

Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa

Escola de Lisboa



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

**Sobre a promoção da igualdade remuneratória entre homens e
mulheres em Portugal: a Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto**

Bárbara Mateus Alves dos Santos

Dissertação realizada no âmbito do Mestrado Forense
Sob orientação da Senhora Professora Doutora **Rita Canas da Silva**

Lisboa, Abril de 2023

Índice

Resumo.....	3
Abstract.....	3
1. Introdução.....	6
2. A igualdade remuneratória entre homens e mulheres no direito laboral português	10
2.1 A origem constitucionalista da igualdade remuneratória em sentido lato	10
2.2 A igualdade remuneratória em função do sexo	12
2.3 A interpretação do princípio do “trabalho igual salário igual”	16
2.4 O ónus da prova.....	22
2.5 Transparência salarial	23
3. O plano social: as estatísticas e as causas conhecidas da disparidade remuneratória entre homens e mulheres	26
3.1 O gender pay gap.....	26
3.2 Causas conhecidas da disparidade remuneratória entre homens e mulheres: breve menção	27
4. A Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto	32
4.1 Escopo e âmbito de aplicação	32
4.2 O conceito de “remuneração”	33
4.3 Informação e plano de avaliação.....	36
4.4 O Barómetro de 2022: breve análise.....	37
4.5 Ónus da prova.....	39
4.6 A CITE	40
4.7 Sanções abusivas e regime sancionatório	41
4.8 O RGPD e a articulação com a discriminação salarial	42
4.9 Planos de igualdade (Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto).....	46
4.10 Outros ordenamentos jurídicos com legislação específica em matéria de igualdade salarial.	47
4.10.1 Espanha.....	48
4.10.2 Reino Unido	51
5. A nova Diretiva.....	55
6. Conclusões.....	55
7. Bibliografia	61
8. Jurisprudência.....	64
9. Outros domínios consultados	65

Resumo

A presente dissertação versa sobre a promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres em Portugal, nomeadamente, sobre o regime jurídico nacional existente nesta temática e as medidas de transparência salariais adotadas. Com efeito, apesar de a legislação nacional ser bastante abrangente e completa – com o princípio do “trabalho igual para salário igual” tutelado na Constituição da República Portuguesa e concretizado em diversas normas do Código do trabalho – na realidade, o *gender pay gap* em Portugal continua a registar valores altos e a jurisprudência nesta matéria escassa. Nesse sentido, procurar-se-á abordar a dificuldade em pôr em prática a legislação e em efetivar o princípio consagrado, analisando-se com especial detalhe a Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto (“Lei da Igualdade Salarial”). Será estudado o contributo deste diploma para o combate à desigualdade, sendo ainda efetuada uma análise dos instrumentos legislativos com propósito semelhante produzidos noutras jurisdições: Espanha e Reino Unido.

Abstract

The present dissertation focuses on the promotion of equal pay for men and women in Portugal, namely on the existing national legal system concerning this matter and the pay transparency measures adopted. Although Portuguese legislation is fairly comprehensive and complete - with the principle of "equal work for equal pay" enshrined in the Constitution of the Portuguese Republic and embodied in various provisions of the Labour Code – in reality, the *gender pay gap* in Portugal remains high and the case law on this matter scarce. In this sense, this study will seek to address the difficulty in implementing the legislation and putting into effect the enshrined principle, analyzing in particular the Law no. 60/2018 of August 21 ("Equal Pay Law"). It will be examined the contribution of the aforementioned law to the fight against inequality, as well as an analysis of legislative instruments with similar purpose produced in other jurisdictions, namely, Spain and the United Kingdom.

Palavras-chave:

Gender pay gap; sexo; Portugal; disparidade salarial; discriminação; “trabalho igual salário igual”; transparência salarial; Lei da Igualdade Salarial.

Keywords:

Gender pay gap; sex; Portugal; wage inequality; discrimination; “equal pay equal work”; pay transparency; Equal Pay Law.

Lista de Abreviaturas

AA. VV – Autores vários

Ac. – Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Al. – Alínea

CE – Comunidade Europeia

Cfr. – Confrontar

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CT – Código do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

DL – Decreto-Lei

h. – Hora

m. - Minuto

n.º - Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

p. – Página

pp. – Páginas

Proc. – Processo

RGPD – Regulamento Geral da Proteção de Dados

RMMG – Remuneração Mínima Mensal Garantida

ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TRP – Tribunal da Relação do Porto

UE/EU – União Europeia

v. - Ver

1. Introdução

Plasmado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, o princípio da igualdade determina que *“Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”*.

Não obstante o reconhecimento expresso na nossa Lei Fundamental, a igualdade em função do sexo na sociedade portuguesa está longe de ser alcançada. Com efeito, a problemática da igualdade assume diversas dimensões de complexa natureza, reconhecendo-se o problema como sistémico, seja pelas profundas e complexas amarras socioculturais, como pela insuficiente promoção de medidas legislativas eficazes face ao desígnio a que se propõe.

No direito laboral português, a discriminação com base no fator sexo manifesta-se em diversas formas e em diversos momentos no decurso de uma relação laboral.

Nesse sentido, se considerarmos o período de vida de um vínculo laboral, verificamos desde logo que a desigualdade entre os sexos masculino e feminino se manifesta anteriormente à própria formação do vínculo laboral: no acesso ao emprego, isto é, na desigualdade de oportunidades.

Depois, estabelecendo-se o referido vínculo, o problema de desigualdade entre homens e mulheres continua a manifestar-se em todo o desenvolvimento da relação laboral, nomeadamente, na remuneração, na maternidade e no peso que esta acarreta na progressão de carreira, no chamado “glass ceiling”, entre muitas outras formas de discriminação.

Por fim, já no término do vínculo, seja por reforma, seja por qualquer outra forma de cessação do contrato de trabalho, os efeitos da desigualdade fazem-se sentir nos montantes que as mulheres auferem por cessação do vínculo, nitidamente inferiores ao dos homens.

O sistema jurídico português tem vindo a manifestar uma preocupação pela tutela da igualdade em função do sexo desde os anos 70, no pós 25 de Abril aquando da transição para um governo

democrático. Com efeito, a luta pela igualdade entre homens e mulheres tem sido uma constante da agenda política desde os anos 70, sendo um tema a que a legislação tem demonstrado especial atenção.

Em 1979, foi aprovado o primeiro Regime Jurídico da Igualdade entre Homens e Mulheres no Trabalho e no Emprego. Mais tarde, em 1984, foi publicada a Lei da Proteção da Maternidade e da Paternidade. Todos estes diplomas vieram a culminar no Código de 2003, um regime que transitou para o Código de 2009, e que, desde então, tem sido alvo de diversas reformas, através de uma abordagem holística no que respeita ao problemas-base da desigualdade, que reflete a crescente preocupação com a igualdade entre homens e mulheres¹.

Não obstante todas as dimensões referidas *supra*, nas quais a desigualdade de género se manifesta, se encontrarem relacionadas e serem merecedoras cada uma de uma reflexão cuidada, a temática sobre a qual nos propomos debruçar na presente dissertação circunscrever-se-á a uma matéria clássica nesta sede: a igualdade remuneratória entre mulheres e homens.

A nossa abordagem focar-se-á na da legislação em vigor no ordenamento jurídico português, em especial, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. Pretendemos, com esta metodologia, refletir sobre a efetividade do quadro normativo português e sobre o contributo e necessidade deste regime.

No plano jurídico, a igualdade remuneratória entre homens e mulheres encontra o seu corolário no artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da Lei Fundamental, onde se encontra consagrado, sob a epígrafe “*direitos dos trabalhadores*”, o princípio “*para trabalho igual salário igual*”².

¹ É o caso, por exemplo, do alargamento recente do período obrigatório da licença exclusiva de paternidade. Com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, o artigo 43.º do Código do Trabalho passou a determinar a obrigatoriedade do gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias (anteriormente o período era de 20 dias).

² Prevê o artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da Constituição da República Portuguesa o seguinte:

1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*
 - a) *A retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;*”

No plano social, em Portugal, tem vindo a ser registada uma diminuição gradual da desigualdade salarial e uma colocação abaixo da média da EU, que regista um *gender pay gap* nos 13%³.

No entanto, importa ter em consideração que o *gender pay gap* é um indicador potencialmente enganador quanto à existente e proeminente desigualdade remuneratória entre homens e mulheres presente em Portugal. Com efeito, a comparação entre o salário médio dos homens e o salário médio das mulheres no geral não reflete com clareza e precisão a realidade do mercado de trabalho português. Para tanto, é necessário procedermos à comparação da remuneração auferida entre um homem e uma mulher que se encontrem na mesma situação, isto é, tenham a mesma idade, o mesmo percurso académico, o mesmo nível de educação, e ocupem o mesmo cargo na mesma empresa. Se procedermos a uma análise tendo em consideração as variáveis referidas, inevitavelmente concluímos que a diferença salarial de género em Portugal, pese embora toda o quadro normativo existente e toda a publicidade quanto à sua progressividade, não tem exibido significativas melhorias.

Em 2018, visando a adoção de medidas de promoção de igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor, foi aprovada a Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto.

Conforme veremos *infra*, apesar de alguns aspetos positivos, a lei em causa não soluciona o problema. Aliás, poder-se-ia questionar qual a necessidade desta lei quando o ordenamento jurídico nacional já proporciona um quadro normativo presente no Código do Trabalho e na Constituição da República Portuguesa que não deixa espaço para práticas discriminatórias na remuneração em função do sexo.

Ademais, conforme nos aperceberemos ao longo da nossa reflexão, com a Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto surgem dúvidas quanto à efetividade de certas soluções, como por exemplo a interpretação dos dados e a sua conformidade com o Regime Geral da Proteção de Dados, que questionam a sua verdadeira eficácia na prática.

³ Eurostat, 2021, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en
Em 2020, o *gender pay gap* médio da União Europeia situava-se nos 13%. Significa isto que, por cada €1 que um homem ganhe, uma mulher ganhará €0,87. Portugal ocupava, em 2021, a 16.ª posição, com 11.9%.

Tendo em consideração o exposto, no sentido de procedermos a uma análise completa e objetiva, iremos, num primeiro momento, analisar as raízes constitucionais do princípio do trabalho igual salário igual, e a sua transposição para o Código do Trabalho, num sentido lato.

Sendo certo que a discriminação remuneratória entre homens e mulheres é mais do que um problema legislativo - é também cultural, económico e social – caberá igualmente uma reflexão, ainda que breve, no plano social.

Aproveitaremos ainda, para refletir brevemente sobre as causas sociais e culturais subjacente à disparidade salarial entre homens e mulheres.

Feita a contextualização que julgamos suficiente, procedermos ainda à análise da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto e da efetividade das medidas de transparência adotadas.

Caberá referir que um dos problemas práticos na aplicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, assim como dos instrumentos legislativos adotadas nos outros países, decorre dos constrangimentos que o RGPD impõe.

Recorreremos também ao regime acolhido noutros ordenamentos, analisando os diplomas que têm vindo a ser aí produzidos, nomeadamente em Espanha e no Reino Unido.

Ao longo de toda dissertação, completaremos a análise efetuada convocando a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, quando pertinente, atenta a escassez de decisões judiciais que versem sobre a temática em Portugal.

Por fim, destina-se o último capítulo a um balanço quanto à efetividade da lei, analisando-se as eventuais insuficiências identificadas e solução para as mesmas.

2. A igualdade remuneratória entre homens e mulheres no direito laboral português

2.1 A origem constitucionalista da igualdade remuneratória em sentido lato

O direito ao trabalho é desde logo o primeiro dos direitos económicos, sociais e culturais tutelados na Constituição da República Portuguesa, no artigo 58.º. Nas palavras de GOMES CATONILHO e VITAL MOREIRA, “*o direito ao trabalho constitui, de certo modo, um pressuposto e um antecedente lógico de todos os restantes direitos económicos, sociais e culturais.*”⁴

Nesse sentido, os Autores reconhecem, no texto do artigo 58.º da CRP, importantes obrigações a que o Estado se encontra vinculado. A primeira, traduz-se na execução de uma política de pleno emprego, a qual “*só por si, constitui fundamento constitucional para a regulação e planeamento público da economia*”.⁵ A segunda, compreende a promoção da igualdade em sentido lato⁶, reforçada pelo princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da CRP, que inclui, no n.º 2, o princípio da não discriminação⁷. Trata-se, pois, “*de dar conteúdo efetivo, no campo laboral, à tarefa fundamental do Estado de “promover a igualdade entre homens e mulheres”*”⁸. Por fim, a terceira obrigação prende-se com a formação cultural e técnica e a valorização profissional.

⁴ “(...) aliás, o direito ao trabalho é mesmo pressuposto do próprio direito à vida, enquanto direito à sobrevivência (...)” in CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa*, Anotada, Volume I, 4ª ed., Coimbra Editora, 2010, p. 762 e 763 .

⁵ CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital, op.cit, p. 764.

⁶ Importa referir que a desigualdade em função do sexo não se verifica apenas no plano remuneratório, pese embora tenha sido esse o ponto de partida. Com efeito, a desigualdade de género também se verifica, entre outros, no acesso à profissão, nomeadamente, em determinados cargos profissionais. Por essa razão, o Estado, ao abrigo dos princípios e normas constitucionais a que se encontra vinculado, adotou medidas como, por exemplo, as vertidas na Lei n.º 62/2017 de 1 de Agosto, que estabelece o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

⁷ O princípio da não discriminação consubstancia a vertente negativa do princípio da igualdade.

⁸ CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital, op.cit., p. 765.

Seguidamente, encontramos plasmados no artigo 59.º da CRP um elenco dos principais direitos dos trabalhadores que o Estado deve garantir, sendo este preceito um dos principais corolários e alicerces do direito laboral português.

Em sede de igualdade remuneratória, o artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP, prevê que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito “à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;”.

Trata-se, pois, da consagração constitucional do princípio de que “para trabalho igual salário igual”, o que se encontra interligado com outros preceitos constitucionais: o já mencionado artigo 13.º (onde se encontra previsto, no n.º 1, o princípio da igualdade em sentido lato, e no n.º 2, o princípio da proibição da discriminação) e o artigo 9.º, alíneas d) e h) (o qual estabelece a promoção da igualdade como um desígnio do Estado).

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES identifica na alínea a), n.º 1 do artigo 59.º dois subprincípios/dimensões: o princípio da equidade e o princípio da suficiência⁹.

