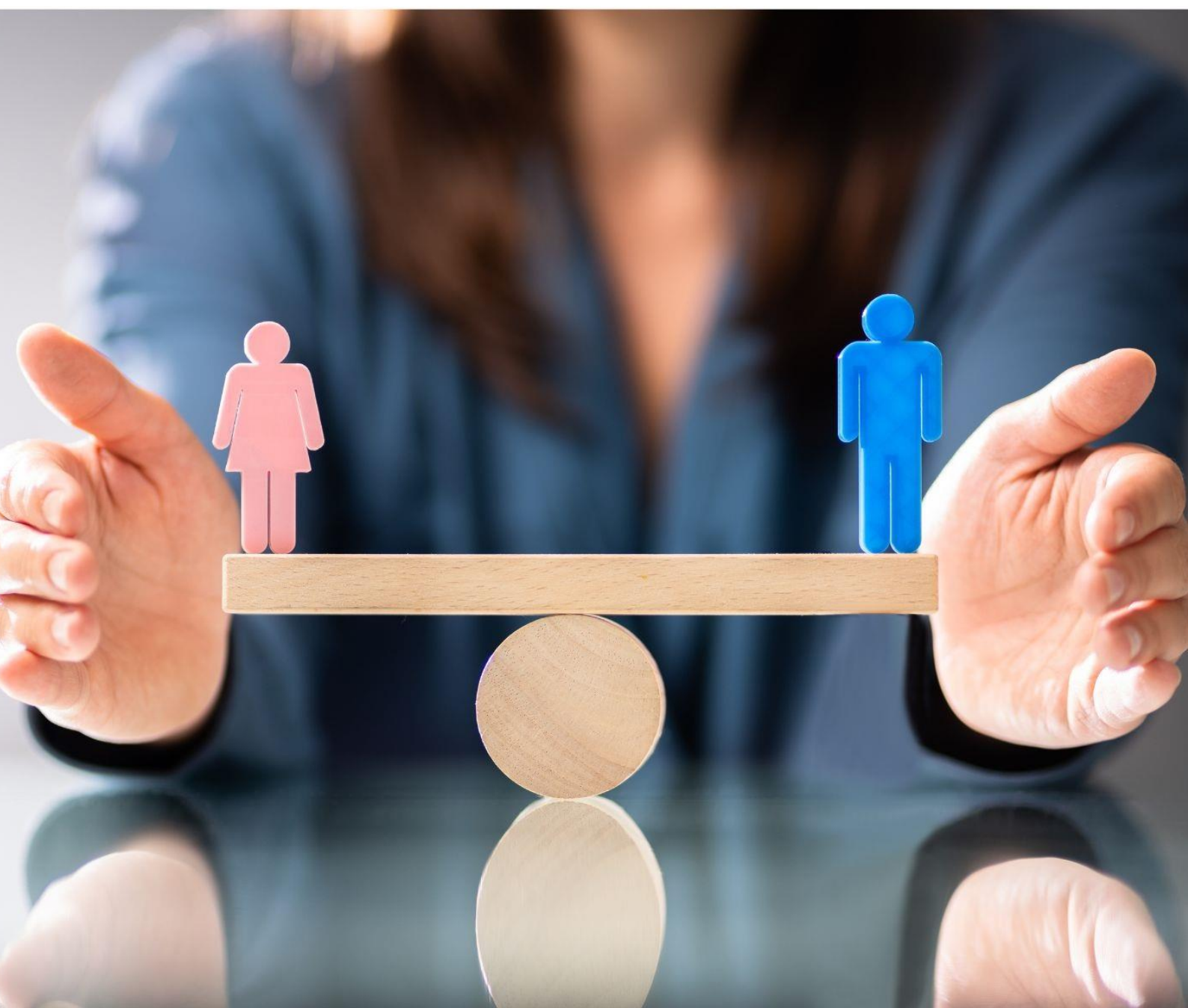


# Diferenças Remuneratórias

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PLANO



# Relatório de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

*Caracterização:* A PMUGEST, E.M. – Pombal Manutenção Urbana e Gestão, é uma empresa de natureza municipal criada em 2001 e detida a 100% pelo Município de Pombal. À data, tem 47 trabalhadoras/es ativos, sendo que 21 são do género feminino e 26 masculino.

