

Auditoria Retributiva

Together for your success



auren

Enquadramento

De acordo com o atual quadro normativo, é proibido discriminar os trabalhadores com base no seu género, devendo todas as diferenças salariais que existam ser justificadas por critérios objetivos e não discriminatórios.

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) tem vindo a notificar as empresas que se revelem suscetíveis de incumprimento - através dos dados reportados no Relatório Único - para apresentação de um "plano de avaliação das diferenças remuneratórias de todos os trabalhadores".

A não apresentação do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias, quando a empresa é notificada para o efeito, constitui contraordenação grave, cuja coima pode ascender ao valor máximo de 13.000,00 Euros, bem como ser acompanhada de sanção acessória de exclusão de participação em arrematações ou concursos públicos por um período de até dois anos.

A realização de uma auditoria retributiva visa dar cabal resposta às obrigações impostas pela Lei nº 60/2018, que aprovou as medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens.

Nesse sentido, será efetuada uma avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, com vista a demonstrar que as diferenças remuneratórias eventualmente existentes na organização não resultam de práticas discriminatórias.

Numa primeira fase, serão solicitados todos os dados necessários para a avaliação efetiva da existência de diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, designadamente (mas não exclusivamente) o Relatório Único.

Será ainda necessária a realização de reuniões com responsáveis pela área de Recursos Humanos, Administração e/ou Contabilidade/Processamento salarial.

Objetivos e Abordagem

A igualdade de remuneração entre trabalhadores por trabalho de valor equivalente é um direito fundamental e uma questão de justiça social.

A realização de uma auditoria retributiva visa, assim, assegurar a resposta às obrigações impostas pela Lei nº 60/2018, que aprovou as medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens.



Compliance Laboral

Encarar a conformidade laboral numa perspetiva holística e de melhoria contínua para acompanhar as alterações legislativas, a agenda das autoridades supervisoras e as tendências de mercado



Análise das Políticas Salariais Existentes

Proceder à análise das políticas e práticas salariais com vista a demonstrar que as diferenças remuneratórias eventualmente existentes na organização não resultam de práticas discriminatórias



Suporte à Decisão em Termos Salariais

Assegurar a fundamentação da tomada de decisão relativamente à política salarial, estabelecendo benchmarks para novas contratações e contribuindo para a retenção de talentos



Integração com Percursos Profissionais e de Desenvolvimento

Uniformizar a integração com percursos profissionais, programas de formação e desenvolvimento, programas de coaching e mentoring, e sistemas de gestão de desempenho



Para mais informações

Maria José Alemão
Manager Pessoas e Cultura
Auren Portugal

mariajose.alemao@auren.pt
+351 962 002 214

