



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **A discriminação em função do sexo e o princípio da igualdade salarial**

Ana Camila Francisco Salgueiro Sucena Marques de Queiroz

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021





UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **A discriminação em função do sexo e o princípio da igualdade salarial**

Ana Camila Francisco Salgueiro Sucena Marques de Queiroz

Mestrado em Direito

Sob orientação da Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021

*À minha Avó Inha,  
Tal como tudo o resto.*

“ (...)”

*Tinha chegado o tempo*

*Em que era preciso que alguém não recuasse*

*E a terra bebeu um sangue duas vezes puro*

*Porque eras a mulher e não somente a fêmea*

*Eras a inocência frontal que não recua*

*Antígona poisou a sua mão sobre o teu ombro no instante em que morreste*

*E a busca da justiça continua”*

“*Catarina Eufémia*” de Sophia de Mello Breyner Andresen

## **Agradecimentos**

A Deus por, nas reputadas palavras de Júlio Gomes, “(...) *se ter lembrado de mim no Seu trabalho*”.

Aos meus Pais pelo amor, pelo exemplo e por serem ouvidos atentos de todas as coisas que tenho para contar quando chego a casa – sei que, por vezes, são mesmo muitas.

À Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho pela dedicação e cuidado.

Aos meus Tios e Primos por serem sempre tão presentes e encorajadores.

Aos meus Amigos pela partilha de cada instante desta caminhada.

À PRA – Raposo, Sá Miranda & Associados. Em especial, ao Departamento Laboral pelo apoio e compreensão.

À Chris pela inspiração na idade certa. E por me ter ensinado, atempadamente, que *lawyer* e *liar* são duas palavras diferentes.

A todas as Mulheres que nunca deixaram, nem deixarão, de lutar.

## **Indicações de Leitura**

A regra de citação adotada foi a do modelo autor-data, neste sentido as referências bibliográficas serão sempre apresentadas pelo nome do autor, seguido do ano de publicação da edição da obra referenciada e da página ou conjunto das páginas citadas. Na medida em que existem duas obras da mesma autora, datadas do mesmo ano, foi a cada uma delas adicionada uma letra alfabética, com idêntica correspondência na bibliografia final.

Nas situações em que se faça referência a uma obra na sua globalidade, apenas se inserirá o nome do autor e a data de publicação.

Citando-se, em nota de rodapé, mais do que uma obra, a indicação será feita por ordem cronológica: da mais recente para a mais antiga, salvo se motivos expositivos impuserem ordem diversa. Da lista de bibliografia consta a descrição completa das obras consultadas e referenciadas ao longo da dissertação, ordenadas por ordem alfabética.

Cumprindo ainda mencionar que as traduções das transcrições de fontes estrangeiras são da responsabilidade da autora, não obstante os casos em que se optou por manter a língua original para evitar que se perdesse o seu sentido original.

## **Lista de Abreviaturas**

AAVV. – Autores Vários

Ac. / Acs. – Acórdão / acórdãos

ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho

al. / als. – Alínea / Alíneas

art./arts. – Artigo/ Artigos

CC – Código Civil

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CE – Comunidade Europeia

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos Humanos

CEE – Comunidade Económica Europeia

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

COORDS. – Coordenadores/(as)

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSE(R) – Carta Social Europeia Revista

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02

DL – Decreto-Lei

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

EM – Estados-Membros

GPG – *Gender Pay Gap*

INUT – Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

n.º /n.ºs – Número/ Números

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização Não Governamental

Org. – Organizado

p./ pp. – Página/ Páginas

Seg. Social – Segurança Social

ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TCEE – Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJ – Tribunal de Justiça

TRP – Tribunal da Relação do Porto

TUE – Tratado da União Europeia

UC – Unidade de Conta

UE – União Europeia

## **Resumo**

O contexto laboral é um campo propício à manifestação de todos os tipos de discriminação. Passadas décadas desde a entrada da mulher no mercado de trabalho, o sexo continua a ser um fator que motiva diversas situações de desigualdade. Em concreto, a desigualdade salarial tem sido um tópico amplamente abordado e regulado. Assim sendo, qual poderá ser a razão para que se continuem a verificar significativas diferenças salariais entre homens e mulheres? A presente dissertação pretende debruçar-se sobre o caminho que já foi feito a nível de igualdade salarial e sobre a efetividade dos mecanismos criados para a alcançar.

**Palavras-Chave:** discriminação; sexo; igualdade salarial; disparidade salarial; remuneração.

## ***Abstract***

*The work context is a favorable field for the manifestation of all types of discrimination. Decades after the entry of women into the labor market, sex continues to be a factor that motivates different situations of inequality. In particular, wage inequality has been a widely addressed and regulated topic. So, what could be the reason for continuing to see significant wage gaps between men and women? This dissertation intends to focus on the path that has already been taken in terms of equal pay and the effectiveness of the mechanisms created to achieve it.*

***Key-Words:*** *discrimination; sex; equal pay; gender pay gap; remuneration.*

# Índice

Capítulo I - Considerações Introdutórias .....	12
Capítulo II – Enquadramento Legal.....	14
2.1. Enquadramento Internacional e Europeu .....	14
2.1.1. Organização das Nações Unidas.....	14
2.1.2. Organização Internacional do Trabalho .....	14
2.1.3. União Europeia .....	15
a. Fontes Primárias.....	15
b. Fontes Secundárias.....	18
2.1.4. Conselho da Europa.....	20
a. Convenção Europeia dos Direitos Humanos.....	20
b. Carta Social Europeia Revista e o Comité Europeu dos Direitos Sociais.....	21
2.2. Constituição da República Portuguesa.....	22
2.3. Enquadramento Infraconstitucional .....	24
2.3.1. Decreto-Lei n.º 392/79 de 20 de setembro .....	24
2.3.2. Código do Trabalho .....	25
Capítulo III – A Lei n.º 60/2018 .....	28
3.1. Considerações Gerais .....	28
3.2. O Conceito de Remuneração.....	30
3.3. Análise da Lei.....	31
3.3.1. Informação Estatística .....	31
3.3.2. Promoção de Transparência Remuneratória.....	32
3.3.3. Plano de Avaliação .....	35
3.3.4. Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego .....	36
3.3.5. Presunção de Despedimento.....	37
3.3.6. Acompanhamento e Avaliação .....	37
3.3.7. Registo de Condenações .....	38
3.4. Eficácia da Lei.....	38
Capítulo IV - Considerações finais .....	43
Bibliografia .....	45
Anexo 1 – Tabela para controlo das disparidades salariais .....	50

## Capítulo I - Considerações Introdutórias

A discriminação em função do sexo é um problema antigo que, infelizmente, permanece vivo nos nossos dias. O sexo como fator de discriminação revela-se em vários contextos e com diversas facetas, sendo a discriminação que acontece no local de trabalho<sup>1</sup> uma das manifestações com maior visibilidade. A segregação dos postos de trabalho, bem como o preconceito, durante tantos anos enraizado, de que o trabalho feminino era de valor inferior fizeram com que a própria ação legislativa fosse ineficaz<sup>2</sup>. Como veremos no próximo capítulo, esta é uma matéria que foi alvo de um enorme desenvolvimento legislativo nos últimos anos, não só, ainda que claramente mais substancial, ao nível do direito da UE, mas também no ordenamento jurídico nacional. A entrada massiva das mulheres portuguesas no mercado de trabalho, durante as décadas de 60 e 70, veio alterar o paradigma da sociedade<sup>3</sup>: a mulher deixa de ficar em casa a tomar conta dos filhos e a assegurar as tarefas domésticas, para passar a ter um emprego que lhe ocupa a maior parte do dia, a tomar conta dos filhos e a assegurar as tarefas domésticas. Se é verdade que através do trabalho a mulher conseguiu alcançar uma maior independência, é também patente que isso implicou um acumular de responsabilidades e uma diminuição do tempo reservado para o descanso.

A própria discriminação entre homens e mulheres em contexto laboral assume diversos contornos, tais como desigualdade remuneratória; desigualdade no acesso ao emprego; desigualdade na progressão na carreira; desigualdade na formação profissional; desigualdade nas condições de trabalho; entre muitas outras. Os atos discriminatórios poderão consolidar-se em discriminação direta ou indireta<sup>4</sup>, sendo que “ao passo que na discriminação direta (*disparate treatment*) existe um tratamento diferenciado de uma determinada pessoa com base num fundamento proibido de discriminação, na discriminação indireta (*disparate impact*) um critério formulado de uma forma neutra tem um impacto desproporcionado sobre um determinado grupo protegido por um fundamento de discriminação”<sup>5</sup>. Posto que os últimos dados oficiais<sup>6</sup> revelaram que, em Portugal, as mulheres auferem menos 14,4% em relação aos homens, nesta sede, ocupar-nos-emos, em concreto, da desigualdade remuneratória.

---

<sup>1</sup> Sobre a discriminação em função do sexo no contexto laboral veja-se RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2020, 230 e ss.; XAVIER, Bernardo Lobo, 2020, 921 e ss.; MARTINEZ, Pedro Romano, 2019, 374-388; LEITÃO, Luís Menezes, 2019, 177-180; GOMES, Júlio, 2007, 385-424.

<sup>2</sup> Para maiores desenvolvimentos FREDMAN, Sandra, 2011, 156 e ss.

<sup>3</sup> Nesta senda veja-se FERREIRA, Virgínia, 2010, 23 e ss.

<sup>4</sup> Sobre os conceitos de discriminação direta e indireta veja-se, por todos, MESTRE, Bruno, 2020, 95 e ss. e 2015, 383 e ss.

<sup>5</sup> MESTRE, Bruno, 2015, 396.

<sup>6</sup> Constantes do segundo Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens, divulgado pelo MTSSS.

Falar em discriminação é, paradoxalmente, falar em igualdade. O princípio da igualdade foi uma conquista das revoluções liberais e marco identificador da Revolução Francesa. No entanto, veio a constatar-se que um alcance unicamente formal do princípio era insuficiente: para alcançar uma efetiva igualdade não basta tratar todos, indiferenciadamente, por igual – é preciso atender às particularidades de cada indivíduo. Nas palavras de VERA LÚCIA RAPOSO “*se a lei for cega e tratar a todos do mesmo modo não terá em conta as especificidades de cada um*”<sup>7</sup>. Assim, o princípio da igualdade salarial<sup>8</sup> consagra essa mesma igualdade material: para trabalho igual ou de valor igual, salário igual, permitindo, obviamente, que existam diferenças remuneratórias entre os trabalhadores<sup>9</sup> desde que essas diferenças não tenham uma base arbitrária. No fundo, nas palavras de LEAL AMADO, “*o que este princípio proíbe não é a diferenciação, mas sim a discriminação salarial, ou seja, a diferenciação injustificada, baseada, p. ex., em fatores como o sexo, a raça, a nacionalidade, a religião, as convicções políticas, etc.*”<sup>10</sup>.

Ao longo desta exposição, propomo-nos a explorar o princípio da igualdade salarial, começando por um enquadramento legal do tema e passando, posteriormente, para a sua aplicação no ordenamento jurídico português, concretamente através da análise da Lei n.º 60/2018 e da avaliação da respetiva (in)eficácia.

---

<sup>7</sup> RAPOSO, Vera Lúcia, 2004, 42; Como referem GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, 2007, 194: “*o princípio da igualdade analisa-se (...) numa proibição do arbítrio e da discriminação e numa obrigação de diferenciação*”. Ainda a este propósito, o Ac. n.º 313/89, de 09.03.1989 do TC: “*O princípio da igualdade exige que se trate por igual o que é essencialmente igual e desigualmente o que é essencialmente desigual. Tal princípio analisa-se, pois, numa proibição do arbítrio e da discriminação e numa obrigação de diferenciação: por um lado, são inadmissíveis diferenciações de tratamento irrazoáveis, sem fundamento material, ou tendo por base meras categorias; por outro lado, impõe-se tratar diferentemente o que é desigual*”.

<sup>8</sup> Sobre o princípio da igualdade salarial veja-se XAVIER, Bernardo Lobo, 2020, 616 e ss; RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2019a, 552 e ss; MARTINEZ, Pedro Romano, 2019, 377-379; LEITÃO, Luís Menezes, 2019, 179-180; AMADO, João Leal, 2019, 255-257; MEDEIROS, Rui, 2016.

<sup>9</sup> AMADO, João Leal, 2019, 256: “*(...) parece adquirida a afirmação de que com tal princípio não se visa alcançar um qualquer igualitarismo extremo*”.

<sup>10</sup> *Idem*.

## Capítulo II – Enquadramento Legal

### 2.1. Enquadramento Internacional e Europeu

#### 2.1.1. Organização das Nações Unidas

A DUDH, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a 10 de dezembro de 1948, começa por estabelecer no art. 2.º que “*todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação*”. Por sua vez, o art. 23.º determina que “*todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual*”. De facto, este último artigo não contém nenhuma indicação dos motivos pelos quais a discriminação deve ser proibida e, portanto, cremos que se poderá considerar que abrange os mesmos motivos elencados no *supra* aludido art. 2.º<sup>11</sup>.

Assume também particular relevância, neste âmbito, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, assinada a 18 de dezembro de 1979 em Nova Iorque, e perspetivada como uma espécie de declaração internacional de direitos das mulheres, que consagra igualmente “*o direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, e à igualdade de tratamento para um trabalho de igual valor, assim como à igualdade de tratamento no que respeita à avaliação da qualidade do trabalho*”.