No plano da *equidade retributiva*, o princípio traduz-se na primeira parte da norma, isto é, no princípio de que para “trabalho igual salário igual”.

O princípio do trabalho igual salário igual visa vedar a prática de situações discriminatórias em razão de diversos fatores, como a raça, o grau de incapacidade cognitiva, entre outros que não apenas o sexo¹⁰. Pelo seu propósito, encontra-se entrelaçado com o princípio da igualdade e com o princípio da não-discriminação.

⁹ MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 21.ª edição, Almedina, 2022, p. 390. O Autor, relativamente ao princípio da suficiência, dá como exemplo a evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida, no sentido em que, apesar de assumir uma função de garantia, ignora por completo a função de suficiência.

¹⁰ CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital, op. cit., p. 762 e 763. Conforme assinalam os Autores, o princípio do trabalho igual salário igual na vertente da discriminação tendo por base o género encontra também reflexos nos artigos 9.º, 13.º, n.º 2 e 26.º da CRP.

A aplicação do princípio de que “para trabalho igual salário igual” depende da verificação dos critérios da *quantidade, natureza e qualidade*.

Nas palavras de LOBO XAVIER, o princípio supõe que “*as mesmas quantidades e qualidades de trabalho da mesma natureza têm de ser retribuídas da mesma maneira, não devendo haver qualquer diferenciação retributiva entre trabalhadores que não resulte da sua categoria profissional, tarefas executadas, rendimento e qualidade de execução, e outros aspetos atendíveis e objetivamente justificados*”.¹¹

Este princípio terá ainda, obrigatoriamente, de ser articulado com a autonomia contratual e a liberdade da empresa¹², admitindo diferenças salariais quando estas não se fundamentem em discriminações ilícitas como as fundadas no sexo. Em certas ocasiões, a formulação do princípio “trabalho igual salário igual”, *a contrario* impõe mesmo que a remuneração auferida entre os trabalhadores seja diferente.

2.2 A igualdade remuneratória em função do sexo

A promoção da igualdade no direito do trabalho é uma das funções do Estado enquanto Estado Social, conforme constitucionalmente previsto.

Com efeito, a legislação portuguesa, em matéria de igualdade entre homens e mulheres no seio da relação laboral, providencia um quadro geral bastante completo e abrangente, com raízes constitucionais concretizadas no Código do Trabalho. É, pois, é uma das temáticas mais tratadas e tuteladas pelo nosso ordenamento jurídico.

O quadro atual vigente tem vindo a ser construído ao longo dos anos, desde a entrada as mulheres no mercado de trabalho nos anos 70, período de transição do regime português para um regime democrático.

¹¹ LOBO XAVIER, Bernardo, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.^a ed, Rei dos Livros, 2020, p. 597.

¹² Conforme assinala LOBO XAVIER, op.cit., p. 597, a autonomia contratual e a liberdade de empresa referem-se também a princípios constitucionais..

Em 1979, Portugal publicava a Lei da Igualdade entre Homens e Mulheres no Trabalho e no Emprego¹³. Este diploma consubstanciou o primeiro regime jurídico português a abordar expressamente a desigualdade entre homens e mulheres no domínio laboral, tendo introduzido importantes conceitos no ordenamento jurídico: o conceito de remuneração em sentido amplo, e os conceitos de discriminação direta e indireta no nosso ordenamento jurídico, que hoje conhecemos no Código do Trabalho¹⁴.

Seguidamente, em 1984, Portugal, na continuação do estabelecimento de um regime jurídico que tutele a igualdade entre homens e mulheres em matéria laboral, com especial foco na conciliação da vida pessoal com a vida profissional, publicou a Lei de Proteção de Maternidade e Paternidade¹⁵.

Ambos os diplomas, que vieram a culminar, atualmente, no Código do Trabalho, evidenciam a abordagem holística que o sistema tem vindo a adotar, na medida em que as políticas de igualdade entre os sexos se têm manifestado não só em torno da remuneração como de outros fatores interligados, nomeadamente, na proteção da parentalidade.

No atual Código do Trabalho, encontram-se, nos artigos 23.º a 28.º, disposições de caráter geral sobre a igualdade e não discriminação, que conferem um tratamento uniformizado a outras causas de discriminação que não somente o sexo, e nos artigos 30.º a 32.º, normas referentes especificamente à igualdade e não discriminação em função do sexo.

Neste contexto, são várias as concretizações do princípio de que “trabalho igual salário igual” para além da matriz constitucional. São exemplo dessa consagração o artigo 23.º (“Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação”), o artigo 24.º (“Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho”), o artigo 25.º (“Proibição de discriminação”), o artigo 31.º (“Igualdade de condições de trabalho”), e o artigo 270.º (“Critérios de determinação da retribuição”) entre outros.

¹³ Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro.

¹⁴ V. neste sentido, PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, “Igualdade e Desigualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego, da Teoria à Prática” in *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, Estudos Apodit 5, AAFDL, 2019, p.12 e ss.

¹⁵ Lei n.º 4/84, de 5 de abril.

Já no que respeita à aplicação do princípio na sua vertente da discriminação em função do sexo, a título de exemplo, veja-se o artigo 24.º, n.º 2, alínea c) e o artigo 31.º, ambos do Código do Trabalho, onde é expressamente referido que o sexo do trabalhador não pode constituir fundamento para qualquer discrepância na remuneração auferida, sob pena de prática de discriminação ilícita.

Ademais, o artigo 31.º do CT densifica o conceito de igualdade de retribuição. Com efeito, a igualdade de retribuição implica, para trabalho igual ou de valor igual, que qualquer modalidade de retribuição variável, em particular a paga à tarefa, deva ser estabelecida na base da mesma unidade de medida, tal como implica que a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma. Esta norma define ainda a necessidade da existência de critérios objetivos comuns a homens e mulheres que justifiquem diferenças remuneratórias, excluindo destes as ausências relativas à parentalidade.

No direito europeu, o qual influenciou e esteve na origem do atual regime jurídico português de tutela da igualdade, a paridade salarial é o tema central de diversos instrumentos legislativos, os quais, acompanhados por diversa jurisprudência europeia sobre o tema, têm contribuído ao longo dos anos para a progressiva eliminação das diferenças salariais entre homens e mulheres.

Ratificada por Portugal em 1966, a Convenção n.º 100 da OIT relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e feminina em trabalho de igual valor foi determinante na colocação da paridade salarial nas agendas dos Estados ratificantes, ao consagrar o princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres. Concomitantemente, também o artigo 157.º do TFUE¹⁶ determina que os Estados-Membros assegurem a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual¹⁷.

¹⁶ V. também, a este respeito, a Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de fevereiro de 1975.

¹⁷ Resulta também do preceito enunciado que os Estados podem/devem adotar medidas que promovam e visem facilitar o exercício de uma determinada atividade profissional por pessoas do sexo que se encontre sub-representado no quadro dessa mesma atividade. É exemplo prático, em Portugal, a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto já referida.

Outro diploma de relativa importância para contextualização do paradigma europeu em matéria de igualdade é a Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional¹⁸, que veio substituir a Diretiva 75/117/CEE, de 10 de fevereiro e a Diretiva 76/207/CEE de 9 de fevereiro¹⁹. Este diploma preconiza, no artigo 4.º, que “*Para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, directa ou indirecta, em razão do sexo.*”. Na mesma senda, a Recomendação da Comissão Europeia de 7 de março de 2014, relativa ao reforço pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres merece igual destaque.

Tanto no plano nacional, como no plano europeu, a igualdade remuneratória entre os sexos constitui um valor fundamental dos Estados, beneficiando de um amplo e abrangente regime jurídico.

Contudo, pese embora a tutela disponível, o princípio do trabalho igual salário igual carece de efetivação na prática, o que indicia insuficiências da legislação na sua aplicação. Com efeito, como prova bastante do referido basta constatar que o *gender pay gap* persiste alto na União Europeia e em Portugal, ainda que dispondo de um conjunto de normas específicas de tutela da discriminação salarial entre os sexos.

As razões para a persistência da disparidade salarial são complexas e de difícil erradicação. Consistem, essencialmente, na dificuldade em aplicar o princípio de que para “trabalho igual salário igual”, nos constrangimentos relativamente à prova da discriminação, na falta de transparência quanto aos valores praticados no seio de uma organização e na ausência de medidas que abordem todas as causas da disparidade salarial, nomeadamente, a conciliação da vida profissional com a esfera pessoal, a maternidade, a segregação ocupacional, entre outras.

¹⁸ A paridade salarial é também reconhecida amplamente como um direito fundamental no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, entre outros de muitos textos de Direito Europeu que a abordam.

¹⁹ Diretivas que inspiraram a criação, em Portugal, da Lei da Igualdade entre Homens e Mulheres no Trabalho e no Emprego em 1979.

2.3 A interpretação do princípio do “trabalho igual salário igual”

Nas palavras de MONTEIRO FERNANDES, quanto ao sentido geral do princípio, “*uma idêntica remuneração deve ser correspondida a dois trabalhadores que, na mesma organização (ou seja, sob as ordens de uma mesma entidade empregadora) ocupem postos de trabalho «iguais», isto é, desempenhem tarefas qualitativamente coincidentes, em idêntica quantidade (duração).*”²⁰

Contudo, na prática, o Autor questiona se a semelhança de funções, determinada a partir da natureza da atividade e do tempo de prestação, pode ser equivalente a “trabalho igual”. Aliás, mesmo quando estejam sob escrutínio dois postos de trabalho iguais, podemos questionar se o trabalho é “igual” quando um dos trabalhadores, por exemplo, seja mais pontual ou exerça a função com mais qualidade. Nesses termos, “*o princípio «a trabalho igual salario igual» torna forçosa a paridade retributiva sempre que corre identidade de tarefas, ou só se, além disso, houver também equivalência do rendimento?*”²¹

GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA quanto ao fator *rendimento*, referem que a Constituição “*não aponta para uma retribuição em função do rendimento (salário ao rendimento) em detrimento do salário ao tempo*”, contudo “*abre claramente a via para a diferenciação da remuneração em função da produtividade e eficiência (prémios de produtividade, remuneração em função do desempenho ou dos resultados, etc.)*”²²

No plano europeu, MONTEIRO FERNANDES²³ assinala que na Convenção n.º 100 da OIT, a alusão à noção de “trabalho de valor igual” aparenta ser ambígua quanto à ponderação, ou não, do fator rendimento como causa da variação do salário em identidade de funções. No

²⁰ MONTEIRO FERNANDES, António, op.cit., p. 391 e ss.

²¹ MONTEIRO FERNANDES, António, op.cit., p. 392. O Autor afirma que o sentido do princípio depende da sua interpretação como “*diretriz uniformizante e massificadora*” ou como um “*princípio de verdadeira equidade, concreta e não abstrata ou formal*”.

²² CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital, op.cit., p. 762 e 763.

²³ MONTEIRO FERNANDES, António, op.cit., p. 393.

mesmo sentido, também no artigo 157.º do TFUE se pode levantar a questão sobre o significado de “trabalho de valor igual”²⁴, e quais os critérios para aferir o valor igual.

Para além dos preceitos mencionados, também na Diretiva 2006/54/CE a utilização das expressões “mesmo trabalho” e “trabalho a que for atribuído um valor igual”, conforme assinala MONTEIRO FERNANDES²⁵, continua a deixar margem para que se pondere que a paridade retributiva deva ser aferida pela identidade das funções (paridade formal das posições funcionais na organização).

No plano nacional, entendemos que o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, na aplicação do princípio de que “para trabalho igual salario igual” parece apontar, ao invocar critérios de qualidade, quantidade e natureza²⁶, para uma lógica de valorização das características individuais da prestação, ou seja para o seu “*rendimento*”.

Igualmente nesse sentido aponta a legislação laboral. Com efeito, o Código do Trabalho, no artigo 23.º, n.º 1, alínea c) do CT, define como trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade. Também o artigo 31.º, n.º 3, admite a diferenciação salarial entre homens e mulheres quando esta assente em critérios objetivos²⁷, nomeadamente,

²⁴ MONTEIRO FERNANDES, António, op.cit., p. 393.

²⁵ MONTEIRO FERNANDES, António, op.cit., p. 393.

²⁶ V. neste sentido, Ac. do TRP de 22.03.2021, Proc. 2274/19.4T8VFR.P1, no âmbito do qual se decidiu o seguinte: “*É pacificamente entendido e aceite que o princípio da igualdade pressupõe uma igualdade material, reportada à realidade social vivida, e não uma igualdade meramente formal, massificadora e uniformizadora, o que implica que se trate por igual o que é essencialmente igual e desigualmente o que é essencialmente desigual. Trabalho de valor igual é, na definição dada pelo artigo 23.º do Código do Trabalho, “aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade” – n.º 1, al. c).*”.

O trabalho é igual quanto à natureza, quando abrange as mesmas funções, perigosidade, penosidade ou dificuldade; quanto à quantidade, relativamente ao volume, intensidade e duração; e, quanto à qualidade, se abrange os mesmos conhecimentos dos trabalhadores, a capacidade e a experiência que o trabalho exige, mas também, o zelo, a eficiência e produtividade do trabalhador.”

²⁷ No entanto, deve-se ter cuidado com critérios de diferenciação objetivos que “*possam conduzir a situações de discriminação indireta, já que esta também é proibida*”. Nesse sentido, v. PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 8.ª edição, Almedina, 2021, p. 580. A Autora dá o exemplo do critério da força física para a avaliação da função. Apesar de objetivo, em regra os homens são mais fortes do que as mulheres.

baseados no mérito²⁸, produtividade, assiduidade²⁹ ou antiguidade, critérios³⁰ estes que não se relacionam com o sexo ou idade do trabalhador, mas sim com o poder de direção do empregador. Como assinala DRAY, “*o que se proscreeve, neste domínio, é a consagração de elementos de comparação arbitrários e discriminatórios.*”³¹⁻³².

A preconização de critérios objetivos como validação de diferenças remuneratórias implica que estas sejam aceites, ainda que se verifique uma identidade formal das funções exercidas. Ou seja, não deve apenas ser considerada a categoria profissional³³ ou a identidade formal das funções exercidas, mas também outros fatores relacionados com o rendimento na avaliação do “trabalho igual”.

²⁸ V. neste sentido, Ac.do STJ de 11.02.2005, Proc. 0551589.

