

**ISCTE**  **IUL**  
**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

**ISCTE**  **IUL**  
**Instituto Universitário de Lisboa**

**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Economia Política

**Igualdade e não discriminação como princípios fundamentais  
na busca de uma justiça retributiva entre mulheres e homens**

**Tainá Penteado Dala’Rosa**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

Professora Doutora Maria Luísa Alves

Junho/2020

## RESUMO

A igualdade e a não discriminação são dois princípios fundamentais, indispensáveis na busca de uma equidade de tratamento entre mulheres e homens.

Apesar de interligados, enquanto um prima pela prática de ações para o alcance desse ideal, o outro pugna pela proibição de determinados comportamentos, com o mesmo intuito.

Na vida laboral, a diferença de tratamento dos géneros não baseada em critérios objetivos é muito frequente, e torna-se mais tangível mediante análise dos resultados retributivos.

Muitas são as produções legislativas e as iniciativas que desde há muito vêm sendo propiciadas para que, cada vez mais, essa “utopia” possa tornar-se realidade e a diferença salarial seja ultrapassada, ressaltando-se a premissa de que para trabalho igual ou de igual valor, salário igual.

Palavras-chave: Diferença salarial, Igualdade, Mulher, Não discriminação, Salário, Trabalho de igual valor, J310, J480, J710, J830, K310, K380.

## ABSTRACT

Equality and non discrimination are both fundamental principles, indispensable for the pursuit of the equal treatment between women and men.

Despite being interconnected, while one proposes the practice of actions to achieve this ideal, the other determines the prohibition of certain behavior, for the same purpose.

In working life, the difference in treatment of the genders, not based on objective criteria, is very common and it becomes more tangible analyzing the retributive results.

Many legislative productions and initiatives have been approved for a long time to make this “utopia” a reality and overcome the gender pay gap, emphasizing the premise that for equal work or work of equal value, equal pay.

Key Words: Equality, Non Discrimination, Gender Pay Gap, Wage, Women, Work of Equal Value, J310, J480, J710, J830, K310, K380.

## GLOSSÁRIO DE SIGLAS

ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
AHRESP	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal
ARESP	Associação da Restauração e Similares de Portugal
CEDAW	<i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women</i>
CEIS	Centro de Estudos para a Intervenção Social
CGTP	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto Lei
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
EPIC	<i>Equal Pay International Coalition</i>
FESAHT	Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal
GEP-MTSSS	Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social
GPG	<i>Gender Pay Gap</i>
ISCTE	Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TCE	Tratado da Comunidade Europeia
TCEE	Tratado Constitutivo da Comunidade Económica Europeia
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TCO	Trabalhador por Conta de Outrem

## Índice

Introdução.....	7
Capítulo I.....	10
1. Enquadramento histórico da proteção dos princípios da igualdade e não discriminação .....	10
2. O princípio da igualdade .....	15
2.1. Igualdade formal .....	19
2.2. Igualdade material.....	20
3. A vertente da não discriminação .....	22
3.1. Discriminação (negativa) direta e indireta .....	24
3.2. Discriminação positiva.....	27
3.3. Ónus da prova .....	28
Capítulo II .....	30
1. Trabalho igual ou de igual valor X salário igual e o binómio mulheres-homens ....	31
2. Âmbito internacional de consagração destes princípios .....	41
2.1. Convenções da Organização Internacional do Trabalho.....	44
2.1.1. Convenção nº 100 e Recomendação nº 90 .....	45
2.1.2. Convenção nº 111 e Regulamento nº 111 .....	46
2.1.3. Convenção nº 156 e Recomendação nº 165 .....	48
2.2. Diretivas Comunitárias .....	49
3. A proteção específica na legislação do trabalho nacional.....	53
3.1. A Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, sobre a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens .....	54
4. A realidade mundial .....	56
4.1. Relatório Global sobre os Salários - OIT.....	56
4.2. Organismos e iniciativas de proteção e fiscalização do cumprimento destes princípios.....	60
4.2.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.....	60
4.2.2. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género .....	62

4.2.3. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) - Portugal + Igual.....	62
4.2.4. <i>Equal Pay International Coalition (EPIC)</i> .....	63
4.3. Remuneração e empregabilidade .....	65
4.3.1. Estatística Europeia.....	66
4.3.2. Estatística Nacional.....	71
5. Conclusão.....	75
6. Bibliografia .....	78

## **Introdução**

A igualdade é um princípio fundamental e estruturante de um Estado de Direito Democrático e Social, devendo ser tarefa principal desse Estado, a sua promoção e garantia. Entretanto, traduz-se num conceito a partir do qual se podem obter diferentes formas de incidência, consoante o viés de observação (igualdade formal ou material, absoluta ou relativa).

Partindo da ideia de que se não houver igualdade não haverá justiça, consegue-se verificar a estreita ligação entre estas duas premissas e a conseqüente repulsa provocada pela prática de discriminação que, por sua vez, supõe desigualdade.

Não se trata aqui de qualquer desigualdade, mas das que pressupõem arbitrariedades e são, por isso, ilegítimas e contrárias aos padrões sociais atualmente perseguidos.

“Por isso que, se a justiça se relaciona com a igualdade e a igualdade repele a discriminação, a discriminação é também a negação da justiça.”<sup>1</sup>

E essa discriminação, se aplicada ao contexto do direito do trabalho, caracteriza-se pelo tratamento menos favorável de um trabalhador por razões alheias ao mérito da relação laboral. Geralmente decorre de preconceitos, maioritariamente relacionados com características pessoais, quer sejam de raça, nacionalidade, origem social ou género.

Não se trata de apenas proibir distinções irrazoáveis ou desproporcionadas, mas de defender a dignidade da pessoa humana, vedando a utilização de critérios diferenciadores especialmente censuráveis que a coloquem em causa (...). O que se

---

<sup>1</sup> Mallet, Estêvão (2010), “Igualdade, Discriminação e Direito do Trabalho”, São Paulo, *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 76.

pretende, enfim, é evitar que a igualdade seja afirmada, ao passo que a discriminação - a forma mais infame de desigualdade - continue a ser praticada.<sup>2</sup>

No entanto, pode-se conceber um conceito plurissignificativo de igualdade, que contempla a proibição do arbítrio e a discriminação, e a obrigação de diferenciação.<sup>3</sup>

Dessa forma, o tratamento diferenciado de trabalhadores que se encontrem em situações diferenciadas, não consubstancia imediatamente uma discriminação, mas antes uma adequação de fatores com o objetivo de garantir a eficiência e a justiça. Pode significar uma “discriminação positiva” para assegurar temporariamente um tratamento mais favorável a membros de grupos em situação desfavorável, com o objetivo de acelerar o seu processo de adequação.

O combate à discriminação tem, portanto, um ponto estratégico no mundo do trabalho. Com efeito, a ideia de que o tratamento de todos os trabalhadores deve ser igualitário faz com que, num sentido objetivo, os estereótipos utilizados como fundamento de discriminação vão sendo eliminados.

A partir daí, temos o mote para abordar o que mais adentra ao tema que o presente trabalho se debruça, qual seja a igualdade entre os géneros no que se refere à retribuição.

A história remete a uma época em que as mulheres ficavam adstritas à vida doméstica e familiar, sendo os postos de trabalho ocupados na esmagadora maioria por homens. Assim, as responsabilidades ficavam “divididas”, sendo a da figura masculina o sustento do lar.

---

<sup>2</sup> Lopes, Dulce (2011), “A jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem vista à luz do princípio da não discriminação”, Comunicação apresentada no Curso de Pós-graduação sobre Justiça Europeia dos Direitos do Homem realizado na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

<sup>3</sup> Id.



Com a Revolução Industrial, o cenário começou a alterar-se, pois as mulheres passaram a integrar a mão de obra das indústrias, mas em condições precárias relativamente ao ambiente de desenvolvimento da atividade e à remuneração<sup>4</sup>. Ao mesmo tempo que este advento promoveu a integração feminina no mercado de trabalho, efetivou a desigualdade salarial e a conseqüente luta pela não discriminação.

No entanto, se bem observado, já o Preâmbulo<sup>5</sup> da Carta das Nações Unidas falava em isonomia de direitos, e a partir daí inúmeros foram os diplomas que surgiram com essa preocupação, sendo tratados no âmbito deste estudo os mais relevantes para a busca de uma igualdade e não discriminação feminina no mercado de trabalho (com enfoque na retribuição).

O presente trabalho tem como objetivo, portanto, a menção das diversas previsões legais de proteção dos princípios já mencionados, quer em legislação interna ou internacional, de forma a clarificar a maneira como vêm influenciando a mudança de mentalidade social e laboral (e vice-versa), com vista ao alcance de uma tão perseguida igualdade de remuneração entre mulheres e homens.

Para isso, fez-se a separação em dois capítulos, sendo o primeiro destinado a uma conceituação e enquadramento histórico da proteção desses princípios, e o segundo, à abordagem de elementos concretos da sua aplicação, através das previsões legais nacionais e internacionais e do panorama mundial no que se refere a dados estatísticos e organismos ou políticas públicas que têm por missão perseguir este ideal de igualdade social, laboral e remuneratória.

Como forma de melhor ilustrar e exemplificar os avanços conseguidos ao longo desses anos, foi também reunida alguma jurisprudência nacional e europeia.

---

<sup>4</sup> Barros, Alice Monteiro de (2016), *Curso de Direito do Trabalho*, 10ª Ed., São Paulo, LTr Editora, p. 51.

<sup>5</sup> “Nós, os povos das Nações Unidas, resolvimos (...) a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres (...) resolvemos conjugar nossos esforços para a consecução desses objetivos.”

## Capítulo I

### 1. Enquadramento histórico da proteção dos princípios da igualdade e não discriminação

Antes de proceder a uma abordagem conceptual dos referidos princípios e com o objetivo de melhor os delimitar - para então poder ser feita a análise da sua aplicabilidade no âmbito do que o presente trabalho se propõe -, cabe aqui um enquadramento histórico.

A constante mudança da sociedade foi ditando diferentes padrões e comportamentos, o que desencadeou a necessidade de proteção dos “novos” direitos que foram daí surgindo.

À semelhança das Constituições americana e francesa oitocentistas, que emergiram das suas revoluções, as Constituições portuguesas da época liberal (1822, 1826, 1838) proclamaram o princípio da igualdade jurídica formal. Assim, em termos amplos, o texto do Art. 9º da Constituição de 1822 (que se manteve na de 1911, Art. 3º, §3º) previa que “a lei é igual para todos”, sendo o texto da Carta Constitucional de 1826, Art. 145º, § 12º, um tanto mais agressivo: “A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue (...).”

Enquanto a visão francesa era já universalista, a previsão constitucional portuguesa protegia apenas a igualdade dos cidadãos nacionais. Porém, a Constituição da Primeira República (1911) alargou a proteção aos estrangeiros.

Neste liberalismo clássico, a igualdade resumir-se-ia à atribuição igualitária dos direitos fundamentais a todos os cidadãos, independentemente das condições de vida, retirando ao Estado qualquer poder de intervenção na economia e sociedade, pois a lei não criava desigualdades artificiais.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Dray, Guilherme Machado (1999), *O princípio da igualdade no direito do trabalho*, Coimbra, Almedina, p.56.

Até o final da Primeira Guerra, nenhuma constituição previa direitos sociais, verificando-se um “liberal-individualismo constitucional”. No entanto, gradativamente o conceito de igualdade formal foi sendo questionado, concluindo-se que a previsão de uma “simples” igualdade de direitos não era suficiente para garantir as mesmas oportunidades aos socialmente menos favorecidos. “Em vez de igualdade de oportunidades importava falar em igualdade de condições.”<sup>7</sup>

E para os desdobramentos do conceito do princípio da igualdade que daí decorreram, as doutrinas francesa e alemã foram de grande relevância.

Preconizavam uma igualdade verdadeira, de condições, a partir de um ponto de convergência entre a liberdade e a igualdade.<sup>8</sup> Ou seja, o caminho para a democracia exigiria não a já “conhecida” igualdade jurídica liberal (formal) mas uma verdadeira igualdade de condições (igualdade material).

Na doutrina alemã, a Constituição de Weimar (1919) assumiu-se como a primeira das grandes constituições da Europa a interessar-se pelas questões sociais, marcando o advento do Estado Social de Direito e colaborando para maiores desenvolvimentos dessa teorização. Daí em diante, a igualdade material passou a ser adotada, enquanto a igualdade pela generalidade (formal) se tornou um mito.

A Constituição da República Portuguesa de 1976 mostrou-se mais ampla que as anteriores e, muito em virtude do passado recente marcado pelo autoritarismo, demonstrou preocupação com os direitos fundamentais dos cidadãos, com o reforço da democracia e com a igualdade real entre as pessoas. No entanto, ao tratar dessa igualdade, o texto constitucional inicial não trouxe qualquer menção ao género, não distinguindo homens e mulheres, mas apenas prevendo que “Todos os cidadãos (...) são iguais perante a lei”. Somente na quarta revisão

---

<sup>7</sup> Ibid., p. 58.

<sup>8</sup> Ibid., p. 67 a 78.

(1997) é que a promoção da igualdade entre homens e mulheres passou a estar prevista como tarefa fundamental do Estado.

Esta consagração do princípio da igualdade do Art. 13º da CRP é jurídico-formal, mas é a partir dela que se torna possível alcançar a igualdade material.<sup>9</sup> Isto porque, com o dever de “mesma dignidade social”, há uma premissa de igualdade material, quando pressupõe o tratamento dos desiguais de forma desigual, na medida da sua desigualdade.<sup>10</sup>

Assim sendo, a igualdade presume diferenciações “essenciais”, o que não impõe ao legislador, no entanto, uma obrigatoriedade de prever todas as situações particulares que possam existir na sociedade. Daí emerge outra questão: definir o que é ou não “essencial”, a partir dos critérios de “fundamento razoável” e “arbítrio”.<sup>11</sup>

No que toca ao Direito Social da União Europeia, este tema adquire considerável relevância, devendo, no entanto, as valências de igualdade de género e de igualdade em termos gerais ser apreciadas de maneira separada, uma vez que têm diferentes trajetórias no âmbito comunitário.<sup>12</sup>

Aquele que alcança maior protagonismo para o presente trabalho, que se refere à igualdade de géneros, conheceu um desenvolvimento bastante significativo nos últimos trinta anos. Tal resulta inequívoco não só considerando a quantidade de diretivas e outras normas de legislação secundárias como também pela jurisprudência comunitária<sup>13</sup>.

---

<sup>9</sup> Miranda, Jorge e Rui Medeiros (2017), *Constituição da República Portuguesa Anotada, volume I - Preâmbulo. Princípios Fundamentais. Direitos e Deveres Fundamentais. Artigos 1º a 79º*, 2ª Ed. Rev., Lisboa, Universidade Católica Editora, p.164.

<sup>10</sup> Ibid., p. 172.

<sup>11</sup> Dray, Guilherme Machado (1999), *Op. cit.*, p.75.

<sup>12</sup> Palma Ramalho, Maria do Rosário (2015), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, 4ª Ed. Ver e Atual., Coimbra, Almedina, p. 210 a 217.

<sup>13</sup> Utiliza-se o adjetivo comunitário(a) como sinónimo de questões relacionadas à União Europeia.

À semente deste desenvolvimento reconduz-se o Art. 119º do Tratado que instituiu a Comunidade Económica Europeia, ao estabelecer o princípio da igualdade de remuneração sem distinção em razão do sexo, por trabalho igual ou de valor igual. O atual Tratado de Funcionamento da União Europeia, no Art. 157º<sup>14</sup> traz como princípio geral o da igualdade de oportunidades e condições de trabalho entre mulheres e homens e mantém o princípio da proibição de discriminação remuneratória.

Neste contexto, é de salientar que o trabalho desenvolvido pelo Tribunal de Justiça da União Europeia foi fundamental para que uma norma de alcance limitado, que “apenas” proibia a discriminação na remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor (já referido Art. 119º) evoluísse para um princípio de igualdade de género, de alcance geral e com sentido positivo, pró-ativo e transversal.<sup>15</sup>

No que se refere às Diretivas comunitárias - a serem tratadas oportunamente -, a primeira a prever a igualdade remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras por trabalho igual ou de igual valor foi a Diretiva 75/117/CEE, de 10 de fevereiro.

---

<sup>14</sup> Anterior Art. 119º do TCEE e Art. 141º do Tratado da Comunidade Europeia.

A redação atual do Art. 157º é a seguinte:

1. Os Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual. (...)

3. O Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário e após consulta ao Comité Económico e Social, adotarão medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

4. A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma actividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.

<sup>15</sup> Palma Ramalho, Maria do Rosário (2004), “Igualdade de género e direito comunitário – Notas breves”, *Ex aequo*, 10, p. 51-60.

Por seu turno, no que concerne à igualdade de tratamento no acesso ao emprego, nas condições de trabalho, na carreira e na formação profissional, em 1976 foi aprovada a Diretiva 76/207/CEE (modificada e refundida pela 2002/73/CE, de 23 de setembro).

Adicionalmente e quanto à garantia da efetividade dos direitos em matéria de igualdade de género, em 1997 houve a Diretiva 97/80/CE, de 15 de dezembro, que tratou ainda da questão de repartição do ónus da prova nos casos de discriminação por esta razão.

Mais recentemente, mas já há quase quinze anos, foi aprovada a Diretiva 2006/54/CE, de 05 de julho, que consolidou a regulamentação comunitária nesta matéria de igualdade de género no trabalho e no emprego, tendo integrado (e revogado) entre outras, as Diretivas 75/117/CEE e 76/207/CEE.

