



**A transparência salarial enquanto promotor da
igualdade entre homens e mulheres nas relações
laborais. Considerações a propósito da Diretiva
(UE) 2023/970**

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Marta Sofia Lopes da Silva

Leiria, julho de 2025



**A transparência salarial enquanto promotor da
igualdade entre homens e mulheres nas relações
laborais. Considerações a propósito da Diretiva
(UE) 2023/970**

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Marta Sofia Lopes da Silva

Dissertação realizada sob a orientação da Professora Doutora Ana Lambelho

Leiria, julho de 2025

Originalidade e Direitos de Autor

A presente dissertação é original, elaborada unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para a/o elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionada a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual o mesmo foi realizado, a saber, Curso de Mestrado em Solicitadoria de Empresa, no ano letivo 2024/2025, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação destes trabalhos.

Dedicatória

Para a avó Maria.

Agradecimentos

Aos meus pais, Lenea e Paulo, por todas as renúncias e sacrifícios, pelo amor incondicional e apoio que nunca me faltou toda a vida.

Aos meus avós, Idalina e Pedro, pelos abraços que são casa.

Ao Afonso, pela amizade de uma vida.

À Isadora, por ser o ombro amigo.

À Beatriz, por ser a amiga de todas as horas.

À Mariana, pelos conselhos e gargalhadas.

À Sara, por ser a definição de longe mas sempre perto.

À minha orientadora, a Professora Ana Lambelho, pela orientação e rigor que foram essenciais para a realização desta dissertação.

A todos vós o meu mais sincero obrigado.

Resumo

A presente dissertação debruça-se na temática da igualdade entre homens e mulheres nas relações laborais, mais especificamente na igualdade remuneratória, como meio de alcançar a justiça social e económica. O “*gender pay gap*”, e o subsequente “*gender pension gap*”, há não sendo temas novos, continuam a ser uma realidade e objeto de intervenção normativa, pelo que se justifica o seu tratamento doutrinal.

Definimos como objetivo da nossa investigação a análise crítica da legislação em vigor no nosso ordenamento jurídico relativa à igualdade remuneratória entre homens e mulheres que exercem trabalho igual ou de valor igual, designadamente a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, e, ainda, ao nível da União Europeia, da Diretiva (UE) 2023/970, de 10 de maio, que vem reforçar transparência salarial a fim de dirimir as desigualdades remuneratórias existentes.

No que toca à metodologia adotada, recorreremos a legislação, doutrina e jurisprudência, acrescidas de dados estatísticos nacionais e europeus relevantes, com vista a relacionar e comparar a teoria com a realidade prática.

Apesar, ao longo dos anos, de se terem verificado alterações legislativas que até podem ter contribuído para diminuir o “*gender pay gap*”, constatamos que elas não foram suficientemente significativas para o debelar.

Embora a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, tenha contribuído significativamente para a melhoria do sistema jurídico português em matéria de igualdade salarial, concluímos que a Diretiva (UE) 2023/970, de 10 de maio, acrescenta aspetos importantes em prol da transparência salarial, que irão obrigar o nosso legislador a ajustar a legislação laboral em conformidade.

Palavras-chave: “igualdade remuneratória”; “igualdade entre homens e mulheres”; “*gender pay gap*”; “transparência salarial”.

Abstract

This dissertation examines the theme of equality between men and women in labor relations, more specifically in pay equity, as a means to achieve social and economic justice. The “*gender pay gap*”, and the subsequent “*gender pension gap*”, though not new topics, remain a reality and the subject of regulatory intervention, justifying their doctrinal treatment.

We define as the objective of our research a critical analysis of the legislation currently in force in our legal system concerning pay equity between men and women performing equal work or work of equal value, namely Law n.º 60/2018, of 21 august, and, at the European Union level, Directive (EU) 2023/970, of 10 may, which strengthens pay transparency in order to eliminate existing pay inequities.

Concerning the methodology adopted, we draw on legislation, doctrine, and case law, supplemented by relevant national and European statistical data, with a view to relating and comparing theory with practical reality.

Although legislative changes over the years may even have contributed to reducing the gender pay gap, we find that they have not been sufficiently significant to eradicate it.

While Law n.º 60/2018, of 21 august, has made a significant contribution to improving the Portuguese legal framework on pay equality, we conclude that Directive (EU) 2023/970, of 10 may, introduces important elements in favor of pay transparency that will require our legislature to adjust labor legislation accordingly.

Keywords: “pay equality”; “gender equality”; “gender pay gap”; “pay transparency”.

Índice

Originalidade e Direitos de Autor.....	iii
Dedicatória.....	iv
Agradecimentos.....	v
Resumo.....	vi
Abstract.....	vii
Lista de figuras.....	x
Lista de tabelas.....	xi
Lista de siglas e abreviaturas.....	xii
1. Introdução.....	1
2. Igualdade entre homens e mulheres nas relações laborais.....	2
2.1. Considerações gerais.....	3
2.2. O princípio da igualdade enquanto direito fundamental.....	6
2.3. Dever de não discriminação.....	7
2.4. Igualdade remuneratória entre homens e mulheres.....	11
2.4.1. Conceito de remuneração.....	15
2.4.2. O “ <i>gender pay gap</i> ” e as suas manifestações em Portugal e na Europa.....	16
2.4.3. Fatores que influenciam as disparidades salariais.....	22
2.4.4. Consequências a longo prazo: “ <i>gender pension gap</i> ”.....	36
3. Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.....	39
3.1. Considerações gerais.....	39
3.2. Aspetos substantivos.....	40
3.2.1. Informação estatística.....	40
3.2.2. Transparência remuneratória.....	41
3.2.3. Plano de avaliação.....	42

3.2.4.	Intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	42
3.2.5.	Proteção do trabalhador	44
3.2.6.	Registo de condenações	45
3.3.	Aplicabilidade prática da Lei da Igualdade Remuneratória.....	45
4.	Diretiva (UE) 2023/970, 10 de maio	48
4.1.	Perspetiva histórica	48
4.2.	Âmbito de aplicação	51
4.3.	Medidas introduzidas	52
4.3.1.	Clarificação de conceitos	52
4.3.2.	Reforço da transparência salarial.....	54
4.3.3.	Direito à informação	55
4.3.4.	Comunicação de desigualdades remuneratórias	57
4.3.5.	Avaliação conjunta das remunerações.....	59
4.3.6.	Diálogo social	60
4.3.7.	Medidas de proteção dos trabalhadores.....	61
4.3.8.	Disposições horizontais	65
4.4.	Transposição para o ordenamento jurídico português	65
5.	Conclusão	69
	Referências Bibliográficas	71

Lista de figuras

Figura 1 - Remuneração média base e Remuneração média ganho entre homens e mulheres, em 2023 (em €)	16
Figura 2 - Evolução do GPG mensal (base e ganho), entre 2010 e 2023 (em %)	17
Figura 3 - - GPG sobre a retribuição bruta horária na Europa, em 2023 (em %).....	18
Figura 4 - Mandatos nas eleições para a Assembleia da República, por sexo.....	25
Figura 5 - Evolução da proporção de homens e mulheres eleitos/as para o Parlamento Europeu, entre 2004-2024 (em %).....	26
Figura 6 - Evolução da proporção de homens e mulheres eleitos/as para as Presidências de Câmara, entre 2005 a 2021 (em %).....	27
Figura 7 - Proporção de mulheres nos órgãos de Administração e de Fiscalização no Setor Empresarial do Estado, entre 2018 e 2023 (em %)	28
Figura 8 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas Cotadas em Bolsa, entre 2018 e 2023 (em %).	29
Figura 9 - Proporção de pessoas, a viver com cônjuge ou companheira/o, que referiram realizar habitualmente tarefas doméstica (em %), por sexo, em 2019.....	32
Figura 10 - Proporção de pessoas, a viver com cônjuge ou companheira/o, que referiram realizar habitualmente cuidados aos filhos, por sexo, em 2019.....	33
Figura 11 - Proporção de população empregada por sexo, a tempo completo e a tempo parcial, em milhares de pessoas, em 2024, em Portugal.	34
Figura 12 - <i>Gender Pension Gap</i> (65 ou mais anos) (em %).	37
Figura 13 - Pensionistas em risco de pobreza, por sexo (em %).....	37
Figura 14 - Idosos que recebem CSI, por sexo e escalão etário, em março 2025.	38

Lista de tabelas

Tabela 1 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação (€) e GPG (%), em 2023	19
Tabela 2 - Remuneração média (base e ganho) entre homens e mulheres, por qualificação (€) e GPG (%), em 2023	19
Tabela 3 - Remunerações médias (base e ganho) entre mulheres e homens, por antiguidade (€) e GPG (%)	20
Tabela 4 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens, por grupos profissionais (€) e GPG (%), de 2023	21
Tabela 5 - Remuneração média (base e ganho) (€), n.º de trabalhadores e GPG, por setor e sexo, em 2023..	24

Lista de siglas e abreviaturas

ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
al.	alínea
als.	alíneas
art.	artigo
arts.	artigos
CC	Código Civil
Cfr.	Confira
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CPT	Código de Processo do Trabalho
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSI	Complemento Solidário para Idosos
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
DR	Decreto Regulamentar
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
GEP	Gabinete de Estratégia e Planeamento
GPG	<i>Gender Pay Gap</i>
IEIG	Instituto Europeu para a Igualdade de Género
INE	Instituto Nacional de Estatística
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
MTSSS	Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
n.º	número
n.ºs	números
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
p.	página
pp.	páginas
ss.	seguintes

TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TUE	Tratado da União Europeia
UE	União Europeia

1. Introdução

O enfoque da presente dissertação é a igualdade remuneratória entre homens e mulheres. Esta temática, que se insere no Direito do Trabalho, encontra a sua importância nas constantes discrepâncias salariais, não obstante a legislação em vigor, para trabalhadores(as) que exercem trabalho igual ou de valor igual. Numa sociedade, como a nossa, que valoriza a promoção da igualdade, sublinha-se a relevância de estudar os fundamentos legais e a sua eficácia no combate à desigualdade.

Verdadeiramente, pressupõe-se que a igualdade é um dado adquirido de todos os seres humanos. Independentemente do seu género, raça, etnia ou religião é um direito atribuído a cada indivíduo por ocasião do seu nascimento. Mas será uma igualdade plena? Estarão todas as pessoas dotadas do mesmo grau de igualdade? Idealmente, sim. Contudo, a expectativa e a realidade nem sempre coincidem.

É com base nesse facto que nos propomos a analisar o quadro jurídico, relativamente à igualdade remuneratória, em Portugal e na União Europeia, assim como os fatores responsáveis pelas desigualdades verificadas. Ademais, pretendemos explicar o princípio da igualdade enquanto direito fundamental e a sua correlação com o dever de não discriminação. Para uma melhor compreensão do tema caracterizemos o conceito de remuneração, analisaremos os dados estatísticos nacionais e europeus sobre as diferenças remuneratórias e discutiremos sobre as consequências futuras, o designado “*gender pension gap*”. Seguidamente, averiguaremos quais são as disposições legais da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto com maior relevância para o tema desta dissertação e a sua aplicabilidade prática. Finalmente, dedicar-nos-emos à análise da Diretiva (UE) 2023/970, de 10 de maio, que introduz novas medidas que visam dirimir as desigualdades salariais.

Apesar de a nossa investigação incidir nas preditas fontes legais, não olvidamos que o enquadramento normativo da questão, em Portugal, é também composto por outras fontes, nacionais e internacionais.

Para a elaboração da presente tese, ademais da legislação, recorreremos a doutrina, a alguma jurisprudência e à análise de dados estatísticos, em sede de remunerações e pensões.

2. Igualdade entre homens e mulheres nas relações laborais

O princípio da igualdade é um direito fundamental que se manifesta nas mais diversas áreas do quotidiano, contudo não podemos afirmar que a sua presença está sempre garantida. Assegurar a igualdade e proibir atos discriminatórios tem sido um dos objetivos levados a cabo ao redor do mundo. Atendendo à dimensão do conceito, estabelecemos o foco deste estudo na igualdade entre homens e mulheres no âmbito laboral que, como destaca Dray (2024, p. 791), é “(...) um elemento absolutamente determinante no que tange à afirmação da cidadania no trabalho”.

Antes demais, releva apontar que a denominação deste tipo de discriminação pode suscitar algumas dúvidas, relativamente ao uso da terminologia «sexo» ou «género». No passado utilizava-se a designação de igualdade em função do sexo (assim como se encontra no CT). Ora, o sexo corresponde aos cromossomas que diferenciam os homens das mulheres, referindo-se, desta forma, às características biológicas de cada pessoa. Por sua vez, o género consiste nos traços físicos e mentais que a sociedade habitualmente associa aos homens e às mulheres (Mestre, 2020, p. 92). Na verdade, grande parte dos casos de discriminação em razão do sexo abrangem as discriminações em função do género, com as devidas exceções, como o tratamento desfavorável relacionado com a gravidez (Rouxinol, 2024, p. 76). Além disso, a discriminação em função do sexo pode ser simétrica ou assimétrica. De acordo com Mestre (2020, p. 90), a discriminação é “(...) simétrica quando o “sexo”, em si mesmo considerado, for considerado um fundamento proibido de discriminação independentemente do sexo do comparador, (...) a mesma se considera assimétrica quando pretender tutelar somente a posição de um dos sexos em relação ao outro”. O nosso ordenamento jurídico seguiu a forma simétrica, sendo o sexo um fator discriminatório vedado, seja qual for o sexo que sofra essa discriminação¹.

¹ Contrariamente, veja-se, por exemplo, a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a mulher, de 1979, da ONU, que se destina a proteger especificamente as mulheres.