²⁹ Sobre critérios objetivos comuns a ambos sexos, sobretudo, no que respeita à assiduidade, JORGE LEITE refere o seguinte: “*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.*” in *Compilação de Elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens*, CITE, Lisboa, Estudos n.º 3, 2004, p.76. Cremos que com a preconização expressa no n.º 4 do artigo 31.º do atual Código do Trabalho, de que as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores, o critério da assiduidade se encontra mais atualizado e apto a proteger as mulheres. Por outro lado, na linha de JORGE LEITE, podemos ainda questionar se o critério se considera totalmente objetivo, quando são as mulheres as principais encarregadas das tarefas domésticas, ainda que não ligadas à parentalidade.

³⁰ No entanto, estes critérios só são verdadeiramente aptos na proteção de trabalhadoras quando conjugados com o artigo 35.º-A do atual Código do Trabalho, n.º 2, no qual se proíbe qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira. Ou seja, um pai ou mãe não podem ser prejudicados na progressão de carreira por exercerem o seu direito (obrigatório) ao gozo das respetivas licenças parentais.

³¹ DRAY, Guilherme, *Código do Trabalho Anotado* (coord: Pedro Romano Martinez), 13.ª ed., Almedina, 2020, p. 150.

³² A restrição da autonomia privada só é admitida em casos extremos, quando valores mais altos o determinem, ou seja, quando os valores axiológicos do sistema estejam em risco. Neste sentido, v. DRAY, Guilherme, *An Introduction to Portuguese Employment & Labour Law*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2020, p. 85.

³³ Questão diferente e que não abordaremos é a de ser necessário, para aplicação dos critérios “qualidade” e “quantidade”, que se verifique primeiro a identidade material das funções ou se é suficiente o posicionamento do trabalhador na mesma categoria profissional. Sobre este tema, PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, “Igualdade de Tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da diretiva 75/117/CE em Portugal” *Jornadas-Hispano-Portuguesas sobre a Igualdade de Tratamento em Direito Comunitário*, Jerez de La Frontera, 16 e 17 de novembro de 1995.

A jurisprudência nacional tem frequentemente decidido nesse sentido, pese embora não sejam conhecidas decisões que se reportem a discriminação salarial em função do sexo. Com efeito, na aplicação do princípio “trabalho igual salário igual”, existindo uma identidade formal das funções ou um posicionamento na mesma categoria, as diferenças remuneratórias podem ser justificadas tendo em consideração o fator rendimento³⁴, exceto se assentes em critérios arbitrários e não objetivos³⁵.

Ou seja, não importa apenas considerar o posicionamento funcional do trabalhador e a identidade de funções em relação a outro trabalhador, mas também, ainda que estas sejam as mesmas, o fator *rendimento*, conforme os critérios constitucionais da *quantidade, natureza e igualdade*.

Acompanhamos, pois, MONTEIRO FERNANDES quando afirma assim que “*a igualdade não é um princípio massificador, é uma expressão de equidade*”³⁶.

No plano da igualdade em função do sexo cabe, no entanto, outra reflexão. Em tarefas predominantemente dominadas por mulheres, ou por homens, causadas pela segregação ocupacional, como identificar práticas discriminatórias? É possível a tutela da igualdade quando as funções não sejam formalmente idênticas?

³⁴ V. Ac. do STJ de 12/14/2016, Proc. 4521/13.7TTL5B.L1.S1: “*o princípio «a trabalho igual salário igual» impõe a igualdade de retribuição para trabalho igual em natureza, quantidade e qualidade, e a proibição de diferenciação arbitrária (sem qualquer motivo objetivo), ou com base em categorias tidas como fatores de discriminação (sexo, raça, idade e outras) destituídas de fundamento material atendível, proibição que não contempla diferente remuneração de trabalhadores da mesma categoria profissional, na mesma empresa, quando a natureza, a qualidade e quantidade do trabalho não sejam equivalente.*”.

³⁵ V. Ac. do TRP de 11.08.2018, Proc. 3697/17.9T8PRT.P1: “*Estando provado que a diferenciação salarial do autor/trabalhador assentava em critérios objetivos - falta de motivação e alheamento dos colegas e da empresa e a falta de adesão aos meios informáticos - não se verifica a violação do princípio «a trabalho igual salário igual»*” e Ac. do STJ de 24.09.2003, Proc. 01S3997: “*O princípio trabalho igual salário igual implica a inadmissibilidade de tratamento salarial diferenciado com base em categorias subjectivas, mas não impede a individualização de salários de acordo com o mérito ou o rendimento, desde que tais factores sejam apurados em termos objetivos*”.

³⁶ MONTEIRO FERNANDES, António, op.cit., p. 396.

O problema de aferir o que é o trabalho de valor igual está “*no coração do princípio da igualdade salarial e cuja falta de compreensão explica, em larga medida, a segregação de género que ainda se verifica*”.³⁷

Na legislação interna laboral, os artigos 31.º, n.º 2, alínea a) e 270.º do CT preceituam o direito a igualdade remuneratória por trabalho igual ou de valor igual.

GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA assinalam que a dimensão constitucional positiva da igualdade de retribuição impõe a afixação de critérios objetivos na definição dos conceitos *trabalho igual* e *trabalho de valor igual*³⁸. Tal imposição encontra-se concretizada no artigo 23.º, n.º 1, alínea d) do CT que define, no que ao presente concerne, “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.*”

O TJUE tem vindo a contribuir para a densificação do conceito de “trabalho de valor igual”.

Com efeito, no Ac. Tesco Stores, Proc. C-624/19, de 03-06-2021, estava em causa a discriminação salarial entre trabalhadoras femininas que trabalhavam como “shop assistants” nos supermercados Tesco Stores, e os trabalhadores masculinos empregados nos centros de distribuição. Alegavam as trabalhadoras, por um lado, que o seu trabalho tinha o mesmo valor e, por outro, que têm o direito de comparar o seu trabalho com o desses trabalhadores, ainda que esse trabalho fosse executado em estabelecimentos diferentes.

Em resposta, alegou a Tesco que o artigo 157.º do TFUE não tinha efeito direto em circunstâncias em que os trabalhadores comparados executam um trabalho diferente.

³⁷ ROUXINOL, Milena / RIBEIRO, Ana Teresa, “Discriminação entre géneros (sobretudo) em matéria retributiva – a propósito da decisão do Comité Europeu dos Direitos Sociais à reclamação n.º 113/2016 (University Women of Europe [UWE] v. Portugal)” in *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, Lisboa, 2022 - I, p. 140

³⁸ V. neste sentido, op. cit., p. 772.

O TJUE veio a responder que o artigo 157.º do TFUE deveria ser interpretado no sentido em que impõe, de forma clara e precisa, uma obrigação de resultado aos Estados-Membros, tendo carácter imperativo tanto no que se refere a um “trabalho igual” como a um “trabalho [...] de valor igual”. Como tal, tendo carácter imperativo, a proibição de discriminação entre trabalhadores masculinos e femininos se impõe não só em relação à atuação das autoridades públicas, mas também a todas as convenções destinadas a regulamentar de modo coletivo o trabalho assalariado, bem como aos contratos entre particulares.

Ademais, responde o TJUE que o efeito direto produzido pelo artigo 157.º do TFUE não se limita às situações em que os trabalhadores de sexo diferente comparados executam um «trabalho igual», com exclusão de um «trabalho [...] de valor igual».

Ou seja, neste Acórdão o TJUE comparou os postos de trabalho e concluiu pela sua igualdade, vindo a responder que o artigo 157.º do TFUE deve ser interpretado no sentido de que (i) tem efeito direto em litígios entre particulares nos quais é invocada a inobservância do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos por (ii) um «trabalho de valor igual».

Sobre o mesmo tema, também no Ac. Kenny, Proc. C-427/11, de 28.02.2013, o TJUE veio esclarecer que os trabalhadores desempenham o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor se, tendo em conta um conjunto de fatores, como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho, se puder considerar que se encontram numa situação comparável.³⁹

A concretização em Portugal de critérios que permitem aferir de trabalho de igual valor, como a exigência e responsabilidades atribuídas, permite, em nosso entendimento, que se proceda a uma interpretação mais ampla, em linha com a jurisprudência da UE, dos conceitos de trabalho igual e de igual valor em sede de igualdade remuneratória.

³⁹ V. também o Ac. Enderby, Proc. C-127/92, de 27.10.1993. “(...) quando houver estatísticas significativas que revelem uma diferença sensível de remuneração entre duas funções de valor igual, das quais uma é exercida quase exclusivamente por mulheres e a outra principalmente por homens, o artigo 119.º do Tratado impõe à entidade patronal que justifique esta diferença por factores objectivos e estranhos a qualquer discriminação em razão do sexo.”

Com efeito, acompanhamos PALMA RAMALHO quando a Autora defende que *“da delimitação destes dois conceitos resulta, no nosso entender, uma clarificação do conceito de trabalho igual quando aplicado a situações de discriminação remuneratória em razão do sexo num sentido porventura mais amplo do que aquele que poderia resultar da aplicação directa e simples do brocardo constitucional “trabalho igual, salário igual, segundo a sua natureza, qualidade e quantidade”*⁴⁰.

No nosso entender, a efetuar-se uma interpretação restritiva, não seriam consideradas discriminatórias as práticas derivadas da segregação profissional ou as discrepâncias salariais camufladas com base no enquadramento em certas categorias profissionais.

2.4 O ónus da prova

Uma característica importante na caracterização do sistema jurídico português em matéria de igualdade é a temática do ónus da prova no âmbito de uma situação de discriminação em função do sexo.

Nos termos do artigo 25.º, n.º 5 do CT, *“cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.”*

Ou seja, bastará à trabalhadora *“alegar que desempenha as mesmas funções, trabalho de valor igual (não precisa de ser um trabalho de categoria equivalente) e que está a ser discriminada, cabendo à entidade patronal provar objectivamente a diferenciação”*⁴¹.

⁴⁰ V. neste sentido, PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, “Igualdade de Tratamento entre Trabalhadores e Trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Diretiva 75/117/CE em Portugal”, in *Jornadas-Hispano-Portuguesas sobre a Igualdade de Tratamento em Direito Comunitário*, Jerez de La Frontera, 16 e 17 de Novembro de 1995.

⁴¹ SANTOS BOTELHO, Catarina, *Algumas reflexões sobre o princípio da paridade retributiva*, Universidade Católica Portuguesa – Escola de Direito do Porto, fase letiva 2005/2006. É aliás, conforma assinala a Autora, uma técnica do Direito Europeu muito usada em sede de discriminação remuneratória em função do género.

Pese embora seja assinalável pela positiva o ónus da prova incumbir ao empregador, não deixa de recair sobre o trabalhador a obrigação de indicar os trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado e fornecer os dados quanto aos mesmos⁴².

Embora, conforme já mencionado, não sejam conhecidas em Portugal decisões jurisprudenciais a respeito da discriminação salarial em função do sexo, o STJ tem vindo a decidir que o trabalhador que se sente discriminado tem de alegar e provar, além dos factos que revelam a diferenciação de tratamento, também, os factos que integram, pelo menos, um daqueles fatores característicos da discriminação⁴³.

Ou seja, o sistema jurídico português onera o trabalhador discriminado com a apresentação de informação que, não raras vezes, é de difícil acesso e se encontra no poder do empregador.

Esta entrave é também uma das razões pelas quais a legislação falha no combate à disparidade salarial.

2.5 Transparência salarial

Em 2018, foi publicada a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que analisaremos detalhadamente *infra*.

⁴² Por esta razão, como assinala LEITE, Jorge, “há quem entenda não se verificar nestes casos qualquer inversão do ónus. Afinal, o autor, no caso a trabalhadora, não terá de produzir a difícil prova da discriminação, mas sempre terá de alegar as razões da suspeita da discriminação, cabendo ao empregador a prova de que o critério, a medida ou a prática em causa não é contrária ao mandato antidiscriminatório, assim afastando a suspeição.” in “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, 2004, p.76.

⁴³ Ac. do STJ, de 20.06.2018, Proc. 31947/15.9T8LSB.L2.S1, constando do texto da decisão que “Isto significa que a presunção de discriminação não resulta da mera prova dos factos que revelam uma diferença de remuneração entre trabalhadores da mesma categoria profissional, ou seja da mera diferença de tratamento, pois, exigindo a lei que a pretensa discriminação seja fundamentada com a indicação do trabalhador ou trabalhadores favorecidos, naturalmente tal fundamentação há de traduzir-se na narração de factos que, reportados a características, situações e opções dos sujeitos em confronto, de todo alheias ao normal desenvolvimento da relação laboral, atentem, direta ou indiretamente, contra o princípio da igual dignidade sócio-laboral, que inspira o elenco de fatores característicos da discriminação exemplificativamente consignados na lei.”.

Em síntese, o diploma em causa adotou medidas de transparências salarial e veio estabelecer obrigações de reporte.

Como é sabido, a transparência salarial é um *key factor* na eliminação do *gender pay gap*. Com efeito, quanto mais informação for conhecida, mais os trabalhadores ou os seus representantes poderão identificar práticas discriminatórias, e apresentar provas quanto às mesmas.

Contudo, na prática, a transparência salarial encontra diversos obstáculos.

É assinalável que Portugal providencia um sistema jurídico com matriz constitucional, bastante abrangente e completo que não admite qualquer prática discriminatória salarial em função do sexo.

Tendo em consideração esse mesmo sistema, é também identificável o contra senso entre a ampla proteção conferida e a alarmante disparidade salarial conhecida que persiste em Portugal.

Será o sistema normativo ineficaz na tutela de situações de discriminação salarial?

PALMA RAMALHO chama a atenção para o facto de que “*é ainda escassa a jurisprudência em matéria de igualdade de género, ao contrário do que sucede em relação a outros fatores de discriminação*”. Acrescenta a Autora que “*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*”.⁴⁴

Na realidade, o trabalho prestado por trabalhadores do sexo feminino não é tão valorizado, ainda quando igual, como o trabalho prestado por trabalhadores do sexo masculino. Como evidencia JOANA VASCONCELOS, mesmo quando igual, este “*tende a diferenciar-se quantitativa e qualitativamente do dos homens, exprimindo-se em menos horas prestadas, não raro em cargos, profissões e sectores menos bem remunerados*”⁴⁵.

⁴⁴ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Igualdade e Desigualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego, da Teoria à Prática” in A Igualdade nas Relações de Trabalho, Estudos Apodit 6, AAFDL, 2019, p.14

⁴⁵ JOANA VASCONCELOS, “MIND THE GAP! A propósito da disparidade salarial entre mulheres e homens”, 40.º aniversário da CITE, 2019.