*Âmbito:* O presente Relatório de Avaliação é emitido ao abrigo nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 5.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto.

Elaborado por: Conselho de Administração

1ª revisão a 30 de junho de 2026

## Índice

1. Introdução.....	1
2. Objetivos Gerais e Específicos .....	1
3. Análise Quantitativa.....	2
3.1. Enquadramento Metodológico.....	2
3.2. Critérios de Avaliação das Funções .....	3
3.2.1. Fatores, subfactores e peso correspondente.....	3
3.2.2. Definição da escala de avaliação .....	5
3.3. Caracterização geral.....	6
3.4. Análise comparativa entre postos de trabalho e respetivas remunerações;.....	8
3.5 Resultados dos Inquéritos aos/às trabalhadores/as .....	11
4. Conclusão .....	12
5. Divulgação.....	13
6. Notas Finais .....	13

## 1. Introdução

O presente documento constitui o Relatório de Avaliação de Resultados decorrente da implementação do Plano de Ação para a Igualdade Remuneratória da PMUGEST, E.M., implementado no ano transato. Esta iniciativa decorre da estrita observância das obrigações jurídicas consagradas na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, a qual aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Como Empresa Municipal (E.M.), doravante PMUGEST, assume uma responsabilidade acrescida na liderança pelo exemplo, integrando a igualdade de género como um pilar estratégico da sua governação e sustentabilidade social. O relatório que ora se apresenta, reflete o compromisso com a transparência e uma autoavaliação contínua dos seus sistemas de gestão de recursos humanos.

## 2. Objetivos Gerais e Específicos

O Plano de Ação executado visou a prossecução dos seguintes objetivos estratégicos e operacionais:

- **Garantir a equidade:** Assegurar a plena aplicação do princípio constitucional e laboral de "trabalho igual, salário igual".
- **Possibilitar a correção de eventuais assimetrias:** Identificar, auditar e eliminar quaisquer desvios remuneratórios que não se fundamentem em critérios objetivos e transparentes.
- **Consolidar a transparência:** Desenvolver mecanismos objetivos de avaliação de funções e de progressão na carreira baseados no mérito e competência.
- **Promover a cultura de igualdade:** Sensibilizar e capacitar toda a estrutura organizacional para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, mitigando vieses inconscientes de género.

O Plano e demais instrumentos de gestão da PMUGEST, têm sempre como objetivo não só o cumprimento rigoroso da legislação, como também o reforço do compromisso das políticas e boas práticas em matéria de igualdade através da identificação, criação, implementação e monitorização de medidas que visem identificar e corrigir discrepâncias.

## 3. Análise Quantitativa

### 3.1. Enquadramento Metodológico

De acordo com o estabelecido pelo n.º 2 do referido artigo 5.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, o Plano assentou *"na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em função do sexo"*, sendo implementado durante 12 meses após a assinatura do mesmo.

Esta metodologia adotada assentou, fundamentalmente, na avaliação do conteúdo funcional dos postos de trabalho sem enviesamento de género, com vista a uma avaliação objetiva e neutra, não só do ponto de vista do género, mas também do valor do trabalho desempenhado pelas/es trabalhadoras/es, tendo sempre como base as suas funções.

Procurou-se desenvolver critérios de avaliação claros, objetivos e coerentes, baseados na análise do conteúdo funcional dos postos de trabalho, complementados por um questionário dirigido aos trabalhadores para recolha da perceção sobre igualdade de oportunidades, ambiente organizacional e conhecimento das políticas internas.

A informação recolhida constituirá um importante instrumento de apoio à decisão, contribuindo para o desenvolvimento de medidas orientadas para a melhoria contínua das condições de trabalho, o reforço da satisfação e do envolvimento dos/as trabalhadores/as, bem como para a promoção de uma gestão mais eficiente e alinhada com os objetivos estratégicos da organização.