2.1. Considerações gerais

Os limites impostos aos direitos das mulheres deram, historicamente, origem a várias discriminações. Relembremos que no Direito Romano era comum seguir-se o casamento *cum manus*, através do qual o poder sobre a mulher passava do pai para o marido. Somente nas últimas décadas da República Romana os casamentos começaram a ser *sine manu*, o que permitiu à mulher adquirir alguma liberdade (Cordeiro, 2019, p. 260).

Também a legislação nacional consagrava normas que delimitavam os direitos das mulheres, não obstante os factos mencionados no parágrafo anterior. Segundo o art. 1185.º do Código de Seabra, de 1867, era o homem que estava encarregue dos bens da mulher, enquanto estava obrigada a prestar obediência ao marido. Já o art. 1678.º, n.º 1, do Código Civil (CC), na sua redação original, estipulava que a administração dos bens da mulher se mantinha ao encargo do marido. O poder marital era atribuído ao homem, enquanto chefe de família, nos termos do art. 1674.º do CC de 1966, e à mulher competia o governo doméstico, de acordo com o art. 1677.º, n.º 1, do CC de 1966.

Entre 1960-1970 as mulheres começaram a ingressar no mercado de trabalho, dando início à quebra do estereótipo que associava as mulheres ao cuidado dos filhos e da casa², permitindo-lhes tornarem-se mais independentes, mas também criando mais encargos e reduzindo o seu tempo livre. Aqui as mulheres deparavam-se, mais uma vez, com discriminações, mas agora no âmbito laboral. Referimo-nos às discrepâncias salariais, a dificuldade em aceder ao emprego e no progresso da sua carreira e, ainda, discriminações referentes à formação profissional e às condições de trabalho (Queiroz, 2023, pp. 42-43).

É com base nas discriminações sofridas que se reconheceu a necessidade de estabelecer normas que determinassem a igualdade e não discriminação em geral e em contexto laboral. As modificações legislativas deram origem a novos instrumentos jurídicos, não só a nível nacional, mas também, a nível europeu e internacional. Tais medidas foram levada a cabo por entidades como: a Organização das Nações Unidas (ONU), o Conselho da Europa, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a União Europeia (UE) e pelo próprio Estado português. Destaquemos os diplomas com maior pertinência.

² Em contrapartida os homens encarregavam-se de trabalhar.

A ONU adotou, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). No seu art. 1.º, a DUDH refere que todos são livres e iguais, em dignidade e direitos, desde o seu nascimento. Esta ideia é reforçada no art. 7.º da DUDH, no qual se acresce a proteção em caso de discriminação, com base em direitos salvaguardados pelo diploma supramencionado. Outro documento da ONU que trata esta temática é o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP), estabelecendo no seu art. 26.º a proibição de qualquer tipo de discriminação, designadamente em função do sexo. Ainda que ambos tenham o mesmo objetivo (vedar a discriminação), a redação do DUDH restringe a sua proibição à discriminação baseada nos direitos especificados naquele diploma, enquanto o PIDCP consagra uma proibição geral de discriminação (Mestre, 2020, p. 31).

Mais recentemente, em 2015, a ONU introduziu a Agenda 2030, responsável pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)³. A Agenda 2030 surge na sequência dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, vigentes de 2000 a 2015. O ODS 5 tem como fim «alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas», sendo que para tal criaram medidas no sentido de suprir todas as formas de violência e de discriminação contra mulheres e promover a igualdade de oportunidades no acesso a cargos de tomada de decisão. Por sua vez, o ODS 8 visa «promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos», através da promoção do crescimento económico, aumento da produtividade e, ainda, emprego pleno e decente para todos, com remuneração igual para trabalho igual.

Já o Conselho da Europa adotou, em 1950, a Convenção Europeia dos Direitos Humanos, que consagra no seu art. 14.º a proibição de discriminação baseada no sexo, raça, religião, entre outros. Posteriormente em 2000 foi acrescentado o Protocolo n.º 12 à Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, que no art. 1.º reitera a interdição geral de discriminação, designadamente, em razão do sexo.

Segundo o art. 20.º da Carta Social Europeia (revista), de 1996, também levada a cabo pelo Conselho da Europa, a fim de promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, é fundamental criar normas para: facilitar o acesso ao emprego e proteger o trabalhador(a) contra o despedimento e reinserção profissional; providenciar

³ Para mais informações cfr. <https://ods.pt/ods/>

formações e reabilitação profissional; propiciar condições de trabalho e emprego; e permitir a progressão da carreira.

Também a OIT tem uma convenção – a Convenção n.º 111, adotada em 1958 – dedicada à questão da proibição das discriminações em matéria de emprego e profissão.

No que tange à UE, é de realçar a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia que também estabelece a igualdade perante a lei, no seu art. 20.º, a proibição da discriminação em geral, no art. 21.º, regulando, ainda, a igualdade entre homens e mulheres no art. 23.º, que prevê a possibilidade de implementar normas que beneficiem o sexo sub-representado.

De forma similar, o art. 16.º da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, menciona a necessidade de recorrer a ações que designadas a garantir o acesso ao emprego, a remuneração, a formação profissional e a evolução das carreiras é igual para homens e mulheres.

A 13 de dezembro de 2007, foi assinado o Tratado de Lisboa, que constituiu um marco na história da UE, dando origem a dois diplomas, o Tratado da União Europeia (TUE) e o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). Estipula-se como um objetivos da UE a conceção de uma sociedade marcada pela igualdade entre homens e mulheres, solidariedade e justiça, onde não há lugar para comportamentos discriminatórios, (cfr. arts. 2.º e 3.º, n.º 3, do TUE). Para que tal ocorra, a UE pretende levar a cabo ações que concretizem esses objetivos, nos termos dos arts. 8.º e 10.º do TFUE.

Quanto ao nosso ordenamento jurídico, somente após 25 de abril de 1974 foi possível reformular o CC, através do DL n.º 496/77, de 25 de novembro, afastando algumas das discriminações até ali estabelecidas. Nesse sentido, estabeleceram-se os direitos das associações de mulheres, na Lei n.º 95/88, de 17 de agosto, que visavam combater as discriminações contra as mulheres e incentivar a igualdade entre homens e mulheres. Estes direitos foram reforçados pela Lei n.º 10/97, de 12 de maio. Mais tarde, o DL n.º 246/98, de 11 de agosto veio determinar o processo de reconhecimento de representatividade genérica, o financiamento e o registo de associações não governamentais de mulheres. A legislação dos direitos das associações de mulheres foi reunida na Lei n.º 107/2015, de 25 de agosto.

Foi o DL n.º 392/79, de 20 de setembro que introduziu medidas igualitárias entre homens e mulheres em âmbito laboral (abordado adiante). Outros diplomas com o mesmo objetivo foram aprovados, como: a Lei n.º 105/97, de 13 de setembro, que tinha como fim assegurar a igualdade de tratamento, entre homens e mulheres, no trabalho e no emprego, abrangendo o setor público e o setor privado; a Portaria n.º 1212/2000, de 26 de dezembro, que veio majorar os apoios financeiros para as profissões significativamente marcadas pela discriminação de género; já a Lei n.º 9/2001, de 21 de maio, fortaleceu a fiscalização e consequente punição de discriminação em função do sexo em contexto laboral; outrossim, na Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, o Governo se vê obrigado a apresentar à Assembleia da República um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional.

Estas normas deram origem a organizações especializadas, nomeadamente, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que viu a sua orgânica regulada pelo DL n.º 124/2010, de 17 de novembro, sendo que atualmente se encontra consagrada no DL n.º 76/2012, de 26 de março. Outra organização que releva mencionar é a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), que contou com a sua orgânica aprovada pelo DL n.º 164/2007, de 3 de maio, revogado pelo DR n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

2.2.O princípio da igualdade enquanto direito fundamental

O princípio da igualdade é um direito fundamental regulado na Constituição da República Portuguesa (CRP), mais especificamente no art. 13.º. Decorre do n.º 1 desse preceito legal que todas as pessoas são iguais perante a lei, sendo-lhes concedida a mesma dignidade social. Já o n.º 2 do art. 13.º da CRP sublinha que não é possível atribuir vantagens ou desvantagens, de privar alguém de um direito ou isentá-lo de um dever com base na ascendência sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. Incumbe ao Estado promover a igualdade real entre os cidadãos, constituindo uma das suas tarefas fundamentais, à luz do art. 9.º, al. d), da CRP.

Dray (2003, pp. 116-117) destaca três vertentes do princípio da igualdade, sendo estas: a igualdade formal, a igualdade material e a igualdade de oportunidades. Na igualdade formal, os seres humanos são todos iguais perante a lei e, deste modo, não devem ser atribuídas quaisquer tipos de regalias. Por sua vez, a igualdade material reconhece a

existência de diferenças e, por isso, opta por tratar igual o que é igual e desigual o que é desigual, proporcionando proteção dos mais desfavorecidos, não obstante a proibição do arbítrio⁴. Finalmente, a igualdade de oportunidades destaca a necessidade de criar discriminações positivas para combater as desigualdades socioeconómicas existentes. Assim, a diferença entre igualdade material e igualdade de oportunidades verifica-se, por esta última se caracterizar como uma vertente mais avançada da primeira, onde o Estado pode atuar a fim de alcançar a justiça social.

A nossa CRP de 1976, que vigora até aos dias de hoje, segue o conceito de igualdade material. Nas palavras de Cordeiro,

“[t]rata-se de um princípio pré-positivo que, se bem se atentar, está na base de proscrição do arbítrio e na própria instituição do Direito e do seu sistema: a necessidade de tratar o igual de modo igual e o diferente de modo diferente, de acordo com a medida da diferença” (2019, p. 268).

Todavia, não nos podemos olvidar que esta posição nem sempre foi acompanhada. O art. 5.º, § único, da CRP de 1933, continha, após a menção de que os cidadãos são iguais perante a lei, a seguinte referência: “(...) salvas, quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza (...)”. Posteriormente, no art. 5.º, § 2.º, da CRP de 1971 encontrávamos a seguinte redação: “(...) salvas quanto ao sexo, as diferenças de tratamento justificadas pela natureza (...)”. Estes preceitos legais faziam alusão ao princípio da igualdade, que efetivamente se aplicava, pelo menos aos homens, já que as mulheres estavam sujeitas a condicionamentos, o que acaba por, claramente, ir contra o propósito deste princípio. Com a CRP de 1976 foi possível afastar as exceções aplicadas às mulheres e reconhecer as diferenças, facultando o alcance de uma sociedade igualitária.

2.3. Dever de não discriminação

Até aqui já fizemos referência a diplomas que vetam práticas discriminatórias sem apresentar uma definição de discriminação ou dos seus subtipos.

⁴ O que se pretende com a proibição do arbítrio é garantir que o tratamento diferenciado não excede o necessário (Rouxinol, 2024, p. 18). Este entendimento é reforçado pelo Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 99A132, de 14-04-1999 e relator Silva Graça, disponível em www.dgsi.pt, contendo a seguinte redação: “(...) o que ele proíbe ao legislador não é que estabeleça distinções: proíbe-lhe, isso sim, que estabeleça distinções de tratamento materialmente infundadas, irrazoáveis ou sem justificação objetiva e razoável”.

A primeira questão que se levanta nesta temática reside no próprio conceito de discriminação. Em que circunstâncias é que podemos qualificar uma situação como discriminatória? A fim de responder a esta pergunta o legislador apresentou um elenco de fatores em função dos quais podem resultar condutas discriminatória (Ramalho, 2023, p. 213). Os fatores a que nos referimos são a «ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical», conforme resulta do art. 24.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT). Assim, os atos levados a cabo pelo empregador que favorecem ou afetem o acesso a um direito ou dispense de deveres, do trabalhador ou candidato a emprego, em razão dos fatores anteriormente enunciados é considerada discriminatória e, deste modo, está vedada, segundo o art. 25.º, n.º 1, do CT. É comum que os «fundamentos proibidos de discriminação» se refiram a traços imutáveis, o que torna a prática discriminatória incongruente por se fundar em fatores que estão fora do controlo do cidadão (Mestre, 2020, pp. 49-50).

Como o catálogo suprarreferido não é taxativo, recorreremos a três critérios para averiguar se estamos perante um ato discriminatório, sendo estes: o individualismo, a correção e a comparação. A discriminação assenta numa ideia individualista, pois pretende-se afastar qualquer juízo de valor relacionado a grupos sociais, encarando o lesado como pessoa e não apenas como alguém que pertence a determinado grupo. Associamos a discriminação à correção porque tenciona-se colocar os indivíduos na situação em que se encontravam antes da conduta discriminatória ter ocorrido. Por fim, recorreremos à comparação, seja com um sujeito real ou hipotético, para averiguar se o autor da discriminação teria levado a cabo a mesma conduta sem a presença do fator protegido e, conseqüentemente, proibido (Mestre, 2020, pp. 50-51).

Não obstante podermos socorrer-nos dos três pressupostos mencionados, Rouxinol (2024, p. 25), procurou apresentar uma definição concreta e concisa, e, desta forma, refere que a discriminação corresponde ao tratamento “(...) de forma diferenciada por motivos ligados à pertença dos sujeitos em causa – aquele que é alvo de discriminação e o outro, o comparador, real ou hipotético, com o qual possa estabelecer-se um juízo comparativo em categorias subjetivas distintas (...)”, como as que mencionamos supra.