Tendo em consideração o exposto, antes de avançarmos para a análise da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto e do regime especial que esta consagra na concretização de medidas de igualdade remuneratória, importa proceder a uma breve reflexão sobre o *gender pay gap* e as causas históricas e sociais conhecidas da (eterna) desigualdade remuneratória entre homens e mulheres.

3. O plano social: as estatísticas e as causas conhecidas da disparidade remuneratória entre homens e mulheres

3.1 O *gender pay gap*

No âmbito da temática da disparidade remuneratória entre homens e mulheres, é recorrente a convocação de um indicador denominado *gender pay gap*.

O *gender pay gap* reflete a percentagem a mais que os homens recebem, no plano remuneratório, em relação às mulheres. Com efeito, mede a diferença entre os ganhos médios masculinos e femininos, em percentagem, com referência à remuneração horária bruta.

Segundo o Eurostat, por referência a dados de 2020⁴⁶, o *gender pay gap* na União Europeia situa-se na ordem dos 13%, com Portugal a ocupar a 12.^a posição, nos 11.4%. Na base da tabela da União Europeia, está o Luxemburgo com 0.7%. Por sua vez, a Letónia ocupa o outro extremo da tabela, com um *gender pay gap* na ordem dos 22.3%.

Todavia, como indicado pelo Eurostat, nem sempre um *gender pay gap* baixo é sinónimo de igualdade salarial em função do sexo.

Muitas vezes, a baixa percentagem deve-se à reduzida participação das mulheres no mercado de trabalho, ou ao nível de educação das mulheres empregadas. Com efeito, representando as mulheres com qualificações mais elevadas uma percentagem grande das mulheres empregadas em determinado Estado, o salário médio das mulheres aparentará ser alto e relativamente igual ao dos homens. Assim, o *gender pay gap* resultante poderá ocultar a realidade de que as mulheres com menores qualificações são excluídas do mercado de trabalho nesse país.

Em Portugal, o *gender pay gap* situa-se nos já referidos 13.3%, por referência a dados de 2020.

46 Eurostat – *Gender pay gap* statistics, dados disponíveis em: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#cite_note-1, (dados consultados pela última vez em 05.03.2023).

Esta percentagem aumenta significativamente quando analisada em quadros superiores, por oposição ao início da carreira (i.e. estagiários e aprendizes)⁴⁷, ou quando verificada tendo por base o nível de habilitação (alta quando o nível de habilitação corresponde ao ensino superior, baixa quando o nível de habilitação é inferior ao ensino básico).

Ou seja, quando considerados determinados fatores como o nível de habilitação ou a comparação da retribuição auferida nos trabalhadores que ocupem cargos superiores, a desigualdade remuneratória é acentuada e alcança valores preocupantes. Exige-se assim, uma aplicação prudente do referido indicador e uma interpretação cautelosa dos seus resultados.

3.2 Causas conhecidas da disparidade remuneratória entre homens e mulheres: breve menção

Muitas são as causas conhecidas por detrás das diferenças na remuneração auferida por homens e mulheres. Estas causas são “*múltiplas, complexas, e muitas vezes interligadas, podendo incluir fatores estruturais, legais, sociais, culturais e económicos*”⁴⁸.

Com efeito, as mulheres trabalham menos horas em “trabalho pago”, têm uma maior probabilidade de virem a celebrar contratos a termo ou de trabalharem em *part-time* e ocupam uma baixa percentagem de lugares de tomada de decisão, isto é, posições de liderança⁴⁹.

Embora não caiba no escopo do presente trabalho o aprofundamento de todas as dimensões integrantes da desigualdade de género, realizaremos uma breve análise daquelas que julgamos serem as mais significativas.

⁴⁷ CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – Diferença salarial entre homens e mulheres (2021), consultável em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/Brochura-GPG_vFINAL.pdf (Dados consultados pela última vez em 05.03.2023). O *gender pay gap* em 2021, quando apurado em quadros superiores, assume uma percentagem na ordem dos 25.5%, por contraste a uma percentagem de 4% quando apurado em estagiários, praticantes e aprendizes.

⁴⁸ CITE, *Disparidades salariais entre homens e mulheres em Portugal*, disponível em: http://cite.gov.pt/pt/acite/disparidadessalariais_05.html

⁴⁹ Para não referenciar os problemas estruturais que remontam à educação das crianças, na qual ainda muitas vezes se perpetua desde cedo estereótipos de género.

- **A conciliação da vida profissional e familiar: tempo de trabalho**

Como o refere DAVID CARVALHO MARTINS, “*as pessoas podem desempenhar múltiplos papéis em simultâneo: trabalhadores, pais, avós, filhos, netos, adotantes, adotados, cônjuges, unidos de facto, estudantes, voluntários, políticos e crentes.*”⁵⁰

De acordo com dados estatísticos divulgados pela OCDE em 2018⁵¹, as mulheres dedicam mais tempo a tarefas domésticas do que os homens, sendo que, em Portugal, as mulheres passam 5h e 28m por dia a prestar trabalho não remunerado⁵². Por sua vez, no caso dos homens, este tempo reduz para 1h e 50m, o que reflete a desigualdade na repartição das tarefas domésticas.

Consequentemente, assegurando as mulheres a maior parte dos cuidados a nível familiar, no plano prático, tal resulta em terem de abandonar frequentemente a respetiva atividade profissional para tomar conta de familiares dependentes, recorrer ao trabalho em “*part-time*”⁵³, tendo ainda menos disponibilidade para horas extraordinárias⁵⁴.

Apesar de o Código do Trabalho prever várias medidas de flexibilização dos tempos de trabalho⁵⁵, o estigma social associado ao papel da mulher e à sua posição nas lides domésticas, continua a ser a principal causa da disparidade salarial observada.

⁵⁰CARVALHO MARTINS, David, “Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal” in *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, Estudos Apodit 5, AAFDL, 2019, p. 96

⁵¹ OCDE, Balancing paid work, unpaid work and leisure, disponível em: <https://www.oecd.org/gender/balancing-paidwork-unpaid-work-and-leisure.htm> (dados consultados pela última vez em 05.03.2023).

⁵² Como por exemplo, tarefas domésticas, compras para o lar, cuidados com crianças e idosos, etc.

⁵³ As estatísticas referidas revelam um número superior de mulheres a recorrer a esta modalidade de trabalho, em comparação com o número de homens.

⁵⁴ Comprometendo, assim, a atribuição de prémios em função da produtividade ou de horas produzidas. Com efeito, apesar do artigo 35.º - A do Código do Trabalho proibir discriminações com base no exercício dos direitos de maternidade e paternidade, não dá resposta a situações em que, por exemplo, a mulher tem menos disponibilidade para mais horas produzidas por ter de abandonar a sua atividade para cuidar da família.

⁵⁵ V. artigos 55.º, 56.º, 57.º e 166.º do Código do Trabalho.

Neste contexto, subscrevemos totalmente PALMA RAMALHO, quando a Autora conclui que “*mesmo que se conseguisse erradicar os restantes fatores, bastaria a persistência do desequilíbrio entre homens e mulheres das tarefas familiares para manter a desigualdade de género no trabalho e no emprego*”⁵⁶.

- **Maternidade**

Indubitavelmente, uma das principais causas do *gender pay gap*, interligada com a conciliação da vida profissional e familiar é a parentalidade.

Observando os dados do EUROSTAT⁵⁷ quanto ao índice de desigualdade salarial entre homens e mulheres por grupos de idade, verifica-se que o *gender pay gap* tende a aumentar consideravelmente a partir dos 25 anos de idade – o que coincide com o início mais frequente da idade reprodutiva feminina.

A este propósito, veja-se o considerando n.º 10 da Diretiva EU 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20.06.2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores: “*Quando têm filhos, as mulheres são mais suscetíveis de trabalhar menos horas em empregos remunerados e a consagrar mais tempo a responsabilidades de prestação de cuidados não remuneradas*”.

O diploma em causa visa a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. Com efeito, a falta de incentivos ao gozo da licença de paternidade e de licença parental, resulta na baixa aderência por parte dos pais. Consequentemente, as mães interrompem frequentemente a carreira para prestar o apoio necessário à dinâmica familiar.

Neste sentido, Portugal tem vindo a alterar o regime de licença parental (v. artigo 40.º, n.º 1 a 3 do Código do Trabalho) e de licença de paternidade e alargar o período de gozo previsto.

⁵⁶ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Igualdade e Desigualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego, da Teoria à Prática” in *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, Estudos Apodit 6, AAFDL, 2019, p. 16.

⁵⁷ Eurostat – *Gender pay gap statistics*, dados disponíveis em: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#cite_note-1, (dados consultados pela última vez em 05.03.2023).

Com efeito, em referência à licença de paternidade, o artigo 43.º do CT prevê o gozo obrigatório, pelo pai, de uma licença parental de 28 dias úteis, com direito a subsídio parental correspondente a 100% da sua remuneração. Após o gozo da licença, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Além disso, encontra-se também preconizado no Código do Trabalho que os progenitores não podem ser prejudicados relativamente a prémios de assiduidade e produtividade, assim como na progressão de carreira, pelo tempo retirado para fazer uso das respetivas licenças parentais⁵⁸.

- **Outras causas**

Como referido, as causas para o *gender pay gap* são complexas e implicam um esforço coletivo e concertado para a sua eliminação.

A educação para o desempenho de papéis diferenciados, como a sempre-presente ideia de que a mulher deve ocupar o lugar de “fada do lar”⁵⁹ e o incentivo desde cedo a ocupar profissões tradicionalmente “femininas”, faz com que estas se afastem de áreas melhor remuneradas como a ciência, a tecnologia ou a engenharia, onde se encontram sub-representadas.

Com efeito, os setores de atividade nos quais as mulheres prevalecem, são os menos valorizados e os pior remunerados (sector administrativo, da educação, serviços sociais, etc.).

Para além disso, verifica-se uma proeminente assimetria nos lugares de liderança e de tomada de decisão (“*the glass ceiling*”), onde as mulheres se encontram sub-representadas. Em dezembro de 2022, a percentagem de mulheres CEO nas empresas da lista “Fortune 500” era de 9.4%, o que representa 47 mulheres⁶⁰.

⁵⁸ V. neste sentido, artigos 24.º, n.º 1, 25.º, n.º 1, 31.º, n.º 4, 32.º - A e 65.º, n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho.

⁵⁹ Sobre ser na esfera privada que reside a maior causa da desigualdade entre homens e mulheres, nomeadamente, a crença de que o cuidado dos filhos e outros dependentes é tarefa das mulheres, v. RÊGO, Maria do Céu Cunha, “A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa” in *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal Políticas e Circunstâncias*, CITE, Lisboa, 2010, p. 87.

⁶⁰ V. “Female CEOs of Fortune 500 list of Companies 2022”, publicada pela Fortune em Dezembro de 2022, consultável em: <https://fortune.com/ranking/fortune500/2022/search/?ceowoman=true>

Com a presença cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho, o problema da desigualdade tornar-se-á cada vez mais penalizador economicamente e socialmente nefasto a longo prazo.

Nesse sentido, JOANA VASCONCELOS chama a atenção para o facto de as consequências de tal disparidade salarial se prolongarem para além da vida profissional, na medida em que, *“sendo as prestações de reforma calculadas, em boa medida, com base nos descontos efetuados sobre os rendimentos auferidos, não surpreende que o gender pay gap conduza a um pension gap”*⁶¹. Assim, a disparidade salarial apresenta-se também como um problema económico do futuro, colocando as mulheres em maior risco de pobreza que os homens.⁶²

⁶¹ JOANA VASCONCELOS, “MIND THE GAP! A propósito da disparidade salarial entre mulheres e homens”, 40.º aniversário da CITE, 2019.

⁶² Para desenvolvimento do tema, v. PARLAMENTO EUROPEU, “The gender gap in pensions in the EU”, disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/631033/IPOL_BRI\(2019\)631033_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/631033/IPOL_BRI(2019)631033_EN.pdf)

4. A Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto

4.1 Escopo e âmbito de aplicação

A igualdade remuneratória entre homens e mulheres, embora tutelada na Constituição da República Portuguesa e concretizada no Código do Trabalho, é ainda, na prática, uma realidade distante.

Com efeito, é manifesta a incongruência entre, por um lado a existência de um quadro legislativo completo que não admite qualquer prática discriminatória em função do género que não seja assente em critérios objetivos e comuns a homens e mulheres e, por outro, os números da disparidade remuneratória.

Nesse sentido, tendo em vista a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, foi aprovada, em 21 de agosto de 2018, a Lei n.º 60/2018, apelidada de “Lei da Igualdade Salarial”, aplicada, frisamos, tanto a homens como mulheres.

Na Exposição de Motivos da respetiva iniciativa legislativa afirma-se o seguinte: *“apesar da vasta legislação internacional, europeia e nacional que consagra o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor, continua a verificar-se uma situação de desvantagem generalizada, sistémica e estrutural das mulheres no mercado de trabalho”*.⁶³

Considerando tal assimetria, o diploma em causa visa a adoção de políticas remuneratórias transparentes pelas entidades empregadoras (assentes na avaliação das funções segundo critérios objetivos), a criação de mecanismos de informação, assim como reforçar as competências da CITE e da ACT. Por outras palavras, a nova lei é aprovada à luz de uma necessidade fundamental: a efetivação do princípio do “trabalho igual, salário igual”.

É por demais evidente que a falta de transparência relativamente aos salários e aos métodos de avaliação contribui para a segregação do mercado e para o *pay gap*.

⁶³ Ofício n.º 1028/XIII/1.ª – CACDLG/2017 (Parecer sobre a Proposta de Lei n.º 106/XIII/3.ª (GOV)), 13.12.2017.

Com esta lei, Portugal passou, assim, a pertencer ao grupo de países com legislação específica em matéria de discriminação remuneratória entre homens e mulheres, na qual são previstas obrigações de reporte e de transparência salarial.

4.2 O conceito de “remuneração”

A lei em apreço define no artigo 2.º cinco conceitos: “remuneração”, “discriminação”, “discriminação remuneratória em razão do sexo” e “proposta técnica de parecer sobre discriminação remuneratória”.

Apesar de muitos dos preceitos serem uma repetição do já estabelecido no CT, a definição de “remuneração” assume particular importância neste contexto. Para efeitos da presente lei, o conceito “remuneração”, inclui *“a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como as prestações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho”*⁶⁴.