Assim, respeitando a metodologia acima descrita e os critérios de avaliação, efetuámos uma análise com base nos princípios da Lei n.º 60/2018, através da análise objetiva dos postos de trabalho, recorrendo a quatro fatores universalmente aceites:

- Competências;

- Esforço;
- Responsabilidade;
- Condições de Trabalho.

### 3.2. Critérios de Avaliação das Funções

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 5.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, procedeu-se à avaliação dos postos de trabalho existentes na PMUGEST através de uma metodologia baseada em critérios objetivos e comuns a todos os trabalhadores, independentemente do sexo.

A avaliação incidiu sobre o conteúdo funcional de cada posto de trabalho e não sobre as características pessoais dos respetivos ocupantes, permitindo determinar o valor relativo de cada função e excluir qualquer possibilidade de discriminação remuneratória em função do sexo.

Para esse efeito foram considerados quatro fatores fundamentais:

Fator	Objetivo da avaliação
Competências	Conhecimentos, formação necessária ao exercício da função, experiência e autonomia exigidos para o desempenho da função.
Responsabilidade	Grau de responsabilidade sobre pessoas, equipamentos, património, informação e tomada de decisão.
Esforço	Intensidade do esforço físico e mental necessário ao exercício da função.
Condições de Trabalho	Exposição a riscos, penosidade, ambiente físico e condições em que o trabalho é executado.

#### 3.2.1. Fatores, subfactores e peso correspondente

Cada fator foi posteriormente dividido em subfatores de avaliação e atribuído um peso a cada fator, permitindo uma análise homogénea e comparável entre todos os postos de trabalho existentes na empresa.

Fator	Subfatores	Peso
Competências	Formação, experiência, conhecimentos técnicos, autonomia	35%
Esforço	Esforço físico, esforço mental	15%
Responsabilidade	Pessoas, equipamentos, património, decisões	40%
Condições de Trabalho	Ambiente, riscos, penosidade	10%

Esta ponderação foi feita com base na análise abaixo identificada:

Fator	Peso	Justificação
Responsabilidade	40%	Foi considerada a componente de maior relevância, por refletir o grau de responsabilidade associado à tomada de decisões, coordenação de pessoas, utilização de equipamentos, gestão de recursos e impacto das funções na atividade da empresa. Trata-se do fator com maior influência no valor relativo dos postos de trabalho existentes na PMUGEST, sobretudo porque implica uma responsabilidade legal intrínseca à função, além de ser um fator que não é facilmente controlável.
Competências	35%	Inclui os conhecimentos técnicos, formação, experiência profissional e nível de autonomia exigidos para o desempenho das funções. Estas exigências constituem um elemento essencial para assegurar a qualidade e a eficiência do trabalho desenvolvido. O seu peso está relacionado com o tempo necessário para o adquirir.
Esforço	15%	Avalia a intensidade do esforço físico e mental inerente ao exercício das funções. Embora relevante, este fator foi ponderado de forma intermédia, uma vez que a sua intensidade varia entre os diferentes postos de trabalho, coexistindo funções predominantemente administrativas com funções operacionais. Não desvalorizando este fator, o mesmo pode ser mais rapidamente suscitado com políticas motivacionais, entre outras.
Condições de Trabalho	10%	Considera a exposição a riscos, penosidade, ambiente físico e demais condições em que o trabalho é executado. Apesar de importante, este fator assume um peso inferior, por representar uma característica complementar na valorização dos postos de trabalho e sendo também o fator cujo (ex. a exposição ao calor é corrigida com a alteração dos horários), sem prejuízo da sua consideração na avaliação global.

A avaliação dos postos de trabalho assentou numa metodologia de ponderação diferenciada dos fatores de avaliação, refletindo a sua relevância relativa para a determinação do valor global de cada função. A atribuição dos pesos foi efetuada de forma objetiva, uniforme e independente do sexo do/a trabalhador/a, tendo por base as exigências inerentes aos postos de trabalho existentes na PMUGEST.

A distribuição dos pesos procura assegurar que a avaliação privilegia os fatores que mais contribuem para o valor do posto de trabalho, sem descurar as restantes componentes que influenciam o seu desempenho.