#### 2.1.2. Organização Internacional do Trabalho

A igualdade no trabalho é um dos pilares fundamentais da OIT<sup>12</sup>. Entre os princípios que regem a atuação desta organização, consagrados na Declaração de Filadélfia, encontramos que “*todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais*”.

Nesta senda, a Convenção n.º 100, de 1951, foi a primeira a debruçar-se sobre a igualdade no trabalho, em especial sobre a igualdade remuneratória; posteriormente, a Convenção n.º 111 de 1958 sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação, que trata da igualdade em geral, e que obrigou os Estados, que a ratificassem, a promover a igualdade, não só de tratamento, mas também de oportunidades com o objetivo de eliminar a discriminação em função do sexo.

---

<sup>11</sup> No mesmo sentido SWEPSTON, Lee, 2014, 83.

<sup>12</sup> Neste sentido veja-se MALLET, Estêvão, 2013, 24-25.

### 2.1.3. União Europeia

#### a. Fontes Primárias

É inegável a importância do Direito da UE em matéria de igualdade entre homens e mulheres<sup>13</sup>. O ponto de partida do desenvolvimento desta temática foi o Tratado de Roma que, com o art. 119.º, estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras<sup>14</sup>. Ainda que a igualdade remuneratória tenha sido o ponto de partida na prossecução da igualdade de género, atualmente, o direito europeu dedica-se, neste âmbito, a proteger um variado conjunto de esferas.

Os arts. 2.º e 3.º do TUE consagram o princípio da igualdade entre homens e mulheres como objetivo da UE a promover pelos EM. O art. 10.º do TFUE estabelece que *“na definição e execução das suas políticas, a União tem por objetivo combater a discriminação em razão do sexo (...)”*. Acompanhando PALMA RAMALHO, esta disposição do TFUE *“estabelece a transversalidade do princípio, impondo a ponderação do objetivo da igualdade entre mulheres e homens em todas as políticas europeias e em qualquer área - é a característica do princípio que ficou conhecida como mainstreaming (...)”*<sup>15</sup>.

Hodiernamente, o princípio da igualdade salarial, entre homens e mulheres, está plasmado no art. 157.º do TFUE (antigo art. 141.º do TCEE e 119.º do Tratado de Roma) e proíbe toda a discriminação em matéria de retribuição entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual. O TFUE adota, nesta sede, um conceito amplo de retribuição como se pode extrair do n.º 2 – o critério essencial para a determinação é a sua decorrência do contrato de trabalho e não o facto de ser contrapartida do trabalho prestado. Vejam-se, nesta sede, os Acs. do TJ de 09.02.1982 (Caso *Garland*) no qual o TJ deixou claro que o conceito de remuneração, na aceção do antigo art. 119.º, incluía todas as regalias pecuniárias ou em espécie, atuais ou futuras, desde que pagas, ainda que indiretamente, pela entidade empregadora ao trabalhador em razão da relação laboral; e de 17.05.1990 (Caso *Barber*) no qual, atendendo à amplitude do conceito de remuneração já definido, o Tribunal

---

<sup>13</sup> BELL, Mark, 2002, 51: *“Mesmo nos períodos em que a Comunidade estava mais focada na integração económica, combater a discriminação persistiu como uma das poucas áreas de política social”*.

<sup>14</sup> Como refere RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2009, 79: *“A matéria da igualdade de género teve uma expansão no direito comunitário dos últimos trinta anos, apesar de assentar numa base primária de conteúdo estreito e de fundamento económico – o princípio da igualdade remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras por trabalho igual ou de valor igual, estabelecido pelo art. 119.º do TCEE”*.

<sup>15</sup> RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2020, 231. *Mainstreaming*, na definição adotada pela Comissão: *“ter em conta sistematicamente as diferenças entre as condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens em todas as políticas e ações comunitárias constitui a principal característica do princípio da integração da perspetiva do género (“mainstreaming”)”*.

decidiu que o facto de determinadas prestações serem pagas após a cessação da relação de trabalho não excluía a possibilidade de terem a natureza de remuneração.

O TFUE consagra, ainda, que a igualdade de remuneração implica que: “a) a remuneração do mesmo trabalho pago à tarefa seja estabelecida na base de uma mesma unidade de medida; b) a remuneração do trabalho pago por unidade de tempo seja a mesma para um mesmo posto de trabalho”.

É seguro afirmar que dispomos, no n.º 3 do referido art., de um alicerce jurídico robusto para a adoção de medidas que garantam a efetivação do *supra* referido princípio tanto pelo Parlamento Europeu como pelo Conselho. A alteração produzida pelo Tratado de Amesterdão permitiu que o Conselho pudesse adotar medidas, após consulta ao Comité Económico e Social, com vista a garantir a igualdade de oportunidades e de remuneração. O TFUE abriu também ao Parlamento Europeu esta competência<sup>16</sup>.

O preceito em causa admite ainda a aprovação de mecanismos nacionais de ação positiva que compensem as desigualdades existentes. Esta norma veio colocar um ponto final na polémica questão, espoletada pelo Ac. de 17/10/1995 (Caso *Kalanke*) do TJ, da admissibilidade de medidas de ação positiva, em concreto da admissibilidade das quotas<sup>17</sup>.

Acontece, porém, que o TFUE não estabelece com a necessária clareza quais os critérios de interpretação para definirmos “*trabalho de valor igual*”: quando é que dois trabalhos diferentes têm igual valor? A questão não nos parece muito complexa quando em causa estejam trabalhos idênticos, porém não podemos afirmar o mesmo quando se trate de trabalhos diferentes<sup>18</sup>. Acompanhando MONTROYA MELGAR: “(...)a primeira dificuldade seria a de precisar o que se entende por igual valor: trata-se de um valor puramente económico? E, sendo puramente económico com que critérios de medição se ponderaria esse valor?”<sup>19</sup>. Também MONTEIRO FERNANDES refere que a noção de trabalho de valor igual é equívoca, na

---

<sup>16</sup> Neste sentido SILVA, Maria Manuela Maia, 2000, 86.

<sup>17</sup> Em causa estava a uma vaga para o lugar de chefe de departamento dos serviços dos espaços verdes da cidade de Bremen. Aquando da última fase do processo de recrutamento, a escolha dividia-se entre uma candidata do sexo feminino e um candidato do sexo masculino, ambos com as mesmas competências técnicas. A escolha caiu, no entanto, sobre a candidata do sexo feminino, com base no art. 4.º Lei de Land Bremen de 20 de novembro de 1990, relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres na função pública. Este artigo previa que, em casos como o descrito, fosse dada prioridade às candidatas mulheres caso o sexo feminino se encontrasse, nesse posto de trabalho, sub-representado. O candidato do sexo masculino, Sr. Kalanke, recorreu da decisão aos tribunais alemães. Quando a questão chegou ao Tribunal Federal do Trabalho alemão este órgão optou por levantar a questão prejudicial ao TJ, indagando se a Diretiva 76/207/CEE se opunha a este tipo de medidas de ação positiva. O TJ concluiu que houve incumprimento da Diretiva, o que gerou uma grande onda de contestação.

<sup>18</sup> Também neste âmbito, RAMALHO, Maria Rosário Palma, 1997, 177: “*Desta forma, entendemos que o trabalho remunerado de forma diferente apenas manifesta uma situação de discriminação com base no sexo quando a diferença salarial não corresponder a uma prestação qualitativa e quantitativamente diferente (...)*”.

<sup>19</sup> MONTROYA MELGAR, A., 1993, 155-156.

medida em que “(...) tanto pode refletir a ideia de valor útil do trabalho (aferido pelo seu resultado ou produto), como a de valência ou importância funcional das tarefas desempenhadas (a apurar pelo enquadramento destas na estrutura da organização ou, dizendo de outra maneira, na hierarquia de funções que a caracteriza). É evidente que só na primeira hipótese caberia a ponderação do rendimento do trabalho como eventual fator de variação do salário em identidade de funções”<sup>20</sup>. A determinação do alcance jurídico do princípio da igualdade salarial é assim entregue ao TJ que tem vindo a definir, jurisprudencialmente<sup>21</sup>, quais os critérios a ter em conta. Esses critérios acabaram por ser transcritos para o texto da Diretiva 2006/54/CE<sup>22</sup> onde se estabelece que: “em conformidade com a jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, para se avaliar se os trabalhadores realizam o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor, é necessário determinar se é possível considerar que, no que se refere a um conjunto de fatores em que se inclui a natureza do trabalho e da formação e as condições de trabalho, esses trabalhadores estão numa situação comparável”.

A CDFUE, proclamada no Conselho Europeu de Nice em 2000, e cujas normas se tornaram juridicamente vinculativas por força do art. 6.º do TUE, é mais uma das fontes europeias que se pronuncia sobre o princípio da igualdade salarial.

O art. 21.º vem consagrar um princípio geral de proibição de discriminação, prevendo um elenco de fatores de discriminação, entre os quais o sexo. Como refere NIKLAS BRUUN, “o art. 21.º tem uma posição central na lei da UE, não apenas como uma codificação de cláusulas explícitas de não discriminação no Tratado, mas também como uma confirmação dos princípios gerais do direito da UE”<sup>23</sup>. O art. 23.º, por sua vez, consagra a obrigação de se garantir a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, como emprego, trabalho e remuneração e, ainda, legitima a adoção de medidas de ação positiva a favor do sexo sub-representado. O texto do artigo começou por prever, unicamente, a obrigação da igualdade no emprego e no trabalho, mas a versão final estendeu esta obrigação a todas as áreas. Esta extensão traduz a mudança que operou ao nível das medidas de igualdade de género do Direito da UE, passando de um escopo meramente económico, que se focava apenas nas questões de trabalho e emprego, para um escopo manifestamente mais abrangente<sup>24</sup>. Esta mudança de

---

<sup>20</sup> FERNANDES, António Monteiro, 2019, 382.

<sup>21</sup> Neste sentido, vejam-se os Acs. do TJ: Caso *Rummler*, Caso *Royal Copenhagen*, Caso *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* e Caso *Brunhofer*.

<sup>22</sup> PÉREZ, Campos Ana I., 2009, 77-80.

<sup>23</sup> BRUUN, Niklas, 2019, 385 (ed. DORSSEMONT, Filip).

<sup>24</sup> Neste âmbito LEHOCZKY, Csilla Kollonay, 2019, 403 (ed. DORSSEMONT, Filip).

paradigma tinha como pressuposto que alcançar a igualdade fora do âmbito do trabalho e emprego também exponenciaria a igualdade nesta área.

### **b. Fontes secundárias**

A primeira Diretiva que se debruçou sobre a igualdade remuneratória entre homens e mulheres foi a 75/117/CEE, de 10 de fevereiro. Esta Diretiva veio esclarecer o que havia sido consagrado, neste âmbito, no Tratado de Roma prevendo, nomeadamente, a exigência de salários iguais para trabalho de igual valor; e, ainda, a obrigação de aplicar critérios comuns para trabalhadoras e trabalhadores, isto é, critérios que sejam completamente livres de qualquer discriminação com base no sexo, para qualquer sistema de classificação profissional usado para determinar o valor dos salários.

É indubitável a abundância de Diretivas que, desde 1975, se focam na temática da igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores. Exemplo disso é a Diretiva 76/207/CEE, posteriormente alterada pela Diretiva 2002/73/CE, sobre a igualdade de tratamento no acesso ao emprego, nas condições de trabalho, na carreira e na formação profissional; as Diretivas 79/7/CEE e 86/378/CEE relativas, respetivamente, aos regimes gerais e aos regimes profissionais da Seg. Social; a Diretiva 86/613/CEE, alterada pela 2010/41/UE, respeitante à igualdade de tratamento no universo dos trabalhadores independentes e dos trabalhadores da agricultura, incluindo a proteção na maternidade; a Diretiva 92/85/CEE que se centrava na proteção da maternidade e paternidade e que evoluiu para a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, primeiro com a Diretiva 96/34/CE, depois com a Diretiva 2010/18/UE e, finalmente, com a Diretiva 2019/1158/UE; a Diretiva 97/80/CE relativa à garantia da efetividade dos direitos em matéria de igualdade entre homens e mulheres; e a Diretiva 2004/113/CE que se centra na igualdade entre homens e mulheres no acesso e fornecimento de bens e serviços, relevante na medida em que tem implicações no trabalho autónomo<sup>25</sup>.

A Diretiva 2006/54/CE de 5 de julho veio agregar as diretivas comunitárias, que se debruçaram sobre a igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, num diploma único, revogando as Diretivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE e 97/80/CE. O objetivo principal desta agregação é clarificar a fragmentada regulamentação desta temática e incorporar algumas das ilações retiradas dos Acs. do TJ.

---

<sup>25</sup> RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2020, 232-234.

O preceituado na Diretiva versa sobre a igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores, nomeadamente em três temáticas: a) acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional; b) condições de trabalho, incluindo a remuneração; c) regimes profissionais de Seg. Social.