De acordo com Mestre (2020, p. 51), a discriminação conta com cinco modalidades: a discriminação direta, a discriminação indireta, o assédio (*vide* art. 29.º do CT), a instrução para discriminar (*vide* art. 23.º, n.º 2, do CT) e os atos de retaliação (*vide* art. 25.º, n.º 8, do CT). Atendendo à temática do presente trabalho, oferecemos especial atenção à discriminação direta e indireta.

A discriminação direta é identificável com grande facilidade. Ocorre quando o facto de o lesado pertencer a determinada categoria desencadeia a prática de um tratamento diferente que, em comparação com um indivíduo que não integre a essa categoria, não se verificaria, encontrando-se no art. 23.º, n.º 1, al. a), do CT, no art. 2.º, n.º 2, al. a), da Diretiva 2000/43/CE, de 29 de junho de 2000⁵, no art. 2.º, n.º 2, al. a), da Diretiva 2000/78/CE, de 27 novembro de 2000⁶ e no art. 2.º, n.º 1, al. a), da Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006⁷.

Contudo, é de referir a «delimitação negativa do conceito de discriminação», que atenta na possibilidade de a atuação do empregador, baseada em fatores discriminatórios protegidos pelo art. 24.º, n.º 1, do CT, não ser classificada como discriminatória. Tal somente ocorre se o fator em causa for um requisito relevante e decisivo para a atividade laboral, atendendo à sua natureza e contexto da execução, garantido que essa conduta é legítima e proporcional, segundo o art. 25.º, n.º 2, do CT. A justificação da discriminação, segundo o Direito Europeu, denomina-se por critério ocupacional genuíno e encontra-se em diversos diplomas, designadamente, no art. 4.º da Diretiva 2000/43/CE, no art. 4.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78/CE e no art. 14.º, n.º 2, da Diretiva 2006/54/CE (Rouxinol, 2024, p. 30). A justificação da diferença de tratamento, com base neste critério, depende da existência de um requisito ocupacional genuíno para a atividade laboral e que se verifiquem os requisitos de proporcionalidade, que são a legitimidade, adequação e proibição do excesso. Claro que a aplicação de restrições devem circunscrever-se ao indispensável para acautelar pelos demais direitos, de acordo com o art. 18.º, n.º 2, da CRP. Daí a relevância de realizar uma interpretação restritiva deste preceito legal (Ramalho, 2023, pp. 216-217).

Por sua vez, a discriminação indireta ocorre quando um critério, que se suponha neutro, isto é, que não se destinava a afetar um grupo específico de indivíduos, acaba por

⁵ Cfr. JO L 180, de 19 de julho de 2000, p. 22, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica.

⁶ Cfr. JO L 303, de 2 de dezembro de 2000, p. 16, relativa ao quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

⁷ Cfr. JO L 204, de 26 de julho de 2006, p. 23, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, no emprego e na atividade profissional (reformulada).

prejudicá-los mais do que as pessoas que não fazem parte desse grupo, exceto se essa medida puder ser justificada por um fim legítimo, sendo utilizados os meios essenciais e apropriados. Esta definição está consagrada no art. 23.º, n.º 1, al. b), do CT, no art. 2.º, n.º 2, al. b), da Diretiva 2000/43/CE, no art. 2.º, n.º 2, al. b), da Diretiva 2000/78/CE e no art. 2.º, n.º 1, al. b), da Diretiva 2006/54/CE.

A comprovação da própria discriminação indireta tem a devida dificuldade. Isto, porque, o tratamento desfavorável tem de ser minimamente pertinente, pelo crescente número de fatores protegidos, estando dependentes da apreciação do julgador (Rouxinol, 2024, pp. 36-37).

Enquanto a discriminação direta tem um número reduzido de justificações, a discriminação indireta possui um elenco mais vasto de justificações (Mestre, 2020, p. 65). É possível realizar estas justificações mediante apresentação de um fim legítimo, atendendo ao princípio da proporcionalidade.

Dentro da temática da discriminação releva mencionar as ações positivas ou discriminações positivas. Este preceito legal, consagrado no art. 27.º do CT, no art. 5.º da Diretiva 2000/43/CE, no art. 7.º da Diretiva 2000/78/CE e no art. 3.º da Diretiva 2006/54/CE (que aliás remete para o antigo art. 141.º, n.º 4, do Tratado que constitui a Comunidade Europeia, o atual art. 157.º, n.º 4, do TFUE, que trata desta matéria), visa beneficiar os indivíduos pertencentes a minorias, ainda que de forma limitada. Este benefício pretende compensá-los pelo tratamento desfavorecido que enfrentam. No fundo, a ação positiva é uma discriminação, que serve como correção (Rouxinol, 2024, pp. 57-58). O nosso legislador criou medidas com este objetivo (que nos comprometemos a analisar mais à frente). Há quem coloque em causa a constitucionalidade destas normas. Tal deve-se ao facto de o art. 13.º, n.º 2, da CRP afastar a atribuição quaisquer privilégios ou benefícios, enquanto o art. 58.º, n.º 2, da al. b), da CRP atenta na igualdade no acesso a oportunidades laborais ou no trabalho (Martinez, 2023, p. 379). Por outro lado, há também quem critique a redação do art. 27.º do CT por restringir a sua aplicação a medidas legislativas, ao passo que, também faria sentido que abrangesse as convenções coletivas e o regulamento de empresa (Ramalho, 2023, p. 221).

Para realizar prova da ocorrência de um ato discriminatório aplicar-se-ia a regra geral do ónus da prova, consta no art. 342.º, n.º 1, do CC, da qual resulta que quem invoca o direito

deve fazer prova dos factos constitutivos desse mesmo direito. No entanto, provar que foi vítima de um tratamento desfavorável, em comparação com um sujeito real ou hipotético, e, ainda, a causa de tal comportamento, constitui uma tarefa extremamente difícil, pois não é possível adivinhar o que acontece no subconsciente do autor do ato discriminatório (Rouxinol, 2024, p. 62). Por esse motivo, o art. 19.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006, determina que o sujeito que se sinta discriminado deve apresentar os elementos que constituem presunção da mesma, sendo a parte contrária responsável por demonstrar que os direitos de igualdade e não discriminação não foram violados. Assim, incumbe ao lesado indicar quais são os trabalhadores em comparação aos quais se sente discriminado, recaindo sobre o empregador a obrigação de provar o contrário, segundo o art. 25.º, n.º 5, do CT, o art. 8.º, n.º 1, da Diretiva 2000/43/CE, o art. 10.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE e o art. 19.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54/CE. A inversão do ónus da prova também se aplica aos candidatos a emprego, às formações profissionais e às condições de trabalho, nos termos do art. 25.º, n.º 6, do CT.

A violação do princípio da não discriminação dá lugar a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o art. 28.º do CT, e, ainda, constitui contraordenação muito grave, à luz do art. 25.º, n.º 9, do CT.

2.4. Igualdade remuneratória entre homens e mulheres

Como já referimos, existem diferentes fatores discriminatórios, entre eles o sexo. O CT de 2009 confere especial destaque a este fator, considerando que a «igualdade e não discriminação em função do sexo» se encontra na sua Divisão III da Subsecção III.

Na secção que versa sobre a discriminação em função do sexo o legislador consagrou medidas em três áreas, a saber: no acesso ao emprego⁸, atividade profissional e formação, a igualdade de condições de trabalho e os registos de processos de recrutamento⁹.

Para efeitos do presente estudo destaquemos o art. 31.º do CT, que atenta na igualdade de condições de trabalho. É no n.º 1 desta norma que o legislador salienta o direito à igualdade retributiva, afastando discriminações baseadas no sexo. Para alcançar a igualdade de retribuição é necessário que, para trabalho igual ou de valor igual¹⁰, seja qual for a modalidade de retribuição variável, se siga a mesma unidade de medida e que o cálculo da retribuição em função do tempo seja igual, de acordo com o art. 31.º, n.º 2, do CT. É claro que isto não significa que não são permitidas divergências salariais. Existem disparidades que podem ser justificadas com base em critérios objetivos, como o mérito, a produtividade, a assiduidade ou a antiguidade, segundo o art. 31.º, n.º 3, do CT. No entanto, não é possível utilizar as licenças, faltas ou dispensas relacionadas com a parentalidade para justificar diferenças remuneratórias entre trabalhadores, nos termos do art. 31.º, n.º 4, do CT. Já no n.º 5 do art. 31.º do CT, o legislador ressalva a necessidade de os sistemas de avaliação atentarem em fundamentos objetivos comuns a homens e mulheres.

A origem desta norma deve-se ao facto da retribuição, seguindo o princípio de que para trabalho igual, salário igual, constituir direito dos trabalhadores, vedando condutas discriminatórias com base na idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião,

⁸ Estamos perante uma discriminação quando o candidato a emprego ou trabalhador vê o seu acesso limitado ou impedido, por motivo em razão do sexo, a uma profissão ou a atividade profissional, de acordo com o art. 30.º, n.º 1, do CT. As discriminações em função do sexo, na fase pré-contratual, também englobam os anúncios de oferta de emprego, nos termos do art. 30.º, n.º 2, do CT. Já nas formações profissionais destinadas a empresas onde laborem predominantemente trabalhadores de um dos sexos, têm acesso preferencial os trabalhadores sub-representados, estendendo-se a outro tipo de trabalhadores, quando aplicável. As discriminações enfrentadas pelos candidatos a emprego têm duas formas: individual ou sistémica. Estamos perante uma discriminação individual quando o candidato, em comparação com um terceiro em semelhante situação, sofra um tratamento desfavorável que se baseie num fator discriminatório. A discriminação sistémica centra-se num ramo profissional específico onde se concentram trabalhadores de certo grupo, devido a discriminações levadas a cabo durante a contratação (Ramalho, 2023, p. 218).

⁹ O art. 32.º, n.º 1, do CT estabelece a exigência de conservar os registos dos processos de recrutamento efetuados durante cinco anos, por sexo, onde devem estar presentes: os convites para preenchimento de lugares, os anúncios de oferta de emprego, as candidaturas de apreciação, os candidatos em entrevistas de pré-seleção, os candidatos que esperam ingressar, os resultados de testes de admissão e de balanços sociais que averiguam a possibilidade de ocorrerem situações discriminatórias em função do sexo.

¹⁰ O CT define trabalho igual e trabalho no valor igual, no seu art. 23.º, n.º 1, als. c) e d), respetivamente. O trabalho é igual quando se exercem as mesmas funções, para o mesmo empregador, ou quando estas sejam similares, no que toca à natureza, qualidade e quantidade. Por sua vez, o trabalho tem valor igual quando as funções que os trabalhadores levam a cabo são equivalentes relativamente à qualificação, experiência, responsabilidade, esforço físico ou psicológico e condições de trabalho.

convicções políticas ou ideológicas, de acordo com o art. 59.º, n.º 1, al. a), da CRP. Este princípio determina que, segundo Fernandes (2023, p. 375),

“(…) não pode, por nenhuma das vias possíveis (contrato individual, convenção coletiva, regulamentação administrativa, legislação ordinária) atingir-se o resultado de, numa concreta relação de trabalho, ser prestada retribuição desigual da que seja paga, no âmbito da mesma organização, como contrapartida de «trabalho igual»”.

Assim, a retribuição constitui um dos elementos que integram a noção de contrato de trabalho (*vide* art. 11.º do CT) e surge como contrapartida da prestação de atividades laborais (*vide* art. 258.º, n.º 1, do CT), sendo uma das obrigações do empregador (*vide* art. 127.º, n.º 1, al. b), do CT). Na eventualidade do trabalhador não prestar trabalho efetivo, ou seja, se faltar, a entidade empregadora pode deduzir uma parte da sua remuneração, em caso de falta injustificada (*vide* art. 256.º, n.º 1, do CT) e em alguns casos de faltas justificadas (*vide* art. 255.º, n.º 2, do CT).

Contudo, é de sublinhar que a importância da promoção da igualdade remuneratória já havia sido reconhecida tanto a nível europeu como a nível internacional. Este princípio está consagrado no art. 157.º, n.º 1, do TFUE, referindo que “[o]s Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual”. Também na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, mais especificamente o seu art. 23.º, trata desta temática ao mencionar que “[d]eve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração”. É, ainda, de referir o art. 4.º da Diretiva 2006/54/CE, que consagra a proibição de discriminações remuneratórias em razão do sexo por trabalho igual ou de valor igual e, ainda, incentiva a utilização de sistemas de remuneração com base em critérios objetivos comuns para homens e mulheres. O Conselho da Europa, reforça que “[...] o direito dos homens e mulheres a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual”, o que será possível mediante convenções coletivas ou outras formas de fixação da remuneração, no art. 4.º, n.º 3, da Carta Social Europeia (Revista). A ONU estabelece o direito ao trabalho, e as suas demais vertentes incluindo a remuneração, sublinhando no art. 23.º da DUDH, que “[t]odos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual”. O art. 11.º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres,

que foi transposto para a nosso ordenamento jurídico pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho¹¹, menciona a igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente, “[o] direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, e à igualdade de tratamento para um trabalho de igual valor, assim como à igualdade de tratamento no que respeita à avaliação da qualidade do trabalho”. Já a OIT criou a Convenção n.º 100, relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor, ratificada pelo DL n.º 47302, de 4 de novembro de 1966.