### 3.2.2. Definição da escala de avaliação

Para avaliar cada fator, tendo em conta os subfactores e o objetivo de avaliação foi definida uma escala, conforme o quadro abaixo.

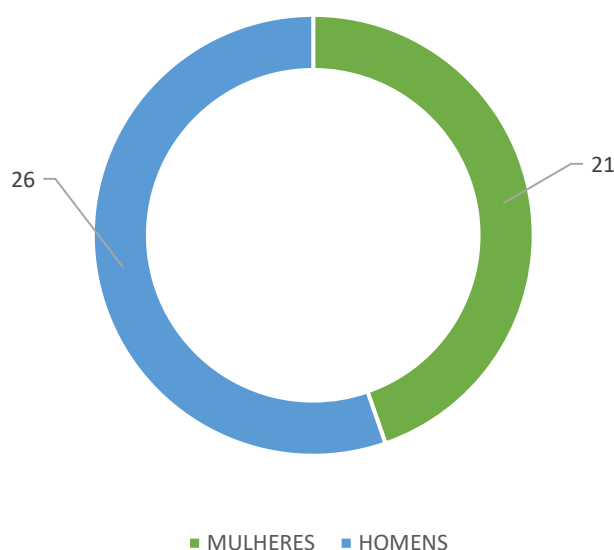
Por exemplo, nas condições de trabalho considera-se a pontuação de 1, quando a exposição a riscos, ambiente físico, entre outros, é muito reduzida, enquanto, se o trabalho for executado no exterior pode ser considerado 4 ou 5, dada a exposição às condições climatéricas. Por outro lado, no fator competências, considera-se 5 quando a necessidade de formação, experiência e autonomia para desempenhar as funções é muito elevada.

Pontuação	Descrição
1	Muito reduzido
2	Reduzido
3	Moderado
4	Elevado
5	Muito elevado

### 3.3. Caracterização geral

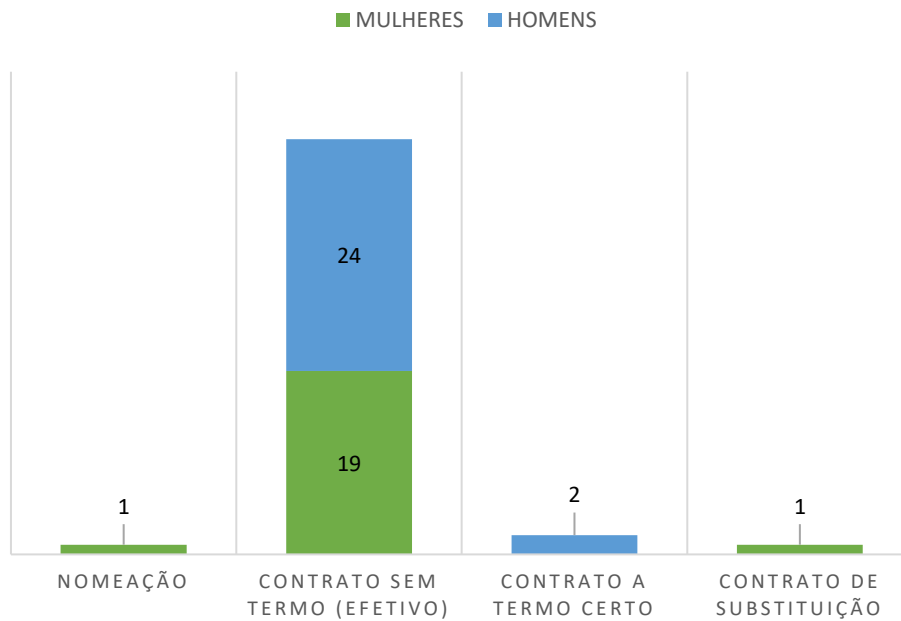
À data de fecho da análise, a PMUGEST conta com um total de 47 trabalhadores no ativo, correspondendo à seguinte distribuição por género:

#### DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

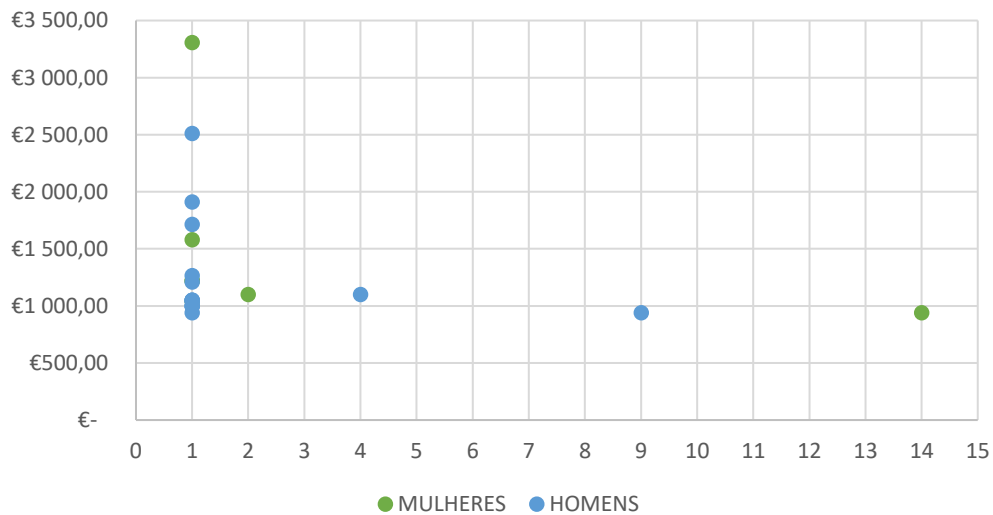


CATEGORIA/ PROFISSÃO	UNIDADE OPERACIONAL	DESCRIPTIVO DAS FUNÇÕES	MULHERES	HOMENS
<b>Admin. Executiva</b>	<b>Administração</b>	Representantes do poder legislativo e órgãos executivos	1	0
<b>Diretor</b>	<b>Financeiro</b>	Supervisores de pessoal administrativo e financeiro	0	1
<b>Diretor</b>	<b>Comercial</b>	Gestão comercial - publicidade	0	1
<b>Contabilista</b>	<b>Financeiro</b>	Contabilista Certificada	1	0
<b>Encarregado</b>	<b>Operacional</b>	Encarregado Geral do planeamento e operação	0	1
<b>Operador</b>	<b>Operacional</b>	Operador especializado de máquinas de escavação e similares	0	1
<b>Téc. Vendas</b>	<b>Comercial</b>	Orçamenta e vende produtos agrícolas e florestais	1	0
<b>Tec. Administrativa</b>	<b>Financeiro</b>	Secretário administrativo e executivo	1	0
<b>Tratorista</b>	<b>Operacional</b>	Operador especializado de máquinas agroflorestais pesadas	0	1
<b>Tratorista</b>	<b>Operacional</b>	Operador de máquinas agrícolas e florestais ligeiras	0	1
<b>Tratorista</b>	<b>Operacional</b>	Operador de máquinas agrícolas e florestais ligeiras	0	1
<b>Motorista</b>	<b>Operacional</b>	Motorista de veículos pesados	0	4
<b>Motorista</b>	<b>Operacional</b>	Motorista de veículos pesados	0	1
<b>Ass. Administrativa</b>	<b>Administrativo</b>	Operador de registo de dados	2	0
<b>Operador</b>	<b>Operacional</b>	Trabalhador de limpeza manual especializado	0	1
<b>Eletricista</b>	<b>Operacional</b>	Técnico de electricidade e plataforma elevatória	0	1
<b>Fiscal</b>	<b>Estacionamento</b>	Fiscal de zona de estacionamento limitada à superfície	1	1
<b>Cantoneiro</b>	<b>Operacional</b>	Cantoneiro de limpeza urbana e agroflorestal - líder equipa	0	1
<b>Cantoneiro</b>	<b>Operacional</b>	Cantoneiro de limpeza urbana e agroflorestal	0	9
<b>Assistente</b>	<b>Operacional</b>	Atendimento ao público	0	1
<b>Limpeza</b>	<b>Operacional</b>	Trabalhador/a de limpeza em escritórios e edifícios	14	0
<b>TOTAL</b>			<b>21</b>	<b>26</b>

## TIPOLOGIA CONTRATUAL



## NÚMERO DE TRABALHADORES POR VENCIMENTO BASE



### 3.4. Análise comparativa entre postos de trabalho e respetivas remunerações;

Partindo da metodologia acima descrita, fizemos a análise de cada posto de trabalho conforme o descritivo de funções acima e foi atribuída a pontuação de acordo com a escala definida.