No que respeita ao acesso ao emprego, a Diretiva determina que não poderá haver qualquer discriminação, seja esta direta ou indireta, em razão do sexo, tanto no setor público como no setor privado, incluindo organismos públicos, quanto: “às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional”; ao acesso a todos os tipos de orientação e formação profissional; “à filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal ou em qualquer outra organização cujos membros exerçam uma profissão específica”.

No tocante às condições de trabalho dispõe que também não poderá existir qualquer tipo de discriminação quanto às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração remetendo, neste âmbito, para o art. 141.º do TFUE. O art. 4.º da Diretiva determina que seja eliminada, “no conjunto dos elementos e condições de remuneração”, a discriminação em razão do sexo, para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual. Como já havíamos mencionado anteriormente, foi este diploma que veio esclarecer os critérios para definir trabalho de valor igual.

Relativamente aos regimes profissionais de Seg. Social, a Diretiva prevê que não poderá haver qualquer discriminação em função do sexo no que se refere às condições de acesso aos regimes, à obrigação de pagar as quotizações e aos cálculos destas. Para tal, os EM deverão rever todas as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, quer no que se refere aos trabalhadores dependentes como aos trabalhadores independentes.

A Diretiva vem ainda aconselhar que se incentive os empregadores a “fornecer periodicamente aos trabalhadores e/ou aos seus representantes informações adequadas sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres na empresa”, sendo que tais informações podem, por hipótese, incluir “uma panorâmica da proporção de homens e mulheres nos diferentes níveis da empresa, das respetivas remunerações e diferenças salariais e possíveis medidas para melhorar a situação, em cooperação com os representantes dos trabalhadores”.

Cumprindo ainda mencionar que, na matéria do ónus da prova, a Diretiva prevê que cabe à pessoa que se considere lesada apresentar os elementos de facto constitutivos da presunção da discriminação direta ou indireta, cabendo, porém, à parte demandada provar que não houve discriminação.

Recentemente, a Comissão Europeia apresentou uma proposta<sup>26</sup> de nova Diretiva com o objetivo de reforçar a aplicação do princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor. A proposta debruça-se, primordialmente, sobre dois elementos: transparência salarial e melhor acesso à justiça para vítimas de discriminação salarial. Ao nível da transparência salarial destacam-se medidas como a prestação de informações sobre as remunerações para os candidatos a emprego; o direito a conhecer os níveis de remuneração dos trabalhadores que realizam o mesmo trabalho; e também obrigações para as grandes empresas de comunicarem informações sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres<sup>27</sup>. Como referiu a Presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, “*para o mesmo trabalho, a remuneração deve ser igual. E, para que exista igualdade de remuneração, é necessária transparência. As mulheres devem saber se os seus empregadores as tratam de forma equitativa. E, caso contrário, devem poder reagir e obter o que merecem*”<sup>28</sup>. No que diz respeito ao melhor acesso à justiça para as vítimas de discriminação, as medidas focam-se nas indemnizações a pagar aos trabalhadores; na inversão do ónus da prova; na estipulação de sanções; e na intervenção dos organismos para a igualdade de tratamento e representantes dos trabalhadores no âmbito de processos judiciais ou administrativos. Ainda que não possamos deixar de sublinhar o caráter ambicioso, e até inovador, do que vem ser proposto, ao longo desta exposição, ficará claro que, em determinadas matérias, o ordenamento jurídico português já consagra algumas das soluções aí enunciadas.

## **2.1.4. Conselho da Europa**

### **a. Convenção Europeia dos Direitos Humanos**

A CEDH, ainda que não se debruce diretamente sobre a igualdade remuneratória, consagra, no art. 14.º, um princípio geral de proibição de discriminação em função de diversos fatores, figurando, entre eles, o sexo<sup>29</sup>. Como refere DULCE LOPES, “ [o disposto no art. 14.º] *não se trata apenas de proibir distinções irrazoáveis ou desproporcionadas, mas de defender a dignidade da pessoa humana, vedando a utilização de critérios diferenciadores*

---

<sup>26</sup> Publicada a 04.03.2021 e disponível em [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/com-2021-93\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/com-2021-93_en_0.pdf).

<sup>27</sup> “*Os empregadores com, pelo menos, 250 trabalhadores devem publicar informações sobre as disparidades salariais entre trabalhadores e trabalhadoras na sua organização. A nível interno, devem igualmente fornecer informações sobre as disparidades salariais entre trabalhadores e trabalhadoras por categorias de trabalhadores que efetuam o mesmo trabalho ou trabalho de valor igual*”.

<sup>28</sup> Disponível em [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip\\_21\\_881](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_21_881).

<sup>29</sup> Ac. do TEDH de 25.07.1968: “*O art. 14.º da Convenção não tem existência independente, estando como que integrado nos «direitos e liberdades reconhecidos» proibindo qualquer distinção de tratamento sem justificação objetiva e razoável*”.

*especialmente censuráveis que a coloquem em causa, e que são exemplificativamente indicados no corpo daquele artigo*”<sup>30</sup>. Também o Protocolo n.º 12 se debruçou sobre esta temática da discriminação, prevendo que “o gozo de todo e qualquer direito previsto na lei deve ser garantido sem discriminação alguma em razão, nomeadamente, do sexo, raça, cor, língua, religião, convicções políticas ou outras, origem nacional ou social, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento ou outra situação”.

## **b. Carta Social Europeia Revista e o Comité Europeu dos Direitos Sociais**

A CSE(R), ampliada em relação à sua versão original, prevê, no parágrafo 3 do art. 4.º que as partes signatárias se comprometem a “reconhecer o direito dos homens e mulheres a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual”. Como afirma DAVID HARRIS, “a discriminação salarial pode ter duas formas: (1) disparidades salariais entre homens e mulheres que fazem o mesmo trabalho; e (2) disparidades salariais para trabalho equivalente. A exigência de «pagamento igual para trabalho de valor igual» por oposição a «trabalho igual, pagamento igual»<sup>31</sup>. O parágrafo 3 do art. 4.º proíbe ambas as formas de discriminação”; prevê ainda, no art. 20.º, que as partes se obrigam a reconhecer o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão e a tomar as medidas para promover a sua aplicação nas seguintes áreas: “a) acesso ao emprego, proteção contra o despedimento e reinserção profissional; b) orientação e formação profissionais, reciclagem, reabilitação profissional; c) condições de emprego e de trabalho, incluindo a remuneração; d) progressão na carreira, incluindo a promoção”.

A CSE(R), sendo constituída por disposições mais ou menos genéricas, dispõe do Comité Europeu dos Direitos Sociais que concretiza essas mesmas disposições. Este Comité é composto por quinze peritos independentes que têm como função principal pronunciar-se sobre a observância do disposto na Carta pelos respetivos Estados signatários, isto através da análise dos relatórios bienais, elaborados pelos próprios Estados, e através da apreciação de queixas coletivas que podem ser apresentadas por ONGs, internacionais ou nacionais, ou por organizações de trabalhadores ou de empregadores.

Nesta senda, cumpre mencionar que, na sequência de uma reclamação intentada<sup>32</sup>, em 2016, pela organização internacional *University Women of Europe*, o Comité considerou que

---

<sup>30</sup> LOPES, Dulce, 2011, 49.

<sup>31</sup> HARRIS, David, 2001, 79.

<sup>32</sup> Quanto à tramitação do procedimento de reclamações coletivas veja-se CARVALHO, Raquel, 2017, 52-55.

Portugal violava a al. c) do art. 20.º da Carta, ainda que a referida organização alegasse que o nosso país violava também os artigos 1.º, 4.º parágrafo 3 e E. Esta decisão<sup>33</sup> tornou-se pública a 29 de junho de 2020. No entendimento do Comité, o progresso para alcançar a igualdade salarial tem vindo a verificar-se insuficiente. O Comité sublinhou que, ainda que a legislação se afigure como um instrumento de extrema importância nesta sede, quando o resultado da implementação da mesma não resulta numa igualdade de facto entre sexos, o Estado vê-se incumbido de adotar medidas de ação positiva tal como o *mainstreaming* da igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores. Estas decisões, que se debruçam sobre a (des)conformidade das disposições legais e das práticas dos países com as disposições da Carta, não podem ser aplicadas coercitivamente pelas instâncias internas, acabando este procedimento por resultar como um mero instrumento de desenvolvimento dos critérios normativos da Carta e de controlo da sua implementação na prática<sup>34</sup>.

## 2.2. Constituição da República Portuguesa

O princípio da igualdade entre homens e mulheres tem acolhimento no nosso texto constitucional. Não apenas a igualdade entre homens e mulheres de forma genérica mas também, e em concreto, a igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores.

A al. h) do art. 9.º da CRP estabelece como tarefa fundamental do Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres. Na esteira do entendimento de JORGE MIRANDA, “*a promoção da igualdade entre homens e mulheres está para além da igualdade dos arts. 13.º a 36.º, 58.º n.º 1 al. b) e 59.º, mormente no exercício dos direitos civis e profissionais e políticos. Traduz-se não apenas na proibição de discriminações como em discriminações positivas. Tem que ver com a organização do trabalho de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [arts. 59.º, n.º 1 al. c) e 68.º n.º 3], com a atribuição às mães e aos pais de direito de dispensa do trabalho por períodos adequados, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar (art. 68.º n.º 4) e com a promoção da igualdade no acesso aos cargos políticos (art. 109.º)*”<sup>35</sup>.

Inevitavelmente teríamos de mencionar o art. 13.º – o princípio constitucional que consagra a igualdade, pura e crua. Mesmo que da nossa Constituição não constassem medidas concretas para mitigar a desigualdade entre sexos, poderíamos sempre invocar este art. que

---

<sup>33</sup> A decisão do Comité, na senda da Queixa n.º 136/2016, está disponível em <http://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-136-2016-dmerits-en>.

<sup>34</sup> Neste sentido, LUKAS, K., 2014, 279.

<sup>35</sup> MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, 2010, 193-194.

funciona quase com efeito “guarda-chuva”, proibindo qualquer tipo de discriminação, nomeadamente em razão do sexo.

O art. 58.º, referente ao direito ao trabalho, estabelece, na al. b) do n.º 2, a *“igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”*. Nesta disposição convergem dois princípios constitucionais fundamentais: o *supra* referido princípio da igualdade (art. 13.º) e o princípio da liberdade de escolha de profissão (art. 47.º)<sup>36</sup>. Advogam GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA que *“com esta imposição constitucional de atuação do Estado visa-se combater a real desigualdade social de condições de acesso profissional e, em particular, eliminar na prática a tradicional desigualdade de oportunidades para as mulheres. Trata-se também de dar conteúdo efetivo, no campo laboral, à tarefa fundamental do Estado de «promover a igualdade entre homens e mulheres» (art. 9.º/h)”*<sup>37</sup>.

Por último, o art. 59.º que proíbe a discriminação dos trabalhadores em razão do sexo, em matéria de remuneração, organização do trabalho, prestação do trabalho, repouso, lazer e assistência em caso de acidente ou doença. A al. a) do n.º 1 concretiza, constitucionalmente, o princípio da igualdade salarial. No entender de PALMA RAMALHO<sup>38</sup>, que acompanhamos, esta conceção do preceito constitucional obriga à circunscrição do seu teor em duas áreas normativas, de valor e de natureza distintos: se, por um lado, a parte final do artigo, que refere que todos os trabalhadores têm direito a uma existência condigna, consubstancia um preceito programático, cujo destinatário é o Estado, intimamente ligado ao disposto na al. a) do n.º 2 do mesmo artigo, que prevê que o Estado deve estabelecer e atualizar o salário mínimo; por outro, a primeira parte, que enuncia o direito à retribuição do trabalho de acordo com um princípio de igualdade, consubstancia já um comando preceptivo imediatamente vinculante. Como refere RUI MEDEIROS<sup>39</sup>, temos, na doutrina portuguesa, quem entenda que as entidades empregadoras privadas não são destinatárias diretas deste princípio constitucional<sup>40</sup>, na medida em que *“mesmo que a igualdade do trabalho se aferisse apenas em função da sua quantidade, natureza e qualidade, tais requisitos careceriam sempre de concretização pela via legislativa”*<sup>41</sup>. No entanto, acompanhamos o autor quando este afirma que *“(…) tais objeções*

---

<sup>36</sup> Neste sentido veja-se RAPOSO, Vera Lúcia, 2004, 61.

<sup>37</sup> GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, 2007, 764-765.

<sup>38</sup> RAMALHO, Maria Rosário Palma, 1997, 164-165.

<sup>39</sup> MEDEIROS, Rui, 2016, 78-79.

<sup>40</sup> NETO, Abílio, 1998, 376.

<sup>41</sup> MEDEIROS, Rui, *Idem*.

*à aplicabilidade direta do princípio da igualdade retributiva podem ser superadas num quadro em que se recuse uma leitura maximalista e indiferenciada da vinculação das entidades privadas ao referido princípio e em que se assuma, pelo contrário, que os empregadores públicos estão mais intensamente vinculados ao princípio da igualdade do que os empresários privados*<sup>42</sup>.