Todavia, essa consolidação revela-se apenas parcial já que não contempla a totalidade das matérias relativas à igualdade de género, negligenciando questões de segurança social, maternidade, paternidade e conciliação.

## 2. O princípio da igualdade

Relativamente à igualdade, das primeiras noções que se deve ter em conta é o fato de ser princípio fundamental<sup>16</sup>, constitucionalmente assegurado, cuja aplicação é absoluta em qualquer ramo do direito - mas em especial no Direito do Trabalho - como uma proibição genérica de práticas discriminatórias injustificadas entre as partes envolvidas nas questões laborais.

Das referências constitucionais que contemplam a proteção desse princípio, atribui-se especial relevância para o presente trabalho aos Artigos 13º e 9º, alínea *d*), num caráter mais universal e de “igualdade real”. Destes decorrem praticamente uma imposição no sentido de o legislador operar diferenciações justificadas para seu alcance, para o que se deve considerar os Artigos 9º, alínea *h*); 58º, nº 2, alínea *b*) e 59º, nº 1, em um aspeto mais particular.<sup>17/18</sup>

No mesmo sentido, o Art. 81º aponta uma série de direitos sociais discriminadores por natureza, mas que o são de forma “positiva”, visando assegurar, aos mais socialmente desfavorecidos, melhores condições de vida. Nessa sede, refere-se à promoção do bem-estar “em especial, dos mais desfavorecidos” e a previsão de o Estado “operar as necessárias correcções das desigualdades”.

---

<sup>16</sup> Sobre o princípio da igualdade, em geral, ver: Novais, Jorge Reis (2019), *Princípios Estruturantes do Estado de Direito*, Coimbra, Almedina, p. 67 a 93; Canotilho, José Joaquim Gomes (2003), *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª Ed., Coimbra, Almedina, p. 433; Canotilho, José Joaquim Gomes e Moreira, Vital (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra, Coimbra Editora, p.333-350; Miranda, Jorge e Rui Medeiros (2017), *Constituição da República Portuguesa Anotada, volume I - Preâmbulo. Princípios Fundamentais. Direitos e Deveres Fundamentais. Artigos 1º a 79º*, 2ª Ed. Rev., Lisboa, Universidade Católica Editora, p.159 a 179.

<sup>17</sup> Leite, Jorge (2004), “Princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português”, *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre a igualdade de remuneração entre mulheres e homens*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, p. 61 a 76.

<sup>18</sup> Sobre estes preceitos, ver, entre outros, Ac. TC 30/09/2009, Proc. 719/08 (Rel. Cons. Maria Lúcia Amaral), Ac. TC 17/01/2006, Proc. 635/05 (Rel. Cons. Maria Helena Brito), Ac. TC 29/04/2009, Proc. 834/06 (Rel. Cons. Carlos Pamplona de Oliveira).

Neste âmbito, pode-se falar num sentido primário negativo, de proibição de distinções, quer seja por privilégios, benefícios ou prejuízos (Art. 13º, nº 2) e num enfoque mais exigente - o sentido positivo - que consiste na obrigatoriedade de tratamento desigual das situações que se mostrem desiguais, como forma de buscar um equilíbrio, uma compensação em condições de proporcionalidade.<sup>19</sup>

Da igualdade não resulta, portanto, uma proibição geral de diferenciações, mas apenas das que sejam irrazoáveis, injustificadas, arbitrárias ou decorrente da diversidade de circunstâncias<sup>20</sup>. Estas sim, discriminatórias.

Até porque, a eliminação de todas as diferenças acaba por se deparar com limites naturais. Sendo assim, tanto não se pode exigir o tratamento exatamente igual para todos, ou que todos sejam iguais em todos os aspetos, como não é aceitável que se venha a permitir uma qualquer distinção. Necessário se faz encontrar um meio-termo entre esses dois pontos.<sup>21</sup>

E como “dois indivíduos ou duas situações nunca são iguais em todos os aspectos, (...) a igualdade - tanto como a desigualdade - entre indivíduos e situações é sempre uma igualdade - ou uma desigualdade - em relação a determinadas características”<sup>22</sup>. Isto é, para este efeito não devem ser consideradas desigualdades fáticas (género, cor, classe social ou crença), mas as estabelecidas mediante critérios previamente determinados e em consonância com o momento histórico e social. Não se persegue, portanto, uma igualdade plena, mas a justiça como um ideal social duradouro.

---

<sup>19</sup> Dray, Guilherme Machado (1999), *Op. cit.*, p.107.

<sup>20</sup> *Ibid.*, p.109.

Ou ainda, em outras palavras, “O princípio da igualdade não proíbe que se estabeleça, distinções, mas sim, distinções desprovidas de justificação objectiva e racional” (Ac. TC 16/11/2005, Proc. 497/2005 (Rel. Conselheiro Bravo Serra).

<sup>21</sup> Alexy, Robert (1986), *Teoria dos Direitos Fundamentais*, Tradução da 5ª Ed. Alemã publicada no Brasil em 2008, São Paulo, Malheiros Editores, p. 397.

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 399.



No âmbito laboral, pretende-se, evidentemente, assegurar a igualdade de tratamento e de oportunidades, e a não discriminação dos trabalhadores no acesso ao emprego, na retribuição e no curso da relação contratual. Comportamentos contrários a estes correspondem, como se sabe, a uma violação de direitos humanos, acarretando efeitos prejudiciais ao crescimento social. Ainda assim, exceções são admitidas quando a diferenciação se funda num requisito proporcional, justificável e determinante para a natureza da atividade ou para o contexto da sua execução.<sup>23</sup>

No que tange à retribuição, a igualdade não pretende eliminar todas as diferenças de remuneração entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções<sup>24</sup>, mas apenas as ilegítimas e desproporcionais, uma vez que a adequação à qualidade, à quantidade e à natureza do trabalho realizado é permitida.

Revela-se, nesta matéria, uma parte reduzida, mas muito importante da problemática da igualdade, que encontra os pilares nos Artigos 9º e 13º (decorrendo destes os desenvolvimentos dos demais artigos relevantes).<sup>25</sup>

O Art. 9º constitui, por isso, o pilar substancial da garantia de igualdade, o que se observa em concreto nas alíneas *d)* e *h)*, que atribuem ao Estado a tarefa fundamental de promover uma igualdade real, o que no âmbito laboral se traduz na incumbência de promover a igualdade de oportunidades e acesso ao emprego do Art. 58º.

O Art. 13º, por sua vez, constitui o pilar jurídico, manifestando-se no sentido de que não é permitida a distinção de indivíduos com base nas classes jurídicas distintas. Por outras

---

<sup>23</sup> Falcão, David e Sérgio Tenreiro Tomás (2016), *Lições de Direito do Trabalho. A relação individual de trabalho*, 4ª Ed. Ver. e Amp., Coimbra, Almedina, p. 90 a 97.

<sup>24</sup> Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007), *Direito do Trabalho – Volume 1 – Relações individuais de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 782 a 790.

<sup>25</sup> Leite, Jorge (2004), *Op. cit.*, p. 61 a 76.

palavras, consagra a proibição de atribuição de diferentes direitos e deveres com base nas características naturais de cada um, contemplando a versão clássica do princípio da igualdade.<sup>26</sup>

No âmbito do Código do Trabalho, o Art. 31º, nº 1 determina, inequivocamente, que os elementos da componente salarial não podem conter discriminação fundada no sexo. Nessa sequência, o nº 2 acrescenta que a igualdade de retribuição implica um conceito - que posteriormente será amplamente explorado -, de que para trabalho igual ou de valor igual, salário igual.

Não obstante, as diferenças de retribuição são admitidas sempre que assentes em critérios objetivos, como mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade, não encaixando aqui as hipóteses de licenças, faltas ou dispensas, relativas à proteção da parentalidade - que não podem funcionar como fundamento para diferenças salariais.

Não se trata, assim, de uma “conceção opressiva” da igualdade, pois as diferenças relacionadas com o mérito, por exemplo, são válidas. O que se pretende é que o fundamento para a existência de diferença seja pautado, antes de mais, na boa fé e na exigência de uma razoabilidade e objetividade.<sup>27</sup>

Do mesmo modo, o sistema comunitário entende ser este princípio um fundamento sólido para tornar a igualdade entre mulheres e homens um vetor específico, pois é um objetivo da União Europeia e prima pela característica da transversalidade. A evolução do direito europeu nesta matéria permite consolidar essa igualdade como um princípio positivo e ativo em

---

<sup>26</sup> Ibid., p. 61 a 76.

No mesmo sentido, Ac. TC 30/09/2009, Proc. 719/08 (Rel. Cons. Maria Lúcia Amaral): “(...) o princípio da igualdade consagrado no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa assenta na ideia geral de proibição do arbítrio, implicando fundamentalmente o tratamento igualitário em matéria de direitos e deveres (...).”

<sup>27</sup> Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007), *Op. cit.*, p. 782 a 790.

constante promoção. Hoje, tal como consagrado, deixou de “ser princípio de não discriminação para ser um princípio de parificação entre mulheres e homens”<sup>28</sup>.

## **2.1. Igualdade formal**

Centrado no homem e na luta pela dignidade, o princípio da igualdade acabou por se desenvolver como instrumento de tutela dos particulares contra a atuação do Estado.<sup>29</sup>

Após a transição para o Estado Moderno, da previsão constitucional da igualdade perante a lei resultaram três entendimentos distintos: (i) o de uma realidade formal, (ii) o de sentido material, e (iii) no âmbito de uma igualdade de oportunidades com vista a um projeto de “igualdade real”.<sup>30</sup>

O conceito formal surgiu, então, associado ao constitucionalismo liberal<sup>31</sup>, no qual há apenas a necessidade da criação de normas abstratas e gerais, uma vez que a ideia central era a de que a lei é igual para todos, e que todos são iguais perante a lei.

Neste sentido, uma desigualdade formal representaria a existência de uma contradição na legislação ou na própria aplicação da lei. Em sentido oposto, como se verá a seguir, a desigualdade material consistiria na contradição de uma disposição legislativa ao direito justo ou à equidade.

Numa formulação alternativa, dir-se-ia que a desigualdade formal na aplicação da lei consistiria na violação pura e simples da legalidade, e que esta mesma preterição, mas no âmbito material, ocorreria sempre que o legislador tratasse igualmente o que é diferente e diferentemente o que é igual.

---

<sup>28</sup> Palma Ramalho, Maria do Rosário (2004), *Op. cit.*, p. 51-60.

<sup>29</sup> Dray, Guilherme Machado (1999), *Op. cit.*, p. 16.

<sup>30</sup> *Ibid.*, p. 20.

<sup>31</sup> Sobre o constitucionalismo e o liberalismo, ver: Canotilho, José Joaquim Gomes (2003), *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª Ed., Coimbra, Almedina, p. 109, 147, 426.

“A desigualdade formal é aquilo que não podemos deixar de edificar; a desigualdade material é aquilo que não podemos deixar criar”.<sup>32</sup>

## **2.2. Igualdade material**

Como resultados das críticas ao princípio formal, surgiu o conceito material, cuja visão do princípio da igualdade era o de atuante no tratamento diferenciado de situações concretas efetivamente diferentes, com o objetivo de minimizar as desigualdades fáticas existentes.<sup>33</sup>

Por isso, decorrente de um Estado Social de Direito, este conceito atuou na busca de uma unificação do princípio da igualdade como realidade aplicável, almejando um equilíbrio através da proteção dos interesses dos indivíduos social e economicamente menos favorecidos.<sup>34</sup>

Em suma, poder-se-ia conceber este princípio “como uma concretização da ideia de justiça social, como um ponto de chegada e não como ponto de partida, como uma forma de igualdade real assente na eliminação das desigualdades económicas, sociais e culturais”, alcançada através da utilização de medidas corretivas e de discriminação positivas com vista a “uma igualdade de oportunidades”.<sup>35</sup>

Além dos Artigos 13º, 58º e 59º da CRP, outros preceitos constitucionais contemplam o princípio em questão<sup>36</sup>, o que revela a preocupação do Estado com um ideal de

---

<sup>32</sup> Dray, Guilherme Machado (1999), *Op. cit.*, p. 75.

<sup>33</sup> *Ibid.*, p. 21.

<sup>34</sup> *Id.*

<sup>35</sup> *Id.*

<sup>36</sup> Nomeadamente os Art. 9º, 36º, 37º, 47º, 50º, 73º, 74º, 76º, 81º, 93º, 104º, 109º, 113º, 266º.

justiça alcançável através da igualdade entre cidadãos, mas que para tal deve ser assegurada a igualdade material, jurídica, política e social.

Essa igualdade constitucionalmente garantida não permite que seja tratado de forma desigual e injustificada o que é essencialmente igual, sendo o contrário também verdadeiro. “Assim, tanto o tratamento desigual como o tratamento igual podem necessitar de fundamento jurídico-constitucional.”<sup>37</sup>

Por outras palavras: os desiguais devem ser tratados de forma desigual, na medida da sua desigualdade.

Quanto à justificação jurídico-constitucional, é imperioso analisar o impacto da diferenciação, sempre cumprindo requisitos de objetividade, proporcionalidade e relevância para que este tratamento desigual não venha a ser considerado arbitrário. Para tal, o Estado pode estabelecer as distinções a serem levadas em conta, como critérios de produtividade ou eficiência, sendo-lhe vedado preferir ou preterir com base no que se observa do n° 2 do Art. 13° da CRP.

O que se almeja, na verdade, é o viés de uma justiça social em que a igualdade de oportunidades representa a possibilidade de todos virem a ser iguais.

---

<sup>37</sup> Sousa, António Francisco de (2007), “O princípio da igualdade no Estado de Direito”, *Revista de Estudos Jurídico-Políticos*, 13/16.

Disponível em: <http://revistas.lis.ulsiada.pt/index.php/polis/article/view/1664/1774>.

### 3. A vertente da não discriminação

Segundo Karl Riesenhuber, a discriminação ocorre quando regras diferentes são aplicadas a situações comparáveis, ou quando a mesma regra é aplicada a diferentes situações.<sup>38/39</sup>

Assim sendo, o corolário da não discriminação visa a garantia da proibição de toda e qualquer solução discriminatória, e pode ser considerado a vertente negativa do princípio da igualdade.

Conforme referido, o princípio da igualdade defende a realização de práticas como forma de sua efetivação. A não discriminação, por seu turno, defende a abstenção da prática de determinadas condutas de segregação. No entanto, o rol estabelecido na Constituição Portuguesa<sup>40</sup> é meramente exemplificativo pois não consegue prever todas as hipóteses em que se possa verificar discriminação, mas apenas as mais corriqueiras.<sup>41</sup>

Em consequência, justamente por ser tema diretamente ligado ao princípio da igualdade, a proibição de práticas diferenciadoras injustificadas e arbitrárias é extremamente relevante para este trabalho.

Como já mencionado, devem ser atendidos critérios razoáveis de adequação e objetividade, de modo a verificar se determinada prática é ou não arbitrária, o que levará a constatar se se trata de uma discriminação ou de uma distinção plenamente aceitável.

---

<sup>38</sup> Riesenhuber, Karl (2012), *European Employment Law – A Systematic Exposition*, Cambridge – Antwerp – Portland, Intersentia, p. 287.

<sup>39</sup> Conceito espelhado nas decisões do TJUE, como por exemplo, nos Proc. C-147/02 *Alabaster*, 2004, §45 e C-411/96 *Boyle*, 1998, §39.

<sup>40</sup> Conforme bem prevê o Art.13º, nº 2, da CRP.

<sup>41</sup> Dray, Guilherme Machado (1999), *Op. cit.*, p. 97 a 100.

Quer dizer, o tratamento não abusivo, objetivo e proporcional, fundamentado em fator que seja justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, decorrente da sua natureza ou do contexto da execução (como, por exemplo, a capacidade para determinada função) deve ser classificado como diferenciador e não como discriminador.

Neste sentido, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do Art. 25.º do Código do Trabalho, “Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional”, sendo permitidas diferenças de tratamento que sejam necessárias e apropriadas à realização do objetivo legítimo.

A diferenciação prossegue um ideal de justiça social, através de medidas lícitas e temporárias, até que seja alcançado um certo nível de equilíbrio entre as diferentes classes. Deste modo, consagra um tratamento desigual como forma de compensar a desigualdade de oportunidades e da vida social. Estas medidas podem, assim, ser no sentido de estabelecer condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional ou de despedimento e remuneração, por exemplo, a fim de favorecer a inserção profissional ou garantir a proteção da relação laboral.<sup>42</sup>

Neste quadro, ao passo que as medidas diferenciadoras são permitidas, a prática de quaisquer atos discriminatórios - sejam eles diretos ou indiretos - é vedada à entidade empregadora.

---

<sup>42</sup> Castro, Diana Filipa da Silva (2012), *Igualdade e Não Discriminação em razão da idade na relação laboral: A discriminação dos trabalhadores mais velhos*, Dissertação de Mestrado em Direito Privado, Porto, Universidade Católica Portuguesa.

### 3.1. Discriminação (negativa) direta e indireta

A primeira dificuldade que surge na operacionalização do princípio geral da não discriminação diz respeito à sua própria delimitação. De forma a colmatar essa questão, a lei menciona um conjunto de fatores discriminatórios, delimita o princípio de forma negativa e fornece noções de discriminação direta e indireta<sup>43</sup>.