A avaliação incidiu exclusivamente sobre o conteúdo funcional de cada posto de trabalho, não tendo sido consideradas as características individuais dos respetivos ocupantes.

Posteriormente, procedeu-se à análise da tabela remuneratória agrupando as 21 funções por sete grupos de acordo com a localização na tabela salarial. Por exemplo, os três salários mais elevados pertencem ao grupo 1. Feita esta divisão comparámos a pontuação atribuída aos 4 fatores com a localização na tabela salarial, conforme tabela abaixo:

CATEGORIA/ PROFISSÃO	DESCRIPTIVO DAS FUNÇÕES	Competências (35%)	Responsabilidade (40%)	Esforço (15%)	Condições (10%)	Total	GENERO F	GENERO M	Localização na tabela salarial
<b>Admin. Executiva</b>	Representantes do poder legislativo e órgãos executivos	5	5	5	2	21,7	1		1
<b>Diretor</b>	Supervisores de pessoal administrativo e financeiro	5	4	5	2	20,3		1	1
<b>Diretor</b>	Gestão comercial - publicidade	5	4	4	2	19,15		1	1
<b>Contabilista</b>	Contabilista Certificada	5	4	4	2	19,15	1		2
<b>Encarregado</b>	Encarregado Geral do planeamento e operação	5	4	4	2	19,15		1	2
<b>Operador</b>	Operador especializado de máquinas de escavação e similares	5	4	3	3	19,1		1	2
<b>Téc. Vendas</b>	Orçamenta e vende produtos agrícolas e florestais	5	3	4	3	18,85	1		3
<b>Tratorista</b>	Operador especializado de máquinas agroflorestais pesadas	3	3	5	4	18,4		1	3
<b>Tec. Administrativa</b>	Secretário administrativo e executivo	4	4	4	2	17,8	1		3
<b>Ass. Administrativa</b>	Operador de registo de dados	4	4	4	2	17,8	2		4
<b>Motorista</b>	Motorista de veículos pesados senior	4	4	3	3	17,75		1	4
<b>Tratorista</b>	Operador de máquinas agrícolas e florestais ligeiras senior	4	3	4	3	17,5		1	4
<b>Eletricista</b>	Técnico de electricidade e plataforma elevatória	4	3	4	3	17,5		1	5
<b>Cantoneiro</b>	Cantoneiro de limpeza urbana e agroflorestal - líder equipa	2	3	5	4	17,05		1	6
<b>Operador</b>	Trabalhador de limpeza manual especializado	3	2	4	5	16,95		1	5
<b>Fiscal</b>	Fiscal de zona de estacionamento limitada à superfície	3	4	3	3	16,4	1	1	5
<b>Motorista</b>	Motorista de veículos pesados	3	3	4	3	16,15		4	6
<b>Tratorista</b>	Operador de máquinas agrícolas e florestais ligeiras	2	3	4	4	15,9		1	6
<b>Cantoneiro</b>	Cantoneiro de limpeza urbana e agroflorestal	2	2	4	4	14,5		9	7
<b>Assistente</b>	Atendimento ao público	3	2	2	2	11,35		1	7
<b>Limpeza</b>	Trabalhador/a de limpeza em escritórios e edifícios	1	2	3	3	10,9	14		7

Esta metodologia de avaliação permitiu determinar o valor relativo de cada posto de trabalho existente na PMUGEST, através da ponderação dos fatores Competências (35%), Responsabilidade (40%), Esforço (15%) e Condições de Trabalho (10%).