## **2.3. Enquadramento infraconstitucional**

### **2.3.1. Decreto-Lei n.º 392/79 de 20 de setembro**

O DL n.º 392/79, também conhecido por “Lei da Igualdade”, foi o primeiro diploma que, em Portugal, se debruçou sobre matérias ligadas à igualdade entre homens e mulheres no âmbito laboral<sup>43</sup>. Altamente inspirado nas diretivas da UE sobre esta temática, a importância deste diploma reporta-se não só ao facto de ter sido a base de todo o posterior desenvolvimento na área da igualdade de género, mas também por se revelar “à frente do seu tempo”<sup>44</sup>. O diploma adotou conceitos inovadores, desconhecidos e não utilizados até aí, como: a noção de remuneração em sentido amplo, as noções de discriminação direta e indireta e as noções de trabalho igual e de trabalho de valor igual. Adicionalmente, tinha uma abrangência que ia para além da tradicional, na medida em que se focou não apenas em matérias de igualdade retributiva, mas também em matérias de discriminação de acesso ao emprego, de discriminação no local de trabalho e de discriminação na carreira, conforme arts. 4.º a 10.º do sobredito DL. Foi também com este diploma, concretamente com o art. 12.º, que se consagrou a substituição automática das cláusulas das convenções coletivas que estabelecessem remunerações ou categorias mais baixas para as trabalhadoras em relação aos trabalhadores, que atualmente, se encontra prevista no CT.

Em face do que antecede, cremos que será justo assumir que este DL, expressamente revogado com a entrada em vigor da Regulamentação do Código de Trabalho de 2003, foi a pedra angular no que à regulamentação da igualdade de género em matéria laboral diz respeito.

---

<sup>42</sup> Ainda neste âmbito, FERNANDES, António Monteiro, 2019, 380-381: “(...) a jurisprudência tem declarado o princípio como vinculante das entidades públicas e dos particulares. Trata-se pois de uma diretriz imediatamente operatória, não apenas enquanto critério de validade da regulamentação legal e convencional, mas, sobretudo, como critério de licitude da prática contratual concreta”.

<sup>43</sup> Sobre o DL n.º 392/79 veja-se RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2019b, 12-13.

<sup>44</sup> Note-se que tinham passado apenas 5 anos desde 1974, ano em que a Revolução dos Cravos pôs fim a uma ditadura manifestamente patriarcal e machista.

### 2.3.2. Código do Trabalho

O Código do Trabalho de 2003 foi revolucionário na medida em que incluiu toda a matéria relativa à igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego o que tornou indiscutível a sua pertença ao Direito do Trabalho<sup>45</sup>.

O CT, seu sucessor e atualmente em vigor, consagra, de forma clara, o direito generalizado à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho no art. 24.<sup>o46</sup>. Acompanhamos BRUNO MESTRE<sup>47</sup> quando o autor refere que a legislação portuguesa opta por adotar a proteção simétrica da discriminação, ou seja, opta por medidas que assegurem a igualdade dos sexos, independentemente de o discriminado ser homem ou mulher e não por medidas que visam proteger apenas um grupo contra outro<sup>48</sup>. Assim, e citando o autor, “*o sexo é considerado fundamento de discriminação proibido em si mesmo, independentemente do sexo em concreto do discriminado*”<sup>49</sup>.

O n.º 2 do art. 26.º determina que se uma disposição de um IRCT ou de regulamento interno restringir um certo tipo de remuneração a um dos sexos, para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou de valor igual, automaticamente se considera aplicável a disposição mais favorável tanto a homens como a mulheres. Adicionalmente, o art. 492.º n.º 2 determina que a convenção coletiva deve regular medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação. Por sua vez, a DGERT, conforme art. 479.º, deve proceder à apreciação fundamentada da legalidade das disposições dos IRCT em matéria de igualdade e não discriminação<sup>50</sup>.

O art. 31.º, por sua vez, vem consagrar que “*os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo*”. Este artigo deve ser lido em articulação com as als. c) e d) do art. 23.º que definem trabalho igual como “*aquele em que*

---

<sup>45</sup> Neste sentido, RÊGO, Maria do Céu da Cunha, 2010, 73.

<sup>46</sup> DRAY, Guilherme, 2020, 170, na anotação ao art. 24.º: “*O preceito em apreço, enquanto fórmula geral que engloba vários fatores de discriminação, foi inaugurado no CT2003 e não tem correspondência na anterior legislação laboral, não obstante o sentido dele emergente não ser inovador, tratando-se no essencial de uma síntese de preceitos dispersos em inúmeros diplomas legais*”. Sobre o enquadramento da temática da igualdade de género no CT veja-se, também, REBELO, Glória, 2019, 161 e ss.

<sup>47</sup> MESTRE, Bruno, 2020, 90-91.

<sup>48</sup> Exemplo deste tipo de proteção assimétrica é a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres (1979).

<sup>49</sup> MESTRE, Bruno, *Idem*.

<sup>50</sup> Ainda no âmbito da contratação coletiva, debate-se, tanto na doutrina como na jurisprudência, a obrigatoriedade de os empregadores pagarem, em nome do princípio da igualdade salarial, os mesmos salários aos trabalhadores sindicalizados e aos trabalhadores não sindicalizados e, por isso, não abrangidos pelas convenções coletivas de trabalho. Em sentido divergente, veja-se MARTINEZ, Pedro Romano, 2019, 378, sendo que defende que a sindicalização, ou não sindicalização, de um trabalhador não poderá justificar uma disparidade salarial e XAVIER, Bernardo Lobo, 2017, 235 que considera que inexistente tal obrigatoriedade.

*as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade*” e trabalho de valor igual como “*aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado*”. No entanto, cremos que este preceito acaba por ir mais além quando define quais os critérios que devem ser tidos em conta para apurar uma verdadeira igualdade de retribuição: as modalidades de retribuição variável devem ser estabelecidas na base da mesma unidade de medida, e a retribuição calculada em função do tempo de trabalho deve ser a mesma. Nas palavras de GUILHERME DRAY, e para sintetizar, “*a igualdade retributiva implica a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo em sede de determinação quantitativa da retribuição: o critério de fixação da retribuição variável deve ser idêntico para ambos os sexos e a retribuição calculada em função do tempo deve ser igual*”<sup>51</sup>. Este preceito vem, contudo, admitir que certas diferenças remuneratórias não constituem discriminação, quando assentes em critérios objetivos como o mérito, a produtividade, a assiduidade ou a antiguidade. Ressalva, no entanto, que licenças, faltas, ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores. Cumpre ainda mencionar o n.º 5 que determina que, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo, os sistemas de descrição de tarefas e de avaliações de funções devem assentar em critérios objetivos e comuns a ambos os sexos.

Na matéria de ónus da prova, o n.º 5 do art. 25.º vem determinar que é ao empregador, quando acusado de ato discriminatório, a quem incumbe provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. No entanto, cabe a quem alega a discriminação indicar o trabalhador, ou conjunto de trabalhadores, em relação a quem se considera discriminado.

Por último, o art. 270.º, sob a epígrafe “*Crítérios de determinação da retribuição*” e incluído, na economia do CT, no capítulo da retribuição, acaba por reproduzir o princípio constitucional de trabalho igual ou de valor igual, salário igual. O preceituado no CT acaba por não ir muito mais além do que a CRP, limitando-se a prever o princípio da igualdade salarial sem grandes desenvolvimentos. Perguntar-se-á: não faria já sentido uma alteração desta

---

<sup>51</sup> DRAY, Guilherme, 2020, 190, na anotação ao art. 31.º.

disposição legal, que a dotasse de elementos que facilitassem a sua aplicação em termos práticos?

## Capítulo III – A Lei n.º 60/2018

### 3.1. Considerações gerais

Em Portugal, os últimos dados oficiais<sup>52</sup>, constantes do segundo Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens<sup>53</sup>, divulgado pelo MTSSS, revelam que a disparidade salarial entre homens e mulheres, ou o GPG, é de 14,4%<sup>54</sup>. Uma disparidade salarial de 14,4% *“significa que a diferença entre o salário médio das mulheres e dos homens, independentemente do peso que as mulheres e homens têm dentro de cada setor de atividade económica, de cada profissão, de cada nível de qualificação profissional, de cada habilitação literária e de cada escalão de antiguidade no emprego, é de 14,4% em desfavor das mulheres”*<sup>55</sup>. O GPG é, única e simplesmente, a diferença entre a remuneração média das mulheres e a remuneração média dos homens. No entanto, o Barómetro opta por apresentar também a percentagem da disparidade salarial, sem os efeitos destas variáveis, um GPG ajustado, verificando-se, assim, uma descida deste indicador para 11,1%. Decorre da Folha de Destaque da 2.ª edição do Barómetro que: *“um GPG ajustado de 11,1% significa que existe uma diferença entre os salários médios das mulheres e os salários médios dos homens que não decorre das diferenças entre as distribuições de mulheres e homens por setor de atividade económica, em cada profissão, em cada nível de qualificação profissional, em cada habilitação literária e em cada escalão de antiguidade no emprego”*<sup>56</sup>.

Este estudo apurou ainda que as diferenças salariais são maiores à medida que aumentam as qualificações e responsabilidades. As mulheres com cargos em quadros superiores ganham menos 617,20€ do que os homens e entre pessoas com o ensino superior a

---

<sup>52</sup> A segunda edição do Barómetro tem por base os dados dos Quadros de Pessoal de 2018, fonte administrativa que corresponde a um anexo do Relatório Único. O Relatório Único constitui uma obrigação de reporte anual a cargo das entidades empregadoras com prazo e conteúdo regulados na Portaria n.º 55/2010 de 21 de janeiro.

<sup>53</sup> Disponível em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>, visitado, pela última vez, em 05.03.2021.

<sup>54</sup> A primeira edição do Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens, relativo ao ano civil de 2017, apurou um GPG de 14,8% e um GPG ajustado de 11,2%.

<sup>55</sup> Folha de Destaque da 2.ª edição do Barómetro, disponível no *site supra* referido.

<sup>56</sup> *“O GPG ajustado é calculado, matematicamente, da mesma forma que o GPG. No entanto, numa primeira fase, são agrupados os trabalhadores em grupos homogêneos relativamente a outras características comuns (fatores) para além do sexo, ou seja, pessoas do mesmo sector de atividade, com as mesmas profissões, qualificações, habilitações e antiguidade. Em seguida, o GPG calculado em cada um destes grupos é multiplicado pelo “peso” do subgrupo de homens e mulheres presentes, tendo em conta o seu total na população (GPG Grupo/sexo × proporção de homens/mulheres). Por fim, são somados todos os GPG ajustados pelo peso do sexo em cada grupo e obtém-se o GPG ajustado pelos fatores em avaliação (referidos acima). O GPG calculado desta forma permite obter um valor mais fino, expurgado de várias características objetivas que, simultaneamente, possam estar a influenciar, em sentido positivo ou negativo, o valor global do GPG (como o facto dos trabalhadores pertencerem a empresas de diferentes atividades económicas, terem diferentes profissões, diferentes níveis de qualificação, diferentes habilitações literárias ou diferentes antiguidades, aspetos que podem justificar diferenças salariais)”,* informação inserida na 2.ª Edição do Barómetro.

diferença é de 594,60€<sup>57</sup>, o que evidencia os obstáculos acrescidos que as mulheres enfrentam na ascensão na carreira<sup>58</sup>.

Aqui chegados, não podemos deixar de honrar a promessa inicial de analisar a Lei n.º 60/2018 que veio criar mecanismos tendentes à efetivação do princípio da igualdade salarial e da proibição da discriminação salarial em razão do sexo.

É incontestável que este diploma aparece num momento em que, felizmente, a consciencialização para as questões da igualdade entre homens e mulheres é cada vez maior. Nesta senda, cumpre referir a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21 de maio, que aprovou as metas de ação global para o período entre 2018 e 2030, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, bem como os respetivos planos de ação “*que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)*”<sup>59</sup>; mas também a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico Social Europeu – Plano de Ação da UE para o período entre 2017 e 2019, de 20 de novembro de 2017, com o objetivo de diminuir as desigualdades salariais entre homens e mulheres.

A Lei n.º 60/2018<sup>60</sup>, também conhecida por Lei da Igualdade Remuneratória, que entrou em vigor a 21 de fevereiro de 2019, vem, tal como reconhecido no seu preâmbulo, aprovar medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001 de 21 de maio que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009 de 14 de setembro que regulamenta e altera o Código do Trabalho e ao DL n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A sobredita Lei começa, no art. 2.º, por definir os conceitos de: sexo; remuneração; discriminação; discriminação remuneratória em razão do sexo; e proposta técnica de parecer sobre discriminação remuneratória. Importa destacar a amplitude do conceito de remuneração adotado – a remuneração, para efeitos de aplicação desta Lei, não se reporta apenas ao salário

---

<sup>57</sup> Conforme o documento Quadros de Pessoal/Relatório Único, GEP-MTSSS.

<sup>58</sup> Veja-se, neste âmbito, RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2019b, 15.

<sup>59</sup> Disponível em <https://dre.pt/home/-/dre/115360036/details/maximized>, visitado, pela última vez, em 16.02.2021.

<sup>60</sup> Sobre a Lei n.º 60/2018 veja-se também REBELO, Glória, 2020, 27 e ss.

base, mas também a outras prestações regulares e periódicas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como as prestações previstas nas als. a) a d) do n.º 1 do art. 260.º do CT. O legislador acompanhou, assim, o entendimento lato do conceito de remuneração que, como já vimos, também é seguido a nível europeu.