A discriminação direta, no enfoque mais relevante para este trabalho, ocorre quando a razão da diferenciação do trabalhador é o sexo, perante a qual alguém recebe, sem justificação objetiva, um tratamento menos favorável do que outro em situação comparável.<sup>44</sup>

Nos termos da Diretiva 2006/54/CE - a ser oportunamente abordada -, em seu Art. 2º, nº 2, alínea c), esta modalidade de discriminação pode não estar diretamente relacionada ao sexo, mas consistir numa diferenciação baseada em determinada particularidade de determinado sexo, como a gravidez ou licença de maternidade.<sup>45</sup>

Logo, não pode, por exemplo, ser negado um aumento salarial a uma trabalhadora que estava em período de licença de maternidade no momento relevante da atribuição, ou ainda, quando o pagamento continuado for menor nos períodos de ausência por doenças relacionadas com a gravidez.<sup>46</sup>

A discriminação indireta, por sua vez, ocorre quando uma prática ou critério aparentemente neutros produzem efeitos desproporcionais<sup>47</sup>, resultando numa situação

---

<sup>43</sup> Palma Ramalho, Maria do Rosário (2016), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações laborais individuais*, 6ª Ed. Ver e Atual., Coimbra, Almedina, p. 176 a 188.

<sup>44</sup> Art. 23º, nº 1, alínea a) do CT.

<sup>45</sup> “A este respeito, convém recordar que a resposta à questão de saber se a recusa de contratar uma mulher constitui uma discriminação directa ou indirecta depende da razão dessa recusa. Quando essa razão reside na circunstância de a interessada estar grávida, a decisão está directamente ligada ao sexo do candidato”. TJUE, Proc. C-177/88 *Dekker*, 1990, §17.

<sup>46</sup> Riesenhuber, Karl (2012), *Op. cit.*, p. 287.

<sup>47</sup> Art. 23º, nº 1, alínea b) do CT.



dissimulada o suficiente para colocar determinado trabalhador em desvantagem se comparado aos demais (a menos que a prática diferenciadora seja adequada e objetivamente justificada).

Aqui, o importante a ter em conta é a incidência que uma medida exerce em cada um dos géneros. Exemplo disso pode ser uma determinação que restrinja direitos a trabalhadores em regime de *part-time* (quando na grande maioria das vezes, são cargos ocupados por mulheres) ou na atribuição de prémios de assiduidade (quando, via de regra, por razões naturais do próprio género, as mulheres acabam por ser mais faltosas em decorrência de gravidez ou assistência a descendente).<sup>48</sup>

Neste sentido, o TJUE estabeleceu que esta modalidade de discriminação se verificaria, dentre outras situações, nos cenários de remuneração desigual, como no Acórdão Jenkins<sup>49</sup> ou exclusão de determinados benefícios, como nos casos Kowalska<sup>50</sup> ou Nimz<sup>51</sup>, todos relativos a empregos em *part-time*.<sup>52</sup>

---

<sup>48</sup> Leite, Jorge (2004), *Op. cit.*, p. 61 a 76.

<sup>49</sup> “By contrast, if it is established that a considerably smaller percentage of women than of men perform the minimum number of weekly working hours required in order to be able to claim the full-time hourly rate of pay, the inequality in pay will be contrary to Article 119 of the Treaty where, regard being had to the difficulties encountered by women in arranging to work that minimum number of hours per week, the pay policy of the undertaking in question cannot be explained by factors other than discrimination based on sex.” TJUE, Proc. C-96/80 *Jenkins*, 1981, §13.

<sup>50</sup> “Resulta do processo que a disposição da convenção colectiva em causa só aos trabalhadores a tempo inteiro concede o benefício do subsídio aquando da cessação da relação laboral. Ora, uma convenção colectiva como a que está em causa, que permite às entidades patronais manter uma diferença de remuneração global entre duas categorias de trabalhadores, a dos que efectuam o número mínimo de horas de trabalho por semana ou por mês e a dos que, embora fazendo o mesmo trabalho, não cumprem esse mínimo de horas, leva, de facto, a uma discriminação dos trabalhadores femininos face aos trabalhadores masculinos, quando se mostra que, na prática, a percentagem de homens que trabalha a tempo parcial é consideravelmente mais baixa do que a das mulheres. Uma tal convenção deve, em princípio, ser considerada como contrária ao artigo 119.º do Tratado. Só assim não seria no caso de a diferença de tratamento entre as duas categorias de trabalhadores se justificar por factores objectivos e estranhos a qualquer discriminação fundada no sexo.” TJUE, Proc. C-33/89 *Kowalska*, 1990, §13.

<sup>51</sup> TJUE, Proc. C-184/89 *Nimz*, 1991, §12.

<sup>52</sup> Riesenhuber refere ainda outros critérios estabelecidos pelo TJUE, como se pode verificar em Riesenhuber, Karl (2012), *Op. cit.*, p. 288.

Outro exemplo julgado pela Corte europeia está relacionado com o fato de a política geral de despedimentos de uma empresa contemplar a dispensa compulsória de uma mulher somente por ter atingido a idade determinada para obtenção de uma pensão estatal<sup>53</sup>. Ou ainda, casos de não concessão de retribuição por flexibilidade ou adaptabilidade em virtude de uma questão social (quais sejam as responsabilidades domésticas e familiares). Este critério aparentemente neutro é claramente discriminatório relativamente às trabalhadoras, se não justificado objetivamente.

“O empregador pode assim justificar a remuneração de tal capacidade de adaptação, provando que esta é importante para a execução das tarefas concretas confiadas ao trabalhador”.<sup>54</sup>

No entanto, entende-se que critérios gerais e abstratos são insuficientes para a justificação da prática de uma distinção. Este é o posicionamento do Tribunal Europeu, que pode ser observado, por exemplo, no Acórdão Gerster<sup>55</sup>:

Importa, em seguida, recordar que, no acórdão Nimz, já referido, o Tribunal entendeu que a afirmação de que existe umnexo especial entre a duração de uma actividade profissional e a aquisição de um determinado número de conhecimentos ou de experiência, na medida em que a mesma constitui mera generalização relativa a determinadas categorias de trabalhadores, não permite daí extrair critérios objectivos e estranhos a qualquer discriminação.

Assim, tal como entende a jurisprudência comunitária, a previsão de distinções aparentemente neutras e não objetivamente fundamentadas, que impõem diferentes condições a mulheres e homens, constitui discriminação indireta em razão do sexo.

---

<sup>53</sup> TJUE, Proc. C-152/84 *Marshall*, 1986, §38.

<sup>54</sup> TJUE, Proc. C-109/88 *Danfoss*, 1989, §22.

<sup>55</sup> TJUE, Proc. C-1/95 *Gerster*, 1997, §39.

### 3.2. Discriminação positiva

Com a evolução do conceito de igualdade formal para material, em busca de uma igualdade substancial através da igualdade de oportunidades, foram surgindo políticas sociais com a missão de apoiar os cidadãos dos grupos mais vulneráveis da sociedade. Neste âmbito, e de forma a alcançar este equilíbrio através de um “desincentivo” à prática de discriminação (no seu sentido negativo), surgiram as ações positivas.

De fato, a redação do Art. 157º do TFUE - cuja finalidade é a de “assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional” - permite aos Estados-Membros adotar “medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma actividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional”.<sup>56</sup>

Em rigor, a concessão de um benefício a determinado sexo, *prima facie*, constituiria discriminação. No entanto, havendo fundamento especial previsto na referida norma, constitui justificação bastante para a aplicação de uma vantagem ou favorecimento temporário (e proporcional) ao sexo sub-representado.

Bem vistas as coisas, é o que se observa também na CRP, por exemplo, quando o assunto é a proteção ao trabalho no período de gravidez e no puerpério. Na verdade, o dever estatal de proteção das situações e/ou pessoas mais vulneráveis em determinados períodos está assegurado.

Em adição, o princípio da igualdade tem o condão de poder “exigir desigualdades de tratamento para evitar que um tratamento igualitário conduza a resultados desiguais”.<sup>57</sup> Isto

---

<sup>56</sup> De se observar que esta permissão é concedida aos Estados-Membros, e não se estende à União Europeia como um todo, nem aos parceiros sociais ou empregadores individualmente. Riesenhuber, Karl (2012), *Op. cit.*, p. 291.

<sup>57</sup> Miranda, Jorge (2014), *Manual de Direito Constitucional: Direitos Fundamentais, Tomo IV*. 5ª Ed., Coimbra, Coimbra Editora, p. 299.

porque todos os cidadãos têm os mesmos direitos, mas nem todos têm as mesmas possibilidades de os exercerem, e a diferenciação acaba por ser uma forma de compensar a desigualdade de oportunidades.

A este propósito o TJUE admite, por exemplo, que “existindo qualificações iguais entre candidatos de sexo diferente considerados para uma promoção” ou recrutamento, “as mulheres com qualificações iguais às dos seus concorrentes masculinos devem ser prioritariamente consideradas nos sectores em que estejam em minoria.” E para estes efeitos, refere, ainda, que deve ser considerada minoria quando “nos diversos graus da escala dos salários, retribuições e vencimentos da categoria de pessoal considerada, não constituam pelo menos metade dos efectivos. O mesmo se passa com os níveis de funções previstos no organigrama”.<sup>58</sup>

### **3.3. Ónus da prova**

Uma vez constatada a prática de um ato discriminatório (negativo) pela entidade empregadora, o trabalhador ou candidato a emprego que veja seu direito lesado tem direito à indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Quem alega ter sofrido com tal prática deve demonstrar a consistência dos fatos. Fica, no entanto, a cargo da entidade empregadora o ónus de demonstrar de maneira concreta ter havido causa lícita e justificável dessa diferenciação. Este é o entendimento jurisprudencial comunitário, de que o dever do empregador é o de provar que não incorreu em qualquer prática discriminatória, e não o de destituir esta presunção.<sup>59</sup>

Não se deverá falar aqui em uma verdadeira inversão do ónus da prova, mas antes de uma partilha, pois cada uma das partes o terá relativamente aos elementos que lhes competem. Trata-se de uma presunção da prática de discriminação, pois até que o empregador

---

<sup>58</sup> TJUE, Proc. C-450/93 *Kalanke*, 1995, §24 e §3 (1 e 5).

<sup>59</sup> TJUE, Proc. C-127/92 *Enderby*, 1993, §14.

consiga provar a legalidade e proporcionalidade das medidas, o que se tem é apenas a demonstração do trabalhador.<sup>60</sup>

No mesmo sentido se pronunciou o Tribunal de Justiça da União Europeia, conforme se pode observar do Acórdão Enderby<sup>61</sup>.

Nesta decisão, o TJUE relembra que, normalmente, compete a quem alega ser vítima de discriminação fazer prova da sua existência. Porém, numa situação de discriminação retributiva aparente, baseada no sexo, o ónus da prova pode ser invertido quando se revelar necessário, de modo que o empregador demonstre que a referida distinção está justificada por fatores objetivos e que em nada têm a ver com essa modalidade de discriminação.<sup>62</sup>

Em sentido idêntico se manifesta a jurisprudência nacional, quando aplica a previsão do Artº 23º, 3, do CT, dando ao trabalhador a incumbência de fundamentar a alegação de discriminação, indicando o outro

trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, cabendo ao empregador provar que as condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no nº 1 daquele artigo (discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical).<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> Souto, Rafael Tonassi (2017), *A discriminação aos trabalhadores no âmbito laboral* - Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais, Menção em Direito Laboral, Coimbra, Universidade de Coimbra.

<sup>61</sup> TJUE, Proc. C-127/92 *Enderby*, 1993, §13 e 14.

<sup>62</sup> Neste sentido, também os Proc. C-109/88 *Danfoss*, 1989, §13 a 15; C-400/93 *Royal Copenhagen*, 1995, §24; e C-381/99 *Brunhoffer*, 2001, §52 a 55.

<sup>63</sup> Ac. STJ 21/10/2009, Proc. 838/05.2TTCBR.C1.S1 (Rel. Bravo Serra), disponível em <http://www.dgsi.pt>.

## Capítulo II

Após uma – breve mas importante - abordagem histórica e conceptual da generalidade dos princípios da igualdade e não discriminação, afigura-se pertinente adequar estes princípios ao âmbito da desigualdade remuneratória entre mulheres e homens.

Os temas relacionados com trabalho feminino tiveram início com a Revolução Industrial, no Século XVIII, quando as mulheres deixaram de desempenhar tarefas exclusivamente domésticas e familiares, para se tornarem mão de obra barata.<sup>64</sup>

Desse fenómeno surgiu a necessidade de regulamentação desta nova modalidade de trabalho - agora também feminino - o que, no entanto, pelo contexto histórico-cultural, não significou uma igualdade de direitos laborais relativamente aos homens, antes reforçou a herança de inferioridade.

Aqui se encontra, então, a génese de uma busca constante pela igualdade de tratamento, tanto na área laboral quanto nas outras áreas da vida em comunidade, para fazer valer a persecução pelo ideal de equilíbrio social, justiça e dignidade.

Tratando-se de um percurso moroso e turbulento, necessário se fez um empenho dos Estados e das diferentes organizações de relevo, como a Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho, no sentido de legislarem e/ou emitirem seus pareceres ou diretivas como fundamento para a defesa destes direitos.

---

<sup>64</sup> Cosmelli, Maria Eugênia Martins (1986), “Discriminação da Mulher no Trabalho e no Emprego”, *A Mulher na Sociedade Portuguesa - Visão Histórica e Perspectivas Actuais*, Coimbra, p. 398.

## 1. Trabalho igual ou de igual valor X salário igual e o binómio mulheres-homens

A máxima de que para “trabalho igual ou de igual valor, salário igual”<sup>65</sup> constitui o pilar que sustenta o princípio da igualdade remuneratória entre géneros. Do mesmo modo, surge como um dos fundamentos da União Europeia - o que implica assumir, concomitantemente, objetivos económicos e sociais.

Nos termos explanados, a base destes conceitos foi o Art. 119º do Tratado de Roma - que passou a ser o Art. 141º, nº 1, do TCE e, atualmente, o Art. 157º, nº 1, TFUE. Paralelamente, o emprego do princípio da igualdade remuneratória na jurisprudência emanada pelo TJUE permitiu afinar os conceitos daí decorrentes, de forma a inspirar novas diretivas neste assunto e alavancar a revisão de tratados internacionais com o objetivo de uma maior amplitude da sua aplicabilidade.<sup>66</sup>

A primeira questão que se deve ter em conta é o conceito amplo de remuneração trazido por este diploma<sup>67</sup> e reforçado pelo entendimento do Tribunal comunitário. Além do salário base, a remuneração cobre também qualquer outro complemento pago em razão da relação laboral, como bónus, pagamentos extras, subsídio e benefícios por doença ou licença de maternidade.

Como exemplo, cita-se um excerto do Acórdão JämO<sup>68</sup>:

---

<sup>65</sup> Sobre este assunto, ver, entre outros, Ac. TC 20/10/1998, Proc. 456/98 (Rel. Cons. Messias Bento); Ac. TC 16/11/2005, Proc. 497/2005 (Rel. Conselheiro Bravo Serra); Ac. TC 15/06/2005, Proc. 499/04 (Rel. Cons. Vítor Gomes).

<sup>66</sup> Palma Ramalho, Maria do Rosário (2015), *Op. cit.*, p. 210 a 217.

<sup>67</sup> “...o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último”. Art. 157º, nº 2, TFUE.

<sup>68</sup> TJUE, Proc. C-236/98 *JämO*, 2000, §39. No mesmo sentido é o Ac. *Brunhoffer* (TJUE, Proc. C-381/99, 2001, §33 e 34); e ainda, no âmbito nacional, Ac. STJ 18/12/2013, Proc. 248/10.0TTBRG.P1.S1 (Rel. Mário Belo Morgado): “A retribuição abrange todos os benefícios outorgados pelo empregador como contrapartida da disponibilidade da força de trabalho que, dada a sua

39. A este respeito, o conceito de remuneração, na acepção do segundo parágrafo do artigo 119.º do Tratado, inclui 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 (v. acórdão Barber, já referido, n.º 12).

Em termos gerais, apesar de a redação do Art. 157º do TFUE estar direccionada aos Estados-Membros, vincula também intervenientes privados, no que se pode chamar de efeito horizontal.<sup>69</sup> O Acórdão Defrenne II<sup>70</sup> foi pioneiro na sedimentação deste entendimento jurisprudencial, conforme se pode observar do que se segue:

9. Por um lado, tendo em conta a diferença do grau de evolução das legislações sociais nos diferentes Estados-membros, o artigo 119º tem por função evitar que na competição intracomunitária as empresas estabelecidas nos Estados que realizaram efectivamente o princípio de igualdade de remuneração não sofram uma desvantagem concorrencial em relação a empresas situadas em Estados que ainda não eliminaram a discriminação salarial em detrimento da mão-de-obra feminina.

10. Por outro lado, esta disposição integra-se nos objectivos sociais da Comunidade, não se limitando esta a uma união económica mas devendo assegurar ao mesmo tempo, através de uma alteração comum, o progresso social e prosseguir uma melhoria constante das condições de vida e emprego dos povos europeus, tal como é salientado no preâmbulo do Tratado.

---

regularidade e periodicidade, confirmam ao trabalhador a justa expectativa do seu recebimento”, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

<sup>69</sup> Riesenhuber, Karl (2012), *Op. cit.*, p. 281.

Sobre o efeito horizontal, ver também: Henriques, Miguel Gorjão (2010), *Direito da União - História, Direito, Cidadania, Mercado Interno e Concorrência*, 6ª Ed., Coimbra, Almedina, p.401 e ss.; Pais, Sofia Oliveira (2017), "Princípio do Efeito Directo", *Enciclopédia de Direito da União Europeia*. Ana Paula Brandão, Francisco Pereira Coutinho, Isabel Camisão, Joana Covelo de Abreu (coordenação), Petrony, Braga, p.336-338.

<sup>70</sup> TJUE, Proc. C-43/75 *Defrenne II*, 1976, §9, 10, 39 e 40.