Ora, este preceito é muito importante e vem pôr fim a uma problemática que se verificava na discriminação em função do género. Com efeito, não se encontrava claramente definido na lei se a remuneração quando analisada no seio da discriminação em função do género deveria ser considerada em sentido estrito⁶⁵, como contrapartida direta da prestação de trabalho, ou em sentido amplo, abrangendo todas as prestações pecuniárias auferidas pelo trabalhador.

A jurisprudência do TJUE, assim como o próprio texto do artigo 157.º preconiza o conceito de remuneração em sentido amplo.

São exemplo dessa interpretação o decidido no Ac. Brunnhofer, Proc. C-381/99, de 26.06.2001, na medida em que *“O conceito de remuneração, a que se referem os artigos 119.º do Tratado e 1.º da directiva, compreende, segundo jurisprudência igualmente constante,*

⁶⁴ Cfr. Artigo 2.º, n.º 1, alínea b) da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto.

⁶⁵ Em sentido estrito, ou como “retribuição”. De acordo com o n.º 1 do artigo 258.º do Código do Trabalho, *“considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho”*.

todas as regalias pecuniárias ou em espécie, actuais ou futuras, desde que sejam pagas, ainda que indirectamente, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último” e o Ac. Barber, Proc. 262/88, de 17.05.1990, onde se concluiu que “*a circunstância de determinadas prestações serem pagas após a cessação da relação de trabalho não exclui a possibilidade de terem a natureza de remuneração, na acepção do artigo 119.º do Tratado.*”

O conceito de remuneração, em sede do princípio de igualdade, não se limita assim ao conceito de retribuição em sentido técnico-jurídico. Se assim não fosse, o princípio perderia a sua efetivação no plano prático, uma vez que as práticas discriminatórias poderiam ser ladeadas através da diminuição de outras prestações pecuniárias que não integrassem o conceito de retribuição.

A primeira parte da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º corresponde ao texto do n.º 2 do artigo 258.º do Código do Trabalho⁶⁶, o qual visa responder à pergunta, “*quando é que uma atribuição do empregador ao trabalhador é considerada retribuição?*”.⁶⁷ Como é consabido, integram o conceito legal de retribuição os seguintes elementos: a regularidade e periodicidade, a patrimonialidade, a obrigatoriedade para o empregador e a corresponsabilidade relativamente à prestação do trabalho.

Por sua vez, a segunda parte da alínea constitui a *pedra de toque* no conceito de remuneração estabelecido na Lei da Igualdade, na medida em que são incluídas no conceito de remuneração para fins de igualdade, prestações que o Código do Trabalho exclui do âmbito retributivo. Tal inclusão vem assim reforçar a interpretação em sentido amplo do conceito de remuneração.

⁶⁶ Artigo 258.º - Princípios gerais sobre a retribuição

1 - Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 - À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código.

⁶⁷ JOANA VASCONCELOS – *Código do Trabalho Anotado* (coord: Pedro Romano Martinez), 13.ª ed., Almedina, 2020, p. 641.

À luz do texto da Lei da Igualdade Salarial, as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes⁶⁸, as gratificações, os prémios ou incentivos, são consideradas prestações incluídas no conceito de remuneração para efeitos da presente lei.

A exclusão destas importâncias do conceito de retribuição, no Código de Trabalho, fundamenta-se no facto de todas estas prestações mencionadas terem “*como denominador comum uma causa-função diversa da estrita contrapartida do trabalho prestado*”⁶⁹. Nas palavras de LEAL AMADO⁷⁰, “*do que se trata, em suma, é de tentar evitar que as partes, através da simples manipulação do nomen das prestações, impeçam a correta qualificação jurídica de tais prestações*”, sem prejuízo das ressalvas presentes no artigo 260.º do CT.

Contudo, em sede de discriminação, seria uma incongruência se, em matéria de igualdade remuneratória o princípio do “*trabalho igual, salário igual*” apenas se aplicasse ao conceito de retribuição no sentido técnico-jurídico.

Nestes termos, a lei sob análise, a fim de evitar discriminações “ *mascaradas*”, concede uma proteção mais robusta e completa ao trabalhador, alargando o alcance da paridade salarial para além da retribuição em sentido estrito, em linha com a interpretação ampla acolhida na jurisprudência da UE.

A este propósito, JOSÉ JOÃO ABRANTES⁷¹ assinala que esta medida é fundamental no combate à desigualdade salarial, na medida em que, “*quanto maior for a extensão do conceito de remuneração, maior será o potencial de blindagem contra as desigualdades salariais*”.

⁶⁸ V. alínea a), n.º 1, do artigo 260.º do CT: “(...) salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;”

⁶⁹ JOANA VASCONCELOS in *Código do Trabalho Anotado* (coord: Pedro Romano Martinez), 13.ª ed., Almedina, 2020, pp. 641 e ss.

⁷⁰ LEAL AMADO, João, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, p. 305

⁷¹ JOSÉ JOÃO ABRANTES, “Igualdade e desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho”, in *40.º aniversário da CITE*, 2019.

4.3 Informação e plano de avaliação

De acordo com o estabelecido no artigo 3.º do diploma em causa, o serviço do ministério responsável pela área laboral competente procederá ao tratamento periódico de dados estatísticos, através da disponibilização de (a) um barómetro geral e sectorial das diferenças remuneratórias, e de (b) um balanço destas, por empresa, profissão e níveis de qualificação, com o devido cumprimento do regime legal da proteção de dados pessoais⁷².

Pretende-se, com esta medida, a promoção da transparência salarial no âmbito de uma organização, assegurando-se o tratamento da informação entregue pelas empresas.

A informação recolhida encontra-se disponível publicamente, no sítio da *Internet*, no Gabinete de Estratégia e Planeamento⁷³.

Esta medida surge no âmbito do plano de ação da UE para 2017-2019, que visava colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres e consta da COM/2017/0678 da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu, no âmbito do qual foi definida como uma das oito grandes vertentes de ação⁷⁴: a promoção da transparência.

O que assenta numa premissa simples: o sigilo relativamente às remunerações ajuda a encobrir potenciais situações discriminatórias dificultando a sua deteção.

⁷² Apesar da lei prever a publicação online do balanço por empresa, o Ministério do Trabalho confirmou em 2020 que o balanço por empresa não será publicado, devido à necessidade de proteção de dados pessoais de trabalhadores e empresas.

⁷³ O Barómetro de 2022 encontra-se disponível desde Junho de 2022, em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho#igualdade+remunerat%c3%b3ria>

⁷⁴ São as seguintes as oito grandes vertentes de ação:

- 1- Melhorar a aplicação do princípio da igualdade salarial;
- 2- Combater a segregação profissional e setorial;
- 3- Quebrar o «teto de vidro»: iniciativas para combater a segregação vertical;
- 4- Combater o efeito penalizante das obrigações familiares;
- 5- Melhorar a valorização das competências, dos esforços e das responsabilidades das mulheres;
- 6- Promover a transparência: denunciar as desigualdades e os estereótipos;
- 7- Alertar e informar sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- 8- Reforçar parcerias para combater as disparidades salariais entre homens e mulheres.

As medidas de transparência agora implementadas visam, assim, que os trabalhadores tenham a possibilidade de aferir a remuneração média por sexo e por tipo de trabalho na respetiva organização onde se inserem.

Posteriormente, a informação recolhida é tratada e enviada à ACT. Verificando-se a existência de diferença remuneratória entre homens e mulheres, a ACT, no prazo de 60 dias após a recção do balanço, notificará a entidade empregadora para, no prazo de 120 dias, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias, que será implementado por 12 meses. Nos termos do artigo 5.º, n.º 2, o plano assentará na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo.

Tendo terminado o período de implementação do plano de avaliação, a entidade empregadora, nos termos do n.º 3 do artigo 5.º, deve comunicar os resultados do mesmo, justificando as diferenças remuneratórias que possam ter justificação, e corrigindo as que não a têm.

Caso o empregador não justifique as diferenças existentes na remuneração, não demonstrando existir para tal um critério objetivo, estas serão consideradas discriminatórias, estabelecendo-se assim uma presunção de discriminação, em consonância com o disposto no n.º 5 do artigo 5.º.

4.4 O Barómetro de 2022: breve análise

Um dos instrumentos introduzidos por esta nova legislação é o Barómetro das Diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, de acesso público⁷⁵.

Face à disponibilização destes dados, cabe proceder a uma breve análise dos seus resultados.

Primeiramente, este instrumento mostra-se educativo, no sentido em que explica no que consistem indicadores como o *gender pay gap*, o *gender pay gap ajustado*, e o *gender pay gap sectorial ajustado*.

⁷⁵ O Barómetro, na medida em que utiliza os dados do Quadro de Pessoal das empresas, apenas considera os valores auferidos pelos Trabalhadores por Conta de Outrem, a Tempo Completo.

No ano de 2020, o *gender pay gap* no referente a remuneração mensal base era de 13,3%. Porém, atendendo ao *gender pay gap*, ou seja, ao indicador que contabiliza não só a remuneração base, mas também os prémios, os subsídios regulares e a remuneração por trabalho suplementar, este reflete o valor preocupante de 16,1%.

Da análise do Barómetro é possível retirar diversas conclusões que confirmam as considerações genéricas feitas:

1. Em primeiro lugar, as mulheres ocuparam em 2022 uma percentagem muito superior (68%) à dos homens (32%), no que respeita ao número de trabalhadores a tempo parcial.
2. O *gender pay gap* é mais alto nas empresas de maior dimensão.
3. De acordo com a variável da antiguidade, o *gender pay gap* tem tendência a crescer e a acentuar com o avançar da carreira. As carreiras com 20 ou mais anos são as que apresentaram um *gender pay gap* mais elevado (23.9%).
4. Por sua vez, atendendo à variável da qualificação, confirma-se ser nos quadros superiores que se regista um *gender pay gap* alarmante, na ordem dos 25.2%. Em contrapartida, nos estagiários, praticantes e aprendizes, o *gender pay gap* verifica-se baixo, nos 6%. Confirma-se, assim, que o diferencial salarial entre homens e mulheres é maior ao nível dos “quadros superiores”, “sendo menor na base do que no topo da hierarquia”⁷⁶.
5. Já no que respeita à variável da profissão, verifica-se, sem surpresa, que o *gender pay gap* mais baixo se regista no pessoal administrativo, onde a presença das mulheres é, pois, significativa quando em comparação com outros setores, na ordem dos 8.4%.
6. Por fim, uma breve nota quanto à variável das habilitações profissionais. Quanto mais qualificadas são as mulheres, maior é o *gender pay gap*. Constata-se que o *gender pay gap* ganho em trabalhadores com o nível de habilitação até ao ensino superior é de 26.3%, enquanto nos trabalhadores que possuem até ao ensino básico é de 20.4%.

Apesar de útil e demonstrativo da disparidade salarial que persiste no mercado laboral português, o barómetro apenas abrange os trabalhadores por conta de outrem e não os

⁷⁶CITE, *Disparidades salariais entre homens e mulheres em Portugal*, disponível em: http://cite.gov.pt/acite/disparidadessalariais_05.html

trabalhadores independentes ou prestadores de serviços, excluindo, dessa forma, dados relativos a uma percentagem significativa de mulheres que tipicamente ocupam estes cargos.

Por outro lado, a informação contida no Barómetro é manifestamente insuficiente para que um trabalhador se aperceba de práticas discriminatórias na empresa. Com efeito, a Lei da Igualdade Salarial prevê a publicação *online* de um Balanço, por empresa. Todavia, em 2020, o governo confirmou que não iria publicar este instrumento por motivos relacionados com a proteção de dados.

Tal tornando, assim, em parte, infrutífera a adoção de medidas de transparência salarial, ao não permitir aos trabalhadores verificarem os dados publicados e aperceberem-se de eventuais práticas discriminatórias no seio da respetiva empresa.

4.5 Ónus da prova

No âmbito da alegação de discriminação, a Lei da Igualdade salarial, no artigo 4.º, n.º 2, remete o ónus de demonstração da existência de uma política remuneratória transparente para o empregador. Este preceito repete, em suma, o artigo 25.º, n.º 5 do CT, na medida em que, “*cabe a quem alegue a discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considere discriminado, incumbido ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação*”.

Estabelece-se, assim, que os empregadores terão de demonstrar não só perante os trabalhadores, mas também perante os tribunais, a ACT e a CITE o recurso a critérios objetivos que justifiquem a desigualdade salarial.

Caso o ónus recaísse sobre o trabalhador discriminado, seria objetivamente muito difícil que qualquer trabalhador apresentasse prova de que o seu trabalho seria igual em função dos critérios de quantidade, natureza e qualidade.⁷⁷

⁷⁷ V. neste sentido, 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, pp. 313-344.

A jurisprudência do TJUE tem vindo a decidir, nesta matéria, que é verdade que compete à pessoa que alega factos em apoio de um pedido fazer a prova da sua existência. Como tal, em princípio, o ónus de provar a existência de uma discriminação em matéria de remuneração baseada no sexo recai sobre o trabalhador que se considera vítima de tal discriminação. No entanto, em matéria de discriminação em função do sexo, o ónus da prova pode ser invertido, quando tal se revelar necessário para não privar os trabalhadores aparentemente vítimas de discriminação de qualquer meio eficaz para fazer respeitar o princípio da igualdade de remunerações (v. Acórdão Enderby do TJUE⁷⁸). No mesmo sentido, veja-se o Acórdão Danfoss⁷⁹ e o Acórdão proferido no âmbito do caso ACCEPT⁸⁰, no qual comentários proferidos por um *shareholder* maioritário da associação de teor homofóbico foram suficientes para inverter o ónus da prova.

4.6 A CITE

Visando reforçar as competências da CITE em matéria de igualdade e assegurar a efetiva aplicação da legislação em matéria de igualdade, a Lei da Igualdade Salarial prevê, no artigo 6.º, a competência da CITE para, a pedido dos trabalhadores ou representantes sindicais, emitir um parecer de natureza vinculativa sobre a existência de discriminação remuneratória em razão de sexo por trabalho igual ou de igual valor.

Note-se que a CITE já detinha, no exercício das suas funções, a competência para emitir pareceres sobre as matérias em causa⁸¹. Com a Lei da Igualdade Salarial, os pareceres assumem agora carácter vinculativo.