Ademais, a remuneração tem grande relevância para o trabalhador, pois é através do trabalho que o trabalhador consegue aceder aos bens essenciais. Aliás, foram criados diversos preceitos legais com esta ideia em mente. Na secção intitulada «emprego e remuneração» da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, defende que “[t]odos os empregos devem ser remunerados de forma justa”, permitindo levar adiante uma vida decente, ainda que sejam objeto de retenção, penhora ou cessão. De maneira semelhante, a já mencionada Carta Social Europeia (Revista) também regula a matéria da remuneração justa, no seu art. 4.º, n.º 1, a fim de garantir que os trabalhadores e as suas famílias têm um nível de vida digno. Em vista disso foi estabelecido o «salário mínimo nacional», que terá de sofrer alterações consoante o aumento do custo de vida, entre outros fatores, segundo o art. 59.º, n.º 2, al. a), da CRP. A matéria da «remuneração mínima mensal garantida» estava regulada no DL n.º 217/74, de 27 de maio, encontrando-se atualmente nos arts. 273.º a 275.º do CT. Nesta sede é de mencionar a Diretiva (UE) 2022/2041, de 19 de outubro de 2022¹², relativa a salários mínimos adequados na UE. De acordo com o art. 1.º, n.º 1, da Diretiva referenciada, esta tem como fim: estabelecer salários mínimos que permita levar a cabo uma vida digna; incentivar a negociação coletiva para fixar salários; e facilitar o acesso ao direito à proteção salarial mínima. Segundo Ribeiro e Rouxinol,

“[n]ão parece que o impacto da Diretiva sobre salários mínimos adequados seja significativo no que diz respeito à fixação do salário mínimo nacional português. Contudo, no que diz respeito à abrangência dos acordos coletivos, os seus efeitos poderão ser interessantes, dado que se mantém, na prática, a exclusão dos

¹¹ Mais tarde a ONU adotou o Protocolo Opcional à Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, que foi transposto para o nosso ordenamento jurídico pela Resolução da Assembleia da República n.º 17/2002, de 8 de março.

¹² Cfr. JO L 275, de 25 de outubro de 2022, p. 33.

trabalhadores economicamente dependentes da negociação coletiva (...) Portanto, e para já, não está claro se Portugal cumprirá integralmente esta Diretiva” (2024, p. 368)¹³.

2.4.1. Conceito de remuneração

Posto isto, e para desenvolver a temática da igualdade remuneratória, é necessário entender o conceito de remuneração. Antes demais, é de referir que existem várias designações habitualmente utilizadas, entre elas: retribuição, salário e ordenado.

Sobre o conceito de retribuição, Ramalho (2023, p. 610) distingue: remuneração em sentido amplo e remuneração em sentido estrito (ou retribuição). A remuneração em sentido amplo atenta nos benefícios patrimoniais atribuídos ao trabalhador na sequência da celebração do seu contrato de trabalho, que podendo ser, ou não, consequência da prestação de trabalho. Por sua vez, a retribuição consiste na prestação patrimonial, podendo ser efetuada por meio pecuniário ou em espécie, concedida de forma habitual e com regularidade, em virtude do contrato de trabalho, da legislação vigente ou dos usos, tratando-se de uma contraprestação pela atividade laboral.

No fundo trata-se de uma definição complexa, por englobar “(...) a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie”, de acordo com o art. 258.º, n.º 2, do CT. Ou seja, e segundo Amado (2023, p. 1019), “[o] salário é, pois, uma realidade multiforme e heterogénea, integrada por numerosas prestações pecuniárias, mas também, não raro, por prestações em espécie (...)”.

As prestações acessórias incluem diuturnidades, subsídio de Natal (vide art. 263.º do CT), subsídio de férias (vide art. 264.º do CT), trabalho noturno (vide art. 266.º do CT), trabalho suplementar (vide art. 268.º do CT), entre outros. Já as prestações em espécie correspondem à disponibilização de hospedagem, carro, telemóvel e refeições, por exemplo. Contudo, a retribuição em espécie sofre várias limitações, conforme resulta do art. 259.º do CT. Estas limitações visam garantir que o trabalhador mantém o seu direito de escolha, o que apenas será possível através de quantias monetárias. Tal ideia está regulada no art. 6.º

¹³ Redação original: “[i]t does not seem that the impact of the Directive on adequate minimum wages will be significant in what concerns the determination of the Portuguese statutory minimum wage. Regarding the coverage of collective agreements, however, its effects might be interesting given the exclusion of economically dependent workers from collective bargaining that (in practical terms) still subsists. (...) Therefore, and for the moment, it is unclear, whether Portugal will fully comply with this Directive”.

da Convenção n.º 95, da OIT, relativa à proteção dos salários, que conserva a liberdade de dispor da remuneração da forma a que seja mais vantajosa e conveniente para o trabalhador (Amado, 2023, p. 1020).

2.4.2. O “gender pay gap” e as suas manifestações em Portugal e na Europa

A constante criação de diplomas que versam sobre a igualdade remuneratória deve-se à persistência de disparidades salariais entre homens e mulheres, também designado por *gender pay gap* (GPG). O cálculo do GPG, segundo o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), faz-se da seguinte forma: $1 - (\text{Remuneração Média das Mulheres} / \text{Remuneração Média dos Homens})$. O MTSSS, usa para esse cálculo a remuneração média mensal, de trabalhadores por conta de outrem, que laboram em tempo completo.

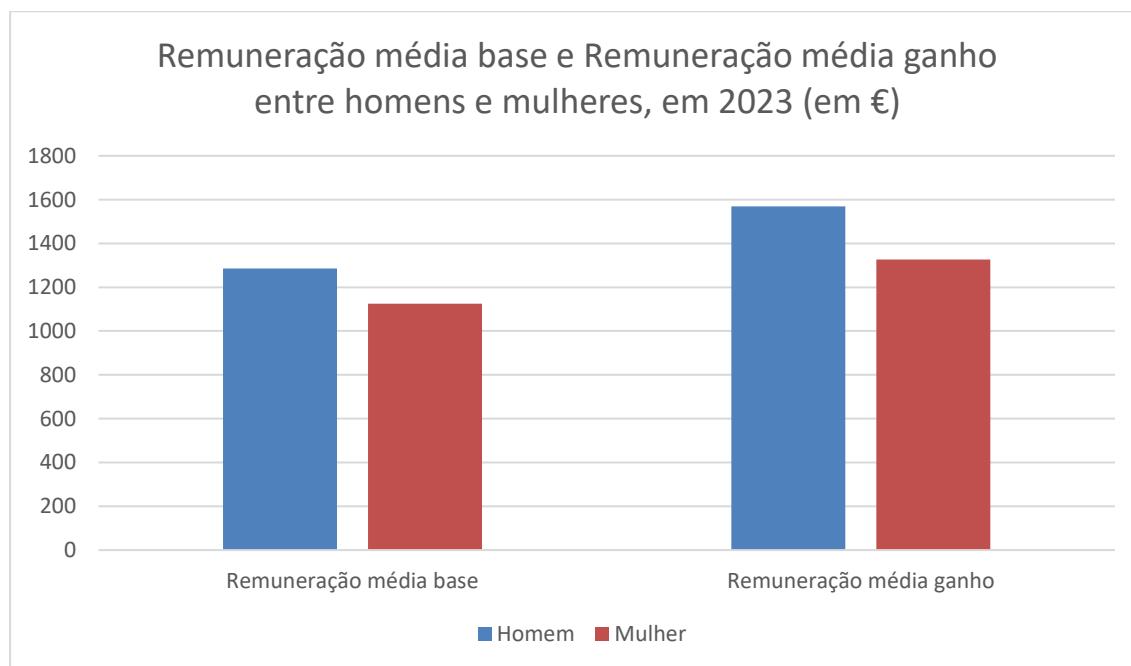


Figura 1 - Remuneração média base e Remuneração média ganho entre homens e mulheres, em 2023 (em €)

Fonte: MTSSS, GEP – Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens de 2023.

De acordo com o Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens referente ao ano de 2023, do MTSSS¹⁴, como consta da figura 1, os homens auferem mensalmente uma remuneração média base¹⁵ de 1.286,2€, enquanto as mulheres auferem

¹⁴ Disponibilizado em 17 de janeiro de 2025. Cfr. <https://www.gep.mtsss.gov.pt/sinteses/-/publicacoes>

¹⁵ Diz respeito à retribuição íliquida, sem prémios, subsídios, diuturnidades e gratificações.

1.124,9€, resultando num *GPG* de 12,5% devido à diferença de 161,3€. Quanto à remuneração média ganho mensal¹⁶, os homens recebem 1.568,9€ e as mulheres recebem 1.327,3€, que constitui uma diferença de 241,6€, originando um *GPG* de 15,4%.

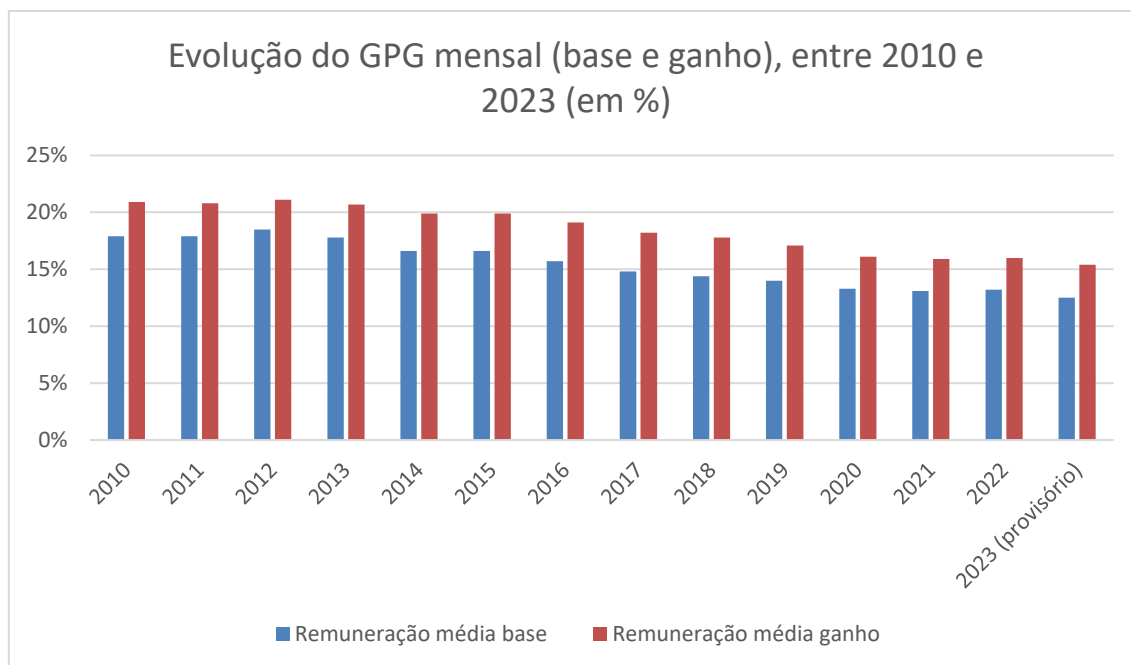


Figura 2 - Evolução do GPG mensal (base e ganho), entre 2010 e 2023 (em %)

Fonte: MTSSS, GEP – Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens de 2023.

Pela figura 2 determinamos que o *GPG* tem vindo a diminuir ao longo dos anos, verificando-se uma diferença de 0,7% entre 2022 e 2023 relativamente à remuneração média base e uma diferença de 0,6% quanto à remuneração média ganho nesse mesmo intervalo de tempo.

¹⁶ Corresponde à retribuição base acrescido de prémios, subsídios e, eventual, trabalho suplementar.

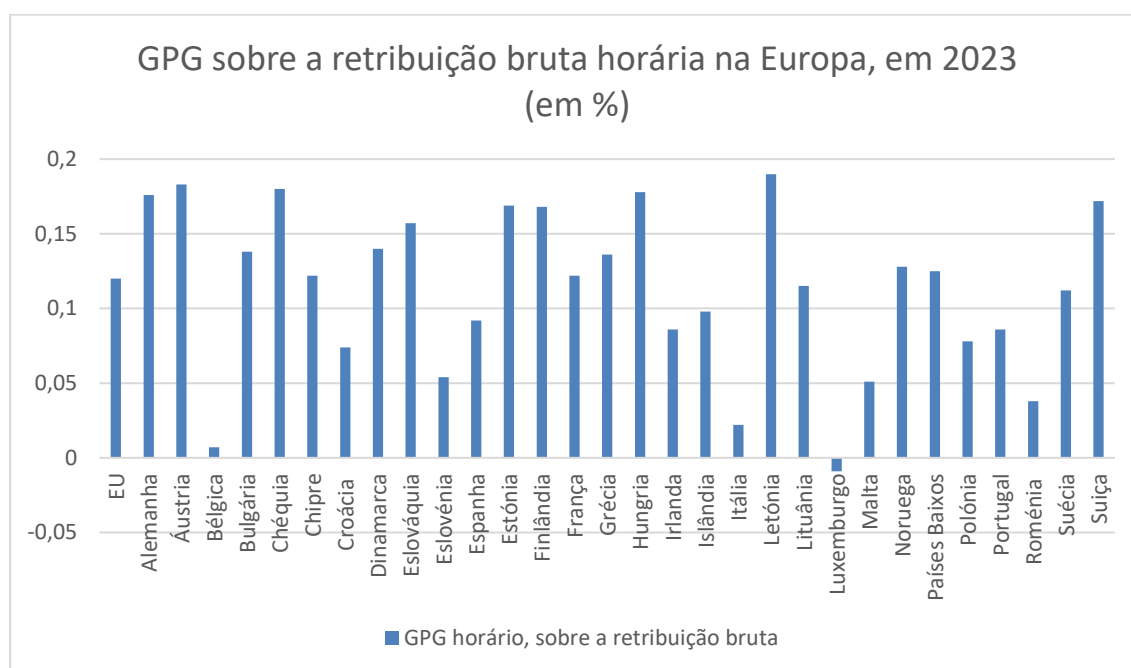


Figura 3 -- GPG sobre a retribuição bruta horária na Europa, em 2023 (em %)

Fonte: Eurostat. Disponível em https://doi.org/10.2908/SDG_05_20

Como podemos observar na figura 3, o *GPG* sobre a remuneração bruta, por hora, em 2023, no nosso país é de 8,6%, encontrando-se abaixo da percentagem da UE, que corresponde a 12%. A maior percentagem de *GPG* é de 19% e pertence à Letónia. Fazendo-lhe oposição, o Luxemburgo tem um *GPG* de -0,9%.