(...)

39 Com efeito, apresentando o artigo 119º um carácter imperativo, a proibição de discriminações entre trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino impõe-se não só à actuação das autoridades públicas mas também a todas as convenções destinadas a regulamentar de modo colectivo o trabalho assalariado, bem como aos contratos entre particulares.

40 Deve portanto responder-se à primeira questão que o princípio da igualdade de remuneração do artigo 119º é susceptível de ser invocado perante os órgãos jurisdicionais nacionais e estes têm o dever de assegurar a protecção dos direitos que aquela disposição atribui aos particulares, designadamente em caso de discriminações que tenham a sua fonte imediata em disposições legislativas ou convenções colectivas de trabalho, bem como no caso de uma remuneração desigual de trabalhadores do sexo masculino e feminino por trabalho igual, quando este é prestado num mesmo estabelecimento ou serviço, público ou privado.

No mesmo sentido, embora de forma mais resumida, são os Acórdãos Jenkins<sup>71</sup>, Garland<sup>72</sup> e Barber<sup>73</sup>, quando referem que a disposição do então Art. 119º “se aplica directamente a quaisquer formas de discriminação que possam ser verificadas recorrendo apenas aos critérios de identidade de trabalho e de igualdade de remunerações fixados nesse artigo, sem que sejam necessárias medidas comunitárias ou nacionais que definam esses critérios para permitir a sua aplicação”.<sup>74</sup>

Impera ainda observar que a proibição da discriminação relativamente à retribuição não deve ser encarada como um instrumento para estabelecer remunerações justas por si só, mas que estas o sejam pressupondo a aplicação do princípio em uma situação comparável de trabalhadores.<sup>75</sup>

---

<sup>71</sup> TJUE, Proc. C-96/80 *Jenkins*, 1981, §17.

<sup>72</sup> TJUE, Proc. C-12/81 *Garland*, 1982, §14.

<sup>73</sup> TJUE, Proc. C-262/88 *Barber*, 1990, §37.

<sup>74</sup> TJUE, Proc. C-262/88 *Barber*, 1990, §37.

<sup>75</sup> Riesenhuber, Karl (2012), *Op. cit.*, p. 285.

Todavia, o controle jurisdicional da discriminação salarial não pressupõe que a pessoa comparada realize o mesmo trabalho. Essa comparação pode ser baseada em trabalho de igual valor<sup>76</sup>, para o que devem ser considerados determinados fatores como a natureza e condições do trabalho e de formação<sup>77</sup>. A este propósito, impõe-se sublinhar que uma classificação na mesma categoria de trabalho prevista em acordo coletivo não é suficiente para essa constatação.<sup>78</sup>

Importa referir que, conforme estabelece o Art. 23º do CT, enquanto o “trabalho igual” é identificado pelo desempenho de uma função igual (ou objetivamente semelhante) relativamente a natureza, qualidade e quantidade, o “trabalho de valor igual” é designado pelo desempenho de funções equivalentes, desde que atendidos requisitos como qualificação exigida, responsabilidades atribuídas, esforço físico e psíquico e condições de desenvolvimento do trabalho.

Porém, há-que ter algum cuidado ao situar a comparação em termos de “valor” do trabalho pois a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho excede o conceito simples de referência a trabalho igual ou similar. Embora não definido explicitamente, este “valor” diz respeito à valia da função profissional em questão, que não é comparável, mas deve ser avaliada com base em critérios objetivos.<sup>79</sup>

Acresce ainda que a igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual implica que o cálculo seja cuidado e estabelecido, para as diferentes pessoas, com base na mesma unidade de medida, em função do tempo de trabalho. Neste contexto, devem poder ser

---

<sup>76</sup> TJUE, Proc. C-196/02 *Nikoloudi*, 2005, §26 a 30.

<sup>77</sup> TJUE, Proc. C- 400/93 *Royal Copenhagen*, 1995, §33.

<sup>78</sup> Riesenhuber, Karl (2012), *Op. cit.*, p. 286 e TJUE, Proc. C-381/99 *Brunhoffer*, 2001, §43 a 48.

<sup>79</sup> Kern, Max e Carmen Sottas (2007), “A igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego”, *Direitos Fundamentais e normas internacionais de trabalho*, Lisboa, OIT, 1ª Ed., p. 63 a 89.

consideradas diferenças de retribuição baseadas em critérios objetivos como mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade, ou ainda em situações de proteção na parentalidade.

Nesse contexto, o Art. 59º, nº 1, alínea *a*) da CRP é uma norma específica, fulcral na concretização e aplicabilidade do princípio da igualdade de tratamento consagrado no Art. 13º, e traz como premissa a existência de dois critérios para que se cumpra este ideal: a suficiência e a equidade.

A suficiência, no sentido de que o montante da remuneração mensal mínima deve ser bastante para assegurar uma subsistência condigna, e a equidade, na vertente de norma direta e efetiva no âmbito das relações laborais, como garantia de que, na mesma organização e como contrapartida de trabalho igual, não seja prestada retribuição desigual. Neste sentido, a jurisprudência tem declarado o princípio como vinculante, quer de entidades públicas quer privadas.<sup>80</sup>

Ademais, o desenvolvimento deste princípio decorre da aplicação dos princípios gerais de igualdade e não discriminação às situações laborais, prendendo-se à ideia de igualdade de tratamento.

Naturalmente que a pretensão do princípio não é a inexistência de diferenças remuneratórias entre trabalhadores, mas a abolição de um tratamento remuneratório discriminatório.

Dito de outro modo, para que a diferenciação seja aceitável, deve ter uma justificação objetiva que passa pela conjugação e afinação de alguns critérios de avaliação das funções - para conseguir qualificá-las como trabalho igual ou de valor igual -, de remuneração e de aplicação dos conceitos de discriminação direta e indireta.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Monteiro Fernandes, António (2017), *Direito do Trabalho*, 18ª Ed., Coimbra, Almedina, p. 307.

<sup>81</sup> Palma Ramalho, Maria do Rosário (2016), *Op. cit.*, p. 516 a 524.

Como bem ensina Monteiro Fernandes, o sentido geral do princípio da equidade salarial é o de que

a dois trabalhadores da mesma organização, que ocupem postos de trabalho iguais, desempenhem funções qualitativamente coincidentes e em idêntica quantidade deva ser atribuída idêntica remuneração. Por outras palavras, salário igual em paridade de funções, o que implica, simultaneamente, identidade da natureza da atividade e igualdade de tempo de trabalho. Assim, a retribuição aparece diretamente conexas à posição funcional do trabalhador na organização.<sup>82</sup>

Contudo, uma identidade de funções não significa necessariamente o desempenho de trabalho igual, pois cada trabalhador tem o seu ritmo de rendimento na atividade, e este e outros critérios subjetivos também devem ser levados em consideração, na busca de uma justiça retributiva.

Na esfera infraconstitucional portuguesa e até o surgimento do Código do Trabalho de 2003, o Decreto-Lei 392/79<sup>83</sup>, de 20 de setembro foi o único diploma no qual se pode verificar algum desenvolvimento do princípio da igualdade remuneratória, e na valência da igualdade de género, em consonância com o direito comunitário.

Apesar de o Art. 31º, nº 2, do CT fazer referência à igualdade de retribuição como contrapartida a um trabalho igual ou de igual valor (suprindo o que o anterior Art. 28º não previa), continua sem definir remuneração para este efeito. Contudo, não se fará uma remissão para o conceito comum de retribuição do Art. 258º, mas antes para o Art. 24º, ambos do Código do Trabalho. Conforme se sabe, esta disposição indica que o trabalhador tem direito à igualdade de tratamento quanto à “retribuição e outras prestações patrimoniais”, culminando no

---

<sup>82</sup> Monteiro Fernandes, António (2017), *Op. cit.*, p. 308.

<sup>83</sup> Decreto-Lei que estabeleceu o quadro normativo relativo à igualdade e não discriminação em função do sexo no trabalho e no emprego.

entendimento de que o conceito de remuneração a ser levado em conta não contempla apenas a retribuição em sentido estrito, mas em sentido amplo pois engloba todo o conjunto de prestações de valor patrimonial de que o trabalhador beneficia em função do vínculo contratual.

Mais completa fica a disciplina dessa matéria se observadas algumas outras regras do Código do Trabalho<sup>84</sup>:

- Art. 31º, nos números 1, 4 e 5, que concretizam o princípio da igualdade retributiva entre trabalhadores e trabalhadoras, não permitindo que existam fatores de discriminação de género nos elementos que determinam a retribuição, estabelecendo os critérios de aferição nas modalidades em função do tempo e da retribuição variável, estipulando indispensável ligação entre este princípio e a proteção da maternidade e da paternidade (que não pode constituir fundamento para diferenciações salariais) e exigindo que a avaliação de funções seja objetiva e comum a homens e mulheres; e

- Art. 26º, nº 2 - que recupera uma regra do DL 392/79 - sobre a substituição automática de uma remuneração mais baixa pela mais favorável, nos casos de haver uma previsão em instrumento de regulamentação coletiva ou regulamento interno de empresa que prejudique um dos géneros, para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual.

Relativamente à aplicação geral do princípio constitucional do Art. 59º, deve ser feita uma distinção sobre o antes e o depois do surgimento do Código do Trabalho de 2003, pois até então não havia nenhum desenvolvimento legislativo. Todavia, a jurisprudência procedeu à aplicação direta do preceito na resolução de vários casos de discriminação retributiva, tratando-se de uma norma constitucional de natureza percetiva e que comprova a eficácia civil de direitos fundamentais dos trabalhadores.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Palma Ramalho, Maria do Rosário (2016), *Op. cit.*, p. 516 a 524.

<sup>85</sup> Id.

As decisões, apesar de reconhecerem um sentido restrito de retribuição, passaram a concretizar os critérios da natureza (delimitação concreta da função), quantidade e qualidade (a execução e entrega das tarefas relacionadas) para determinação do que, de facto, é um “trabalho igual”, entendendo que o princípio da igualdade retributiva prevalece mesmo sobre outros princípios constitucionais.<sup>86</sup>

É o que se pode verificar em alguns excertos de julgados nacionais<sup>87</sup> proferidos antes do CT de 2003:

Processo 96S254 – Ac. 25-06-1997 – Rel. Loureiro Pipa

I - Segundo o princípio "trabalho igual, salário igual", aqueles que prestem trabalho igual em termos de quantidade natureza e qualidade devem receber a mesma retribuição, não sendo permitidas discriminações. II - Tal princípio porém não impõe paridade salarial em todas as situações nem impede diferenciações de níveis salariais desde que estas se fundamentem em dados objectivos e não afectem as regras da segurança jurídica, da imparcialidade e da solidariedade. III - Cabe ao trabalhador que invoca a discriminação e o seu direito a salário superior provar os factos constitutivos de tal discriminação.

Processo 08S0528 – Ac. 25-06-2008 – Rel. Sousa Grandão

IV - A paridade retributiva, imposta pela Lei Fundamental (artº 59º, nº 1, alínea a), só se justifica quando o trabalho é desenvolvido em condições de igual natureza (dificuldade, penosidade e perigosidade), qualidade (responsabilidade, exigência técnica, conhecimentos, capacidade, prática, experiência) e quantidade (duração e intensidade).

---

<sup>86</sup> Id.

<sup>87</sup> Acórdãos disponíveis em <http://www.dgsi.pt>.

V – (...) No concernente à retribuição, estatui aquele artigo 59, n. 1, alínea a), que ela deve ser conforme à quantidade de trabalho (à sua duração e intensidade), à natureza do trabalho (tendo em consideração a sua dificuldade, penosidade ou perigosidade) e à qualidade do trabalho (isto é, de acordo com as exigências em conhecimentos, prática e capacidade). Assim, a trabalho igual em quantidade, natureza e qualidade deve corresponder também uma retribuição igual, não sendo permitidas discriminações entre os trabalhadores.

Entretanto, o Código atual incorporou o entendimento comunitário em matéria de não discriminação no trabalho e no emprego em geral (Diretiva 2000/78/CE), prevendo, além do conceito de remuneração a ser considerado para efeitos de avaliação de práticas discriminatórias (Art. 24º, nº 2, alínea c)), a proibição da utilização de qualquer fator de discriminação<sup>88</sup>.

Para mais, o Art. 270º do CT, também apela aos critérios de natureza, qualidade e quantidade, e se conjugado com o conceito de retribuição previsto no Art. 24º, mais claro deixa o entendimento de que diferenças retributivas não justificadas objetivamente devem ser classificadas como de tratamento discriminatório pelo empregador.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> “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 equivalentes.” Ac. STJ 14/12/2016, Proc. 4521/13.7TTL5B.L1.S1 (Rel. António Leões Dantas). No mesmo sentido é o Ac. STJ 01/06/2017, Proc. 816/14.0T8LSB.L1.S1 (Rel. Chambel Mourisco), disponíveis em <http://www.dgsi.pt>.

<sup>89</sup> Palma Ramalho faz aqui uma adenda no sentido de não acompanhar este entendimento relativamente a uma questão que levanta, sobre haver diferenciação remuneratória relativamente ao tipo de vínculo contratual. Ou seja, não atende a critérios de natureza, quantidade ou qualidade do serviço prestado, o fato de um trabalhador estar a trabalhar por um contrato a termo ou por tempo indeterminado. Palma Ramalho, Maria do Rosário (2016), *Op. cit.*, p. 516 a 524.

Corroborando esse viés, vem sendo o entendimento pacífico e uniforme do Supremo Tribunal de Justiça, de

que, para se concluir pela existência de discriminação retributiva entre trabalhadores, é necessário provar que os vários trabalhadores diferentemente remunerados produzem trabalho igual quanto à natureza (dificuldade, penosidade e perigosidade), qualidade (responsabilização, exigência, técnica, conhecimento, capacidade, prática, experiência, etc.) e quantidade (duração e intensidade) ou com base em “categorias tidas pelo legislador como factores de discriminação (sexo, raça, idade e outras), destituídas de fundamento material atendível.”<sup>90</sup>

A Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, a ser abordada oportunamente, no seu Art. 2º, nº 1, alínea *b*), reforça também este entendimento, quando define a “retribuição” como 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”.

---

<sup>90</sup> Ac. STJ 12/10/2011, Proc. 343/04.4TTBCL.P1.S1 (Rel. Fernandes da Silva), disponível em <http://www.dgsi.pt>.



## 2. Âmbito internacional de consagração destes princípios

Desde a sua constituição em 1945, a Organização das Nações Unidas, assume papel fundamental na promoção da igualdade entre mulheres e homens, o que resulta, desde logo, na isonomia de direitos que previu no Preâmbulo do seu documento constitutivo, enquadrando, assim, o tema como matéria de direitos humanos.

Em 1948, a Assembleia Geral proclamou a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) que, nos artigos 1º e 7º preconiza que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos” e são também iguais perante a lei que os deve proteger em igual proporção, sem distinção e contra qualquer discriminação.

O Art. 23º deste mesmo diploma já se refere à igualdade no âmbito laboral, conforme se pode observar da sua redação:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Em 1950, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem também trouxe previsão da proibição de discriminação em razão do sexo (Art. 14º<sup>91</sup>).

---

<sup>91</sup> “O gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação.”

Em 1957, o Tratado de Roma, constitutivo da Comunidade Económica Europeia, manifestou como obrigação fundamental e explícita a promoção da igualdade entre os géneros, deixando a cargo dos Estados-Membros o dever de materializá-la, não permitindo que o referido princípio ficasse adstrito ao plano formal. O seu Art. 119º, já abordado, foi o mote para o desenvolvimento e envolvimento comunitário nesta causa, prevendo a igualdade retributiva como consequência do princípio da igualdade, servindo de alavanca para o desenrolar de políticas anti discriminatórias.

A Carta Social Europeia, por sua vez, teve um papel muito relevante na propagação dessa ideia de igualdade. Estabeleceu princípios que serviram de base para o modelo social europeu e legislação laboral, e declarou direitos sociais fundamentais que foram posteriormente explorados no âmbito da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Após algumas ponderações, os Estados signatários comprometeram-se a assegurar condições para o exercício efetivo dos direitos e princípios ali previstos, como objetivo da política nacional e internacional. Em matéria de trabalho e emprego, o Art. 4º, nº 3 impôs o conceito de remuneração justa, reconhecendo o direito dos homens e mulheres a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual; os Artigos 20º e 27º estabeleceram o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, sem discriminação baseada no sexo, em matéria de emprego e de profissão e de responsabilidades familiares; e o Art. E proibiu a discriminação, qualquer que fosse o critério. Em 1996 a Carta foi revista, tendo iniciado vigência na ordem internacional em 01 de julho de 1999, e em Portugal, a 01 de julho de 2002.

Voltando ao âmbito das Nações Unidas, com o objetivo de tornar a DUDH mais eficiente, a Assembleia Geral prosseguiu com o Pacto Internacional de Direitos Cíveis e Políticos<sup>92</sup> - do ano de 1966, juntamente com o Pacto Internacional de Direitos Económicos, Sociais e Culturais. Em concreto, através do seu Art. 7º, os Estados-parte passavam a reconhecer o direito de todas as pessoas gozarem de condições de trabalho justas e favoráveis,

---

<sup>92</sup> O início da vigência na ordem internacional deu-se em 03 de janeiro de 1976 e relativamente a Portugal em 31 de outubro de 1978.

assegurando igualdade de oportunidades e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem qualquer distinção, devendo, ainda, garantir às mulheres condições de trabalho não inferiores.

Em 1979, foi aprovada outra Convenção pela Assembleia Geral - mais específica - sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher – CEDAW<sup>93</sup>, cujo início de vigência na ordem internacional e nacional se deu em setembro de 1981.