Acreditamos que a aplicação da Lei n.º 60/2018, no dia-a-dia das empresas, não seja tarefa fácil: a Lei peca por falta de clareza e pode haver alguma dificuldade em distinguir as novidades legislativas daquelas obrigações que já estavam previstas no CT.

Por motivos de organização do discurso, optamos por abordar cada um dos mecanismos, introduzidos pela Lei, separadamente. Contudo, previamente abordaremos, ainda que de forma breve, o conceito de remuneração.

### 3.2. O Conceito de Remuneração

A remuneração é um dos elementos essenciais da relação laboral, “*enquanto obrigação capital e nuclear a cargo da entidade empregadora*”<sup>61</sup>.

Para podermos apurar a que componentes remuneratórias se vai aplicar o princípio da igualdade salarial é imprescindível ter em conta a amplitude do conceito de remuneração<sup>62</sup>. Tendo em mente a distinção doutrinal clássica<sup>63</sup> entre retribuição e remuneração, sendo a retribuição a contrapartida da prestação laborativa, que garante a natureza sinalagmática do contrato de trabalho; e abrangendo a remuneração todas as prestações patrimoniais devidas ao trabalhador em razão do seu contrato, é atualmente ponto assente que o conceito a ter em conta, tanto a nível do direito da UE como do direito nacional, para efeitos de averiguação de práticas discriminatórias, não poderá incluir apenas o de retribuição, ou de remuneração em sentido estrito, mas também todas as outras prestações de valor patrimonial de que o trabalhador beneficia em razão do contrato de trabalho, até mesmo, a título de exemplo, o subsídio de

---

<sup>61</sup> LEAL AMADO, 2019, 245.

<sup>62</sup> Acerca do conceito de remuneração veja-se XAVIER, Bernardo Lobo, 2020, 570 e ss.; RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2019a, 28 e ss e 569 e ss.; MARTINEZ, Pedro Romano, 2019, 577 e ss.; LEITÃO, Luís Menezes, 2019, 347 e ss.; CORDEIRO, António Menezes, 2019, 689 e ss.; AMADO, João Leal, 2019, 287 e ss; FERNANDES, António Monteiro, 2019, 369 e ss. e 2015, 295 e ss.; GOMES, Júlio, 2007, 759 e ss.; LEITE, Jorge, 1999, 113 e ss.

<sup>63</sup> Veja-se CORDEIRO, António Menezes, 2019, 699: “*Em sentido amplo, a retribuição engloba o conjunto de vantagens do trabalhador e a cargo do empregador, por via da existência duma situação jurídica laboral. Segundo a teoria da remuneração, tudo o que recaia sobre o empregador a favor do trabalhador é imputável à ideia de retribuição (...) Em sentido médio, a retribuição equivale ao que «nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho» - artigo 258.º/1. A diferença essencial está na ideia de «contrapartida» enquanto a remuneração em sentido amplo pode apresentar elementos que não operam como contrapartida clara do trabalho - p. ex., o direito à antiguidade correspondente ao período de suspensão ou de licença ou os deveres acessórios equivalentes a esse mesmo período – em sentido médio essa equivalência aparece*”; e RAMALHO, Maria Rosário Palma, 1997, 170.

refeição<sup>64</sup>. cremos que não faria sentido de outra forma, uma vez que, se as entidades empregadoras se vissem obrigadas a respeitar o princípio da igualdade salarial relativamente apenas à remuneração em sentido estrito, facilmente contornariam este princípio praticando pagamentos desiguais nas outras componentes remuneratórias que não são consideradas contrapartida direta da prestação laborativa, o que resultaria numa maior ineficácia do princípio.

### **3.3. Análise da Lei**

#### **3.3.1. Informação Estatística**

No primeiro semestre de cada ano civil, o serviço do MTSSS competente para proceder ao apuramento estatístico deve desenvolver e disponibilizar a informação estatística sobre diferenças remuneratórias, sinalizando as discrepâncias detetadas ao nível sectorial e por empresa – um barómetro geral e por setor de atividade e um balanço por empresa, profissão e nível de qualificação, conforme previsto no art. 3.º.

A informação estatística, como já mencionamos anteriormente, terá por base os dados constantes do Relatório Único, elaborado pelas empresas, nos termos do art. 32.º da Lei n.º 105/2009 de 14 de setembro, ou outras fontes legais e administrativas disponíveis. Posteriormente, esta informação será enviada para a ACT para que esta possa intervir junto das empresas em que a existência de diferenças remuneratórias em razão do sexo se verifique.

O barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias e o balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa estão, por imposição legal, disponíveis *on-line*. Ainda que as duas edições do barómetro estejam disponíveis no *site* do MTSSS, sendo possível a qualquer pessoa aceder às mesmas, ao balanço das diferenças remuneratórias só se pode aceder, através do *site* do Relatório Único, com as credenciais da empresa.

Ao nível do Relatório Único, este é já um instrumento elaborado anualmente pelas empresas, e vai constituir a principal fonte do serviço do MTSSS competente para proceder ao apuramento estatístico para desenvolver o barómetro geral das diferenças remuneratórias e também os balanços por empresa, profissão e nível de qualificação. Desta forma, é imprescindível que as entidades empregadoras procedam atempada e corretamente ao preenchimento deste formulário que é entregue por meio eletrónico, através de *site*<sup>65</sup> criado para o efeito, e durante o período de 16 de março a 15 de abril, reportando-se ao ano civil

---

<sup>64</sup> Igualmente RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2019a, 552-553. Neste sentido já se pronunciou o TJ, entre outros exemplos, nos Casos Garland e Barber, como vimos anteriormente.

<sup>65</sup> <https://www.relatoriounico.pt/ru/login.seam>.

anterior. Por força da Lei n.º 60/2018, as entidades empregadoras passam a estar obrigadas a disponibilizar a informação constante do Relatório Único aos trabalhadores. A Lei não prevê que deva ser disponibilizada *quando os trabalhadores a requeiram*, determina simplesmente que “*o empregador deve disponibilizar a informação aos trabalhadores da empresa*” sem mais... Assim, as entidades empregadoras têm aqui duas hipóteses: podem enviar esta informação por *e-mail* (ou através de outro meio que utilizem para comunicar com os trabalhadores); ou então, mantêm esta informação num lugar visível na empresa, junto dos restantes documentos de afixação obrigatória. Adicionalmente, a informação que é prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores, que no passado deveria ser expurgada de todo e qualquer elemento nominativo, deve agora ser facultada com a menção ao sexo.

### **3.3.2. Promoção de Transparência Remuneratória**

O diploma legal em apreço vem exigir, no art. 4.º, que as empresas, não estabelecendo qualquer diferenciação quanto à dimensão das mesmas, assegurem uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos, comuns a ambos os sexos, nos termos previstos no art. 31.º do CT. Pensemos, por exemplo, num critério como a força física, que como sabemos é, por regra, maior no sexo masculino. Ora, usar-se a força física como único critério de atribuição de qualquer componente remuneratória seria altamente discriminatório<sup>66</sup>. Assim, é imperativo que as empresas tenham em conta fatores com a mínima associação possível a apenas um dos sexos. O art. do 31.º do CT determina que diferenças remuneratórias assentes em critérios objetivos como a assiduidade, a produtividade, a antiguidade e o mérito não constituem discriminação. Mas serão todos estes critérios realmente objetivos? Vejamos um exemplo: tendo em conta que são ainda, maioritariamente, as mulheres quem, em primeiro lugar, se encarrega das tarefas

---

<sup>66</sup> Sobre este tema, veja-se a decisão do TJ relativamente ao Caso Rummler (Ac. de 1.7.1986, caso 237/85), “*Por conseguinte, cabe responder à primeira questão que a Diretiva 75/117 do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, não se opõe a que o sistema de classificação profissional utilize, para determinar o nível de remuneração, o critério do esforço ou da fadiga muscular ou o critério do grau de penosidade física do trabalho, se, tendo em conta a natureza das tarefas a realizar, o trabalho a realizar exigir efetivamente um certo desenvolvimento da força física, com a condição de que, pela tomada em consideração de outros critérios exclua, no seu conjunto, qualquer discriminação baseada no sexo*”, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:61985CJ0237>, visitado, pela última vez, em 06.03.2021. Ainda sobre esta questão LEITE, Jorge, 2004, 72: “*Os critérios da força física ou da altura, por exemplo, de valores médios mais elevados nos homens, não serão sexualmente neutros apenas quando forem sobreavaliados, mas também quando se omitirem ou forem subavaliadas características de nível médio superior nas mulheres*”.

domésticas, será legítimo afirmar que a produtividade é um critério sem qualquer sombra de discriminação? Voltaremos a esta questão.

O art. 4.º prevê, ainda, que, caso seja alegada a discriminação, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória transparente e objetiva, nomeadamente no que respeita à retribuição do trabalhador que alega ser discriminado; no entanto, cabe a quem alega a discriminação, indicar o(s) trabalhador(es) do sexo oposto em relação a quem se sente discriminado. Esta inversão do ónus da prova é feita nos mesmos termos do art. 25.º n.º 5 do CT – em ambos os casos cabe ao empregador demonstrar que não se verifica qualquer situação discriminatória, sendo, no entanto, o trabalhador que tem de indicar as pessoas em relação às quais se sente discriminado. Esta inversão do ónus da prova é contrária ao regime geral previsto no art. 342.º do CC, mas, na nossa perspetiva, completamente justificável porque, como afirma JÚLIO GOMES *“a não ser que o próprio empregador reconheça que o trabalho prestado por dois ou mais trabalhadores tem a mesma quantidade, natureza e qualidade, como pode um trabalhador demonstrar que o seu trabalho é igual, nestas três dimensões, ao trabalho dos demais trabalhadores que exercem idênticas funções?”*<sup>67</sup>. Ou seja, caso não se verificasse a inversão do ónus da prova, alegar a discriminação salarial seria inútil, pela dificuldade que o trabalhador teria em fazer prova de que o seu trabalho tinha a mesma natureza, quantidade e qualidade do que o do trabalhador em relação a quem se sentia discriminado<sup>68</sup>.

Compreendemos que a exigência prevista na Lei possa parecer, um tanto ou quanto, indeterminada. Assim, é importante que as empresas façam um levantamento daqueles que são os critérios em que vão assentar a sua política remuneratória. Sendo que esses critérios deverão ser, para se poderem considerar “objetivos”, livres de qualquer traço discriminatório, isto é, terão de ser critérios comuns a homens e mulheres. Apesar de já termos referido que temos algumas dúvidas quanto à objetividade dos critérios que, neste âmbito, costumam ser apontados, são exemplo a produtividade, a assiduidade, a antiguidade e o mérito. Destarte, todas as componentes remuneratórias, não apenas o salário base, mas também as outras prestações regulares e periódicas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, devem ser atribuídas com base na avaliação deste tipo de critérios. Simplificando, só se poderá

---

<sup>67</sup> GOMES, Júlio, 1998, 322-323.

<sup>68</sup> *Idem*, “Não só o trabalhador não dispõe – apesar da intensificação das obrigações de informação a cargo do empregador – de informações a respeito da qualidade do trabalho alheio, como também toda a comparação pressupõe critérios cuja fixação cabe ao empregador e, na ausência de transparência de tais critérios, não se vê como é que o trabalhador pode vir alegar e provar que o seu trabalho é qualitativamente igual ao de outro(s)”. Neste sentido, veja-se também MOREIRA, Teresa Coelho, 2013, 79-127; BOTELHO, Catarina Santos, 2009, 107 e ss..

pagar mais a um trabalhador do que a uma trabalhadora, com a mesma categoria profissional e com o mesmo tipo de funções, se, por exemplo, o trabalhador estiver na empresa há mais tempo<sup>69</sup>, ou apresentar melhores resultados<sup>70</sup>. Assim, é importante que se elabore, por exemplo, uma tabela, como a que apresentamos<sup>71</sup> em anexo (Anexo I), da qual conste: identificação dos trabalhadores; categoria profissional e conteúdo funcional; habilitações literárias; antiguidade; remuneração (retribuição base, prémios, subsídios); número de horas remuneradas; e, nos casos em que se detetem disparidades salariais, inserir, se existir, a justificação objetiva para tal. É importante que, para além da categoria profissional, se insiram também as funções desempenhadas<sup>72</sup>, em concreto, pelos trabalhadores, visto que podem existir categorias profissionais com nomenclaturas distintas mas que exijam o mesmo grau de responsabilidade, o mesmo esforço físico ou intelectual, a mesma penosidade ou até a mesma experiência e que, apesar de não virem a ser consideradas trabalho igual poderão ser consideradas trabalho de igual valor<sup>73</sup> – em relação ao qual também não podem haver desigualdades remuneratórias. Este procedimento irá evitar o pagamento de uma eventual, e desnecessária, contraordenação.