Os resultados evidenciam uma diferenciação coerente entre os diversos postos de trabalho, refletindo as exigências funcionais, o nível de responsabilidade, a complexidade técnica e as condições em que cada função é exercida.

Verifica-se que os postos com maior valorização correspondem às funções de Administradora Executiva, Diretores, Contabilista, Encarregado Geral e Operador Especializado, que apresentam níveis elevados de competências técnicas, mas sobretudo de responsabilidade, o que inclui uma responsabilidade legal sobre terceiros no caso da administração, compatíveis com as funções de direção, coordenação e especialização.

Por outro lado, as funções de natureza predominantemente operacional, como Cantoneiro, Tratorista, Motorista, Fiscal e Trabalhador/a de Limpeza, apresentam classificações diferenciadas em função da intensidade do esforço físico, das condições de trabalho e do grau de responsabilidade inerente a cada posto, demonstrando que a avaliação teve em consideração as características específicas de cada função.

Constata-se igualmente que postos de trabalho com remunerações idênticas podem apresentar avaliações distintas quando o conteúdo funcional é diferente, o que evidencia que a remuneração não foi analisada isoladamente, mas em conjugação com o valor objetivo atribuído a cada função.


A comparação entre a classificação dos postos de trabalho e a estrutura remuneratória da empresa permite concluir que existe uma correspondência global entre o valor funcional dos postos e os níveis remuneratórios praticados, não tendo sido identificadas diferenças suscetíveis de indiciar discriminação remuneratória em função do sexo.

Acresce que a distribuição de trabalhadores e trabalhadoras pelos diferentes postos de trabalho demonstra que as diferenças remuneratórias existentes decorrem da natureza das funções desempenhadas, da categoria profissional e do respetivo conteúdo funcional, e não do género dos seus ocupantes. Os postos de trabalho classificados com igual valor apresentam critérios remuneratórios uniformes, não tendo sido identificadas diferenças remuneratórias em função do sexo.

### 3.5 Resultados dos Inquéritos aos/às trabalhadores/as

Os questionários foram elaborados e apresentados para livre preenchimento de todos/as os/as trabalhadores/as da PMUGEST, mantendo total anonimato, tendo sido registados 38 preenchimentos.

Este questionário não foi utilizado para avaliar o valor dos postos de trabalho, trabalho esse já efetuado na matriz apresentada no ponto anterior, mas sim para medir perceção da igualdade, o ambiente organizacional e o conhecimento das políticas internas. Deste modo, o questionário utilizado e os resultados obtidos são apresentados da seguinte forma:

Questionário sobre Igualdade de Género na PMUGEST, EM 

Categoria Profissional: \_\_\_\_\_ Género F  18 M  20 Outro

	Discordo totalmente	Discordo	Não tenho opinião	Concordo	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
<b>1. Cultura e Ambiente de Trabalho</b>					
Considera que os salários são idênticos entre homens e mulheres que façam a mesma função na sua empresa?	1	6	9	10	12
A empresa demonstra preocupação com a igualdade de género?		2	9	13	14
Se for necessário reportar uma situação de assédio sente-se confortável para reportar a um superior (por telefone, ou outro meio) ?		1	3	12	22

	Discordo totalmente	Discordo	Não tenho opinião	Concordo	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
<b>2. Remuneração e Avaliação</b>					
Considera que a sua remuneração é semelhante à de colegas que desempenham funções semelhantes (tarefas, experiência, etc) independentemente do género?	9	7	6	5	11
A existência da tabela salarial no Regulamento Interno ajuda a que o processo de remuneração seja transparente para os diferentes escalões?	5	3	4	15	11

	Discordo totalmente	Discordo	Não tenho opinião	Concordo	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
<b>3. Conciliação e Parentalidade</b>					
A empresa promove ativamente o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar (horários, dias de aniversário, acompanhamento de menores, etc)?			2	11	25
Quando regressa de uma licença parental (maternidade ou paternidade), sente que o seu lugar e oportunidades na empresa se mantêm protegidos?			13	13	12
Os seus colegas masculinos sentem que o seu lugar esta protegido quando regressarem se gozarem a totalidade da licença parental?			17	10	11

A PMUGEST considera que a análise dos resultados deve ser entendida numa perspetiva global e integrada, valorizando não apenas os indicadores que evidenciam níveis elevados de satisfação, mas também aqueles que revelam potencial de melhoria, constituindo uma oportunidade para reforçar a eficiência organizacional, o bem-estar dos/as trabalhadores/as e a qualidade dos serviços prestados.