Com efeito, o seu Art. 11º determinou a adoção das devidas medidas para eliminar, da esfera laboral, qualquer discriminação contra a mulher, com o objetivo de assegurar igualdade de condições e de direitos entre os géneros. Assim, enalteceu o direito ao trabalho como inalienável a todo ser humano, o direito à livre escolha da profissão, às mesmas oportunidades e critérios de seleção para emprego e estabilidade, o acesso à formação profissional, igual remuneração (que inclui benefícios) e igualdade de tratamento no que se refere a um trabalho de igual valor e avaliação de qualidade, entre outros.<sup>94</sup>

Em 2000, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, proclamada no Conselho Europeu em Nice, proibiu, entre as outras especificações, a discriminação em razão do sexo e da nacionalidade (Art. 21º).

Em 2007, o Tratado de Lisboa veio reforçar o princípio da igualdade e não discriminação quando, no seu Art. 2º, discorreu que a União Europeia tem suas raízes, entre outros, nos valores do respeito pela dignidade humana e da igualdade, que são comuns aos Estados-Membros, “numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres”.

---

<sup>93</sup> *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.*

<sup>94</sup> Mallet, Estêvão (2010), *Op. cit.*

Por sua vez, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, no Art.10º estabeleceu como um dos seus objetivos o combate da discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

Para além da previsão de proteção dos princípios da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens em âmbito geral, há ainda outros instrumentos tão importantes quanto os já referidos, mas que tratam especificamente da questão da igualdade entre mulheres e homens no mundo laboral, e principalmente, na busca pela igualdade remuneratória.

A este propósito, aludir-se-á às Convenções da Organização Internacional do Trabalho e de algumas Diretivas Comunitárias que, embora, cronologicamente coincidentes com os documentos já referidos, merecem diferente destaque no enfoque que se pretende.

## **2.1. Convenções da Organização Internacional do Trabalho**

No âmbito das Nações Unidas, a OIT é a entidade de maior importância no que tange a defesa dos direitos dos trabalhadores, pois busca regulamentar e determinar parâmetros com o objetivo de proteger a dignidade do cidadão enquanto trabalhador e a sua igualdade de oportunidade e tratamento.

Na constituição da OIT este princípio constava como “de especial interesse e importância urgente” e diante do qual cada Estado deveria assegurar o tratamento económico equitativo dos seus trabalhadores, através do fundamento “a trabalho igual salário igual”.

A primeira Convenção a tratar o tema foi a de nº 100, editada em 1951, relativa à igualdade de remuneração, e a respetiva Recomendação nº 90 que a acompanhou. No entanto, uma vez que este instrumento se limitava à promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, não logrou de imediato eliminar a discriminação em todas as áreas de emprego. Assim, seguiu-se a Convenção nº 111, de 1958, com a missão de assegurar a proibição de todas as formas de discriminação no trabalho e no emprego relativamente a sete critérios.

Até então, as medidas que buscavam assegurar os direitos das mulheres no ramo do trabalho fundavam-se em interdições, restrições e medidas especiais. Por esse motivo, em 1975 houve uma mudança significativa do enfoque da OIT no que diz respeito a esse assunto, passando da definição de “normas especiais de proteção” para “promoção da igualdade”.<sup>95</sup>

Neste sentido, também a Convenção nº 156, de 1983, sublinhou a necessidade de eliminação de todas as formas de discriminação baseadas no gênero e que neguem ou restrinjam a igualdade de oportunidades e tratamento a trabalhadores com responsabilidades familiares.

### **2.1.1. Convenção nº 100 e Recomendação nº 90**

Tendo decidido pela necessidade de elaborar propostas relativamente ao princípio da igualdade retributiva entre a mão de obra masculina e feminina em trabalho de igual valor, a trigésima quarta sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho adotou a Convenção sobre a igualdade de remuneração.

Numa primeira linha, a Convenção definiu retribuição em termos genéricos, com a finalidade de garantir que a igualdade que se busca não está limitada à prestação de um salário base de mesmo valor, mas ao todo que é composto também por outros benefícios obtidos em razão da relação de trabalho.

Estes benefícios (ou regalias), por sua vez, podem ser identificados como incrementos salariais, subsídios de alojamento, ou ainda, pela prestação de algum tipo de serviço, como o de lavanderia para os equipamentos de trabalho.<sup>96</sup> Por isso, podem ainda consistir num pagamento direto pelo empregador, ou indireto, quando oriundo de outra fonte, mas em razão do vínculo contratual.

---

<sup>95</sup> Kern, Max e Carmen Sottas (2007), *Op. cit.*, p. 63 a 89.

<sup>96</sup> Id.

A ideia de retribuição igual para trabalho igual refere-se às tabelas de remuneração, sem distinção de sexo, que devem ser elaboradas (através de convenções coletivas, por exemplo) com a supervisão de cada Estado-Membro. Ressalva-se, no entanto, que não será contrária ao princípio da igualdade uma diferença salarial que decorra de uma avaliação objetiva de funções, sem distinção de sexo.

Juntamente com a Convenção, foi adotada também a Recomendação nº 90, de mesmo nome, cuja finalidade era indicar procedimentos para a progressiva aplicação do estabelecido naquele instrumento.

Como medidas, sugeriu aos Estados-Membros, por exemplo, estabelecer um dispositivo legal que garantisse a aplicação geral do princípio em questão, considerando os métodos usuais para definição das tabelas de remuneração; e a tomada de providências pela autoridade pública competente no sentido de assegurar a plena informação e assessoria sobre essas exigências legais, aos empregadores e trabalhadores.

### **2.1.2. Convenção nº 111 e Regulamento nº 111**

Ainda na mesma década, a OIT adotou outra Convenção, de nº 111, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, reforçando as afirmações da Declaração de Filadélfia<sup>97</sup>, de que todos os seres humanos, independente de raça, credo ou sexo, têm direito a iguais oportunidades.

Esta Convenção obteve tal impacto, relevância e abrangência neste sentido que mesmo os instrumentos posteriores com o mesmo propósito - Carta Social Europeia ou a Convenção nº 156, sobre igualdade para trabalhadores com responsabilidades familiares -, pouco ou nada conseguiram acrescentar a este entendimento.

---

<sup>97</sup> Declaração relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 1944, na 26ª sessão da Conferência Geral da OIT realizada em Filadélfia.

No Art. 1º, a Convenção definiu o que entende pelos vocábulos discriminação, emprego e profissão. Assim sendo, a discriminação caracteriza-se por “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”, que por sua vez “incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego.”

A primeira parte da definição, relativa à discriminação, foi feita com base em três elementos: a existência de um fato que culmine em diferença de tratamento, exclusão ou preferência; o critério para essa diferenciação e o resultado que dela decorre, nomeadamente a ofensa ao princípio da igualdade.<sup>98</sup>

Admitiu, porém, no artigo seguinte, que as “distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego” configuram uma exceção à definição ora mencionada.

Ou seja, por se tratar de área muito específica de emprego e profissão, admitiu-se, pela primeira vez (ao menos de forma clara e inequívoca) a legitimidade de certo tipo de prática distintiva, operando-se, no entanto, clara e nitidamente a diferenciação entre discriminação e distinção, proscREVendo-se a primeira e admitindo-se a segunda.<sup>99</sup>

Como alguns caminhos a serem percorridos para o cumprimento do que se prevê na Convenção poderiam não ser tão claros no seu próprio texto, o comité de peritos desenvolveu uma série de comentários que serviram de diretrizes para os Estados-Membros procederem gradualmente à sua aplicação.

---

<sup>98</sup> Kern, Max e Carmen Sottas (2007), *Op. cit.*, p. 63 a 89.

<sup>99</sup> Dray, Guilherme Machado (1999), *Op. cit.*, p. 241.

Assim, associada a esta Convenção, adotou-se uma Recomendação de mesmo nome, que discorreu sobre a formulação e execução de políticas por parte dos Estados-Membros - e posterior controle sobre o cumprimento, por uma autoridade nacional. Tal implementação deveria ser feita através da adoção de medidas legislativas, acordos coletivos ou outro meio compatível com as práticas nacionais. Esta Recomendação serviu ainda como orientação para a “contínua cooperação entre as autoridades competentes, representantes de empregadores e trabalhadores e órgãos apropriados”, no sentido de considerarem outras medidas positivas (...) necessárias e nacionalmente viáveis, para que os princípios de não discriminação vigorassem. O objetivo era alcançar uma situação estável dentro de um processo permanente que se adapta às transformações da sociedade.

Nestes dois documentos, apesar de assente a noção de não aceitação de qualquer tipo de discriminação, direta ou indireta, a Recomendação ainda sublinhou o fato de a discriminação contra as mulheres poder ser muitas vezes dissimulada e revestir formas aparentemente neutras, exercendo o seu efeito negativo, como no caso de critérios relacionados ao estado civil ou a responsabilidades familiares.<sup>100</sup>

Desde há muito que a OIT se preocupa com as questões do trabalho feminino, tendo atuado durante um período numa vertente mais protecionista da condição “mais frágil”, que evoluiu para uma tendência de equiparação de condições relativamente aos homens.

### **2.1.3. Convenção nº 156 e Recomendação nº 165**

Com a certeza de que, embora tenham sido muitas as medidas já tomadas no sentido de eliminá-la, a persistência da discriminação contra as mulheres não se coaduna com os interesses económicos e de justiça social. A Convenção 156 veio afirmar uma vez mais que as mulheres devem ser protegidas dos riscos do trabalho na mesma medida que os homens. Mais acrescentou que a sua proteção, neste viés, deverá ser primordial para garantir uma melhoria das condições de vida e trabalho de todos.

---

<sup>100</sup> Kern, Max e Carmen Sottas (2007), *Op. cit.*, p. 63 a 89.



Nos Considerandos iniciais, esta Convenção enfatizou que outros instrumentos sobre a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres já vinham sendo adotados, que os Estados-Membros reconheciam a necessidade de se alterar o papel tradicional de ambos os gêneros na sociedade e na família - em busca da tão perseguida igualdade -, e de uma maior equiparação entre trabalhadores que têm responsabilidades familiares e os que não as têm.

Assim, adotou proposições neste sentido, determinando o seu intuito logo nos primeiros quatro artigos. Indicou as responsabilidades familiares e quem está abarcado por este conceito, determinando a sua aplicação a todos os setores de atividade económica e a todas as categorias de trabalhadores e trabalhadoras. A efetividade da igualdade de oportunidades e de tratamento deve ser assegurada pelos Estados-Membros, através das suas políticas nacionais, com vista a tornar possível às pessoas que trabalham e têm responsabilidades familiares fazê-lo sem serem discriminadas.

A Recomendação que a acompanhou, no mesmo sentido que as demais, trouxe indicação de procedimentos e políticas públicas a serem implementadas com o objetivo de assegurar formação e condições de trabalho, medidas de apoio à assistência de familiares e no desempenho destas responsabilidades, com o propósito de se fazer cumprir o que a Convenção estabelecia.

## **2.2. Diretivas Comunitárias**

Baseadas no então Art. 119º do Tratado de Roma, as Diretivas comunitárias aqui assumiram a incumbência de complementar e encontrar uma melhor aplicabilidade do princípio da igualdade remuneratória diante das evoluções que a sociedade veio sofrendo.

Gradativamente as mulheres foram ocupando os mais diversos cargos, mesmo aqueles considerados exclusivamente masculinos, mas sempre em paralelo com o encargo

familiar que lhes é atribuído. Além desse desafio, encontram também outro no que diz respeito às colocações profissionais, que muitas vezes se traduzem por funções de menor qualificação, menor retribuição e sem perspectiva de ascensão profissional.

Um exemplo da preocupação comunitária com essas desigualdades foi a adoção das chamadas “Diretivas de nova geração”, que se debruçaram sobre a aplicabilidade do princípio da igualdade de tratamento em várias vertentes.

Apesar de todas terem a sua importância no quadro internacional, as mais relevantes para o presente tema são: a Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros quanto à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos; a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, sobre a igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho; a Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, modificativa da 76/207/CEE, relativa à paridade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao trabalho, formação, promoção profissional e condições e, por fim, a 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, também considerada unificadora, sobre igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no domínio do emprego e atividade profissional.

A Diretiva 2000/78/CE mantém-se vigente e no seu texto - que pretende alcançar uma igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional -, ressalta o objetivo da criação de um campo de ação comunitário, uma vez que a dimensão e efeitos da proteção deste princípio podem ser melhor alcançados se realizados no âmbito mais lato do que se fomentado individualmente por cada Estado-Membro.

Para isso, utilizou a definição de “princípio da igualdade de tratamento” como sendo a ausência de qualquer discriminação, seja ela direta ou indireta e impôs aos Estados a elaboração de um relatório quinquenal que permite a análise global da execução da Diretiva, a ser apresentado ao Parlamento Europeu e ao Conselho. De tal relatório deve constar uma

avaliação do impacto das medidas tomadas neste sentido relativamente ao binómio mulheres-homens.

Em ordem cronológica, seguiu-se a Diretiva 2002/73/CE que alterou a Diretiva 76/207/CEE e versou sobre a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre os géneros, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Para tanto, tal como a Diretiva de 2000 supramencionada, define o que é discriminação direta e indireta, e ressalta que a igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental, o que torna a sua proteção uma missão e um objetivo da Comunidade, obrigando-a quanto à promoção de ações para sua concretização.

No entanto, em 2006, o Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia, constatando que a coexistência de várias diretrizes relativas à discriminação sexual no emprego teriam acarretado complexidade e falta de transparência ao assunto, e alterando substancialmente as demais Diretivas já aqui mencionadas (à exceção da Diretiva 2000/78/CE), entenderam necessária a reunião das principais disposições reformuladas em um único texto, onde puderam acrescentar alguns desenvolvimentos decorrentes da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia. Tal desiderato culminou, assim, na adoção da Diretiva 2006/54/CE, “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 profissional”. Aqui, a questão da igualdade de remuneração foi tratada em duas previsões, quais sejam os Artigos 4º e 14º, nº 1, alínea *c*).

Isto porque, no que tange à igualdade retributiva por trabalho igual, o Tribunal de Justiça da União Europeia já vinha confirmando este preceito, tal como consagrado no artigo 141º do Tratado da Comunidade Europeia (atual Art. 157º do TFUE), bem como a necessidade de se verificar se os trabalhadores e trabalhadoras se encontravam efetivamente em situação comparável.

Finalmente, importa ressaltar ainda, que o Art. 3º da Diretiva contém um item relativo a ações positivas, cuja adoção é permitida aos Estados-Membros, no mesmo sentido do que foi estipulado pelo nº 4 do anterior Art. 141º do TCE, visando assegurar a plena igualdade entre mulheres e homens na vida profissional.

### 3. A proteção específica na legislação do trabalho nacional

Atualmente, o Art. 2º do Preâmbulo<sup>101</sup> do Código do Trabalho dá nota da transposição das Diretivas, e as demais questões pertinentes para o presente estudo encontram-se entre os Art. 23º e 32º.

Efetivamente, do Art. 24º obtém-se logo a noção de que a igualdade de oportunidades e de tratamento deve estar presente na seleção e negociação pré-contratual, permanecendo nos critérios de formação, retribuição, promoção e despedimento, em qualquer que seja o setor ou hierarquia, ou a situação civil e familiar do(a) trabalhador(a).

Neste âmbito, e para uma eficaz fiscalização dos possíveis tratamentos discriminatórios, foi criada em 1979 a Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que tem a competência para elaborar pareceres sobre as práticas discriminatórias encontradas e comunicá-los ao ministério responsável pela área laboral, além de realizar visitas inspetivas.

Os instrumentos de regulamentação coletiva e os regulamentos internos das entidades representativas devem contemplar medidas que pugnem pela efetiva aplicação dos princípios em questão.

---

<sup>101</sup> “O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna, total ou parcialmente, as seguintes directivas comunitárias:

(...) j) Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional;

(...) o) Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, 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 actividade profissional (reformulação).”

### **3.1. A Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, sobre a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens**

Como resultado de todo esse movimento mundial pró-igualdade que vem sendo observado ao longo dos anos, em fevereiro de 2019 entrou em vigor a Lei nº 60/2018 com o objetivo de introduzir no ordenamento jurídico português medidas mais eficazes quanto à promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. Prevendo uma implementação progressiva, determina que a aplicação dos parâmetros estabelecidos durante os seus dois primeiros anos de vigência ocorrerá nas empresas de maior porte (250 trabalhadores ou mais), e a partir do terceiro ano, nas menores (50 a 250 trabalhadores).

Esta lei assenta em três grandes dimensões, uma vez que permite e fomenta um maior nível de informação salarial, exige uma política remuneratória transparente por parte das empresas e reforça o papel da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e da CITE na fiscalização.

Assim sendo, para torná-la efetiva, foram propostas algumas medidas para balizar a avaliação e correção das diferenças de teor discriminatório, sendo algumas delas: a disponibilização, pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP-MTSSS), de dados estatísticos sobre as diferenças remuneratórias por género e por setores e empresa; a prática, pelos empregadores, de política remuneratória transparente e fundada em critérios objetivos – o que, se não cumprido, pode ensejar uma presunção de discriminação, quando alegada; e a notificação, pela ACT, de empregadores cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias que possam dissimular discriminações.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, disponível em <https://www.dgert.gov.pt/relatorio-sobre-o-progresso-da-igualdade-entre-mulheres-e-homens-no-trabalho>.

Logo ao início da lei, são encontradas definições importantes para a correta interpretação do que se segue. Conceitos como o de sexo, retribuição e discriminação, embora “de conhecimento geral”, são fulcrais para reforçar o que a lei pretende.