---

<sup>69</sup> A própria antiguidade é um critério que também levantou algumas dúvidas na jurisprudência, ainda que, atualmente se encontre consagrado no n.º 3 do art. 31.º do CT. Neste sentido, CARVALHO, Catarina Oliveira, 2018, 27: *“De qualquer das formas, levantam-se dúvidas na jurisprudência e na doutrina quanto ao escopo deste princípio. Concretamente, alguns alegam que o princípio constitucional só permite diferenciações baseadas na natureza, quantidade e qualidade do trabalho em sentido estrito. Dessa forma, a antiguidade poderia justificar diferenças salariais somente quando implicasse que o nível de experiência dava lugar a diferente qualidade de trabalho (Ac. do TC n.º 277/99; Ac. TRP de 13.02.2017). Por outro lado, outros consideram que o princípio do salário igual para trabalho de valor igual só proíbe diferenciações que não tenham fundamentos materiais, nomeadamente aquelas que se baseiam em categorias subjetivas, permitindo diferenças de pagamento com base na antiguidade estabelecidas por contrato coletivo ou contrato individual de trabalho (Acs. do TC n.ºs 313/89 e 424/03; Acs. STJ de 2.11.2005 e de 14.12.2016)”*.

<sup>70</sup> Neste sentido, veja-se o Ac. do STJ de 11.02.2005: *“Provando-se que um trabalhador tem mais experiência na categoria e que na última avaliação profissional efetuada tinha globalmente um desempenho superior em relação a um outro trabalhador, mormente no tocante à disponibilidade, produtividade e iniciativa, não se pode dar como verificada a violação do princípio «a trabalho igual salário igual»”*.

<sup>71</sup> Tabela inspirada no documento *“Instrumentos de Apoio à Ação Inspetiva no Combate à Discriminação de Género no Trabalho”*, elaborado em parceria pela CITE e ACT, em outubro de 2012, e disponível em [www.act.pt](http://www.act.pt), visitado, pela última vez, em 07.03.2021.

<sup>72</sup> Neste sentido, LEITE, Jorge, 2004, 73: *“A resposta a estas questões não pode ser confiada, sem mais, ao expediente da categoria profissional, tantas vezes origem, ele mesmo, de discriminações. É na natureza e nas condições em que o trabalho é executado – na sua natureza, na sua quantidade e na sua qualidade, como diz a alínea a) do n.º 1 do art. 59.º da Constituição – que deverá basear-se a sua avaliação, critérios, todos eles, abertos à mobilização de elementos ou circunstâncias como a responsabilidade, a autonomia, a complexidade, a penosidade, a destreza e outros factores objetivos que permitem estabelecer uma relação de valor equilibrada entre trabalhos diferentes. A discriminação ou, pelo menos, a suspeição, persistirá enquanto os empregos pior remunerados continuarem a apresentar altas taxas de feminização (discriminação horizontal) e o acesso a lugares de direção tender a privilegiar os homens (discriminação vertical)”*.

<sup>73</sup> Sobre esta perspetiva, SILVA, Maria Manuela Maia da, 2000, 101, *“No intuito de contribuir para a definição, poderemos dizer que se consideram trabalhos de igual valor aqueles a que corresponde um conjunto equivalente de requisitos relativos a capacidades (conhecimentos, aptidões, iniciativa), esforço (físico, mental ou emocional), responsabilidades (de mando, supervisão de pessoas, de segurança e informação) e condições de trabalho”*.

### 3.3.3. Plano de Avaliação

As empresas que, no âmbito da divulgação da informação estatística, apresentem diferenças remuneratórias em função do sexo, deverão, conforme o art. 5.º, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias detetadas. A ACT deve, no prazo de 60 dias a contar da receção dos dados estatísticos, notificar a empresa para que apresente, no prazo de 120 dias, esse mesmo plano. Por sua vez, este plano deve ser implementado durante 12 meses e deverá permitir que a empresa proceda à avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação fundada em razão do sexo. Findos os 12 meses, a entidade empregadora deve comunicar à ACT os resultados obtidos com a implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas. A ACT poderá, sempre que entender necessário, articular a sua atuação com a CITE e solicitar informações às estruturas representativas dos trabalhadores e das entidades empregadoras.

Portanto, nas empresas em que se apure existir disparidade salarial, vai a ACT notificar as mesmas para, no prazo de 120 dias, apresentarem um plano de avaliação das diferenças remuneratórias detetadas. A Lei não é muito clara, mas cremos que depois da apresentação do plano fará sentido haver algum passo antes da sua implementação, isto é, uma espécie de validação do seu conteúdo e eficácia por parte da ACT. Não obstante, este plano de avaliação terá por objetivo dirimir essa disparidade, sendo implementado por 12 meses. Como é que se consegue dirimir a disparidade salarial? As empresas, tendo já analisado as diferenças salariais que se verificam, e que não têm qualquer justificação objetiva, deverão levar a cabo alterações salariais que eliminem essa desigualdade. Como o princípio da irredutibilidade salarial<sup>74</sup>, previsto na al. d) do n.º 1 do art. 129.º do CT, proíbe que se reduza os salários dos trabalhadores que auferem uma maior remuneração, cremos que, ainda que não seja uma solução pacífica<sup>75</sup>,

---

<sup>74</sup> O CT prevê certas situações em que a retribuição pode ser reduzida, nomeadamente quando o trabalhador regressa à categoria que ocupava anteriormente (art. 120.º e 164.º); quando há redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial ou outras ocorrências que afetem a situação da empresa (arts. 298.º e 309.º); alteração para trabalho a tempo parcial (arts. 155.º e 154.º n.º 3); ou mudança para uma categoria profissional inferior (art. 119.º).

<sup>75</sup> Neste sentido, XAVIER, Bernardo Lobo, 2017, 236: *“De facto, a uniformização entre duas situações descompensadas envolve que a paridade se estabeleça ou pela retribuição maior ou pela menor (ou por um ponto intermédio, mais complicado de definir, ou até por cumulações). É o que um conhecido juslaboralista espanhol ilustrava: “quando alguns tomam pão e chocolate e outros só pão, o privilégio corrige-se com pão e chocolate para todos ou só pão para todos e chocolate para nenhuns”... Uma uniformização “por cima”, de acordo com o princípio de primado da regulamentação mais favorável, será aparentemente mais fácil de instituir, até porque isto em pouco expõem os trabalhadores envolvidos. Mas tal nem sempre é possível em termos jurídico-práticos, pela falta de justificação para a situação superior e pela carência de meios. (...) Os juizes do Palácio Ratton dão, melhor ou pior, saída do problema com uma solução restritiva ou aditiva, optando muitas vezes pela primazia da regulamentação mais favorável, o que - em meu entender - não logra fundamento consistente”.*

terá de haver um aumento dos salários das trabalhadoras que estão a receber valores inferiores. Findos estes 12 meses, quando a empresa comunicar à ACT os resultados desta implementação, demonstrando, por um lado, as diferenças remuneratórias justificadas e, por outro, a correção das diferenças remuneratórias não justificadas, caso persistam diferenças remuneratórias não justificadas estas vão presumir-se discriminatórias. A Lei não esclarece o que acontece no caso de uma empresa que justificou as diferenças remuneratórias mas de forma insuficiente, mas estamos em crer que essa ponderação só poderá passar pela ACT.

Cumpra ainda mencionar que se, nos primeiros dois anos de vigência da Lei (2019 e 2020), este plano só era obrigatório para grandes empresas, em 2021 esta obrigação alargou-se também às médias empresas<sup>76</sup>. O incumprimento, pelas empresas, da apresentação do plano de avaliação das diferenças remuneratórias, bem como a não implementação deste plano e a falta da comunicação à ACT dos resultados da sua implementação, previstos, respetivamente, nos n.ºs 1, 2 e 3 do art. 5.º, constitui contraordenação grave, sendo que a esta contraordenação pode ainda ser associada a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período de até dois anos.

### **3.3.4. Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**

O art. 6.º atribui à CITE a competência para, através de requerimento de qualquer trabalhador ou representante sindical, emitir parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo.

Os trabalhadores passam então a poder requerer parecer à CITE sobre a existência de discriminação remuneratória e, caso se verifique esta solicitação, a entidade empregadora será notificada para, no prazo de 30 dias, se pronunciar e disponibilizar informação sobre a política remuneratória e os critérios usados para o cálculo da remuneração do trabalhador objeto do requerimento e dos trabalhadores do outro sexo em relação a quem considera existir discriminação. Ora, ter um documento como o que se junta em anexo (Anexo I) com os dados devidamente atualizados e as diferenças salariais adequadamente justificadas facilitará esta obrigação. Caso a informação requerida não seja disponibilizada considerar-se-á que existe discriminação remuneratória; por isso as empresas devem estar sensibilizadas para a importância de cumprir esta obrigação no tempo previsto. Uma vez enviada a informação requerida, a CITE vai apreciá-la e, se considerar que existe remuneração discriminatória, a empresa terá de justificar esses indícios ou de adotar medidas que os suprimam, no prazo de

---

<sup>76</sup> O art. 100.º do CT determina que as médias empresas são as que empregam de 50 a 249 trabalhadores, e as grandes as que empregam 250 ou mais trabalhadores.

180 dias. Passados 30 ou 180 dias, conforme a empresa disponibilize ou não a informação solicitada, a CITE terá 60 dias para emitir o seu parecer final vinculativo. Este parecer é comunicado à ACT para efeitos de aplicação de contraordenação muito grave, prevista no n.º 8 do art. 25.º do CT. A Lei não estabelece a hipótese de impugnar o parecer emitido pela CITE. No entanto, a contraordenação será sempre impugnável judicialmente nos termos do art. 32.º da Lei n.º 107/2009.

### **3.3.5. Presunção de Despedimento**

Há, na Lei n.º 60/2018, a previsão de uma proteção especial do trabalhador, na medida em que se estabelece, no art. 7.º, que o despedimento, ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração laboral, quando tenha lugar até um ano após o pedido de parecer à CITE, presume-se abusivo, nos termos do art. 331.º do CT. Sendo, ainda, inválido qualquer ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou recusa de submissão a discriminação remuneratória.

Temos algumas reticências quanto à legitimidade desta presunção de despedimento abusivo, sem grande originalidade em face da que já encontrávamos no art. 331.º n.º 2 b) do CT. Ainda que percebamos o efeito que a norma pretende atingir, dado que muitas vezes os trabalhadores se sentem intimidados a não exercer os seus direitos por receio de uma eventual retaliação, o despedimento tem sempre de assentar em justa causa, judicialmente sindicável, portanto não sabemos até que ponto é que esta presunção não consubstancia uma forma de proteção excessiva, ainda que possa ser ilidida. Ora, nada impede que um trabalhador que tenha pedido parecer à CITE cometa uma infração laboral com gravidade suficiente que justifique um despedimento com justa causa. Esta presunção de despedimento, consagrada na Lei n.º 60/2018 de forma tão lata, surge quase como uma espécie de “manto de irresponsabilidade”<sup>77</sup> para o trabalhador que, a partir do momento em que solicita o parecer, fica com um “livre passe” para atuar da forma que melhor lhe aprouver.

### **3.3.6. Acompanhamento e Avaliação**

A CITE, que assume, inegavelmente, um papel de destaque neste diploma<sup>78</sup>, sendo a principal entidade responsável pelo acompanhamento do mesmo, deve emitir orientações definindo os termos gerais da avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do art. 8.º. Nesta senda, cumpre mencionar

---

<sup>77</sup> Alusão ao manto da invisibilidade da saga *Harry Potter*, que permite, a quem com ele se cubra, tornar-se invisível e praticar todo e qualquer ato sem ser visto.

<sup>78</sup> Neste sentido REBELO, Glória, 2020, 31-32.

o Parecer n.º 671<sup>79</sup>, emitido em 2018 que, com o devido respeito, não nos parece que ofereça grande orientação, limitando-se, em grande medida, a transcrever os conceitos legais sem abrir espaço para grandes desenvolvimentos.

### **3.3.7. Registo de Condenações**

O art. 9.º determina que deverá existir um registo de contraordenações, segundo o qual, sempre que haja sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em razão do sexo transitadas em julgado, os tribunais devem comunicar imediatamente essa informação à CITE. Estes registos permitirão verificar a reincidência das empresas e, eventualmente, puni-la. Ocorre-nos, ainda, a possibilidade de tornar este registo de condenações público, com o intuito de ser mais um mecanismo de desencorajamento de práticas discriminatórias; no entanto levantar-se-iam muitas dúvidas ao nível da proteção de dados.

## **3.4. Eficácia da Lei**

Fechando este ponto de análise e de apresentação de algumas soluções mais práticas para o dia-a-dia das empresas, julgamos que é possível evitar todos os inconvenientes que podem resultar da aplicação desta Lei se se mantiver uma política remuneratória sólida e bem estruturada. As leis laborais implicam, progressivamente, um grande controlo e escrutínio da atividade das empresas, porque só assim é que se consegue garantir que os direitos dos trabalhadores não estão a ser “esquecidos”. Desta forma, as empresas têm, impreterivelmente, de se adaptar a esta realidade. Por muito inoportuno que possa parecer garantir uma política remuneratória igualitária e transparente, estamos em crer que muito mais inoportuno será pagar pesadas coimas.

Acompanhamos CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO<sup>80</sup>, quando afirma que a jurisprudência portuguesa sobre a discriminação remuneratória com base no sexo é ainda muito escassa<sup>81</sup> o que, como também refere a autora, contrasta com os dados da disparidade salarial. Embora consideremos que esta reduzida jurisprudência, e, conseqüentemente, a reduzida condenação das empresas, gera um sentimento de impunidade, essa realidade jurisprudencial, cremos, sofrerá paulatinamente uma mudança à medida que a regulamentação e as formas de

---

<sup>79</sup> Disponível em [http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2018/PLei60\\_18.pdf](http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2018/PLei60_18.pdf), visitado, pela última vez, em 19.04.2021.