O requerimento deve ser apresentado por escrito e conter os fundamentos da alegada discriminação remuneratória, assim como a indicação do trabalhador ou trabalhadores do outro sexo em relação aos quais o requerente se considera discriminado.

⁷⁸ Proc. C-127/92, de 27.10.1993.

⁷⁹ Proc. C-109/88, de 17.10.1989.

⁸⁰ Proc. C-81/12, de 25.04.2013.

⁸¹ Cfr. Lei Orgânica da CITE, aprovada pelo Decreto n.º 124/2010 de 17 de novembro. A competência para emissão de pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego encontra-se expressamente previsto no artigo 3.º, alínea a).

Recebido o requerimento, a CITE solicitará a informação referente à política remuneratória à entidade empregadora e a critérios usados no cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação aos quais o requerente se considera discriminado. Caso a entidade empregadora não disponibilize a informação solicitada no prazo estabelecido (30 dias), tal equivale à não justificação das diferenças remuneratórias.

Se a CITE concluir pela existência de indícios de discriminação remuneratória, a entidade empregadora será notificada para, no prazo de 180 dias, pronunciar-se sobre os indícios em causa.

Reforça-se, deste modo, a presunção da existência de discriminação quanto às diferenças remuneratórias não justificadas, o que nos parece razoável tendo em conta que nos encontramos no domínio da desigualdade salarial em função do sexo

O parecer é posteriormente comunicado ao requerente e à ACT, a fim de que esta inspecione e, sendo o caso, sancione o empregador infrator.

Já em sede judicial, os tribunais portugueses passam também a comunicar de imediato à CITE as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em razão do sexo transitadas em julgado⁸², permitindo assim acompanhamento e sinalização de empresas onde se venha a julgar verificada a existência de desigualdade salarial por discriminação.

Ora, como evidenciado, a jurisprudência nesta matéria é inexistente, pelo que esta medida carece, até ver, de utilidade por falta de aplicação.

4.7 Sanções abusivas e regime sancionatório

Numa ótica de proteção do trabalhador, prevê-se expressamente no artigo 7.º como abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada, quando esta tenha lugar até um ano após o pedido de

⁸² V. artigo 9.º (*Registo de Condenações*) da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto.

parecer à CITE. Visa-se, deste modo, não condicionar o exercício deste direito pelo trabalhador, por receio de que tal resulte em represália pelo empregador.

No que respeita ao regime sancionatório, para além das coimas aplicáveis em função das contraordenações praticadas, caso as discrepâncias remuneratórias identificadas se mantiverem findo o prazo de doze meses decorrido após a notificação da ACT para as alterar, a entidade empregadora incorre numa contraordenação grave, nos termos do artigo 12.º. A esta contraordenação, pode somar-se a aplicação de uma sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

4.8 O RGPD e a articulação com a discriminação salarial

É inegável que, atualmente, a economia, o tecido empresarial e o mercado de trabalho encontram-se em constante adaptação ao mundo digital. Com efeito, vivemos hoje no seio de uma “sociedade de informação”.

Como manifestação da digitalização da informação, foi publicado, na União Europeia, o Regulamento Geral da Proteção de Dados – Regulamento (EU) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, de aplicabilidade direta em Portugal, e desenvolvido pela Lei n.º 59/2019 de 8 de agosto.

O RGPD não é indiferente ao direito laboral. Nas palavras de TERESA COELHO MOREIRA, *“esta nova realidade não poderia passar à margem do Direito do trabalho, de maneira tal que hoje é corrente a expressão nudez tecnológica do trabalhador, na medida em que existe uma automatização de dados sobre o trabalhador que, muitas vezes, incide sobre aspetos que fazem parte da sua privacidade e que, por isso, estão protegidos e tutelados juridicamente.”*⁸³ Significa isto que, no âmbito de um vínculo laboral, o empregador detém na sua posse dados pessoais dos trabalhadores, muitas vezes sensíveis, que agora se encontram sobre a alçada do RGPD.

⁸³ TERESA COELHO MOREIRA – “Algumas questões sobre o RGPD e as relações de trabalho”, in *O Regulamento Geral de Proteção de dados e as relações de trabalho*, Estudos Apodit 6, AAFDL, 2020, p.16

No que respeita à Lei da Igualdade Salarial e ao RGPD, a sua articulação assume contornos particulares, sendo vários os desafios que, na prática, se colocam quanto à compatibilidade, nomeadamente, das obrigações de reporte e de publicação, e o próprio RGPD.

Por um lado, o RGPD visa proteger informação relativa ao trabalhador, designadamente, os seus dados pessoais. Por outro, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto visa aumentar a transparência da informação e a sua comunicação, por forma a identificar práticas discriminatórias.

Com efeito, a remuneração de um trabalhador e as informações relativas a esta são consideradas, em conformidade com o preceituado no artigo 4.º, n.º 1 do RGPD, “dados pessoais”, na medida em que se refere a uma pessoa identificável através dela (titular dos dados / trabalhador).

O RGPD aplica-se somente a dados pessoais, por oposição a dados anónimos (que não podem ser rastreados até uma pessoa suscetível de ser identificada por esses mesmos dados).

Todavia, se os dados puderem ser rastreados através de uma *key* ou informação adicional, já serão considerados dados pessoais, pelo que o seu tratamento estará sujeito aos preceitos do RGPD.

Prevê a Lei da Igualdade Salarial, no artigo 3.º, n.º 5, que o tratamento estatístico deve assegurar a proteção de dados pessoais. Articulado este preceito com o RGPD, resulta que o tratamento dos dados pelo serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico se encontra legitimado pelo artigo 6.º do RGPD, na medida em que, no teste de ponderação inerente ao tratamento dos dados, o interesse legítimo no tratamento da informação serve como fundamento para tal, integrando este conceito, a título de exemplo, mas com relevância para o caso, os fins estatísticos, ou o exercício do direito de informação e transparência.⁸⁴

Ora, apesar de a Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto prever o dever de respeito pelos dados pessoais, tal implica a adoção de medidas de caráter limitador, como por exemplo, a não

⁸⁴ V. considerandos 26, 47, 48 e 49 do RGPD.

publicação de informação relativa a salários de determinada categoria profissional, dentro de uma empresa, onde, porventura, apenas se encontrem empregadas três ou menos pessoas⁸⁵.

Prova desta incongruência é a decisão do Ministério do Trabalho de não publicar o balanço, uma vez que este inclui informação nominativa das empresas e dos trabalhadores.

Ora, como vimos, um trabalhador que esteja a ser vítima de discriminação, de forma a requerer um parecer vinculativo por parte da CITE, tem de indicar o/s trabalhador/es em relação aos quais se considera discriminado, fundamentando a sua alegação.

Questiona-se, assim, como irá o trabalhador identificar os colegas para este fim. Os dados tornados públicos não permitem um rastreamento a um trabalhador em concreto, nem possibilitam, conforme resulta do barómetro publicado, qualquer perceção de discriminação.

Identifica-se, nos termos mencionados, um obstáculo à efetivação do princípio igual salário igual, pois um trabalhador não tem forma de aferir quanto auferir um colega seu ou sequer se está a ser discriminado. A informação para que um trabalhador seja bem sucedido num caso de discriminação depende, assim, de dados que apenas se encontram na posse do empregador⁸⁶.

Ademais, após recebido o requerimento, a CITE notifica a entidade empregadora, de forma que esta lhe disponibilize os critérios usados para o cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação relativamente aos quais o requerente se considera discriminado.

Ora, esta informação é claramente um dado pessoal do trabalhador e, embora reconheçamos que o ponto carece de aprofundamento, questiona-se se tal não violará o direito à proteção de dados do trabalhador do outro sexo, ou, pelo contrário, numa aplicação dos princípios presentes no RGPD, nomeadamente, de ponderação dos interesses em causa e atendendo à consagração

⁸⁵ A este propósito, v. relatório da COMISSÃO EUROPEIA, “Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on ‘equal pay for equal work of equal value’, Brussels, 2020, p.59.

⁸⁶ V. sobre o tema em análise, HOOTON, Victoria / PEARCE, Henry, “Pay Transparency, Information Access Rights and Data Protection Law: Exploring Viable Alternatives to Disclosure Orders in Equal Pay Litigation” in *Industrial Law Journal*, 2023.

do “princípio trabalho igual, salário igual” como um direito fundamental da União Europeia, tal será lícito e legítimo.

O TJUE abordou o tema no Ac. Worten — Equipamentos para o Lar SA v Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)⁸⁷. Estava em causa a obrigação da Worten colocar à disposição da ACT o registo dos tempos de trabalho para permitir a sua consulta imediata, prevista no artigo 202.º, n.º 1, do Código do Trabalho. O TJUE veio a decidir que as normas relativas ao tratamento de dados pessoais *“devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, que impõe ao empregador a obrigação de pôr à disposição da autoridade nacional com competência para a fiscalização das condições de trabalho o registo dos tempos de trabalho, a fim de permitir a sua consulta imediata, na medida em que essa obrigação seja necessária para o exercício, por essa autoridade, da sua missão de fiscalização da aplicação da legislação em matéria de condições de trabalho, nomeadamente, no que respeita ao tempo de trabalho.*

Por fim, note-se que o RGPD consagra, no artigo 88.º, o tratamento de dados em contexto laboral, preceito a que corresponde o artigo 28.º da Lei 58/2019, de 8 de agosto, nos termos do qual *“o empregador pode tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores para as finalidades e com os limites definidos no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar ou noutros regimes setoriais, com as especificidades estabelecidas no presente artigo”*.

Os preceitos invocados visam conceder ao trabalhador uma tutela diferenciada, devido à sua relação de dependência com o empregador. Com efeito, o artigo 88.º do RGPD permite que, na ordem interna de cada Estado-Membro, a lei e a contratação coletiva estabeleçam normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades respeitantes ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, em matérias como a igualdade e diversidade no local de trabalho. A este propósito, JOANA VASCONCELOS refere que *“a norma contida no n.º 1 do artigo 88.º, do RGPD – que, é sabido, integra o nosso direito interno – esclarece constituir este, melhor dizendo, o regime por este estabelecido, uma regra de proteção mínima, que*

⁸⁷ Ac. TJUE Worten — Equipamentos para o Lar SA v Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), Proc. C-342/12, de 30.05.2013.

institui um determinado nível (comum e, naturalmente, imperativo) de tutela, admitindo, contudo, a sua derrogação in melius no plano interno”⁸⁸.

Em síntese, a articulação cuidadosa do RGPD com a legislação que promova medidas de transparência em igualdade remuneratória assume-se como um tema fundamental em várias dimensões. Com efeito, o trabalhador discriminado tem de indicar os trabalhadores face aos quais se sente discriminado, o que se pode provar árduo na prática.

Por outro lado, a possibilidade de a CITE poder requerer informações relativas à remuneração dos trabalhadores do sexo oposto face aos quais o requerente se sinta discriminado deve ser facilitada e entendida como lícita ao abrigo dos princípios da ponderação e do interesse público⁸⁹.

As trabalhadoras femininas discriminadas necessitam de ter na sua posse toda a informação necessária para alegarem e fundamentarem as práticas discriminatórias de que são alvo, nomeadamente, têm de ser capazes de identificar os trabalhadores aos quais se sentem discriminadas, sem que tal consista numa violação do RGPD. De outra forma, a legislação esbarrará sempre em dificuldades de aplicação.

4.9 Planos de igualdade (Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto)

No âmbito da igualdade entre homens e mulheres no plano laboral e no *glass ceiling* já mencionado, cabe ainda referir a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a qual veio estabelecer o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Com esta Lei, foi introduzida em Portugal (v. artigo 7.º) a obrigação das entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaborarem anualmente planos para a

⁸⁸ JOANA VASCONCELOS, “RGPD e contratação coletiva”, in *O Regulamento Geral de Proteção de dados e as relações de trabalho*, Estudos Apodit 6, AAFDL, 2020, p. 41 e 42.

⁸⁹ Para que se clarifique, o interesse público consiste no combate à desigualdade remuneratória em função do sexo.

igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.

Estes planos são enviados à CITE, a qual pode emitir recomendações sobre os mesmos, publicando-as no respetivo sítio na *internet*. Em 2022, a CITE emitiu diversas recomendações a um número considerável de empresas, entre as quais se destacam a recomendação do plano dever ter uma calendarização específica e incluir apenas as medidas a concretizar naquele ano⁹⁰, assim como a informação dos recursos financeiros afetos a cada medida⁹¹, recomendando-se auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano⁹² e a utilização de linguagem clara e neutra neste.

4.10 Outros ordenamentos jurídicos com legislação específica em matéria de igualdade salarial

Considerando o crescente “*awareness*” da sociedade para a existência do *gender pay gap*, motivado principalmente pelo aumento do número de mulheres nas universidades no mercado de trabalho, são já vários os ordenamentos jurídicos, aos quais se juntou Portugal em 2018, a adotarem legislação específica no combate à disparidade salarial.

Decidimos, neste âmbito, analisar a legislação produzida em dois ordenamentos jurídicos: (i) Espanha, por fazer parte do enquadramento internacional convocado na nota técnica da Proposta da Lei em causa⁹³ e (ii) Reino Unido, onde em 1970 foi publicado o “Equal Pay Act”, que antecede as Diretivas europeias a esse respeito.

⁹⁰ V. por exemplo, recomendação n.º 134/CITE/2022 (SONAECOM, SGPS, S.A.).

⁹¹ V. por exemplo, recomendação n.º 127/CITE/2022 (The Navigator Company).

⁹² Recomendação prevista em quase todas as recomendações emitidas. V, por exemplo, recomendação N.º 137/CITE/2022 (Grupo Vista Alegre e Atlantis, SGPS, S.A.).

⁹³ Elaborada por Lurdes Sauane (DAPLEN), Cristina Ferreira (DILP), Tiago Tibúrcio (pela DAC) e Rosalina Alves (BIB) em 11.12.2017 e disponível no sítio oficial do parlamento (<https://app.parlamento.pt>).

4.10.1 Espanha

Com uma estruturação semelhante ao Direito português, o direito da igualdade entre homens e mulheres em Espanha encontra-se consagrado na Constituição Espanhola, desde a sua publicação em 1978⁹⁴: no artigo 14.º, referente ao princípio da igualdade, e no artigo 35.º, n.º 1, respeitante à igualdade no trabalho.

Desde há muito que Espanha tem vindo a registar uma modernização do enquadramento legal reservado à igualdade entre homens e mulheres, com iniciativas relevantes nos anos 80 e nos anos 90⁹⁵.