A definição de discriminação remuneratória, por exemplo, traduz-se pela diferença retributiva, direta ou indireta, não assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres.

Nos casos em que se verifica essa modalidade de discriminação, ou a sua presunção, quando trabalhador alega tal fato sem que a empresa tenha uma política remuneratória transparente, tanto pode ser a ACT a iniciar um procedimento perante a empresa (cujos parâmetros a lei define), como o próprio trabalhador, através do requerimento de um parecer à CITE, o qual será realizado mediante o desencadeamento de ações deste órgão perante o empregador.

#### **4. A realidade mundial**

Diante do quadro conceptual e normativo apresentado até agora, torna-se pertinente perceber de que forma estes princípios são efetivamente cumpridos no mundo laboral.

Fato é que, apesar de todas as produções legislativas observadas até então e de todo o desenvolvimento de consciência realizado neste sentido, ainda não se conseguiu suprimir a discriminação e a diferença retributiva entre mulheres e homens.

A desigualdade salarial entre géneros continua sendo uma realidade mundial, constituindo uma das maiores injustiças sociais, e por isso o presente título se propõe a abordar questões atuais, fundamentadas em estatísticas mundiais, com enfoque também comunitário e nacional, relacionadas aos valores de remuneração e à ocupação de cargos por ambos os sexos.

E o grande senão ainda acaba por ser o das ideias preconcebidas, de desvalorização feminina e distribuição desigual do trabalho doméstico e familiar não remunerado, que penalizam as mulheres, não lhes deixando alternativa senão a de uma menor disponibilidade para o trabalho remunerado ou a aceitação de colocações em um mercado informal mais flexível e menos estável. É certo que nas últimas décadas e nos países de rendimento elevado a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou, mas elas claramente têm menor probabilidade de se inserir, pois tendem a ter acesso mais limitado e menos oportunidades.

Outra questão trazida é a dos organismos de defesa, proteção e fiscalização do cumprimento das medidas estabelecidas para garantir a igualdade de tratamento.

##### **4.1. Relatório Global sobre os Salários - OIT**

Regularmente a OIT emite um Relatório Global sobre os Salários com a finalidade de proporcionar dados comparativos e informações sobre as tendências mundiais e regionais, e



o deste ano (2018/2019)<sup>103</sup> – o sexto da sua série – tem o seu enfoque justamente no que “está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres”, na tentativa de entender melhor esta desigualdade inaceitável no mundo laboral.

Apenas a título de enquadramento, cabe referir que a primeira parte do relatório dedicou-se a evidenciar as tendências salariais, com base nas alterações de contexto económico, tendo, no entanto, constatado que o crescimento dos salários mundiais em 2017 foi o mais baixo desde 2008 - o que causa algum espanto, uma vez que são valores ainda mais baixos do que os níveis observados antes da última crise financeira.

Já a segunda parte do relatório - que para o presente trabalho é extremamente relevante - dedica-se ao estudo da diferença salarial entre os géneros, apresentando uma análise global, na busca de perceber o que está por detrás dessa discrepância. Para tal, com estimativas que conseguem abranger 73 países e 80% dos trabalhadores por conta de outrem em todo o mundo, o *report* avalia de forma crítica as medidas-padrão utilizadas na obtenção dos dados estatísticos de comparação salarial e consegue demonstrar que grande parte dessa diferença remuneratória não consegue ser explicada por nenhuma característica objetiva subjacente à determinação de salários.

Observou-se um padrão comum nos mercados de trabalho do mundo, de que quanto mais altos são os salários, menor é a proporção de mulheres. No entanto, de referir que nos “países de rendimento elevado”, à medida que os níveis de distribuição salarial escalam, percebe-se claramente o aumento da diferença em favor dos homens, enquanto que no sentido oposto, nos “países de rendimento baixo e médio”, esta diferença é maior na parte inferior da distribuição salarial, “coincidentemente” onde as mulheres estão em larga maioria.

Ocorre que, para a realização desta análise, quatro critérios são utilizados, sendo eles a média salarial horária e a mensal, e a diferença salarial média e a mediana, diante do que,

---

<sup>103</sup> ISBN 9789220313473

consoante a aplicação das combinações desses fatores, consegue-se obter dados que variam entre os 16 e os 22% de diferença salarial bruta entre mulheres e homens<sup>104</sup>.

Neste sentido, e com o objetivo de alcançar um resultado mais próximo possível da realidade, o Relatório propôs a utilização de uma estimativa baseada na ponderação das diferenças por fatores relevantes, como a educação, idade, condição face às horas de trabalho (full-time ou part-time) e se o emprego é no setor público ou privado. Isto permite uma divisão em subgrupos para se conseguir analisar com maior especificidade a diferença que se quer aferir - o que não se consegue quando a análise é feita em “larga escala” com base somente no salário mensal ou horário, como até então.

Outro detalhe relevante é o fato de existirem diferenças salariais decorrentes de fatores que podem ser explicados, como a educação e outros atributos do mercado de trabalho (idade, experiência, categoria profissional ou setor de atividade, por exemplo), e outras que constituem uma parte inexplicada dessa desigualdade, que predomina em quase todos os países do mundo, independentemente do grupo de rendimento.

A parte explicada - o que não significa ser admissível -, embora fundada em critérios objetivos, mostra-se pouco fiável, uma vez que, tomando a educação por exemplo, nos países de rendimento elevado o nível educacional das mulheres é, muitas vezes, superior ao dos homens. E nos países de rendimento baixo e médio, embora esse nível seja, na maioria das vezes inferior, isso não se reflete como fator de destaque para a diferença remuneratória. Logo, este não é um critério válido para a justificação da desigualdade.

Por trás da parte chamada inexplicada está uma condição importante, relacionada à remuneração mais baixa por trabalho de igual valor (quando as mulheres tendem a ter menor retorno salarial ainda que em mesma categoria e nível educacional que os homens), e à

---

<sup>104</sup> Para melhores e mais detalhadas explicações sobre as formas desse cálculo, e da combinação destes fatores, consultar o Relatório Global sobre os Salários 2018/2019 (ISBN 9789220313473).

subvalorização do trabalho das mulheres em áreas altamente feminizadas (o que se observa no caso de os salários femininos nessas áreas serem relativamente mais baixos que em outras profissões).

Esta segregação, com a atribuição de rótulos para profissões mais femininas ou masculinas, decorre também de decisões pré-concebidas da sociedade em geral, e particularmente dos empregadores, contribuindo, juntamente com questões de assédio, para um desencorajamento das mulheres em trilharem diferentes caminhos.

Outro fator também é a desvalorização das mulheres frente à maternidade, vítimas de estereótipos relacionados à necessidade de empregos adaptáveis às responsabilidades familiares ou às interrupções que daí possam decorrer.

Estas realidades todas têm impacto direto sobre a questão da diferença salarial entre mulheres e homens.

A última parte do referido relatório traz sugestões de medidas políticas com vista a alcançar a paridade salarial, uma vez que, apesar de todos os empenhos neste sentido, a redução das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens ainda não adquiriu relevância e velocidade de implementação, o que faz com que sejam necessárias mais medidas e mais firmes. Para tal, o *report* sugere um maior compromisso na introdução de mudanças nos estereótipos de género e nas normas sociais em geral, relativamente aos “papéis” femininos e masculinos; e abordagens mais abrangentes e transversais relativamente à igualdade de género, buscando recompensar de forma mais justa os “empregos femininos” a ponto de torná-los aliciantes também para os homens.

Isso tudo vai ainda ao encontro do que é proposto pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas para 2030, que serão abordados no item a seguir.

## **4.2. Organismos e iniciativas de proteção e fiscalização do cumprimento destes princípios**

Uma vez que a sensibilidade aos assuntos referentes à igualdade entre mulheres e homens nunca esteve tão presente na discussão política e social mundial, principalmente no que se refere ao contexto de trabalho, organismos, iniciativas e estudos foram surgindo ao longo dos anos, para além do enfoque já dado pela OIT, ONU e demais entidades nas produções jurídicas como as diretivas e convenções já abordadas.

Exemplos disso são a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND<sup>105</sup>) - Portugal + Igual (todas no âmbito nacional) e a EPIC – *Equal Pay International Coalition* (Coligação Internacional para a Igualdade de Salários, no cenário internacional).

### **4.2.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**

Abordando estas entidades de forma cronológica, a CITE surgiu em 1979 e desde então persegue o ideal de assegurar o cumprimento dos princípios da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no âmbito laboral.<sup>106</sup>

Com papel extremamente relevante, tem como funções a emissão de pareceres e análise de queixas, prestação de informações e apoio jurídico, apreciação da legalidade de normas constantes dos instrumentos de regulamentação coletiva em matéria de igualdade e não discriminação, emissão de recomendações ao Governo quanto à adoção de legislação que promova a igualdade entre mulheres e homens e também no que diz respeito à proteção da parentalidade e conciliação da vida laboral e familiar. Coopera, ainda, nacional e

---

<sup>105</sup> Diário da República, 1.ª série, N.º 97, 21 de maio de 2018.

<sup>106</sup> <http://cite.gov.pt/pt/acite/quemsomos.html>

internacionalmente com entidades públicas e privadas em ações e projetos afins com a sua missão.

Além disso, participa ativamente na criação de campanhas com o objetivo de sensibilizar, esclarecer e motivar a sociedade para uma mudança de paradigmas, como é o caso do Dia Nacional da Igualdade Salarial, celebrado sempre em novembro.

Teve também uma importante participação no projeto pioneiro europeu “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade”<sup>107</sup> (no âmbito do Programa EQUAL<sup>108</sup> de Iniciativa Comunitária), realizado entre 2005 e 2008, em parceria com a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN), Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), Associação da Restauração e Similares de Portugal (ARESP, hoje AHRESP), Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS), Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e CIES/ISCTE (avaliadores).

Referido projeto teve como desafio a definição de critérios para a valorização do trabalho através de alguns requisitos, sem enviesamentos sexistas, uma vez que embora amplamente reconhecido e incorporado na legislação, o princípio de salário igual para trabalho igual ainda encontra obstáculos à sua aplicação.

O estudo realizou-se no setor de restauração e bebidas e como resultado foi elaborado um Guia cujo objetivo era incentivar as entidades no alcance de um outro enfoque

---

<sup>107</sup> Projeto Revalorizar o Trabalho Para Promover a Igualdade (2008) - *Valor do Trabalho e Igualdade de género - guia para a aplicação de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género*. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_651200.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_651200.pdf).

<sup>108</sup> Programa de carácter experimental desenvolvido entre 2001 e 2009, enquadrado na estratégia europeia de emprego e financiado pelo Fundo Social Europeu. Para consulta do relatório final de execução do projeto em Portugal, consultar [https://www.ces.uc.pt/projectos/pis/wp-content/uploads/2013/02/43\\_RELATORIO\\_FINAL\\_V06.pdf](https://www.ces.uc.pt/projectos/pis/wp-content/uploads/2013/02/43_RELATORIO_FINAL_V06.pdf)

de valorização do trabalho, de uma maior objetividade na gestão dos recursos humanos e de promoção de uma igualdade remuneratória independente de sexo.

A CITE adquiriu maior relevância com a entrada em vigor da Lei nº 60/2018 já mencionada, pois é responsável pelo acompanhamento do seu cumprimento e tem autonomia para investigar os casos de discriminação, desencadeando o respetivo processo perante o qual o seu parecer tem efeito vinculativo.

#### **4.2.2. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género**

Criada em 2006, a CIG é responsável pela promoção e defesa dos princípios constitucionais da igualdade e não discriminação, procurando dar resposta às alterações sociais e políticas da sociedade quando o assunto é cidadania e igualdade de género. Vale ressaltar que apesar de “recente”, o embrião dessa comissão remete à década de 70, sendo resultado da evolução grupos de trabalho e comissões que buscavam uma maior inserção feminina nas questões económicas, políticas, sociais e laborais.<sup>109</sup>

#### **4.2.3. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) - Portugal + Igual**

Não se tratando de um órgão, nem dotado de poder fiscalizador, o ENIND é antes uma medida de combate, uma política pública que surgiu de uma Resolução do Conselho de Ministros em 2018 (de nº 61) como um plano de ação para prevenir e combater as discriminações entre mulheres e homens, com vista à construção de um futuro sustentável para Portugal, seguindo as orientações constantes da Agenda 2030.

Apoiada em três planos de ação, apresenta objetivos estratégicos e específicos, e no contexto mais voltado para o direito do trabalho, vislumbra uma integração entre o combate à

---

<sup>109</sup> <https://www.cig.gov.pt>

discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade de gênero, através da garantia de condições iguais para a participação ativa de mulheres e homens no âmbito laboral.

No entanto, essa estratégia está sempre dependente de algumas especificidades como combate à segregação sexual nas profissões, a eliminação das diferenças de rendimentos entre os gêneros e proteção da parentalidade, e conciliação entre a vida familiar e profissional.

#### **4.2.4. *Equal Pay International Coalition (EPIC)***

No âmbito internacional, a EPIC é uma aliança ou coligação para a igualdade salarial formada pela OIT, ONU Mulheres e Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) - e atualmente a única no mundo com essa abrangência. Neste sentido, reúne um conjunto diversificado de partes interessadas<sup>110</sup> em diferentes áreas de especialização e apoia governos, organizações, empregadores e trabalhadores com o intuito de alcançar progressos concretos no que é a sua missão<sup>111</sup>.

Lançado em 18 de setembro de 2017<sup>112</sup>, atua nos níveis global, regional e nacional, através de conferências e reuniões, apoiando e incentivando a tomada de medidas concretas de redução das disparidades salariais entre mulheres e homens. Busca aumentar a conscientização, partilhando conhecimentos e fornecendo apoios para melhoria de legislação e de mecanismos de monitoramento e aplicação.

Visando o que para muitos é o utópico mundo laboral inclusivo e igualitário, no qual as mulheres recebem a mesma remuneração por trabalho igual ou de igual valor, em todos

---

<sup>110</sup> Atualmente, o Comitê é composto por Canadá, Egito, Islândia, Jordânia, Nova Zelândia, Panamá, África do Sul, Suíça, Organização Internacional de Empregadores e Confederação Sindical Internacional. Outras partes interessadas são Austrália, França, Alemanha, Israel, República da Coreia, Peru, Portugal e Reino Unido, além de organizações de trabalhadores e empregadores, empresas do setor privado e organizações da sociedade civil.

<sup>111</sup> <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/the-coalition/>

<sup>112</sup> Dia que foi proclamado pela 74ª Sessão da Assembleia Geral da ONU (realizada em 15 de novembro de 2019) o Dia Internacional da Igualdade de Remuneração.

os países e setores, a EPIC, alinhada com a Agenda para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas pretende transformar esse ideal em realidade até 2030.

Aliás, seu objetivo é mesmo o de concentrar-se na realização das metas 8 e 5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que contemplam remuneração igual por trabalho de valor igual entre outras medidas de persecução de condições justas para as mulheres.

Estes ODS são ao todo 17, e constituem um plano para um mundo melhor até 2030. Adotados por todos os Estados-Membros das Nações Unidas em 2015, os ODS chamam todos os países à ação, de forma a perseguir o fim da pobreza, o crescimento económico e o suprimento de necessidades sociais como educação, saúde e igualdade, e ainda, combater as alterações climáticas e preservar o ambiente.



Objetivando de acompanhar o progresso de implementação da Agenda 2030, as Nações Unidas elaboraram, em 2019, um relatório de metas cujas informações permitem analisar qual a situação atual.<sup>113</sup>

A título exemplificativo, o objetivo 5 demonstrou que em termos de força de trabalho, as mulheres representam 39%, e apenas 27% quando o tema é a ocupação de cargos de gestão. Já o item 8 evidenciou que o salário médio por hora masculino é 12% superior ao feminino.<sup>114</sup>

<sup>113</sup> <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

<sup>114</sup> <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019.pdf>

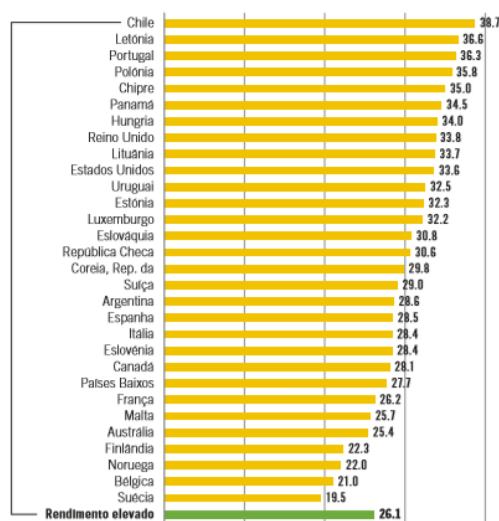


### 4.3. Remuneração e empregabilidade

Embora as mulheres estejam cada vez mais presentes no mercado de trabalho, como já tratado, muitas vezes com níveis educacionais mais altos, este equilíbrio entre as habilitações literárias e os cargos que ocupam na esfera profissional não se vislumbra. Pode-se observar, ainda que muitas vezes velada, uma segregação ocupacional em função do sexo.

Com base na aplicação do coeficiente de Gini<sup>115</sup>, sendo que os números mais próximos de 100 representam os maiores níveis de desigualdade, e utilizando dados de salários horários obtidos de 64 países, o Relatório Global sobre os Salários 2018/2019 classificou Portugal com um país de rendimento elevado (sendo que os outros três grupos são os de rendimento médio alto, médio baixo e baixo), mas em terceiro no ranking das desigualdades, com 36.3, perdendo apenas para Chile e Letónia. Neste grupo, o país cuja desigualdade é menor é a Suécia, com 19.5.<sup>116</sup>

Ainda assim, no cômputo geral, com 26.1, este grupo é o que apresenta menor quociente de desigualdade, sendo seguido pelo grupo dos países de rendimento médio baixo, médio alto e baixo respectivamente.