Quanto à justificação do *GPG* podemos apontar quatro variáveis, a saber: habilitações, qualificações, antiguidade e profissão.

Habilitação	Remuneração média base (€)		Remuneração média ganho (€)		GPG	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Base	Ganho
≤ Ensino básico	842,9	978,6	980,1	1.206,7	13,9%	18,8%
Ensino secundário e pós-secundário não superior	952,9	1.142,0	1.139,6	1.425,9	16,6%	20,1%
Ensino Superior	1.610,3	2.175,1	1.898,1	2.571,9	26%	26,2%

Tabela 1 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação (€) e GPG (%), em 2023

Fonte: MTSSS, GEP – Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens de 2023.

De acordo com a tabela 1, seja qual for o nível de habilitações, as mulheres auferem sempre menos do que os homens. No entanto, esta discrepância é consideravelmente mais elevada quando a habilitação em causa é o ensino superior. Neste caso, a diferença entre a remuneração média base de homens e mulheres é de 564,8€, enquanto a divergência entre a remuneração média ganho de homens e mulheres é de 673,8€.

Qualificação	Remuneração média base (€)		Remuneração média ganho (€)		GPG (%)	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Base	Ganho
Quadros superiores	1.990,4	2.691,1	2.318,0	3.153,8	26	26,5
Quadros médios	1.581,6	1.866,9	1.874,3	2.244,8	15,3	16,5
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	1.562,4	1.688,9	1.861,5	2.052,6	7,5	9,3
Profissionais altamente qualificados	1.220,8	1.431,8	1.468,6	1.810,9	14,7	18,9
Profissionais qualificados	933,4	1.005,6	1.104,6	1.253,1	7,2	11,8
Profissionais semiqualeificados	820,4	891,4	969,4	1098,7	8	11,8
Profissionais não qualificados	786,5	821,4	903,5	986,1	4,2	8,4
Estagiários, praticantes e aprendizes	813,8	833,1	949,3	995,4	2,3	4,6

Tabela 2 - Remuneração média (base e ganho) entre homens e mulheres, por qualificação (€) e GPG (%), em 2023

Fonte: MTSSS, GEP – Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens de 2023.

Segundo a tabela 2, quanto mais qualificação têm maior é o *GPG* entre homens e mulheres. Nos quadros superiores verifica-se um *GPG*, relativamente a remuneração média ganho, de 26,5%, o que resulta numa diferença salarial de 835,8€ mensais.

Antiguidade	Remuneração média base (€)		Remuneração média ganho (€)		GPG (%)	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Base	Ganho
Menos de 1 ano	999,2	1.108	1.162,7	1.322,1	9,8	12,1
1 a 4 anos	1.088,7	1.241,1	1.273,1	1.486,9	12,3	14,4
5 a 9 anos	1.112	1.265,6	1.304	1.539,3	12,1	15,3
10 a 14 anos	1.182,3	1.365,7	1.395,7	1.684	13,4	17,1
15 a 19 anos	1.242,1	1.472,3	1.490,5	1.844,4	15,6	19,2
20 e + anos	1.307,3	1.594,4	1.588,2	2.033,4	18	21,9

Tabela 3 - Remunerações médias (base e ganho) entre mulheres e homens, por antiguidade (€) e GPG (%)

Fonte: MTSSS, GEP – Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens de 2023.

Atentando na tabela 3 concluímos que com o passar dos anos o *GPG* vai aumentando. Com 20 ou mais anos de antiguidade o *GPG*, com base na remuneração média ganho, é de 22,6%, resultando num diferença de 445,2€. No que toca à remuneração média base, a discrepância é de 287,1€, constituindo um *GPG* de 18%.

Grupo profissional	Remuneração média base (€)		Remuneração média ganho (€)		GPG (%)	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Base	Ganho
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos dirigentes	2.288,1	2.832,4	2.659,7	3.269,9	19,2	18,7
Especialistas das atividades	1.689,6	2.127,9	1.971,7	2.487,6	20,6	20,7

intelectuais e científicas						
Técnicos e profissões de nível intermédio	1.318,5	1.642,8	1.578,5	2.031,6	19,7	22,3
Pessoal administrativo	1.058,3	1.096,2	1.263,9	1.357,6	3,5	6,9
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	858,1	958,4	1.021,3	1.167,9	10,5	12,6
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	849,2	934,4	986,5	1.076,4	9,1	8,4
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	842,9	971,4	986,7	1.183,8	13,2	16,6
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	820,6	960,9	988,4	1.318,6	14,6	25
Trabalhadores não qualificados	824,7	882	946,7	1.066	6,5	11,2

Tabela 4 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens, por grupos profissionais (€) e GPG (%), de 2023

Fonte: MTSSS, GEP – Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens de 2023.

Com base na tabela 4, mais uma vez, os homens recebem mais do que as mulheres em todos os grupos profissionais apresentados. Encontramos uma maior discrepância nos especialistas das atividades intelectuais e científicas, com um *GPG* base 20,6% e um *GPG*

ganho de 20,7%. Por outro lado, as desigualdades são mais reduzidas no pessoal administrativo, onde o *GPG* base é de 3,5% e o *GPG* ganho é de 6,9%.

2.4.3. Fatores que influenciam as disparidades salariais

Comprovada a existência de desigualdade remuneratórias entre homens e mulheres resta-nos questionar quais são as causas destas disparidades. Desta maneira, dispomo-nos a analisar os seguintes fatores, atendendo à sua relevância aferida através de dados empíricos e do tratamento dado pela doutrina: segregação profissional (que se subdivide em horizontal e vertical), a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, as convenções coletivas de trabalho e a pandemia Covid-19.

No que toca à segregação profissional cabe destacar o facto de a nossa sociedade relacionar determinadas características às mulheres e outras, diferentes, aos homens. Por esse motivo, é comum vincular às mulheres ao papel de “cuidadoras” e a profissões que envolvam o tratamento de outros, enquanto os homens estão associados a profissões que requeiram o uso da força e, também, a cargos com poder de decisão (Rouxinol, 2024, p. 82). Ademais, a segregação profissional contribuiu para que o trabalho exercido por mulheres, seja menosprezado comparativamente ao levado a cabo por homens (OIT, 2013, p. 9).

Desta forma, e de acordo com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (IEIG), a segregação horizontal consiste na “concentração de mulheres e homens em setores e ocupações específicos”¹⁷. Geralmente as mulheres exercem profissões com salários baixos, encontrando-se em número reduzido em profissões com salários elevados, sendo que estas são desempenhadas, predominantemente, por homens (OIT, 2013, p. 21).

Setor	N.º de trabalhadores		Remuneração média base (€)		Remuneração média ganho (€)		GPG (%)	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Base	Ganho
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	13.384	35.905	928,4	981,5	1.071,8	1.143,2	5,4	6,2
Indústrias extrativas	959	6.582	1.498,9	1.272,3	2.063,7	1.923,7	-17,8	-7,3

¹⁷ Cfr. Glossário da IEIG, disponível em https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1225?language_content_entity=pt

Indústrias transformadoras	194.498	305.624	1.049,4	1.246,2	1.212,1	1.514	15,8	20
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1.812	6.062	2.378,5	2.347,4	3.001,6	3.142,1	-1,3	4,5
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição	5.930	19.362	1.270,1	1.061,9	1.497,3	1.344,5	-19,6	-11,4
Construção	22.429	184.703	1.131,6	1.020,2	1.305,2	1.220,8	-10,9	-6,9
Comércio por grosso e a retalho; rep. de veículos auto e motociclos	212.067	247.011	1.076,8	1.188,5	1.288,6	1.423,3	9,4	9,5
Transportes e armazenagem	27.293	111.523	1.387,6	1.255,4	1.767,3	1.784,2	-10,5	0,9
Alojamento, restauração e similares	123.078	101.997	890,8	982,2	996,8	1.115	9,3	10,6
Atividades de informação e de comunicação	40.581	79.930	1.742,5	2.142,5	2.045,9	2.499,2	18,7	18,1
Atividades financeiras e de seguros	40.032	34.878	1.606	2.011,4	2.264	2.918,1	20,2	22,4
Atividades imobiliárias	14.936	12.077	1.135,5	1.394,6	1.302,8	1.590,9	18,6	18,1
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	80.390	71.025	1.421,7	1.796,7	1.637,5	2.074,4	20,9	21,1

Atividades administrativas e dos serviços de apoio	77.806	103.666	1.025,1	1.065,7	1.203,5	1.291,3	3,8	6,8
Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	4.729	8.759	1.189,3	1.047	1.460,5	1.341,6	-13,6	-8,9
Educação	38.432	12.753	1.339,5	1.676,3	1.475,5	1.887,2	20,1	21,8
Atividades de saúde humana e apoio social	212.429	35.249	1.024,7	1.288,1	1.211	1.587,6	20,5	23,7
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	11.726	16.828	1.130,5	2.355,6	1.326,6	2.599	52	49
Outras atividades de serviços	37.079	15.869	1.057,2	1.246,9	1.196,7	1.426,8	15,2	16,1
Atividades dos organismos internacionais e out. instâncias extraterritoriais	73	61	2.860	3.931,1	3.014,3	4.128,8	27,2	27

Tabela 5 - Remuneração média (base e ganho) (€), n.º de trabalhadores e GPG, por setor e sexo, em 2023

Fonte: MTSSS, GEP – Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens de 2023.

Tal como podemos observar pela análise da tabela 5, verifica-se uma concentração de mulheres em profissões relacionadas com a saúde, contando com cerca de 212.429 de mulheres e apenas 35.249 homens (e, ainda assim, encontramos um *GPG* base de 20,5% e um *GPG* ganho de 23,7%), a educação, onde laboram 38.432 mulheres e 12.753 homens (e, mais uma vez, existe um *GPG* base de 20,1% e um *GPG* ganho de 21,8%). Já quanto aos homens, este trabalham predominantemente em indústrias transformadoras, onde trabalham 305.624 homens e 194.498 mulheres (sendo o *GPG* base 15,8% e o *GPG* ganho 20%), na área da construção, laborando 184.703 homens e 22.429 mulheres (tratando-se de um dos poucos setores onde as mulheres auferem mais do que os homens) e, também nos setor de

transporte e armazenagem, com 111.523 homens e 27.293 mulheres (onde o *GPG* base é de -10,5% e o *GPG* ganho é de 0,9%).

Por sua vez, a IEIG define segregação vertical pela “concentração de homens e mulheres em graus, níveis de responsabilidade ou cargos específicos”¹⁸. Ou seja, aqui o que está em conta é a sub-representação de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão, que lhes permitiria aceder a remunerações superiores (Rouxinol, 2024, p. 81). A segregação vertical, muitas vezes, está associada à expressão «teto de vidro» para definir as barreiras que as mulheres defrontam ao tentar alcançar certos cargos, estabelecendo limites no progresso da sua carreira (Buscatto e Marry, 2009, p. 171)¹⁹.

A propósito de cargos de poder, destacamos os cargos relacionados à política que passaremos a analisar.

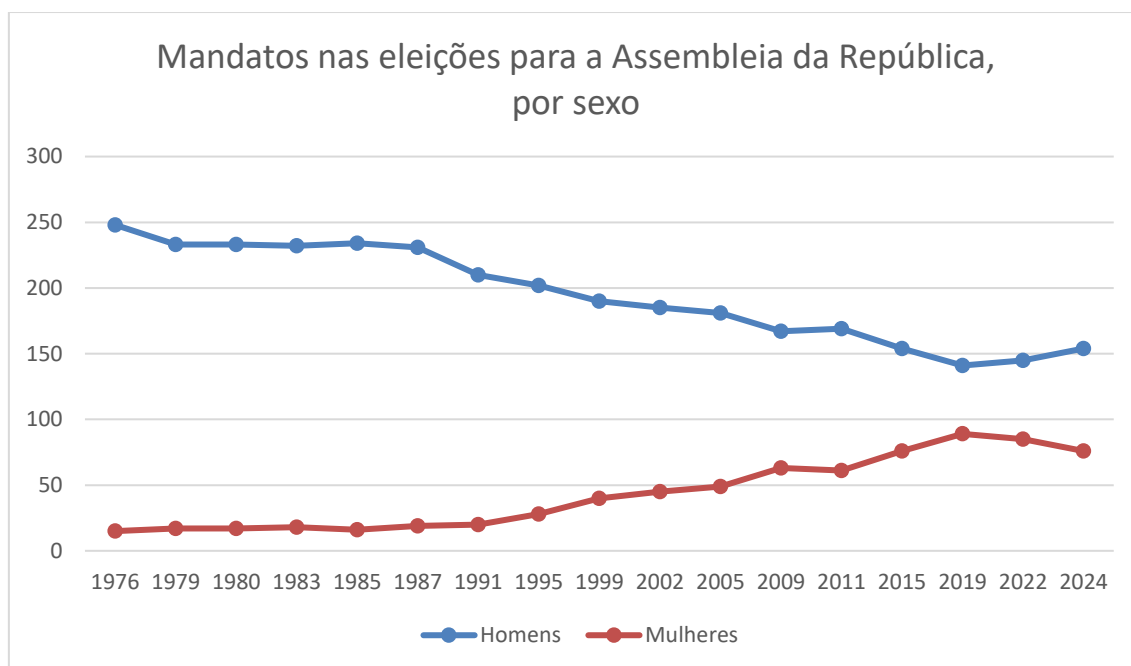


Figura 4 - Mandatos nas eleições para a Assembleia da República, por sexo.