## 4. Conclusão

A avaliação realizada permitiu analisar de forma objetiva e sistemática os postos de trabalho existentes na PMUGEST, através da aplicação de uma metodologia assente em critérios previamente definidos, transparentes e comuns a toda a estrutura organizacional. Para o efeito, foram considerados os fatores Competências, Responsabilidade, Esforço e Condições de Trabalho, bem como os respetivos subfatores, aos quais foram atribuídas ponderações adequadas à sua relevância na determinação do valor global de cada função.

A análise efetuada incidiu sobre o conteúdo funcional dos postos de trabalho e não sobre as características individuais dos seus ocupantes, permitindo determinar o valor relativo de cada função de forma objetiva, neutra e isenta de qualquer enviesamento em razão do sexo. A aplicação desta metodologia possibilitou a classificação e comparação dos diversos postos de trabalho existentes na organização, tendo em consideração as exigências técnicas, o grau de responsabilidade, o esforço requerido e as condições em que as funções são exercidas.

Da comparação entre os resultados da avaliação funcional e a estrutura remuneratória em vigor conclui-se que os critérios de atribuição das remunerações assentam em fatores objetivos, mensuráveis e não discriminatórios, designadamente a categoria profissional, o conteúdo funcional, as competências exigidas e o nível de responsabilidade associado a cada posto de trabalho. As diferenças remuneratórias identificadas encontram-se justificadas pelas características e exigências próprias das funções desempenhadas, não se verificando qualquer evidência de discriminação remuneratória em razão do sexo.

Verifica-se igualmente que trabalhadores e trabalhadoras inseridos em postos de trabalho de igual valor beneficiam dos mesmos critérios remuneratórios, não tendo sido identificadas

situações suscetíveis de configurar violação do princípio da igualdade remuneratória por trabalho igual ou de igual valor, consagrado na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

A PMUGEST mantém uma abordagem preventiva e de melhoria contínua nesta matéria, promovendo a monitorização regular da sua política remuneratória e dos seus processos de gestão de recursos humanos, com vista à identificação e correção de eventuais assimetrias que possam surgir no futuro. Esta prática contribui para o reforço da transparência organizacional, da igualdade de oportunidades e da valorização das pessoas, constituindo um elemento essencial da sua responsabilidade social e da qualidade da sua governação.

Neste contexto, conclui-se que a estrutura remuneratória atualmente praticada pela PMUGEST respeita os princípios da igualdade remuneratória, da não discriminação e da equidade interna, encontrando-se alinhada com o enquadramento legal aplicável e com as boas práticas de gestão de recursos humanos. A empresa reafirma, assim, o seu compromisso de continuar a promover, monitorizar e reforçar medidas que garantam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, assegurando a manutenção de uma cultura organizacional assente na justiça, na transparência e no respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## 5. Divulgação

O presente Relatório será apresentado à Autoridade para as Condições do Trabalho através de correio eletrónico, dando cumprimento à notificação recebida.

Também será objeto de divulgação interna, nos locais definidos para o efeito.

## 6. Notas Finais

Este documento é propriedade exclusiva da PMUGEST, E.M. necessitando de autorização expressa para qualquer modificação ou utilização, tendo sido aprovado na reunião de Conselho de Administração realizada em sessão ordinária de 06 de junho de 2026.



LARGO S. SEBASTIÃO, N.º1 | 3100-455 POMBAL  
T. 236 200 450 | [PMUGEST@PMUGEST.PT](mailto:PMUGEST@PMUGEST.PT)

[WWW.PMUGEST.PT](http://WWW.PMUGEST.PT)  /PMUGEST