<sup>115</sup> Coeficiente de Gini é uma medida de desigualdade comumente utilizada para medir a desigualdade de distribuição de renda. Explicação disponível em [https://pt.wikipedia.org/wiki/Coeficiente\\_de\\_Gini](https://pt.wikipedia.org/wiki/Coeficiente_de_Gini).

<sup>116</sup> ISBN 9789220313473

### 4.3.1. Estatística Europeia

A edição de 2019<sup>117</sup> do “retrato estatístico” da vida das mulheres e homens na Europa, elaborado pelo Eurostat (gabinete de estatísticas da União Europeia), demonstra as semelhanças e diferenças entre esses dois géneros nas várias áreas de concentração. Dividido em três capítulos, o primeiro aborda questões demográficas, de expectativa de vida e saúde; o segundo, dados relativos à educação, conciliação entre a vida laboral e familiar, entre outros critérios que demonstram não só diferença estrutural entre homens e mulheres, mas antes desigualdade; e o terceiro, sobre os hábitos sociais e práticas de lazer.

Sendo, portanto, o segundo capítulo o de relevância para o estudo em questão, pertinente se faz uma breve abordagem - ainda que resumida - das constatações referentes aos níveis de escolaridade, ocupação de cargos de gerência e a diferença salarial aplicada nestes casos.

No que se refere às habilitações literárias, os dados demonstram que há uma maior proporção de mulheres do que homens com alto nível de escolaridade, o que não se verifica quando o quesito é um nível de educação mais baixo.

Do ponto de vista da taxa de empregabilidade nos 27 Estados-Membros, relativamente à população ativa de idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos, o total foi de 73,1% em 2019, comparativamente aos 72,4 % de 2018, aproximando-se do objetivo da estratégia Europa 2020<sup>118</sup> que seria o de atingir uma taxa global de emprego de pelo menos 75% na UE.<sup>119</sup>

---

<sup>117</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/index.html?lang=en>

<sup>118</sup> Adotada em 2010 pelo Conselho Europeu com o objetivo de reforçar a economia e preparar os desafios da década que se iniciava. Disponível em [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_rates\\_and\\_Europe\\_2020\\_national\\_targets](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets)

<sup>119</sup> Comunicado à imprensa nº 64/2020, publicado em 21/04/2020, disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10735440/3-21042020-AP-EN.pdf/fc7e4ab2-85ef-c48a-ee8d-ef334d5c2b8c>.

Separando os dados por géneros, até 2019, a taxa de emprego dos homens (que tem vindo a crescer desde 2013) atingiu 79,0%, e para as mulheres (que tem vindo a subir desde 2010), foi de 67,3%.<sup>120</sup>

**Employment rate of people aged 20 to 64 (%)**

	2018			2019			Europe 2020 targets (Total)
	Total	Males	Females	Total	Males	Females	
EU27*	72.4	78.3	66.5	73.1	79.0	67.3	75.0
EU28	73.2	79.0	67.4	73.9	79.6	68.2	75.0
Portugal	75.4	78.9	72.1	76.1	79.9	72.7	75.0

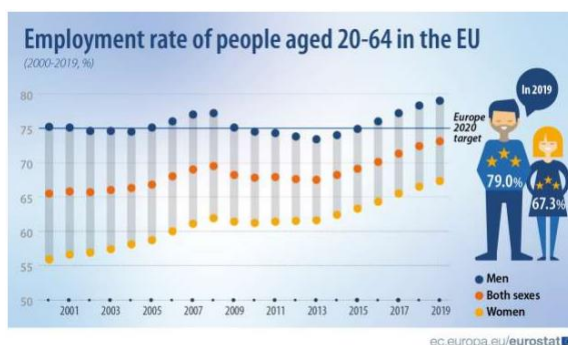
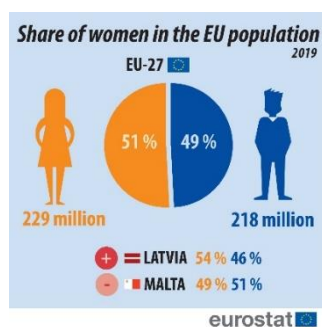
- No national target or not applicable  
\* EU27 represents the European Union of 27 Member States after 1 February 2020.

Source dataset: [tbl\\_emp\\_a](#)

[ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat)

121

Apesar de a população feminina europeia ser de 229 milhões (51%) e a masculina 218 milhões (49%)<sup>122</sup>, a diferença da empregabilidade ainda é de 12% a menos para as mulheres. De notar que essa diferença aumenta consoante o número de filhos que a mulher tenha.<sup>123</sup>



<sup>120</sup> Comunicado à imprensa nº 64/2020, publicado em 21/04/2020, disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10735440/3-21042020-AP-EN.pdf/fc7e4ab2-85ef-c48a-ee8d-ef334d5c2b8c>.

<sup>121</sup> Relativamente a Portugal, os dados também revelam essa subida nos três critérios (total, homens e mulheres), sendo que o total nacional de 75% já tinha sido atingido em 2018, como se pode observar do quadro. Comunicado à imprensa nº 64/2020, publicado em 21/04/2020, disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10735440/3-21042020-AP-EN.pdf/fc7e4ab2-85ef-c48a-ee8d-ef334d5c2b8c>.

<sup>122</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Women\\_in\\_the\\_EU\\_population\\_2019data.jpg](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Women_in_the_EU_population_2019data.jpg).

<sup>123</sup> Em 2018, a taxa de emprego para mulheres sem filhos era de 67% em comparação aos 75% para homens. Com o aumento do número de filhos, a percentagem de empregabilidade foi descendo para as mulheres e subindo para os homens, até se chegar a 58% para mulheres com três ou mais filhos em comparação aos 85% para os homens. E este padrão é observado na grande maioria dos Estados-

Quanto ao regime de trabalho em tempo parcial, a estatística confirma o que já fora tratado em outro item, de que a grande maioria de trabalhadores nesta modalidade de emprego é feminina. Sendo assim, 30% da totalidade das mulheres a exercer funções no mercado de trabalho, o fazem em regime de *part-time*, contra os apenas 8% masculinos<sup>124</sup>.

Quanto à ocupação de posições de topo, apenas 1/3 dos cargos de gerência ou chefia são ocupados por mulheres, não chegando aos 50% em nenhum dos Estados-Membros.<sup>125</sup>

No que toca a remuneração, os dados do relatório estatístico<sup>126</sup> apuraram que comparando a média horária bruta, as mulheres auferem 16% a menos que os homens e apesar dessa diferença variar de um para outro, ela existe em todos os Estados-Membros.

Como já referido, a forma da recolha de dados pelos diversos países e o tipo de análise realizada podem alterar os números finais de uma estatística. Todavia, e neste caso concreto, servem para dar uma visão geral das desigualdades entre mulheres e homens sobre a remuneração horária, embora essa diferença de rendimentos possua a parte explicada e a inexplicada como outrora mencionado, baseadas quer em características individuais, segregações setoriais, ou ainda em fatores culturais e socioeconómicos que vão para além do princípio de remuneração igual para trabalho igual.

Comparando a média dos ganhos por hora (em nove diferentes grupos de profissões, com dados de 2014), na generalidade da União Europeia e em quase todos os Estados-Membros individualmente falando, as mulheres auferiram remuneração mais baixa que os homens.

---

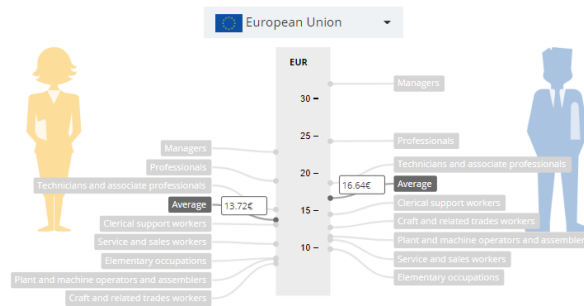
Membros. Disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en>

<sup>124</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en>

<sup>125</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2c.html?lang=en>

<sup>126</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en>

### Mean hourly wages by profession, 2014



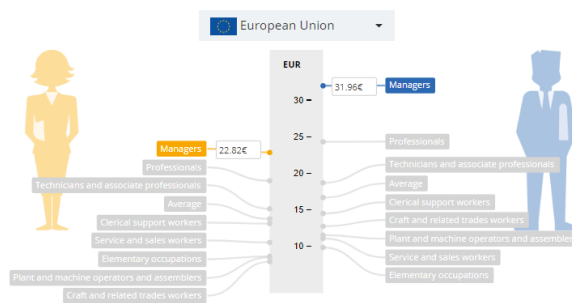
Mean hourly earnings of men and women in the EU are calculated as the average of the earnings of each country weighted by the total (males + females) number of employees in that country. Further details about the professions



127

A maior diferença (salário 23% menor para mulheres) observou-se nos cargos mais altos, de gerência, enquanto que a menor foi observada entre trabalhadores de apoio administrativo e de serviços e vendas (ambos 8% inferiores), duas das profissões com salários mais baixos.

### Mean hourly wages by profession, 2014



Mean hourly earnings of men and women in the EU are calculated as the average of the earnings of each country weighted by the total (males + females) number of employees in that country. Further details about the professions



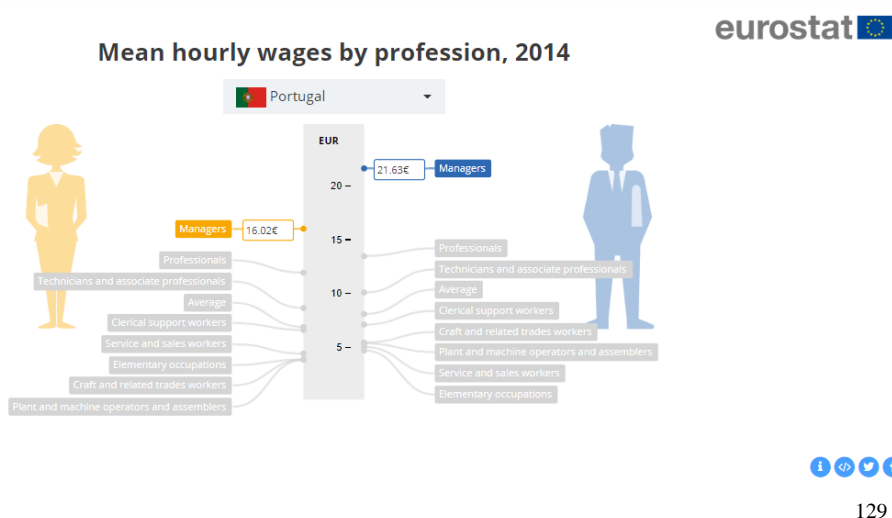
<sup>127</sup> Gráfico interativo disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en>

No que se refere à percentagem de diferença salarial em Portugal, esta tem vindo a aumentar, conforme se pode observar do Relatório anual sobre a igualdade entre homens e mulheres na UE (de 2019)<sup>128</sup>:

	2010	2014	2015	2016	2017
EU28	17.1	16.6	16.5 p	16.3 p	16 p
PT	12.8	14.9	17.8	17.5	16.3

Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey (sdg\_05\_20)

A título exemplificativo, e nos mesmos moldes dos gráficos supra utilizados, pertinente se faz uma breve análise da estatística portuguesa aos olhos do gabinete europeu:

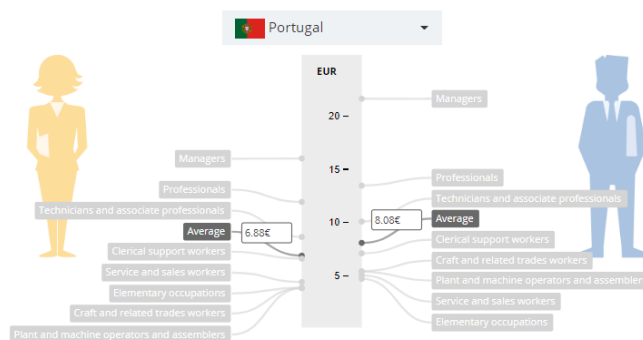


129

<sup>128</sup> ISBN 978-92-76-00027-3

<sup>129</sup> Gráfico interativo disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en>

## Mean hourly wages by profession, 2014



Further details about the professions



De notar que as três últimas categorias não correspondem à mesma ordem dos dois lados. Os valores são muito semelhantes, mas diferem apenas 0,05€ entre cada uma das três últimas profissões no lado das mulheres e 0,67€ para os homens, entre a mais e a menos bem paga das três últimas ocupações.

Até nestas pequenas diferenças, as masculinas revelam-se maiores e mais rentáveis que no cenário feminino.

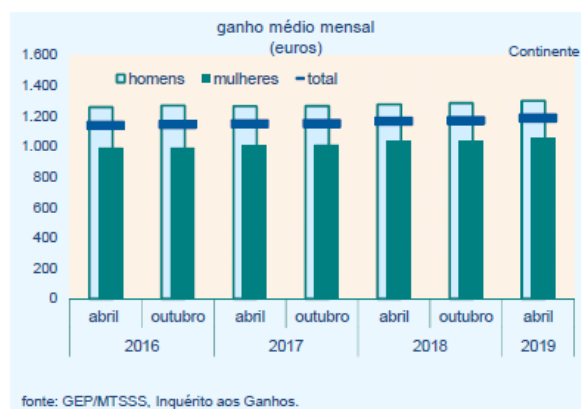
#### 4.3.2. Estatística Nacional

Com o intuito de especificar os critérios de assimetria entre mulheres e homens, em diferentes idades e nas diferentes dimensões da vida (social, familiar, educacional, laboral), em 2018 foi publicado pela Fundação Francisco Manuel dos Santos um estudo exaustivo intitulado “Igualdade de Gênero ao Longo da Vida - Portugal no contexto europeu”<sup>130</sup>, através do qual uma vez mais se confirmaram os dados de que as mulheres, quer na Europa quer em Portugal, têm menores salários e ocupam cargos inferiores, comparativamente aos homens, apesar de apresentarem maior nível de escolaridade.

<sup>130</sup> Disponível para *download* em <https://www.ffms.pt/FileDownload/97de6517-2059-46b4-967a-f3b8a15ef139/igualdade-de-genero-ao-longo-da-vida>

Aqui, a conclusão em termos salariais, é de que estas disparidades atingem tanto os níveis mais altos quanto mais baixos de remuneração, e o fato de esse contexto se dar ao longo de toda uma vida de trabalho, reflete-se em pensões de reforma também inferiores, decorrente dos descontos realizados em salários reduzidos.

Traduzindo essas impressões para números, o último Boletim Estatístico do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP-MTSSS), publicado em abril de 2020, dá conta de que no mês homólogo do ano anterior, o ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo foi de 1.188,00€, sendo esse referencial 18,9% inferior para as mulheres, relativamente aos homens.<sup>131</sup>



remuneração/ganho médio mensal - indicadores globais							
(euros e %)							
	2016		2017		2018		2019
	abril	outubro	abril	outubro	abril	outubro	abril
remuneração de base média mensal	957,6	961,3	970,9	972,5	977,2	983,0	992,5
Homens	1.038,4	1.045,1	1.050,3	1.052,0	1.051,7	1.059,5	1.067,5
Mulheres	860,3	861,2	876,8	876,6	889,5	894,4	904,5
ganho médio mensal	1.138,7	1.144,6	1.148,3	1.150,6	1.166,9	1.170,6	1.188,0
Homens	1.259,5	1.271,2	1.265,3	1.266,3	1.279,0	1.285,4	1.301,0
Mulheres	993,3	993,3	1.009,7	1.011,2	1.034,9	1.037,6	1.055,4
Mulheres/Homens	78,9%	78,1%	79,8%	79,9%	80,9%	80,7%	81,1%
remuneração de base/ganho (%)	84,1	84,0	84,6	84,5	83,7	84,0	83,5
Homens	82,4	82,2	83,0	83,1	82,2	82,4	82,1
Mulheres	86,6	86,7	86,8	86,7	85,9	86,2	85,7
trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida <sup>(1)</sup> (%)	25,3	23,3	25,7	21,6	25,6	22,1	25,6
Homens (%)	19,7	18,5	21,2	17,2	21,6	17,9	21,0
Mulheres (%)	32,0	28,9	30,9	26,8	26,8	26,8	31,0

<sup>131</sup> Disponível em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/beabr2020.pdf>.



Em termos mais específicos e de relevância ímpar para o presente estudo é a análise do Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens, também elaborado pelo GEP-MTSSS, no âmbito da já mencionada Lei nº 60/2018 que, ao oferecer melhores informações estatísticas sobre a matéria, pretende ser tanto uma ferramenta de apoio à reflexão quanto de monitorização e promoção da igualdade remuneratória por trabalho igual ou de igual valor.

Estando na sua segunda edição, em 2020<sup>132</sup>, este relatório tem por base os dados dos Quadros de Pessoal de outubro de 2018 e os seus indicadores são elaborados tendo em conta a informação entregue pelas empresas.

Num cenário em que a totalidade dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) é composta por 52,2% de homens e 47,8% de mulheres, esse número altera-se pouco quando agregado ao critério de tempo completo de prestação de trabalho (54% homens e 46% mulheres) mas muda consideravelmente quando associado à prestação em *part-time*, passando a 32% de homens e 68% de mulheres.<sup>133</sup>

Quatro conceitos a ter em conta antes da continuidade da análise destes valores são os que dizem respeito ao “*gender pay gap*” geral e ao ajustado, e à remuneração mensal base e remuneração mensal ganho, utilizados como critérios do barómetro.