<sup>80</sup> CARVALHO, Catarina Oliveira, 2018, 29.

<sup>81</sup> Neste sentido, também RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2019b, 15: “(...) é ainda escassa a jurisprudência em matéria de igualdade de género, ao contrário do que acontece em relação a outros fatores de discriminação. Ora, a falta de jurisprudência não é, como se sabe, um sintoma de que tudo corre bem mas um sinal de fraca efetividade do sistema normativo. Em suma, nesta matéria o sistema carece de efetividade prática. A law in books é diferente da law in action”.

controlo forem aumentando. E é imperativo que aumentem, porque se hodiernamente a necessidade de um direito laboral “paternalista” já não se verifica, acompanhamos GUILHERME DRAY quando afirma que se *“impõe, pois, uma visão do Direito do trabalho que, ainda que seja atualizada, não deixe de atender a esta realidade: o Direito do trabalho visa, em primeira e em última instância, a dignificação do trabalho e acima de tudo de quem o presta, ainda que seja igualmente animado por outros valores que igualmente o compõem, como seja a defesa da própria unidade produtiva e da liberdade de gestão empresarial”*<sup>82</sup>.

Como julgamos ser notório ao longo destas páginas, algumas são as críticas que temos a tecer ao diploma em análise. Doravante, apresentaremos os motivos que nos levam a crer que a Lei n.º 60/2018, e os mecanismos por esta criados, não serão suficientes para uma diminuição drástica e efetiva da disparidade salarial.

Não pondo em causa a tentativa louvável de dirimir o GPG através deste diploma, a verdade é que temos dúvidas quanto à sua verdadeira eficácia. Isto porque a Lei n.º 60/2018 acaba por se debruçar somente sobre uma parte do problema, ignorando o flagelo da desigualdade salarial no seu todo<sup>83</sup>. As soluções apresentadas pelo legislador foram pensadas unicamente para as diferenças salariais que não se baseiam em critérios ditos objetivos. Não podemos acompanhar quem considere este diploma totalmente inútil, porquanto, de facto, ainda se verifica a existência de desigualdades salariais motivadas por razões assumida e deliberadamente discriminatórias. No entanto, como já referimos, é apenas parte do problema.

Sobre a inefetividade das normas legais em matéria de igualdade, veja-se o estudo da CITE de 2003<sup>84</sup>, sobre o GPG, onde se apontam como critérios justificativos para essa inefetividade: a complexidade de alguns dos conceitos desta temática, como os de trabalho igual e de trabalho de valor igual, ou os de discriminação direta e indireta; a falta de conhecimento dos vários operadores que lidam diretamente com esta temática, como os magistrados, os advogados, as entidades empregadoras e até as próprias associações sindicais;

---

<sup>82</sup> DRAY, Guilherme, 2015, 321.

<sup>83</sup> Na mesma linha, NASCIMENTO, André Pestana e FREITAS, Liliana, Silveira de 2019, 136: *“Ora, cumpre questionar se uma solução cirúrgica, porque unidimensional, como parece ser a adotada pelo legislador, logrará atingir algum efeito prático, se não estiverem antes criadas as condições para que se alterem as circunstâncias que alimentam o preenchimento dos critérios objetivos que fundamentam parte das discrepâncias salariais. Isto é, não ignorando a subsistência das discrepâncias salariais discriminatórias, que devem ser combatidas, cabe refletir se a tónica não deveria ser colocada primeiramente, ou simultaneamente, na promoção de medidas que permitam corrigir os desequilíbrios existentes em razão do sexo (v.g., em matéria de conciliação da vida familiar e profissional), que perpetuam a subsistência do preenchimento dos critérios objetivos (como a assiduidade ou a produtividade) que subjazem às diferenças salariais entre homens e mulheres”*.

<sup>84</sup> Disponível em [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Garantir\\_Igualdade.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Garantir_Igualdade.pdf) e coordenado por PALMA RAMALHO, consultado pela última vez em 18.03.2021.

e, invariavelmente, o desequilíbrio associado à conciliação da vida pessoal com a vida profissional.

Os resultados do Projeto INUT, promovido pelo CESIS em parceria com a CITE, revelaram, em 2016, que as mulheres investem diariamente mais 55 minutos na prestação de cuidados e mais 1 hora e 12 minutos nas tarefas domésticas, por comparação aos homens, “*no total, em média, o trabalho não pago implica para as mulheres uma afetação de tempo diária de 4 horas e 23 minutos; e para os homens de 2 horas e 38 minutos, ou seja, menos 1 hora e 45 minutos*”<sup>85</sup>. Destarte, estamos convictos de que critérios como a assiduidade ou, até mesmo, a produtividade, não podem ser considerados como não discriminatórios quando é sabido que tanto o cuidado dos filhos, ou de outros dependentes, como a maior parte do trabalho doméstico continua a ser assegurado em larga medida pelas mulheres. Assim, se continua a ser a mulher quem, por exemplo, em primeiro lugar falta ao trabalho<sup>86</sup> para poder tomar conta do filho doente, acreditar que a assiduidade possa ser um critério neutro para atribuição de qualquer componente retributiva, é, perdoem-nos a expressão coloquial, ignorar o elefante na sala. Tal como esperar que a produtividade de uma trabalhadora que, no final da jornada de trabalho, ainda assegura todas as tarefas domésticas da sua casa, seja igual à de um trabalhador que não tem essas preocupações é, no mínimo, irreal.

O facto de durante tantos anos ter persistido, e infelizmente, se bem que em menor medida, ainda persistir, o estigma social de que a mulher, para além de principal responsável pelo trabalho doméstico e pelo cuidado com os filhos, era mais frágil e menos capaz torna a tarefa de atingir a igualdade, neste caso salarial, extremamente árdua.

Eliminar, ou diminuir drasticamente, a disparidade salarial, não se fará unicamente através de mecanismos legais, como refere CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO “*(...) a igualdade não será obtida por mero efeito da lei, insuficiente, só por si, para modificar as enraizadas convicções sociais, económicas e políticas subjacentes à discriminação da mulher*”<sup>87</sup>. Apesar de ser evidente que as desigualdades entre homens e mulheres, em contexto laboral, resultam muitas das vezes de questões ligadas à repartição (ou falta dela) das tarefas domésticas e à parentalidade, não podemos simplesmente criar uma lei que obrigue os homens

---

<sup>85</sup> Disponível em [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT\\_Policy\\_Brief.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_Policy_Brief.pdf), consultado pela última vez em 07.03.2021.

<sup>86</sup> Cientes de que o CT, no n.º 1 do art. 65.º, prevê que as faltas para assistência a filho são equiparadas a efetiva prestação de trabalho e que o n.º 4 do art. 31.º especificamente prevê que “*as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores*”. No entanto, tanto o limite temporal – 30 dias para filho menor de 12 anos ou com doença crónica, 15 dias para filho com mais de 12 anos e, no caso de ser maior, que faça parte do agregado familiar – como os meios probatórios exigidos para justificação de falta, podem obstar a essa equiparação.

<sup>87</sup> CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2002, 130-131.

a realizar o mesmo número de tarefas do que as mulheres, ou que obrigue os pais a levantarem-se exatamente o mesmo número de vezes do que as mães, a meio da noite, quando os filhos começam a chorar. Ainda assim, temos um largo campo dentro da conciliação da vida familiar com a vida profissional no qual a lei pode atuar e que, acreditamos, terá um forte impacto no GPG<sup>88</sup>.

Como já foi dito, a Lei n.º 60/2018 compromete-se a resolver um problema que, infelizmente, não perspectiva no seu todo. Por mais que as empresas se vejam proibidas de pagar mais a um homem do que a uma mulher, sem motivo que justifique tal discriminação, poderão sempre atribuir um prémio de produtividade a quem apresente melhores resultados ou um prémio de assiduidade a quem tiver menos faltas. Tendo em conta o panorama da sociedade atual, podemos afirmar que homens e mulheres estão em pé de igualdade para obter estes bónus salariais<sup>89</sup>? Tendemos a responder que não.

Na esteira do entendimento de PALMA RAMALHO, “(...) *pode até dizer-se que, mesmo que todos os outros factores de discriminação usualmente identificados fossem eliminados, enquanto se mantiver uma repartição estruturalmente desequilibrada das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, as discriminações de género no trabalho e no emprego persistirão*”<sup>90</sup>. É, então, manifestamente imperativo a aposta em medidas que garantam essa repartição mais equitativa das tarefas relacionadas com a vida familiar, isto é, medidas de conciliação mais fortes<sup>91</sup>.

O princípio da conciliação da vida pessoal com a da vida profissional<sup>92</sup> é pilar fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores e está constitucionalmente consagrado

---

<sup>88</sup> RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2004, 175-176: “*a perspetiva mais moderna sobre esta temática, difundida no direito comunitário, considera o equilíbrio na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, entre homens e mulheres (que é mais vasto mas inclui a proteção da maternidade e da paternidade) como uma condição de efetivação da igualdade de género e não como um tema justificativo de um tratamento de exceção às regras da igualdade*”.

<sup>89</sup> Sobre os prémios de assiduidade LEITE, Jorge, 2004, 74-75, “*Aliás, sem neutralização de certas ausências, designadamente as que têm a ver com o sexo (não será preciso recordar que há motivos de ausência exclusivos das mulheres), os prémios de assiduidade são um caso de muito obscura observância do princípio da igualdade (desigualdade por indiferenciação de tratamento) ou mesmo de muito obscura observância do mandato antidiscriminatório. Os prémios de assiduidade, tal como se encontram instituídos, só escapam à suspeição de tratamento injusto na medida em que visem combater o absentismo fraudulento, atingindo apenas as ausências injustificadas e, em particular, as ausências fraudulentamente justificadas*”.

<sup>90</sup> RAMALHO, Maria Rosário Palma, “*Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar: uma condição (in)atingível de igualdade de género no trabalho e no emprego*”, disponível em [http://cite.gov.pt/pt/acite/concretizar\\_igualdade\\_004.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/concretizar_igualdade_004.html), consultado pela última vez em 07.03.2021.

<sup>91</sup> Sobre as vias para melhorar a implementação prática do princípio da igualdade entre mulheres e homens RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2019b, 15: “*A este propósito, permitimo-nos deixar uma reflexão sobre três pontos em que, na nossa opinião, se devem concentrar os esforços da intervenção legal e prática, nesta matéria: a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar; a contratação coletiva; e a tomada de decisão*”.

<sup>92</sup> A este título, veja-se RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2019a, 453 e ss.; MARTINS, David Carvalho, 2019, 95 e ss.; RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2018, 101 e ss.; RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2003, 269 e ss.

nos arts. 59.º n.º 1 b) e 67.º h). O trabalhador, por o ser, não perde a sua personalidade, ainda que se possa alegar que a relação laboral em muito a restringe<sup>93</sup>. Para além da sua atividade profissional, o trabalhador pode ainda desempenhar muitos outros papéis o que obriga, muitas vezes, a uma articulação engenhosa entre a vida profissional e a vida pessoal. Desta forma, afigura-se imprescindível que o direito tutele a conciliação entre as mesmas. O conflito entre estas duas facetas é manifestamente superior em relação às trabalhadoras, na medida em que, como já referimos, a maior parte das responsabilidades relacionadas com a vida familiar continua a ser-lhes atribuída.

Na nossa perspetiva, o sobredito princípio, a fim de influenciar e promover a igualdade de género, deverá incidir sobre dois conjuntos de questões: as ligadas à parentalidade e as ligadas à organização do tempo do trabalho. Assim, parece-nos importante que se reforce a regulamentação ao nível da atribuição de licenças por questões relacionadas com a família e de regimes de tempo de trabalho favoráveis à harmonização destas duas vertentes da vida dos trabalhadores (tanto a dispensa de certos regimes de tempo de trabalho, como a possibilidade de celebração de determinadas modalidades de contratos de trabalho que facilitem a mencionada articulação)<sup>94</sup>. cremos, no entanto, que esse reforço só terá impacto na diminuição da desigualdade entre trabalhadoras e trabalhadores, em concreto na disparidade salarial, se for sempre orientado para uma maior repartição de responsabilidades. De nada adianta, ou pelo menos ao caso, termos a possibilidade de gozar uma vasta panóplia de licenças parentais se as mesmas acabarem por ser sempre gozadas pelas mães. Já mencionámos que temos noção da dimensão da complexidade do problema e que não nos deixamos iludir com a possibilidade de resolver tudo pela via legislativa. No entanto, é inegável a relevância desta via, da regulamentação mais rigorosa destas temáticas, sendo também inegável o papel do direito como construtor de uma sociedade mais justa e equilibrada.

---

<sup>93</sup> Neste sentido, MENEZES LEITÃO, 2019, 149.

<sup>94</sup> Também neste sentido, RAMALHO, Maria Rosário Palma, 2018, 113.

## Capítulo IV - Considerações finais

Em face do que antecede, é patente que há ainda um longo caminho a percorrer. A disparidade salarial é um flagelo, que como o tempo e a experiência têm demonstrado, bastante complexo. Pense-se também que se a disparidade salarial é ainda tão significativa no âmbito das relações laborais legalmente estabelecidas, qual será a realidade do trabalho clandestino onde os trabalhadores se encontram totalmente desprotegidos<sup>95</sup>?