No que respeita à Igualdade Salarial, o principal instrumento legislativo em Espanha consiste na “Ley de Igualdade 3/2007 de 22 de março”, publicada em 2007, que visa prevenir práticas discriminatórias e promover políticas ativas que efetivem o princípio da igualdade entre homens e mulheres nos vários sectores da sociedade⁹⁶.

A referida lei compreende uma abrangente tutela do princípio da igualdade e da proibição da discriminação, prevendo expressamente que o princípio da igualdade entre os sexos pressupõe a ausência de toda a discriminação, direta ou indireta, por razão de sexo⁹⁷.

No que concerne a obrigações de reporte em sede de transparência, estabelece o artigo 45.º do diploma em apreço que as empresas estão obrigadas a respeitar o princípio de igualdade entre mulheres e homens no âmbito laboral e, tendo em vista esse propósito, adotar medidas impeçam formas de discriminação, as quais deverão ser negociadas com os representantes sindicais. No caso das empresas com mais de 50 trabalhadores, essas medidas passam pela

⁹⁴ «BOE» n.º 311, de 29/12/1978, disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

⁹⁵ Para mais, v. “Bridging the gap? An analysis of *gender pay gap* reporting in six countries.”, Cowper-Coles, M., Glennie, M., Mendes Borges, A., & Schmid, C. (Oct. 2021), p. 105.

⁹⁶ V. nota técnica relativa à Proposta da Lei da Igualdade Salarial em Portugal, elaborada por Lurdes Sauane (DAPLEN), Cristina Ferreira (DILP), Tiago Tibúrcio (pela DAC) e Rosalina Alves (BIB) em 11.12.2017 e disponível no sítio oficial do parlamento (<https://app.parlamento.pt>).

⁹⁷ V. artigo 3.º da Ley de Igualdade 3/2007: “*El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.*”

elaboração de plano de igualdade, nos termos do artigo 46.º. Os planos de igualdade, à semelhança dos previstos na legislação portuguesa são um conjunto ordenado de medidas a adotar depois de realizada um diagnóstico. Ou seja, neste devem ser definidos objetivos específicos a alcançar em matéria de igualdade, as estratégias e práticas a adotar para a sua realização, bem como sistemas eficazes de controlo e avaliação dos objetivos fixados.

O diagnóstico será realizado no seio da “Comisión Negociadora del Plan de Igualdad”, para o qual a direção da empresa fornecerá todos os dados e informações necessárias.

Os planos de igualdade devem ser registados no “Registro de Planes de Igualdade de las Empresas” criado pela lei espanhola, e são acessíveis a qualquer trabalhador ou representação sindical que o pretendam aceder.

A duração dos Planos de Igualdade deve ser acordada entre as partes e não pode exceder os quatro anos, sendo a sua aplicação monitorizada e supervisionada pela Comissão referida.

Adicionalmente, em 2019, o RD-Ley 6/2019 de 1 de março⁹⁸, que veio complementar a Ley de Igualdade 3/2007 de 22 de março e inserir medidas urgentes para a garantia de igualdade, veio estabelecer uma importante presunção de discriminação. Presume-se a existência de discriminação quando, para os empregadores com 50 ou mais trabalhadores a remuneração média de trabalhadores de um sexo é, pelo menos, 25 por cento superior à remuneração média do outro sexo.

Ademais, este último diploma instituiu também no “Estatuto de los Trabajadores”, uma outra importante alteração: a obrigação de as empresas manterem um registo dos valores médios de remuneração, desagregados por sexo e distribuídos por grupos profissionais, categorias profissionais ou postos de trabalho iguais ou de igual valor. Esta obrigação estende-se a todo o mapa de trabalhadores de uma empresa, incluindo os quadros superiores, e refere-se aos valores

⁹⁸ Foi também neste diploma que pela primeira vez se legislou em Espanha a definição de “trabalho igual” e “trabalho de igual valor”.

médios das remunerações, suplementos e outros pagamentos que não se compreendam no conceito de remuneração⁹⁹.

À semelhança do regime português, a sanção do não cumprimento das medidas enunciadas pode gerar a aplicação de coimas e a proibição de participação em concursos públicos. Para além disso, prevê-se também a aplicação de sanções acessórias às empresas, traduzidas na perda de apoio financeiro e outros benefícios.

Tendo em consideração esta base, entendemos, em primeiro lugar, que a constituição de um registo dos planos de igualdade, assim como um registo de remuneração obrigatório a todas as empresas é uma medida bastante positiva no que respeita à transparência e ao acesso adequado a informação sobre remuneração das empresas, independentemente da sua dimensão.

No mesmo sentido, a inclusão dos representantes sindicais na negociação dos planos de igualdade é uma característica positiva do sistema, que reserva um maior poder de negociação aos trabalhadores, ainda que através dos seus representantes sindicais. A este respeito, veja-se também o artigo 4.º do Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, que estabelece um prazo de 3 meses para se iniciarem as negociações referentes aos planos de igualdade a partir do momento em que as empresas se encontrem abrangidas por essa obrigação.

Por outro lado, MARIA GEMA QUINTERO LIMA argumenta que as empresas de maior dimensão tendem a contratar empresas consultoras para a elaboração dos planos de igualdade, sendo essencial que sejam providenciados meios às empresas mais pequenas para esta tarefa¹⁰⁰.

Em matéria de igualdade, a jurisprudência espanhola tem dado importantes contributos, sendo cada vez mais os tribunais a decidir a favor de mulheres discriminadas. Recentemente, o “Tribunal Superior de Justicia de Madrid” decidiu que a empresa de construção Azvi¹⁰¹

⁹⁹ Como, por exemplo, alojamento e ajudas de custo. Neste sentido, ver o guia de uso da “Herramienta de Registro Retributivo”, publicada pelo Governo de Espanha em Novembro de 2021 e disponível em https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientasigualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

¹⁰⁰ Bridging the gap? An analysis of *gender pay gap* reporting in six countries.”, Cowper-Coles, M., Glennie, M., Mendes Borges, A., & Schmid, C. (Oct. 2021), p. 114.

¹⁰¹ Julgado de lo Social N.º. 22 de Madrid, sentença n.º 108/2022, de 31 de março, Proc. 644/2021.

discriminava salarialmente em função do sexo uma trabalhadora que prestava a mesma atividade que o seu colega, homem. A empresa foi condenada a uma indemnização em €13.000,00, equivalente às diferenças de remuneração durante dois anos. Também numa decisão totalmente pioneira, o “El Tribunal Superior de Justicia de Canarias”¹⁰² deu razão à trabalhadora, num caso de discriminação salarial indireta contra a empresa adjudicatária do serviço municipal de limpeza, na qual a categoria profissional pior remunerada era ocupada maioritariamente por mulheres, sendo a categoria superior ocupada em 90% por homens e melhor remunerada. O tribunal veio assim decidir que a empresa não justificou a razoabilidade da diferença de remuneração entre as categorias profissionais comparadas e concluiu pela existência de uma discriminação salarial em razão do sexo derivada do estabelecimento de categorias diferentes para a realização de trabalho de igual valor.

4.10.2 Reino Unido

Em 1970, o Parlamento Britânico aprovava a primeira legislação nacional referente à discriminação salarial entre homens e mulheres, conhecida como “Equal Pay Act”¹⁰³.

Apesar da sua aprovação em 1970, a legislação apenas entrou em vigor em 1975. Desde então, na sequência das muitas campanhas de sensibilização o enquadramento legal tem vindo a ser reformulado e adaptado.

Atualmente, a legislação em vigor é, desde 2010, o “Equality Act”¹⁰⁴, que incorpora também o princípio de que para “trabalho igual salário igual”, nos termos do qual, homens e mulheres têm direito a auferir a mesma remuneração e às mesmas condições se prestarem (i) trabalho igual, (ii) trabalho equivalente ou (iii) trabalho de igual valor.

¹⁰² Sentença n.º 936/2021, de 24 de julho (recurso n.º 867/2021).

¹⁰³ Disponível em <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1970/41/enacted>.

¹⁰⁴ Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

Os três conceitos encontram-se densificados na legislação¹⁰⁵ e permitem, dessa forma, que as práticas discriminatórias possam ser identificadas em sentido amplo, e não apenas num universo formalista em que, por exemplo, os postos sejam exatamente os mesmos, ou as categorias profissionais sejam coincidentes.

Uma outra característica importante desta legislação é a proibição das chamadas “*secrecy clauses*”¹⁰⁶ relativamente à remuneração. Nos termos da lei inglesa, qualquer cláusula que proíba o trabalhador de discutir o seu salário com outros será inválida. O objetivo é incentivar o diálogo entre trabalhadores.

No que respeita à transparência salarial, em 2017, entraram em vigor no Reino Unido medidas direcionadas à circulação externa de informação e ao reforço da eficácia da legislação. Nesse sentido, as empresas com 250 ou mais trabalhadores passaram a estar obrigadas a publicar anualmente informação quanto ao *gender pay gap* na sua organização, nomeadamente, estatísticas quanto à diferença salarial na remuneração auferida por hora, assim como informação quanto à proporção de homens e mulheres que auferem os respetivos bónus, e a proporção de trabalhadores masculinos e femininos existentes em cada um de quatro níveis

¹⁰⁵ De acordo com a secção 65 do “Equality Act” 2010, prevê-se o seguinte:

Equal work

- (1) *For the purposes of this Chapter, A's work is equal to that of B if it is—*
 - (a) *like B's work,*
 - (b) *rated as equivalent to B's work, or*
 - (c) *of equal value to B's work.*
- (2) *A's work is like B's work if—*
 - (a) *A's work and B's work are the same or broadly similar, and*
 - (b) *such differences as there are between their work are not of practical importance in relation to the terms of their work.*
- (3) *So on a comparison of one person's work with another's for the purposes of subsection (2), it is necessary to have regard to—*
 - (a) *the frequency with which differences between their work occur in practice, and*
 - (b) *the nature and extent of the differences.*
- (4) *A's work is rated as equivalent to B's work if a job evaluation study—*
 - (a) *gives an equal value to A's job and B's job in terms of the demands made on a worker, or*
 - (b) *would give an equal value to A's job and B's job in those terms were the evaluation not made on a sex-specific system.*
- (5) *A system is sex-specific if, for the purposes of one or more of the demands made on a worker, it sets values for men different from those it sets for women.*
- (6) *A's work is of equal value to B's work if it is—*
 - (a) *neither like B's work nor rated as equivalent to B's work, but*
 - (b) *nevertheless equal to B's work in terms of the demands made on A by reference to factors such as effort, skill and decision-making.*

¹⁰⁶ Cfr. Section 77 do “Equality Act 2010”.

remuneratórios da organização.

Concomitantemente, os empregadores podem ainda escolher, mas não estão obrigados, publicar uma exposição relativa às discrepâncias salariais identificadas e planos de ação a que se proponham¹⁰⁷.

Os resultados da entrada em vigor das novas medidas foram os esperados no Reino Unido. No primeiro ano da produção de efeitos da medida, em 2018, apesar de 100% das empresas abrangidas ter cumprido com as obrigações de reporte, os dados demonstraram um *gender pay gap* elevado¹⁰⁸.

Volvidos 5 anos, apesar da tendência ser a de decrescer, continua a observar-se um *gender pay gap* alto no Reino Unido (9.4%¹⁰⁹), o que inevitavelmente coloca também a questão da efetividade da legislação no combate à disparidade salarial. Será a legislação promovida eficaz no combate?

A legislação, ao abranger apenas empresas com mais de 250 de trabalhadores, reduz o universo de empresas abrangido pela obrigação de reporte, diferentemente de Portugal em que a legislação se aplica a empresas com mais de 50 trabalhadores¹¹⁰.

Noutro prisma, poder-se-á questionar se a informação publicada pelas empresas, apesar de simples e de fácil entendimento, é suficiente para que as mulheres possam apurar se se encontram numa situação de discriminação, e face a que trabalhadores do sexo masculino¹¹¹.

¹⁰⁷ A título de exemplo, veja-se a exposição efetuada pela Ryanair referente ao ano de 2022, disponível em: <https://investor.ryanair.com/wp-content/uploads/2022/12/Ryanair-DAC-%E2%80%93-Gender-Pay-Gap-Report-%E2%80%93-2022.pdf>

A empresa justifica o *gender pay gap* de 46% nos pilotos pela baixa percentagem de mulheres piloto na organização (4% por contrapartida a 96% de homens pilotos).

¹⁰⁸ Dados consultáveis no site do governo britânico.

¹⁰⁹ Dados disponíveis em: <https://www.gov.uk/government/publications/dhsc-gender-pay-gap-report-and-data-2022/2022-gender-pay-gap-report>

¹¹⁰ V. artigo 18.º, n.º 3 da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto

¹¹¹ “However, whilst it may help provide a ‘snapshot’ of inequality in relation to pay, the Government’s policy lacks ‘bite’. Some feel that employers ought to have been required to break down the gender pay gap by grade or

Ademais, a legislação do Reino Unido não prevê qualquer obrigação dos empregadores no sentido de promoverem ou criarem planos de combate aos valores de disparidade salarial calculados¹¹².

No que respeita a jurisprudência, os tribunais do Reino Unido têm vindo a proferir decisões favoráveis aos trabalhadores nesta matéria. A título de exemplo, veja-se o caso de Samira Ahmed. A ex-apresentadora da BBC iniciou um processo contra o famoso operador de serviço público de rádio e televisão, onde alegou que o seu trabalho era igual ao trabalho do seu colega, Jeremy Vine, que apresentava um programa muito semelhante ao seu, mas recebia até 6x mais, e, portanto, deveria ser acionada a cláusula de igualdade. O tribunal veio a decidir que o trabalho de um era igual ao outro, nos termos do Equal Pay Act, não tendo a BBC logrado demonstrar que a disparidade salarial entre o requerente e a requerida se devia a outros fatores que não discriminatórios¹¹³.

job type – a measure the Government decided not to take forward in the Regulations.” (Susanne Burri) in “National cases and good practices on equal pay”, Comissão Europeia, Bruxelas, 2019, p. 73

¹¹² “*The idea behind the UK approach is that public attention will lead employers into action. While this public attention may motivate many employers, some may not respond to a public poor gender pay gap. As such, if the reporting system is to have maximum impact, the development and implementation of action plans should be mandatory*” in “Bridging the gap? An analysis of *gender pay gap* reporting in six countries.”, Cowper-Coles, M., Glennie, M., Mendes Borges, A., & Schmid, C. (Oct. 2021).