Fonte: Assembleia da República/Pordata.

¹⁸ Cfr. Glossário da IEIG, disponível em https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1243?language_content_entity=pt

¹⁹ De destacar que a incorporação de mais mulheres em cargos de poder não interfere apenas na temática da igualdade de género. Quando as mulheres se encontram em posições de poder tendem a considerar os efeitos das suas condutas no meio ambiente, com base num inquérito levado a cabo sobre este tema (Braun, 2010, p. 6). Estes atos têm a devida importância se atentarmos na escassez de matéria-prima e as alterações climáticas que o planeta enfrenta.

A participação de mulheres na Assembleia da República nas últimas décadas do século XX era extremamente reduzida, como podemos observar na figura 4. Em 1976, o Parlamento contava com 248 deputados e, somente, 15 deputadas. Já em 2024 o número de deputadas subiu para 76, ainda que não alcance o número máximo de 89 deputadas, atingido em 2019.

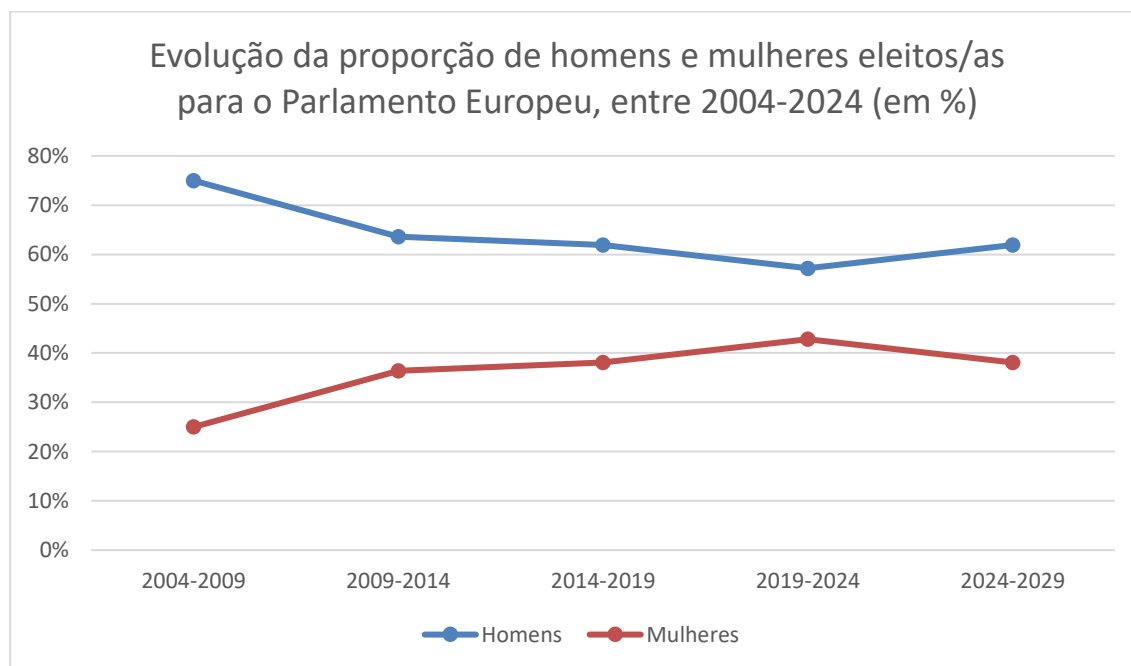


Figura 5 - Evolução da proporção de homens e mulheres eleitos/as para o Parlamento Europeu, entre 2004-2024 (em %)

Fonte: CIG - Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2024, p. 51.

Com base na figura 5 verificamos que são eleitos mais homens do que mulheres para exercer funções no Parlamento Europeu. Entre 2004 e 2009 encontramos uma maior discrepância, com 75% de homens e apenas 25% de mulheres nomeadas. Mais recentemente, entre 2024 e 2029, a lacuna é menor, mas ainda são eleitos mais homens, 68,9%, do que mulheres, 38,1%.

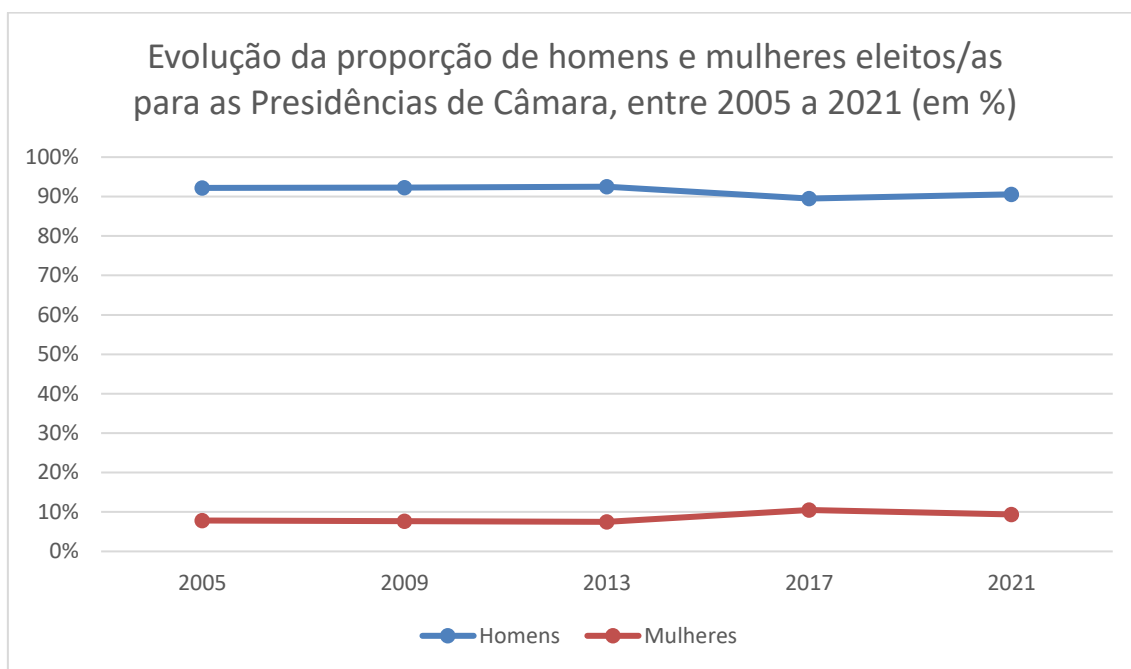


Figura 6 - Evolução da proporção de homens e mulheres eleitos/as para as Presidências de Câmara, entre 2005 a 2021 (em %)

Fonte: CIG - Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2024, p. 50.

De acordo com a figura 6, o número de mulheres eleitas como Presidentes de Câmara têm-se mantido, praticamente, inalterado nas últimas duas décadas, oscilando entre os 7,5% e os 10,5%. Estes cargos continuam a ser, maioritariamente, exercidos por homens.

Atendendo a estes dados, o legislador lançou mão a ações positivas a fim de remediar, ou pelo menos dirimir, a sub-representação de mulheres em cargos de poder político. Nesse sentido foi aprovada a Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, que estabelecia a obrigação de que as listas candidatas à Assembleia da República, ao Parlamento Europeu e às autarquias locais, contenham no mínimo 33,3% de cada um dos sexos, nos termos dos arts. 1.º e 2.º, n.º 1, do diploma suprarreferido. Esta percentagem subiu para 40% por força da Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, que veio alterar a Lei Orgânica n.º 3/2006.

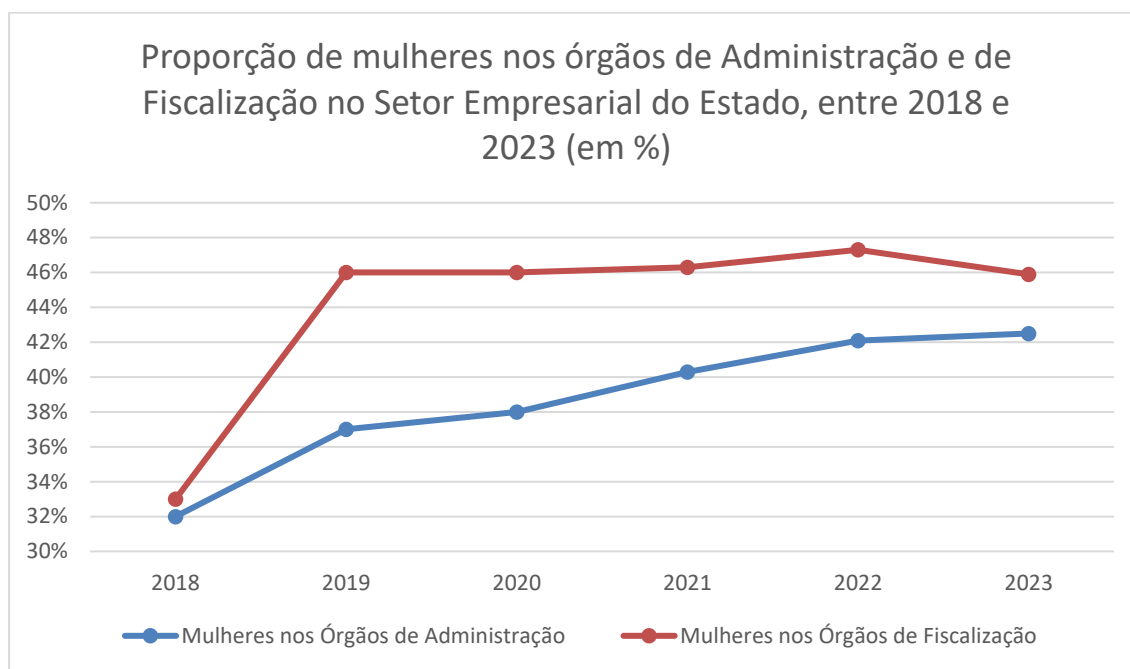


Figura 7 - Proporção de mulheres nos órgãos de Administração e de Fiscalização no Setor Empresarial do Estado, entre 2018 e 2023 (em %)

Fonte: CIG - Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2024, p. 57.

No que tange ao setor público empresarial, ocorreu um aumento de cerca de 10% quanto ao número de mulheres em órgãos de administração e fiscalização, desde 2018, segundo a figura 7. Em 2023 encontravam-se 45,9% de mulheres em órgãos de administração e 42,5% de mulheres em órgãos de fiscalização, face aos 32% e 33%, respetivamente, registados em 2018. O aumento verificado deve-se às alterações legislativas mencionadas supra.

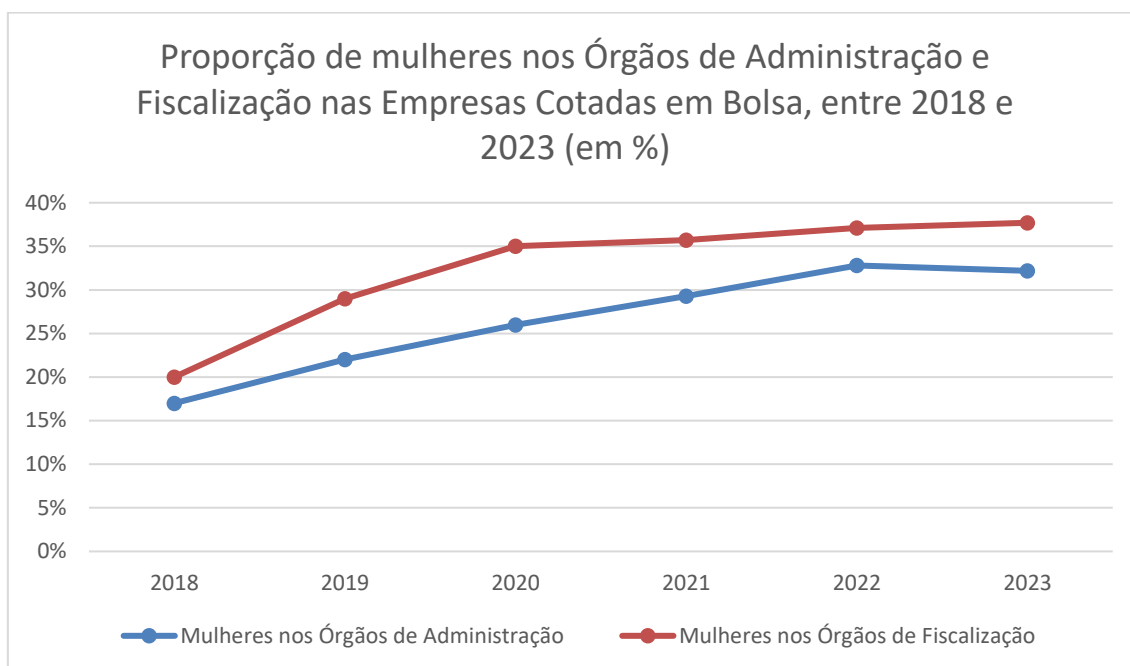


Figura 8 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas Cotadas em Bolsa, entre 2018 e 2023 (em %).

Fonte: CIG - Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2024, p. 56.

Por sua vez, nas empresas cotadas em bolsa, segundo a figura 8, encontramos valores mais reduzidos, no que toca a mulheres que laboram em órgãos de administração e de fiscalização. Em 2023 existiam 32,2% de mulheres em cargos de administração e 37,7% em órgãos de fiscalização. Estes valores em 2018 eram de 17% nos órgãos de administração e de 20% nos órgãos de fiscalização.