A diferença salarial entre homens e mulheres (abreviatura GPG para o termo em inglês), é calculada de forma geral quando leva em consideração apenas a separação por sexo, enquanto que o cálculo é considerado ajustado - e assim, mais adequado e real - quando realizado com base na prévia separação em grupos homogéneos que levam em conta outras características (para além do género), resultando em valores adequados consoante os fatores em avaliação e o peso que cada sexo tem em cada subgrupo.

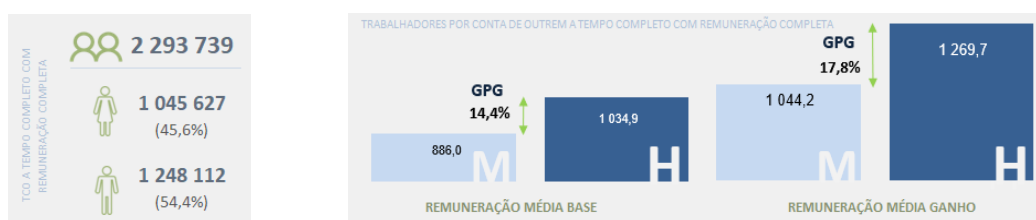
---

<sup>132</sup> Disponível para *download* em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho#igualdade+remunerat%c3%b3ria>

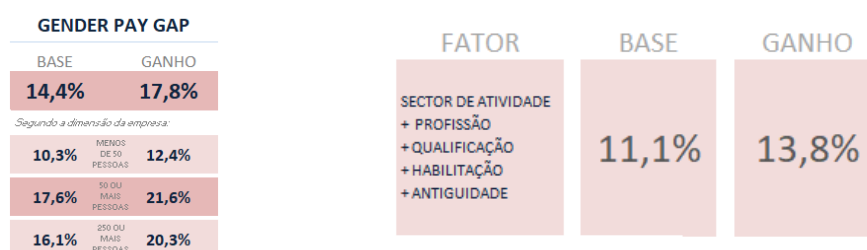
<sup>133</sup> Id.

Quanto à retribuição, o conceito de remuneração mensal base deste barómetro remete ao montante líquido pago aos trabalhadores por determinado período de referência e pelas horas normais de trabalho, sendo excluído desse âmbito, quaisquer prémios, subsídios, gratificações ou diuturnidades, ao passo que a remuneração mensal ganho agrega todos os valores que o trabalhador efetivamente auferir.

Na prática, nos casos de TCO a tempo e remuneração completos, a percentagem de mulheres é de 45,6, a diferença salarial para menos, com base na remuneração média mensal base é de 148,90€ (1034,9€-886€) e o GPG geral é de 14,4%. Se considerada a remuneração média ganho, essa diferença sobe para 225,50€ (1269,7€-1044,2€), aumentando o GPG geral para 17,8%.<sup>134</sup>



Essa diferença salarial, no entanto, cai para 11,1% e 13,8% respetivamente, se o método de cálculo for através da forma ajustada.<sup>135</sup>



<sup>134</sup> Esses valores são referentes à análise da totalidade das empresas, sem a segmentação pela quantidade de funcionários, conforme se pode consultar individualizadamente no documento oficial e interativo do Barómetro, disponível em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho#igualdade+remunerat%3%b3ria>

<sup>135</sup> <http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho#igualdade+remunerat%3%b3ria>

## 5. Conclusão

A realidade revela uma ainda fraca concretização do que as normas legais existentes para a garantia da igualdade e não discriminação das mulheres no mercado de trabalho buscam implementar.

É o que se depreende dos critérios aqui analisados, com maior ou menor especificidade, mas que se relacionam com a segregação profissional, quando se constata que os setores maioritariamente femininos são menos valorizados economicamente que os masculinos. Ou ainda, com a desequilibrada repartição das tarefas domésticas e familiares, que continuam sobrecarregando as mulheres como as principais (senão únicas) responsáveis pela assistência aos filhos ou demais agregados e a discriminação nas situações de gravidez.<sup>136</sup>

Mais especificamente, quando se analisa a percentagem do *gender pay gap* nas estatísticas a nível mundial, europeu ou nacional, constata-se que as diferenças salariais se acentuam nas profissões mais qualificadas e nas categorias mais elevadas e de chefia. O que, se somado à questão das habilitações literárias das mulheres, que mesmo sendo iguais ou superiores às dos homens não lhes traz vantagem, representam a dificuldade acrescida no que toca a ascensão de carreira.

Um primeiro passo na direção do entendimento de que a igualdade não é conceito estanque e imperativo, é a ideia de que os trabalhadores, embora devam ser tratados da mesma forma em termos gerais, devem sê-lo de maneira semelhante nas situações que assim requeiram.

A não discriminação, por sua vez, não significa a ausência de distinções, mas impõe que elas somente serão aceites e autorizadas quando fundamentadas em critérios objetivos, claros e verdadeiramente neutros.

---

<sup>136</sup> Palma Ramalho, Maria do Rosário (2019), “Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática”, *A Igualdade nas Relações de trabalho*, Lisboa, AAFDL.

Exemplo disso são as ações de discriminação positiva, como caminho para a persecução da justiça social, na tentativa de equiparar temporariamente as condições dos menos favorecidos aos que não partilham dessa circunstância. Logo, são vedadas as discriminações diretas ou indiretas.

Os dois princípios-chave deste trabalho, portanto, apesar de terem a mesma raiz, são conceitos distintos que se complementam, podendo-se dizer que a não discriminação é a vertente negativa da igualdade, pois enquanto este princípio salvaguarda a realização de determinadas práticas para que seja assegurado, aquele corolário defende a abstenção de outras condutas pelo mesmo fim.

Ocorre que, se analisadas todas as questões trazidas à baila para o estudo desta questão salarial, constata-se que o cerne das desigualdades entre os géneros acaba por se concentrar em um só ponto, qual seja o da discriminação das mulheres, quer pela parte que se pode explicar, quer pela que ainda resta inexplicada - fundada no pensamento antiquado e culturalmente influenciado, de que só a elas cabe a responsabilidade pela gestão da família.

Ora, tal pensamento, ainda que velado, mas tão presente nos dias de hoje, faz crer que “mesmo que se conseguisse erradicar os demais fatores discriminantes, bastaria a persistência do desequilíbrio entre mulheres e homens na assunção das tarefas familiares para manter a desigualdade de género no trabalho e emprego”.<sup>137</sup>

Na tentativa de cada vez mais perseguir esse ideal da igualdade entre os géneros, diversas produções legislativas foram surgindo, em todas as esferas e cada vez mais específicas, até tratarem diretamente o tema da remuneração igual por trabalho igual ou de igual valor, e todos os critérios que daí decorrem.

---

<sup>137</sup> Id.

Foi neste sentido a proclamação de algumas convenções internacionais pela OIT, a adoção de algumas diretivas comunitárias e a edição da Lei portuguesa de nº 60/2018.

O combate às discriminações ganha mais força também com a criação de organizações que fiscalizam a aplicação das legislações e propagam o ideal de igualdade social através de publicações ou congressos, como a CITE; de políticas públicas estratégicas na busca de um maior alcance na aplicabilidade das normas, como o ENIND; ou ainda, alianças entre organismos internacionais e *stakeholders*, como a EPIC.

A divulgação periódica de relatórios pela OIT neste assunto serve de barómetro para perceber o “estado da arte” a nível mundial, e cada vez mais impulsionar o combate dos fatores que criam diferenças de remuneração, pois esse impacto vai muito além de um aumento de salário para as mulheres: significa combater a discriminação sexual no trabalho e propiciar igualdade de género.

Consequentemente, a equidade salarial representa não só um aumento da independência financeira das mulheres e do seu poder de decisão, como reflete-se na autonomia na gestão das suas famílias, em um incentivo para investimento na progressão de carreira e no aumento da capacidade das empresas em atrair e reter trabalhadores mais qualificados (independentemente do género), elevando os níveis de competitividade entre as empresas e fomentando o desenvolvimento económico nacional e mundial.

Por isso, é tema tão importante e sempre atual, até que se consigam atingir as metas propostas quer pelas legislações, políticas públicas ou organismos nacionais e internacionais empenhados neste sentido, o que significará um considerável avanço da mentalidade social e da quebra de paradigmas e crenças limitadoras.

## 6. Bibliografia

### a) Doutrina

- Alexy, Robert (1986), *Teoria dos Direitos Fundamentais*, Tradução da 5ª Ed. Alemã publicada no Brasil em 2008, São Paulo, Malheiros Editores;
- Barros, Alice Monteiro de (2016), *Curso de Direito do Trabalho*, 10ª Ed., São Paulo, LTr Editora;
- Canotilho, José Joaquim Gomes (2003), *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª Ed., Coimbra, Almedina;
- Canotilho, José Joaquim Gomes e Moreira, Vital (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Castro, Diana Filipa da Silva (2012), *Igualdade e Não Discriminação em razão da idade na relação laboral: A discriminação dos trabalhadores mais velhos*, Dissertação de Mestrado em Direito Privado, Porto, Universidade Católica Portuguesa;
- Cosmelli, Maria Eugênia Martins (1986), “Discriminação da Mulher no Trabalho e no Emprego”, *A Mulher na Sociedade Portuguesa - Visão Histórica e Perspectivas Actuais*, Coimbra, p. 398.
- Dray, Guilherme Machado (1999), *O princípio da igualdade no direito do trabalho*, Coimbra, Almedina;
- Falcão, David e Sérgio Tenreiro Tomás (2016), *Lições de Direito do Trabalho. A relação individual de trabalho*, 4ª Ed. Ver. e Amp., Coimbra, Almedina;
- Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007), *Direito do Trabalho – Volume 1 – Relações individuais de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Henriques, Miguel Gorjão (2010), *Direito da União - História, Direito, Cidadania, Mercado Interno e Concorrência*, 6ª Ed., Coimbra, Almedina;
- Kern, Max e Carmen Sottas (2007), “A igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego”, *Direitos Fundamentais e normas internacionais de trabalho*, Lisboa, OIT, 1ª Ed., ISBN: 978-989-95039-4-6;
- Leite, Jorge (2004), “Princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português”, *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre a igualdade de remuneração entre mulheres e homens*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Lopes, Dulce (2011), “A jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem vista à luz do princípio da não discriminação”, Comunicação apresentada no Curso de Pós-graduação sobre Justiça Europeia dos Direitos do Homem realizado na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra;
- Mallet, Estêvão (2010), “Igualdade, Discriminação e Direito do Trabalho”, São Paulo, *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 76;
- Miranda, Jorge (2014), *Manual de Direito Constitucional: Direitos Fundamentais, Tomo IV*. 5ª Ed., Coimbra, Coimbra Editora;

- Miranda, Jorge e Rui Medeiros (2017), *Constituição da República Portuguesa Anotada, volume I - Preâmbulo. Princípios Fundamentais. Direitos e Deveres Fundamentais. Artigos 1º a 79º*, 2ª Ed. Rev., Lisboa, Universidade Católica Editora;
- Monteiro Fernandes, António (2017), *Direito do Trabalho*, 18ª Ed., Coimbra, Almedina;
- Novais, Jorge Reis (2019), *Princípios Estruturantes do Estado de Direito*, Coimbra, Almedina;
- Pais, Sofia Oliveira (2017), "Princípio do Efeito Directo", *Enciclopédia de Direito da União Europeia*. Ana Paula Brandão, Francisco Pereira Coutinho, Isabel Camisão, Joana Covelo de Abreu (coordenação), Petrony, Braga;
- Palma Ramalho, Maria do Rosário (2004), "Igualdade de género e direito comunitário – Notas breves", *Ex aequo*, 10;
- Palma Ramalho, Maria do Rosário (2015), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, 4ª Ed. Ver e Atual., Coimbra, Almedina;
- Palma Ramalho, Maria do Rosário (2016), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações laborais individuais*, 6ª Ed. Ver e Atual., Coimbra, Almedina;
- Palma Ramalho, Maria do Rosário (2019), "Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática", *A Igualdade nas Relações de trabalho*, Lisboa, AAFDL;
- Riesenhuber, Karl (2012), *European Employment Law – A Systematic Exposition*, Cambridge – Antwerp – Portland, Intersentia;
- Sousa, António Francisco de (2007), "O princípio da igualdade no Estado de Direito", *Revista de Estudos Jurídico-Políticos*, 13/16. Disponível em: <http://revistas.lis.ulsiada.pt/index.php/polis/article/view/1664/1774>.
- Souto, Rafael Tonassi (2017), *A discriminação aos trabalhadores no âmbito laboral*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais, Menção em Direito Laboral, Coimbra, Universidade de Coimbra.

## **b) Legislação comunitária**

- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.
- Carta Social Europeia.
- Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – CEDAW.
- Convenções da OIT nºs 100, 111 e 156.
- Declaração Universal dos Direitos do Homem.
- Diretivas 2000/78/CE, 2002/73/CE e 2006/54/CE.
- Tratado de Funcionamento da União Europeia.
- Tratado de Lisboa.
- Tratado de Roma.

### c) **Legislação nacional**

Constituição da República Portuguesa.  
Decreto-Lei 392/79, de 20 de setembro  
Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.  
Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto.

### d) **Jurisprudência comunitária** (disponível em <https://curia.europa.eu/>)

Proc. C-147/02 *Alabaster*, 2004.  
Proc. C-262/88 *Barber*, 1990.  
Proc. C-411/96, *Boyle*, 1998.  
Proc. C-381/99 *Brunhoffer*, 2001.  
Proc. C-109/88 *Danfoss*, 1989.  
Proc. C-43/75 *Defrenne II*, 1976.  
Proc. C-177/88 *Dekker*, 1990.  
Proc. C-127/92 *Enderby*, 1993.  
Proc. C-12/81 *Garland*, 1982.  
Proc. C-1/95 *Gerster*, 1997.  
Proc. C-236/98 *JämO*, 2000.  
Proc. C-96/80 *Jenkins*, 1981.  
Proc. C-450/93 *Kalanke*, 1995.  
Proc. C-33/89 *Kowalska*, 1990.  
Proc. C-196/02 *Nikoloudi*, 2005.  
Proc. C-184/89 *Nimz*, 1991.  
Proc. C-400/93 *Royal Copenhagen*, 1995.

### e) **Jurisprudência nacional** (disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))

Ac. STJ 08/02/1995, Proc. 004116 (Rel. Dias Simão);  
Ac. STJ 25/06/1997, Proc. 96S254 (Rel. Loureiro Pipa);  
Ac. TC 20/10/1998, Proc. 456/98 (Rel. Cons. Messias Bento);  
Ac. TC 15/06/2005, Proc. 499/04 (Rel. Cons. Vítor Gomes);  
Ac. TC 16/11/2005, Proc. 497/2005 (Rel. Conselheiro Bravo Serra);  
Ac. TC 17/01/2006, Proc. 635/05 (Rel. Cons. Maria Helena Brito);  
Ac. STJ 25/06/2008, Proc. 08S0528 (Rel. Sousa Grandão);  
Ac. TC 29/04/2009, Proc. 834/06 (Rel. Cons. Carlos Pamplona de Oliveira);  
Ac. TC 30/09/2009, Proc. 719/08 (Rel. Cons. Maria Lúcia Amaral);  
Ac. STJ 21/10/2009, Proc. 838/05.2TTCBR.C1.S1 (Rel. Bravo Serra);  
Ac. STJ 12/10/2011, Proc. 343/04.4TTBCL.P1.S1 (Rel. Fernandes da Silva);  
Ac. STJ 18/12/2013, Proc. 248/10.0TTBRG.P1.S1 (Rel. Mário Belo Morgado);  
Ac. STJ 14/12/2016, Proc. 4521/13.7TTLBSB.L1.S1 (Rel. António Leones Dantas);  
Ac. STJ 01/06/2017, Proc. 816/14.0T8LSB.L1.S1 (Rel. Chambel Mourisco).



## f) Outra documentação

Boletim Estatístico do GEP-MTSSS

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/beabr2020.pdf>;

Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens, elaborado pelo GEP-MTSSS

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

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego  
<http://cite.gov.pt/pt/acite/quemsomos.html>;

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (<https://www.cig.gov.pt>);

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) - Diário da República, 1.ª série, N.º 97, 21 de maio de 2018;

*Equal Pay International Coalition*

<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/the-coalition/>;

Estudo Igualdade de género ao longo da vida

<https://www.ffms.pt/FileDownload/97de6517-2059-46b4-967a-f3b8a15ef139/igualdade-de-genero-ao-longo-da-vida>;

Eurostat

<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/index.html?lang=en>

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets)

[explained/index.php/Employment\\_rates\\_and\\_Europe\\_2020\\_national\\_targets](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets)

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10735440/3-21042020-AP-EN.pdf/fc7e4ab2-85ef-c48a-ee8d-ef334d5c2b8c>

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Women_in_the_EU_population_2019data.jpg)

[explained/index.php?title=File:Women\\_in\\_the\\_EU\\_population\\_2019data.jpg](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Women_in_the_EU_population_2019data.jpg)

<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en>

<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2c.html?lang=en>

<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en>;

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas

<https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

<https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019.pdf>;

Projeto Revalorizar o Trabalho Para Promover a Igualdade (2008) - *Valor do Trabalho e Igualdade de género - guia para a aplicação de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género*. Disponível em

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_651200.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_651200.pdf);

Relatório anual sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia (2019), ISBN 978-92-76-00027-3;

Relatório Global sobre os Salários 2018/19, elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (ISBN 9789220313473);

Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, disponível em <https://www.dgert.gov.pt/relatorio-sobre-o-progresso-da-igualdade-entre-mulheres-e-homens-no-trabalho>.