¹¹³ Samira Ahmed v BBC: 2206858/2018 (employment tribunal decision).

5. A nova Diretiva

A 30 de março de 2023, o Parlamento Europeu aprovou o texto final da nova Diretiva da Transparência Salarial, a qual tinha sido proposta em março de 2021.

A nova Diretiva surge após a pandemia da COVID-19 e visa reforçar aplicação efetiva do direito fundamental à igualdade de remuneração entre homens e mulheres, tal como previsto no artigo 157.º do TFUE. Com efeito, a aplicação do princípio continua a ser um grande desafio na União Europeia, tendo sofrido um retrocesso devido à pandemia¹¹⁴. Ademais, a Diretiva surge, conforme se pode ler no considerando (16) do texto proposto, motivada pela falta generalizada de transparência quanto aos níveis de remuneração dentro das organizações, a qual perpetua uma situação em que a discriminação e os preconceitos relativos à remuneração em razão do género podem passar despercebidos ou, nos casos em que se suspeite da sua ocorrência, ser difíceis de provar.

O texto aprovado pela Diretiva¹¹⁵ consagra soluções pioneiras no direito europeu no âmbito da transparência salarial. Com efeito, o artigo 5.º do texto proposto estabelece que os candidatos a emprego têm direito a receber do potencial empregador informação sobre a remuneração inicial ou o seu intervalo, com base em critérios objetivos e neutros em termos de género para o posto a que se candidata e as disposições, caso aplicável, da convecção coletiva aplicada pelo empregador em relação ao posto de trabalho em questão. Do lado do empregador, fica proibido questionar os candidatos sobre o historial das remunerações auferidas nas suas relações laborais atuais ou anteriores.

Destaca-se igualmente o direito dos trabalhadores, concretizado no artigo 7.º, de solicitar e receber por escrito, informação sobre o respetivo nível de remuneração individual e sobre os

¹¹⁴ “*Individual pay discrimination and systemic bias in pay structures are only one of the root causes of the gender pay gap, besides other causes such as horizontal and vertical segregation. The gender pay gap accumulates to and remains at 14% in the European Union overall. This is a problem at the level of both workers and employers.*” Sumário Executivo da Proposta para a Diretiva, Bruxelas, 04.03.2021, disponível em https://commission.europa.eu/system/files/2021-03/swd-2021-42_en_0.pdf

¹¹⁵ Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 30 de março de 2023, sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento (COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD)).

níveis de remuneração médios, desagregados por sexo, para as categorias de trabalhadores que executem trabalho igual ou trabalho de valor igual ao se nomeadamente, e ainda a obrigação de permitir o acesso dos trabalhadores aos programas de progressão de carreira e às variáveis – neutras em função do género – que determinam o avanço na mesma.

Mais do que um direito disponível dos trabalhadores, torna-se uma obrigação do empregador informar anualmente os trabalhadores do direito que lhes assiste de receberem as informações referidas e dos passos que devem seguir para exercer esse direito.

A nova Diretiva vem também uniformizar as obrigações de reporte relativamente às informações que os empregadores devem prestar relativas à sua organização, prevendo-se que os empregadores, em cooperação com os representantes dos trabalhadores, procedam a uma avaliação conjunta das remunerações quando se registre pelo menos uma diferença entre os níveis de remuneração médios dos trabalhadores femininos e masculinos de, pelo menos, 5%.

No domínio da proteção de dados, a Diretiva determina que os dados não podem ser utilizados para fins diversos da aplicação do princípio da igualdade de remuneração. Os Estados-Membros podem decidir que, se a divulgação de certos dados implicar que os trabalhadores possam ser identificados, só os representantes dos trabalhadores, a inspeção do trabalho ou o organismo de promoção da igualdade tenham acesso às informações em causa.

Em sede de ónus de prova, consagra-se que incumba à parte demandada provar que não houve discriminação. Assinala-se também os desenvolvimentos da prova de trabalho igual ou de valor igual. Com efeito, o artigo 19.º, n.º 3 prevê que caso não seja possível estabelecer um elemento de comparação real, podem ser utilizados quaisquer outros elementos de prova para provar a existência da alegada discriminação ao nível da remuneração, incluindo estatísticas ou uma comparação com o tratamento que seria dado a um trabalhador em situação comparável. Esta medida visa abranger os sectores tipicamente dominados por mulheres e mal pagos.

Em conclusão, a nova Diretiva implementa, a nosso ver, soluções promissoras na concretização do princípio “trabalho igual salário igual” e vem uniformizar as obrigações em matéria de transparência fiscal por todos os Estados Membros, quando atualmente nem todos têm legislação nacional produzida neste âmbito. Constitui, assim, um passo necessário e importante

na luta contra a discriminação salarial, não obstante serem necessárias intervenções noutras áreas estruturantes, como a representação de mulheres em cargos de liderança.

6. Conclusões

A igualdade remuneratória entre homens e mulheres é um desígnio fundamental da União Europeia. Com efeito, as recomendações da Comissão no sentido de alcançar a igualdade, a produção de legislação a nível comunitário e o contributo da jurisprudência europeia na matéria têm desempenhado um papel fundamental na construção de um sistema jurídico de tutela que não admite qualquer prática discriminatória salarial em função do sexo.

No plano interno, Portugal, inspirado pelas iniciativas europeias, tem vindo a promover importantes reformas e medidas neste âmbito.

Atualmente, em matéria de igualdade em função do sexo, Portugal dispõe de um sistema jurídico de tutela bastante abrangente e completo, de matriz constitucional. Com efeito, o princípio de que “para trabalho igual salario igual” e a sua projeção na igualdade remuneratória entre homens e mulheres está, entre nós, consagrada tanto em preceitos da CRP, como concretizada em diversas normas do Código do Trabalho.

Ademais, com o propósito de efetivar a princípio em causa, em 2018, Portugal aprovou a Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto, também apelidada de “Lei da Igualdade Salarial”, que visa promover a igualdade remuneratória entre homens e mulheres e que veio implementar obrigações de reporte e de transparência salarial.

Apesar da lei em causa constituir uma iniciativa louvável na luta contra a igualdade, esclarecendo conceitos importantes em matéria de discriminação, promovendo medidas de transparência salarial que obrigam o empregador a atuar e reforçando as competências da CITE e da ACT nesta matéria, somos da opinião de que podia o legislador ter ido mais além.

Com efeito, o Barómetro das diferenças salariais publicado pelo Governo é manifestamente insuficiente para que um trabalhador possa identificar práticas discriminatórias e agir sobre as mesmas. Para além disso, é questionável a coexistência das medidas de transparência salarial consagradas na Lei da Igualdade Salarial com o RGPD. Prova dessa incompatibilidade é a inaplicabilidade da disposição normativa que prevê a publicação de um balanço das diferenças

remuneratórias por empresa, na medida em que o Governo veio a confirmar que não iria proceder a uma tal publicação por razões relativas à proteção dos dados.

Para além disso, a lei prevê um processo algo moroso e complexo, tanto pelos prazos previstos, que impedem reações rápidas e efetivas, como por toda a complexidade subjacente à identificação dos trabalhadores face aos quais uma trabalhadora se sinta discriminada.

No demais, a lei em causa repete fundamentalmente os normativos previstos no Código do Trabalho.

Posto isto, a Lei da Igualdade Salarial é indubitavelmente uma iniciativa positiva e um passo no caminho certo, mas não dá respostas aos problemas que subsistem relativamente à igualdade remuneratória.

As mulheres trabalham em profissões menos bem pagas, são pouco representadas em cargos de liderança e enfrentam maiores dificuldades que os homens na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar o que as leva a optar por profissões pior remuneradas. Ora, tudo isto, somado à perpetuação de estereótipos de género e dos papéis diferenciados na sociedade, leva a que a disparidade salarial persista, registando ainda em valores altos.

Tendo em consideração todas as causas da disparidade salarial, o plano legislativo deve focar-se numa abordagem concertada e holística que seja transversal a todas as dimensões da desigualdade, como a proteção da parentalidade e a promoção de medidas de conciliação profissional. Em sede de transparência, é também importante que os dados a transmitir sejam claros e identificáveis para quem os interprete e deles faça uso.

Em suma, a disparidade remuneratória em função do sexo é um problema complexo e de difícil erradicação, que exige a tomada de medidas positivas. A situação atual implica a ponderação de medidas mais abrangentes. Nesse sentido, a Diretiva da transparência salarial perspectiva-se como um importante passo na luta pela igualdade no Direito europeu, através da consagração de claras e precisas obrigações de reporte e de transparência salarial mesmo na fase do recrutamento, assim como soluções relativas ao ónus da prova quando a trabalhadora não disponha de um trabalhador relativamente ao qual se possa comparar.

A igualdade assume-se como pedra angular do nosso sistema jurídico e, sendo as mulheres uma parte ativa da economia, alcançar a igualdade de género em matéria de retribuição é uma responsabilidade que cabe a todos, não só ao Estado, começando pela educação das crianças.

O progresso é lento, mas colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres é fundamental na prossecução do princípio da igualdade, devendo ser uma prioridade. Terminar com o *gender pay gap* é promover uma melhor sociedade para todos que dela fazem parte, sejam mulheres ou homens, impondo-se, assim, uma mudança de mentalidade e uma crescente sensibilização e formação para o tema.

7. Bibliografia

AA.VV. – *Código do Trabalho Anotado* (coord: Pedro Romano Martinez) 13.^a ed., Almedina, 2020.

AA.VV. - *A Igualdade nas Relações de Trabalho* (coord: Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira) Estudos Apodit 5, AAFDL, 2019.

AA.VV. - *Bridging the gap? An analysis of gender pay gap reporting in six countries*, King's College London, Outubro de 2021.

AA.VV. - *O Regulamento Geral de Proteção de dados e as relações de trabalho* (coord: Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira), Estudos Apodit 6, AAFDL, 2020.

ABRANTES, José João - “Igualdade e desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho”, in *40.º aniversário da CITE*, 2019.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 4.^a edição, Almedina, Coimbra, 2022.

CANOTILHO, Gomes/ **MOREIRA**, Vital – *Constituição da República Portuguesa, anotada*, Volume I, 4.^a edição, Coimbra Editora, 2010.

DRAY, Guilherme – *An Introduction to Portuguese Employment & Labour Law* – 2.^a edição, Almedina, Coimbra, 2020.

GOMES, Júlio Manuel Vieira - “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, 1998, p. 313-344.

HOOTON, Victoria / **PEARCE**, Henry - “Pay Transparency, Information Access Rights and Data Protection Law: Exploring Viable Alternatives to Disclosure Orders in Equal Pay Litigation”, in *Industrial Law Journal*, 2023.

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

LOBO XAVIER, Bernardo - *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª ed, Rei dos Livros, 2020.

MONTEIRO FERNANDES, António - *Direito do Trabalho*, 21.ª edição, Almedina, 2022.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário - *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 8.ª edição, Almedina, 2021.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário - “Igualdade de Tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da diretiva 75/117/CE em Portugal” in *Jornadas-Hispano-Portuguesas sobre a Igualdade de Tratamento em Direito Comunitário*, Jerez de La Frontera, 16 e 17 de novembro de 1995.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário - *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 7.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2019.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, “Igualdade de Género e Direito Comunitário- Notas Breves”, in *Ex aequo*, n.º 10, 2004.

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

ROUXINOL, Milena / RIBEIRO, Ana Teresa - “Discriminação entre géneros (sobretudo) em matéria retributiva – a propósito da decisão do Comité Europeu dos Direitos Sociais à reclamação n.º 113/2016 (University Women of Europe [UWE] v. Portugal)” in *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, Lisboa, 2022 – I.

SANTOS BOTELHO, Catarina, *Algumas reflexões sobre o princípio da paridade retributiva*, Universidade Católica Portuguesa – Escola de Direito do Porto, fase letiva 2005/2006.

VASCONCELOS, Joana – “MIND THE GAP! A propósito da disparidade salarial entre mulheres e homens”, in *40.º aniversário da CITE*, 2019.

8. Jurisprudência

Ac. do TRP de 22.03.2021, Proc. 2274/19.4T8VFR.P1

Ac. do TRP de 11.08.2018, Proc. 3697/17.9T8PRT.P1

Ac. do STJ, de 20.06.2018, Proc. 31947/15.9T8LSB.L2.S1

Ac. do STJ de 12.14.2016, Proc. 4521/13.7TTLSB.L1.S1

Ac. do STJ de 11.02.2005, Proc. 0551589

Ac. do STJ de 24.09.2003, Proc. 01S3997

Ac. do TJUE (Tesco Stores), Proc. C-624/19, de 03.06.2021

Ac. do TJUE (Worten), Proc. C- 342/12, de 30.05.2013

Ac. do TJUE (Asociația Accept), Proc. C-81/12, de 25.04.2013

Ac. do TJUE (Kenny), Proc. C-427/11 de 28.02.2013

Ac. do TJUE (Enderby), Proc. C-127/92, de 27.10.1993

Ac. do TJUE (Danfoss), Proc. C-109/88, de 17.10.1989

- Reino Unido:

Samira Ahmed v BBC: 2206858/2018 (“employment tribunal decision”)

- Espanha:

“Tribunal Superior de Justicia de Canarias”, sentença n.º 936/2021, de 24 de julho (recurso n.º 867/2021);

“Tribunal Superior de Justicia de Madrid”, sentença n.º 108/2022, de 31 de março, Proc. 644/2021.

9. Outros domínios consultados

- Assembleia da República:

<https://www.parlamento.pt/>

- Boletín Oficial del Estado:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

- CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género):

https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/Brochura-GPG_vFINAL.pdf

- CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego):

<https://cite.gov.pt/web/pt>

- Comissão Europeia:

https://commission.europa.eu/index_pt

- Eurostat (Gabinete de estatísticas da União Europeia):

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>

- EIGE (Instituto Europeu para a Igualdade de Género):

<https://eige.europa.eu/>

- Fortune:

<https://fortune.com/ranking/fortune500/2022/search/?ceowoman=true>

- GEP (Gabinete de estratégia e planeamento):

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho#igualdade+remunerat%c3%b3ria>

- GOV UK:

<http://www.legislation.gov.uk>

- **OCDE** (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico):

<http://www.oecd.org/>

- **Parlamento Europeu**

<https://www.europarl.europa.eu/portal/pt>