Os dados apresentados são o reflexo da entrada em vigor da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que visava atingir uma representação equilibrada entre mulheres e homens em órgãos administrativos e de fiscalização em empresas do setor público do Estado e das empresas cotadas em bolsa. Assim, a proporção de cada sexo nestes cargos é de 33,3%, de acordo com os arts. 4.º, n.º 1 e 5.º, n.º 1, da Lei n.º 62/2017.

Também a UE decidiu intervir nesta matéria adotando, a 23 de novembro de 2022, a Diretiva (UE) 2022/2381, relativa ao equilíbrio de género em cargos de direção em empresas cotadas²⁰. Atendendo ao art. 5.º, n.º 1, do preceito legal supramencionado, o sexo sub-representado deve constituir, no mínimo, 40% dos membros em cargos de dirigente não executivo e de 33% em todos os cargos de dirigente, sejam executivos ou não. Esta Diretiva

²⁰ Cfr. JO L 315, de 7 de dezembro de 2022, p. 44.

devia ser transposta para os ordenamentos jurídicos de cada Estado-Membro até 28 de dezembro de 2024, nos termos do art. 11.º, n.º 1, da Diretiva (UE) 2022/2381.

Indo ao encontro com esta exigência por parte da UE foi realizada uma avaliação da Lei n.º 62/2017, levada a cabo pelo Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas²¹. Através da transposição da Diretiva (UE) 2022/2381 será possível atualizar e reforçar alguns aspetos da lei nacional, ainda que a ideia geral deste diploma já se encontre em vigor. Relativamente às discrepâncias entre a Lei n.º 62/2017 e a Diretiva (UE) 2022/2381, podemos apontar, designadamente, o art. 5.º, n.º 1, da Lei n.º 62/2017 que refere a proporção de pessoas de cada sexo para cada órgão de administração e de fiscalização a partir da primeira assembleia eletiva após 1 de janeiro de 2018 não pode ser inferior a 20% e a 33,3% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, enquanto o art. 5.º, n.º 1, da Diretiva (UE) 2022/2381 menciona que os membros sub-representados devem ocupar 40% dos cargos de dirigente não executivo e 33% de todos os cargos dirigentes, que engloba os executivos e os não executivos. A Diretiva supramencionada deveria ter sido transposta para o nosso ordenamento jurídico até 28 de dezembro de 2024, de acordo com o art 11.º, n.º 1, da Diretiva (UE) 2022/2381, pelo que Portugal está em incumprimento.

Outro ponto muito relevante dentro da temática das discrepâncias salariais é a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Esta matéria viu reconhecida a sua relevância na Recomendação n.º 165, da OIT, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, adotada em 3 de junho de 1981 e na posterior Convenção n.º 156, da OIT, adotada a 23 de junho de 1981, versando sobre o mesmo tema, havendo sido ratificada pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro.

Ao nível da UE, a questão da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar foi, numa primeira fase, referenciada em relação com a gravidez e o puerpério, na Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992²². A menção ao papel do pai e a utilização do termo «licença parental» apenas ocorre na Diretiva 96/34/CE, de 3 de Junho de 1996²³, relativa ao

²¹ Cfr. Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas. (2024). *Representação equilibrada entre mulheres e homens nos cargos de direção das empresas: Relatório de avaliação da Lei n.º 62/2017*. Disponível em <https://planapp.gov.pt/wp-content/uploads/2024/11/PLANAPP-AvaliacaoLeiQuotas.pdf>

²² Cfr. JO L 348, de 28 de novembro de 1992, p. 1.

²³ Cfr. JO L 145, de 19 de junho de 1996, p. 4.

Acordo-quadro sobre a licença parental, que foi substituída pela Diretiva 2010/18/CE, de 8 de Março de 2010²⁴, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental. No entanto, foi somente com a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho de 2019²⁵, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que se veio realçar o papel do trabalhador cuidador (*vide* art. 3.º, n.º 1, al. d), do preceito legal supramencionado), visto que até aqui apenas era reconhecida a prestação de cuidados aos filhos, sendo criadas uma série de outras medidas que visavam consolidar, verdadeiramente, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (Rouxinol, 2024, pp. 100-101).

No nosso ordenamento jurídico, o art. 59.º, n.º 1, al. b), da CRP sublinha que todos os trabalhadores têm direito a organizar o seu trabalho de modo a assegurar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. A garantia deste direito está a cargo do Estado, nos termos do art. 67.º, n.º 2, al. h), da CRP. Destarte, o nosso legislador teve este princípio em atenção durante a conceção de diversas normas, como por exemplo, a organização do horário com base nas necessidades da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (*vide* art. 212.º, n.º 2, al. b), do CT), as faltas são justificadas neste sentido (*vide* art. 249.º, n.º 2, do CT), o regime aplicável ao trabalhador cuidador (*vide* arts. 101.º-C e 101.º-D do CT) e a proteção da parentalidade (*vide* arts. 33.º a 65.º do CT).

A harmonização da esfera profissional com a esfera privada contribui para contradizer as tendências demográficas²⁶. A delimitação dos tempos de trabalho irá impactar especialmente as mulheres, devido aos encargos que detêm, o que influencia a taxa de natalidade (Moreira, 2023, p. 281). Nesse sentido, o Considerando 10 da Diretiva (UE) 2019/1158 sublinha que,

“[q]uando têm filhos, as mulheres são mais suscetíveis de trabalhar menos horas em empregos remunerados e a consagrar mais tempo a responsabilidades de prestação de cuidados não remuneradas. Também está demonstrado que ter de cuidar de um familiar doente ou dependente tem um impacto negativo no emprego das mulheres, o que faz com que algumas abandonem por completo o mercado de trabalho”.

²⁴ Cfr. JO L 68, de 18 de março de 2010, p. 13.

²⁵ Cfr. JO L 188, de 12 de julho de 2019, p. 79. Esta Diretiva foi transposta pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, posteriormente pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril e, de seguida, pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho.

²⁶ Quanto à tendências demográficas referimo-nos à baixa taxa de natalidade e ao aumento da esperança média de vida.

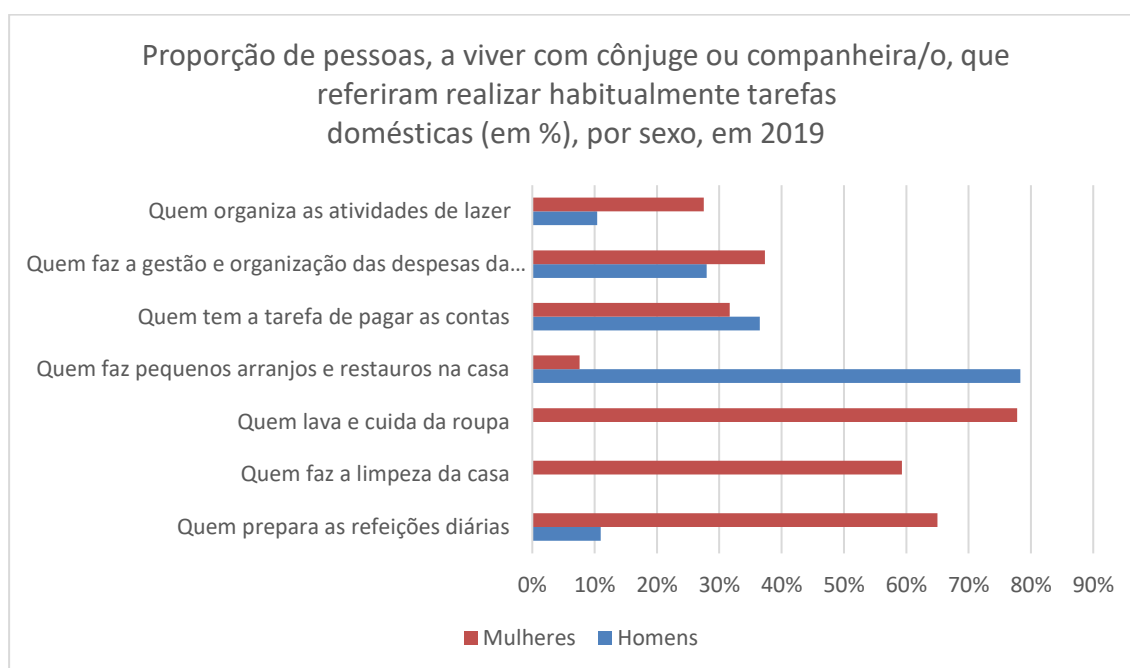


Figura 9 - Proporção de pessoas, a viver com cônjuge ou companheira/o, que referiram realizar habitualmente tarefas doméstica (em %), por sexo, em 2019.

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, 2019.

Ora, com base na figura 9, ainda que não tenhamos alguns dados, verificamos que cerca de 77,8% de mulheres são responsáveis por lavar e cuidar da roupa, 59,3% de mulheres realizam a limpeza da casa e 65% de mulheres preparam as refeições, enquanto somente 11% dos homens afirma estar encarregue desta tarefa. Os homens apenas se destacam em duas tarefas, sendo estas: o dever de pagar as contas (com 36,5%, contra os 31,7% das mulheres) e a realização de arranjos e restauros (onde encontramos 78,3%, em contrapartida as mulheres contam com 7,6%).

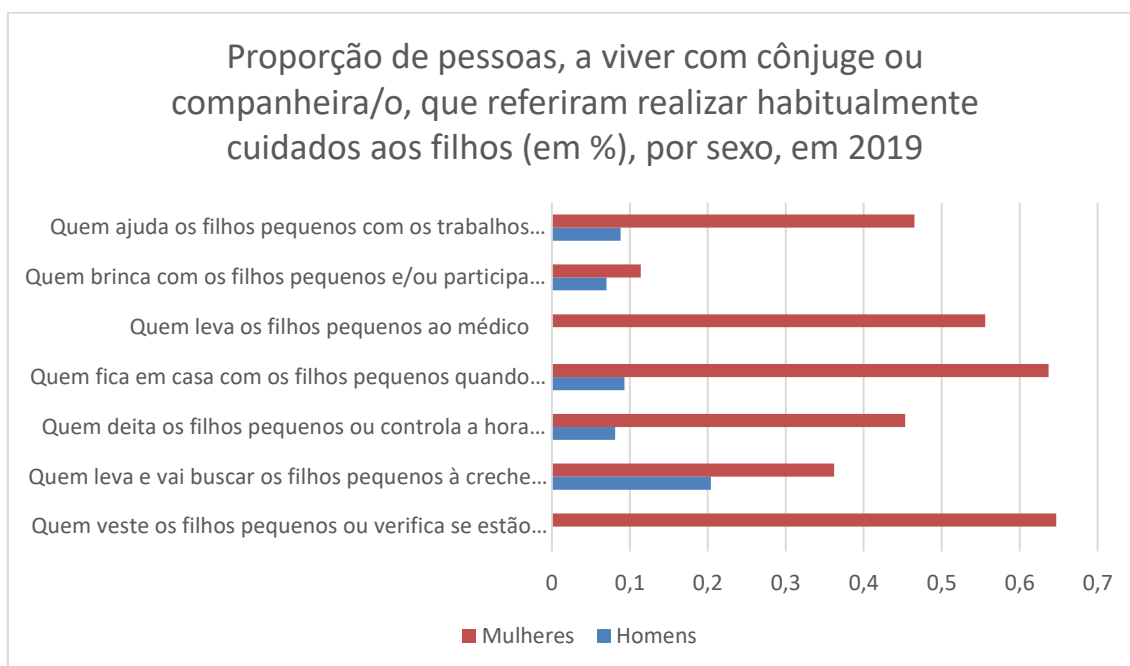


Figura 10 - Proporção de pessoas, a viver com cônjuge ou companheira/o, que referiram realizar habitualmente cuidados aos filhos, por sexo, em 2019.

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, 2019.

Pela observação da figura 10 podemos concluir que as mulheres se destacam em todas as categorias apresentadas, mesmo perante a ausência de alguns valores relativos aos homens. De entre estes valores releva sublinhar que são as mulheres que levam os filhos ao médico, constituindo 55,6%, e são estas que faltam ao trabalho para cuidar dos mesmos, resultando em 63,7% das mulheres e 9,3% dos homens.

Observando estes dados não podemos olvidar que não é atribuído aos trabalhadores um número infindo de faltas justificadas. Para prestar auxílio a filho menor de 12 anos ou, independente da idade, a filho portador de deficiência ou doença crónica, o trabalhador pode faltar 30 dias por ano ou, sendo o caso, durante toda a hospitalização, de acordo com o art. 49.º, n.º 1, do CT. Já se tratando de filho com 12 ou mais anos, o trabalhador goza de 15 dias por ano, nos termos do art. 49.º, n.º 2, do CT. Se estiver em causa um membro do agregado familiar, o trabalhador poderá faltar até 15 dias por ano, conforme resulta do art. 252.º, n.º 1, do CT.