Importa também não esquecer que a desigualdade salarial representa uma adversidade que acompanha a mulher ao longo de toda a vida. Para além de consubstanciar um problema real durante a fase ativa da vida, as desigualdades perpetuam-se para lá desta fase: ao chegar à idade da reforma, as mulheres têm pensões mais baixas, consequência de terem descontado menos, já que tinham salários mais baixos.

As últimas crises económicas demonstraram-nos ser um campo fértil para retrocessos no campo da igualdade de género. Destarte, afigura-se urgente pensar na próxima crise económica com qual estaremos, brevemente, a braços e nas consequências que a mesma trará a nível de igualdade salarial. Segundo o último índice da igualdade de género do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, dados da *Eurofound* indicam que “4 em cada 10 respondentes afirma estar numa situação financeira pior do que antes da pandemia; e que quase 1 em cada 3 mulheres (31%) e 1 em cada 4 homens (23%) afirma não ter poupanças para manter os níveis de vida pré-pandemia”<sup>96</sup>. A pandemia que atravessamos foi, efetivamente, mais dura para as mulheres: dados revelados<sup>97</sup> pela Comissão Europeia, no Dia Internacional da Mulher de 2021, demonstraram que as mulheres se encontram sobrerrepresentadas nos setores de atividade mais afetados pela crise, como o retalho, a hotelaria, a prestação de cuidados e o trabalho doméstico – profissões que não permitem o teletrabalho. Além disso, as mulheres também experimentaram mais dificuldades em reingressar no mercado de trabalho durante a recuperação parcial no verão passado de 2020, quando as taxas de emprego subiram 1,4 % para os homens, mas apenas 0,8 % para as mulheres, entre o segundo e o terceiro trimestres de 2020. Também a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar as mulheres dedicaram, em média, 62 horas por semana a tomar conta de crianças (em contraste com 36 horas para os homens) e 23 horas por semana foram consagradas ao trabalho doméstico (em comparação com 15 horas para os homens).

---

<sup>95</sup> Neste sentido, Rato, João, 2003, 31 e ss.

<sup>96</sup> Disponível em <https://www.cig.gov.pt/2020/11/10-de-novembro-de-2020-dia-nacional-da-igualdade-salarial/>, consultado pela última vez a 03.04.2021.

<sup>97</sup> Disponível em [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP\\_21\\_1011](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_21_1011).

Não seria justo afirmar a existência de uma total inércia no que diz respeito à adoção de medidas para promoção da igualdade salarial. Na verdade, tem-se verificado, como se expôs ao longo da presente dissertação, um grande desenvolvimento legislativo nesta matéria. Porém, cremos que mais do que remar importará remar no sentido certo. O problema da disparidade salarial, no nosso entender, não está a ser perspetivado na sua totalidade e isso implica que os mecanismos que vêm a ser criados, como a Lei n.º 60/2018, não resultem numa diminuição efetiva e drástica da desigualdade. Sabemos que a igualdade não se alcançará unicamente através de mecanismos legais, fundamentalmente porque o flagelo da desigualdade de género está diretamente relacionado com preconceitos enraizados na sociedade e a mudança de mentalidades não se opera do dia para a noite. Ainda assim, esse é o meio que, provavelmente, poderá dar o contributo mais significativo. Como referimos, é nossa opinião que as medidas de conciliação da vida profissional com a vida familiar poderão ter um contributo considerável em matéria de igualdade salarial e que o caminho terá de se fazer, fundamentalmente, nesse sentido.

A verdade é que nos encontramos em pleno século XXI, inexistindo qualquer justificação para que, considerando o mundo informado em que, hodiernamente, vivemos, se mantenham disparidades salariais com base em razões discriminatórias.

Perguntar-se-á: a mudança é normativa ou de mentalidade? Diríamos que, idealmente, ambas se conjugariam. Ainda assim, cremos que a primeira acaba por, ainda que paulatinamente, influenciar a segunda.

Por fim, reitere-se que não podemos permitir que surja espaço para quaisquer retrocessos. A igualdade de género, diretamente ligada à dignidade humana, não pode ficar ao sabor de crises económicas ou de outras flutuações. Se *“a via é longa [e] há muito pra andar, [sem esquecer] que ainda a procissão vai no adro”*<sup>98</sup>, que não se deixe cair por terra o que já foi alcançado.

---

<sup>98</sup> *Procissão*, Diabo na Cruz.

## **Bibliografia**

AAVV., 2010, *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, org. Virgínia Ferreira, CITE.

AMADO, João Leal, 2019, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 3.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra.

BELL, Mark, 2002, *Anti-discrimination law and the European Union*, Oxford University, Oxford.

BOTELHO, Catarina Santos, 2009, “Algumas reflexões sobre o princípio da paridade retributiva”, in AAVV. *Liberdade e compromisso – Estudos dedicados ao Professor Mário Fernando de Campos Pinto*, Vol. II, Universidade Católica Editora, Lisboa, 79-130.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2018, “Considerações sobre o estatuto jurídico-laboral da mulher”, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 129-158.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2018, “Salary and Inequalities in Portugal”, *IUSLabor*, 3/2019, 24-37.

CARVALHO, Raquel, 2017, “Os Mecanismos de Monitorização da CSER Realizados pelo Comité Europeu de Direitos Sociais: O Sistema de Relatórios e o Sistema de Reclamações Coletivas”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 42-61.

CORDEIRO, António Menezes, 2019, *Manual de Direito do Trabalho*, II. Vol., Almedina, Coimbra.

DORSEMONT, Filip, ed. lit. / LÖRCHER, Klaus, ed. lit. / CLAUWAERT, Stefan, ed. lit. / SCHMITT, Mélanie, ed. lit., 2019, *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Hart, Oxford.

DRAY, Guilherme, 2015, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, Coimbra.

FERNANDES, António Monteiro, 2015, “A noção de retribuição no regime do contrato de trabalho: uma revisão da matéria” in AAVV. *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. I, Universidade Católica Editora, Lisboa, 295-325.

FERNANDES, António Monteiro, 2019, *Direito do Trabalho*, 19.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra.

FREDMAN, Sandra, 2011, *Discrimination law*, Clarendon Law Series, Oxford University, Oxford.

GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, 2007, *Constituição da República Portuguesa – Anotada*, Vol. I, Arts. 1.º a 107.º, Coimbra Editora, Coimbra.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, 1998, “Algumas reflexões sobre o ónus da prova em matéria de paridade de tratamento retributivo (“a trabalho igual salário igual”)”, in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 313-344.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, 2007, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra.

HARRIS, David, 2001, *The European Social Charter*, 2.<sup>a</sup> Edição, Transnational Publishers, Nova Iorque.

LEITÃO, Luís Menezes, 2019, *Direito do Trabalho*, 6.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra.

LEITE, Jorge, 1999, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Serviços da Ação Social da UC (policopiado), Coimbra.

LEITE, Jorge, 2004, “Garantir os direitos em matéria de igualdade salarial”, *Compilação de Elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens*, CITE, Lisboa, Estudos n.º 3, 61-76.

LOPES, Dulce, 2011, “A Jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem vista à Luz do Princípio da Não Discriminação”, *Julgar*, n.º 14, 47-75.

LUKAS, K., 2014, “The Collective Complaint Procedure of European Social Charter: Some Lessons for EU?”, *Legal Issues of Economic Integration*, 41, 275-288.

MALLET, Estêvão, 2013, *Igualdade e Discriminação em direito do trabalho*, Editora LTDA., São Paulo.

MARTINEZ, Pedro Romano, 2019, *Direito do Trabalho*, 9.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra.

MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves da, 2020, *Código do Trabalho - Anotado*, 13.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra.

MARTINS, David Carvalho, 2019, "Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal" in *A igualdade nas relações de trabalho*, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, MOREIRA, Teresa Coelho (coords.), AAFDL, Lisboa.

MEDEIROS, Rui, 2016, *O direito fundamental à retribuição – Em especial, o princípio a trabalho igual salário igual*, Universidade Católica Editora, Lisboa.

MESTRE, Bruno, 2015, "Sobre o conceito de discriminação: uma perspetiva contextual e comparada" in AAVV. Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. I, Universidade Católica Editora, Lisboa, 378-410.

MESTRE, Bruno, 2020, *Direito Antidiscriminação – Uma perspetiva europeia e comparada*, Vida Económica, Porto.

MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, 2010, *Constituição Portuguesa anotada*, 2.<sup>a</sup> Edição, Arts. 1.º a 79.º, Coimbra Editora, Coimbra.

MONTOYA MELGAR, 1993, Alfredo, "Igualdad salarial por razón de sexo", *Cuadernos de Derecho Judicial*, 155-166.

MOREIRA, Teresa Coelho, 2013, *Igualdade e não discriminação*, Almedina, Coimbra.

NASCIMENTO, André Pestana, FREITAS, Liliana Silveira de, 2019, "Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto – Medidas de Promoção da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens por Trabalho Igual ou de Igual Valor", *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, n.º 51, 133-136.

NETO, Abílio, 1998, "Conteúdo e alcance do princípio constitucional "Para trabalho igual salário igual"", in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coordenação António Moreira, Almedina, Coimbra.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 1997, "Igualdade de Tratamento entre Trabalhadores e Trabalhadoras em Matéria Remuneratória: A Aplicação da Diretiva 75/117/CE em Portugal", *Revista da Ordem dos Advogados*, 159-181.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2003, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2004, “Igualdade de Género e Direito Comunitário – Notas Breves”, *Ex Aequo*, n.º 10, 51-60.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2009, *Direito social da União Europeia*, Almedina, Coimbra.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2018, "Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas" in *Tempos de Trabalho e de Não Trabalho*,

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, MOREIRA, Teresa Coelho (coords.), AAFDL, Lisboa.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2019a, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 7.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2019b, "Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática" in *A igualdade nas relações de trabalho*,

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, MOREIRA, Teresa Coelho (coords.), AAFDL, Lisboa.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2020, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I*, 5.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra.

RAMALHO, Maria Rosário Palma, “Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar: uma condição (in)atingível de igualdade de género no trabalho e no emprego”, disponível em [http://cite.gov.pt/pt/acite/concretizar\\_igualdade\\_004.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/concretizar_igualdade_004.html), consultado pela última vez em 07.03.2021.

RAPOSO, Vera Lúcia, 2004, “Os limites da igualdade: um enigma por desvendar (a questão da promoção da igualdade laboral entre sexos)”, *Questões Laborais*, n.º 23, ano XI, 42-80.

RATO, João, 2003, “Igualdade Salarial”, *Questões Laborais*, n.º 21, ano X, 23-33.

REBELO, Glória, 2019, *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Edição Sílabo, Lisboa.

REBELO, Glória, 2020, *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. II, Edição Sílabo, Lisboa.

RÊGO, Maria do Céu Cunha, 2010, “A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa”, *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal Políticas e Circunstâncias*, CITE, Lisboa, 57-98.

SEMPERE, Navarro Antonio V. e MELÉNDEZ, Morillo-Velarde Lourdes, 2009, *Discriminación por razón de sexo y acoso desde una perspectiva laboral comparada*, Dykinson, Madrid.

SILVA, Maria Manuela Maia, 2000, “A discriminação sexual no mercado de trabalho – uma reflexão sobre as discriminações diretas e indiretas”, *Questões Laborais*, n.º 15, ano VII, 84-112.

SWEPSTON, Lee, 2014, *The development in international law articles 23 and 24 of the Universal Declaration of Human Rights: the labor rights articles*, Brill | Nijhoff, Leiden.

XAVIER, Bernardo Lobo, 2017, “A retribuição na Lei fundamental”, in AAVV., Estudos de direito do trabalho em homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes, Bernardo da Gama Lobo Xavier/ Maria do Rosário Palma Ramalho/ José João Abrantes/ João Leal Amado/ David Falcão/ Sérgio Tenreiro Tomás (eds.), Editor NovaCausa, V. N. Famalicão, 212-251.

XAVIER, Bernardo Lobo, colab. Pedro Furtado Martins, António Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos, Tatiana Guerra de Almeida, 2020, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª Edição, Babel, Lisboa.

## Anexo 1 – Tabela para controlo das disparidades salariais

Nome do Trabalhador	Data de Admissão	Categoria Profissional	Conteúdo Funcional (a)	Habilitações Literárias	Retribuição Base	Prémios (b)	Subsídios (c)	Fundamentação Disparidade Salarial (d)

### Advertências para preenchimento:

(a) Descrição da função feita de forma clara e inequívoca tendo em consideração as qualificações, a experiência exigida, a responsabilidade atribuída, o esforço físico e psíquico e condições em que o trabalho é efetuado. Os critérios de valorização das funções são descritos de forma a serem aplicados só a funções desempenhadas predominantemente por um dos sexos?

(b) Identificar o prémio em causa e os respetivos critérios para a sua atribuição. As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho das funções são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens ou por mulheres? Os critérios de atribuição de prémios de produtividade, de assiduidade, de distribuição de lucros, entre outros, são publicitados na empresa, de forma a chegarem ao conhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras?

(c) Identificar o subsídio em causa.

(d) Sempre que se identifique uma situação de disparidade salarial entre um homem e uma mulher, garantir que existe um critério objetivo que a justifique e indicá-lo.