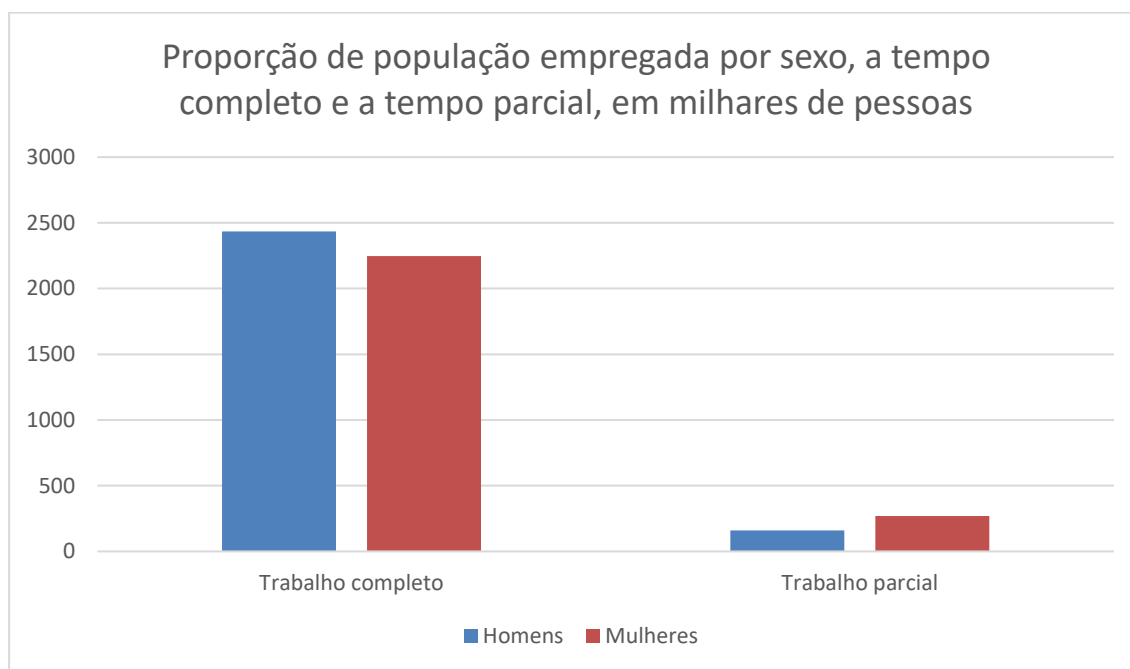


Figura 11 - Proporção de população empregada por sexo, a tempo completo e a tempo parcial, em milhares de pessoas, em 2024, em Portugal.

Fonte: Pordata.

No nosso país existem mais mulheres do que homens a exercer trabalho parcial, como resulta da figura 11. De acordo com a CIG (2024, p. 35), “[e]m Portugal, em cada 10 trabalhadores/as a tempo parcial, cerca de 6 são mulheres”. Isto surge como consequência da dificuldade em conciliar entre a vida profissional e vida familiar. A divisão desproporcional de tarefas domésticas e de cuidado com os filhos, por vezes, força as mulheres a trabalhar a tempo parcial, auferindo remunerações mais baixas e afetando a progressão da sua carreira.

Ora, de acordo com Ramalho (2018, p. 102), “(...) pode até dizer-se que, mesmo que todos os outros fatores de discriminação usualmente identificados fossem eliminados, enquanto se mantiver uma repartição estruturalmente desequilibrada das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, as discriminações de género no trabalho e no emprego persistirão”.

Encontrar a harmonia entre a vida profissional e a vida privada aumenta o grau de satisfação pessoal e promove a produtividade laboral. É claro que não existe uma resolução universal para esta questão, cabe a cada indivíduo alcançar a concordância entre fatores, que somente será possível se lhes for conferido o tempo livre para tal (Moreira, 2023, pp. 282-283).

Avancemos para a questão das convenções coletivas de trabalho. Estas constituem instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais (*vide* art. 2.º, n.º 2, do CT), enquanto fonte de Direito do Trabalho (*vide* art. 1.º do CT). De acordo com Leitão (2023, p. 83), “[a] convenção coletiva constitui uma disciplina das condições de trabalho resultantes de um acordo escrito celebrado entre associações sindicais e empregadores ou associações de empregadores”. Tendo em conta os sujeitos negociadores, as convenções coletivas de trabalho subdividem-se em contratos coletivos, acordos coletivos e acordos de empresa, segundo o art. 2.º, n.º 3, do CT.

É de apontar que as convenções coletivas podem dar lugar à prática de condutas discriminatórias. Isto deve-se ao facto de ser possível inserir cláusulas dedicadas a um dos géneros e redefinir categorias profissionais de modo a fundamentar o facto de as categorias onde laboram maioritariamente mulheres auferirem menos, ainda que executem trabalho igual ou de valor igual. Ademais, é comum que as convenções coletivas coloquem entraves no que toca a prémios, progressão de carreira ou até benefícios relativos à assiduidade, excluindo os casos de faltas devido à parentalidade ou por prestação de auxílio a familiares (Ramalho, 2019, pp. 16-17).

Daí que se reconheça a relevância das barreiras impostas à negociação coletiva, seja pelo legislador ou pelo princípio da boa-fé. De qualquer forma não faria sentido que a proibição da discriminação e as medidas relativas à retribuição consagradas na lei não se aplicassem a convenções coletivas (Medeiros, 2016, p. 91). Assim, compete à CITE averiguar a legalidade de convenções coletivas, em matéria de igualdade e não discriminação, e requerer a substituição de cláusulas com teor discriminatório, nos termos do art. 479.º, n.ºs 1 e 2, do CT. Caso estas substituições não sejam realizadas no prazo previsto de 15 dias, a CITE intenta uma ação para que seja decretada a nulidade dessas disposições da convenção coletiva, de acordo com os arts. 186.º-G a 186-I do CPT (Código de Processo de Trabalho)²⁷.

Finalmente cabe-nos atentar na questão da pandemia Covid-19. No âmbito das relações laborais, a pandemia prejudicou mais as mulheres do que os homens. Não levando em conta a área da saúde, os homens tendem a exercer funções em setores considerados como essenciais, nomeadamente, transportes, proteção, agricultura e reparações, que não

²⁷ A CITE já promoveu 9 ações de declaração de nulidade de cláusulas de convenções coletivas, entre 2011 e 2014. Cfr. <https://cite.gov.pt/decisoes-judiciais>

foram alvo de tantas restrições. Em contrapartida, a pandemia afetou, negativamente, as profissões que requerem atendimento ao público (Eurofound, 2020a, p. 15). De acordo com um estudo levado a cabo pela Eurofound, cerca de 61% dos *interactive service workers* é exercido por mulheres. Referimo-nos a profissões como guias turísticos, cabeleireiros, assistentes de bordo, entre outros (Eurofound, 2020b, p. 3).

Com o confinamento muitos trabalhadores recorreram ao teletrabalho para continuar a desempenhar as suas funções profissionais. Todavia, com o encerramento das escolas os pais estavam encarregues dos filhos enquanto simultaneamente se encontravam em teletrabalho e, ainda, responsáveis pelas tarefas domésticas do quotidiano. Estes encargos dificultaram bastante a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, que recaíram principalmente na mulher (Eurofound, 2020a, p. 16).

O inquérito eletrónico, denominado *Living, working and Covid-19*, da Eurofound em 2020, determinou que, desde o início da pandemia, mais mulheres do que homens haviam perdido o emprego. Ademais, segundo o inquérito, era mais provável que as mulheres pedissem demissão para fazer face aos constantes encargos familiares do que os homens, ou que permanecessem em inatividade após serem demitidas (Eurofound, 2020a, p. 15).

2.4.4. Consequências a longo prazo: “*gender pension gap*”

As desigualdades salariais não afetam as mulheres somente durante o período em que exercem a sua atividade laboral. O facto de as mulheres auferirem menos significa que irão descontar menos, o que conseqüentemente se traduz em pensões mais reduzidas em comparação com os homens (Queiroz, 2023, p. 75). Estas discrepâncias são designadas por “*gender pension gap*”.

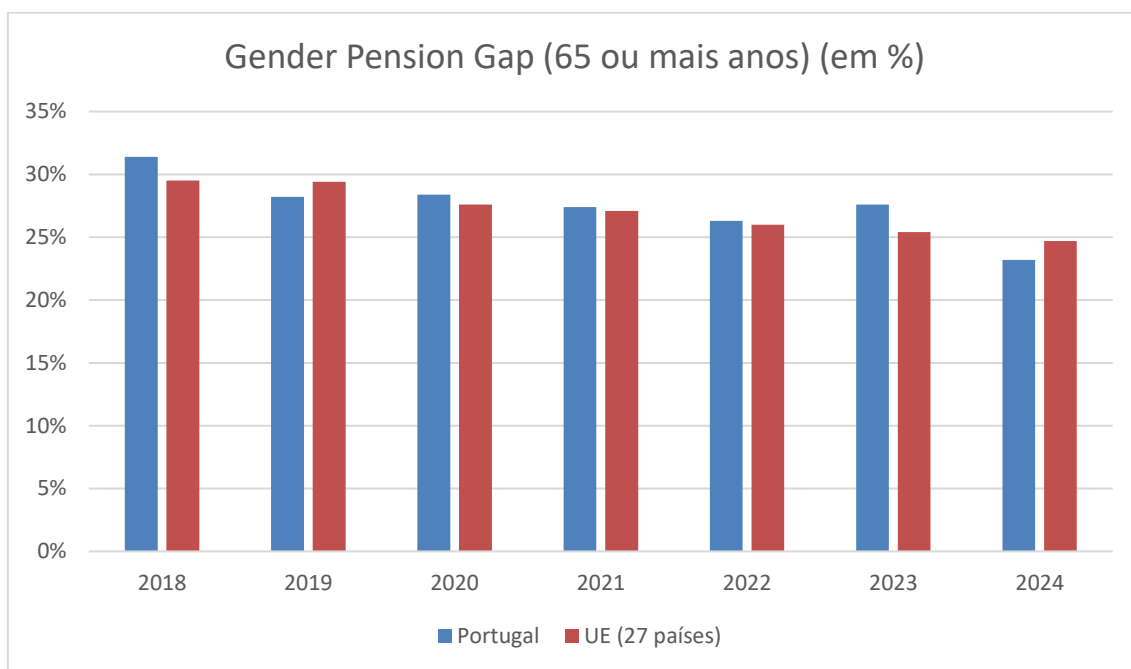


Figura 12 - Gender Pension Gap (65 ou mais anos) (em %).

Fonte: Eurostat, disponível em https://doi.org/10.2908/ILC_PNP13

Segundo a figura 12, verificamos que, relativamente a Portugal, as desigualdades nas pensões têm oscilado entre 2018 e 2024. A taxa mais alta registada foi em 2018, tratando-se de 31,4%, sendo que a taxa mais baixa é de 23,2%, que corresponde ao ano de 2024. Geralmente, Portugal têm uma taxa superior à média dos 27 países da UE.

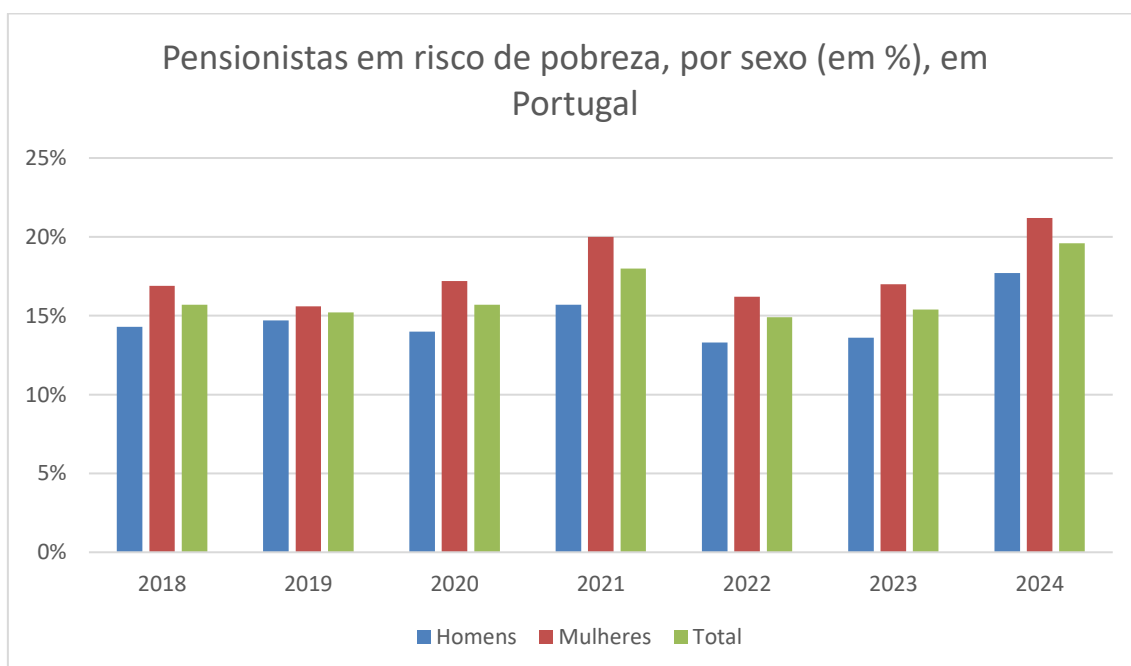


Figura 13 - Pensionistas em risco de pobreza, por sexo (em %).

Fonte: Eurostat, disponível em <https://doi.org/10.2908/TESPN100>

Devido às baixas pensões, existem pensionistas que se encontram em risco de pobreza. Segundo a figura 11, entre 2018-2024, são sempre as mulheres que se encontram em maior risco de pobreza, alcançando o auge em 2024 com 21,2%.

Por se encontrarem em risco de pobreza, os pensionistas vêm-se obrigados a recorrer ao Complemento Solidário para Idosos (CSI). Segundo a Segurança Social, o CSI corresponde ao

“(…) apoio em dinheiro pago mensalmente aos idosos de baixos recursos, com idade igual ou superior à idade normal de acesso à Pensão de Velhice do regime geral de Segurança Social, ou seja, 66 anos e 7 meses e residentes em Portugal”²⁸.

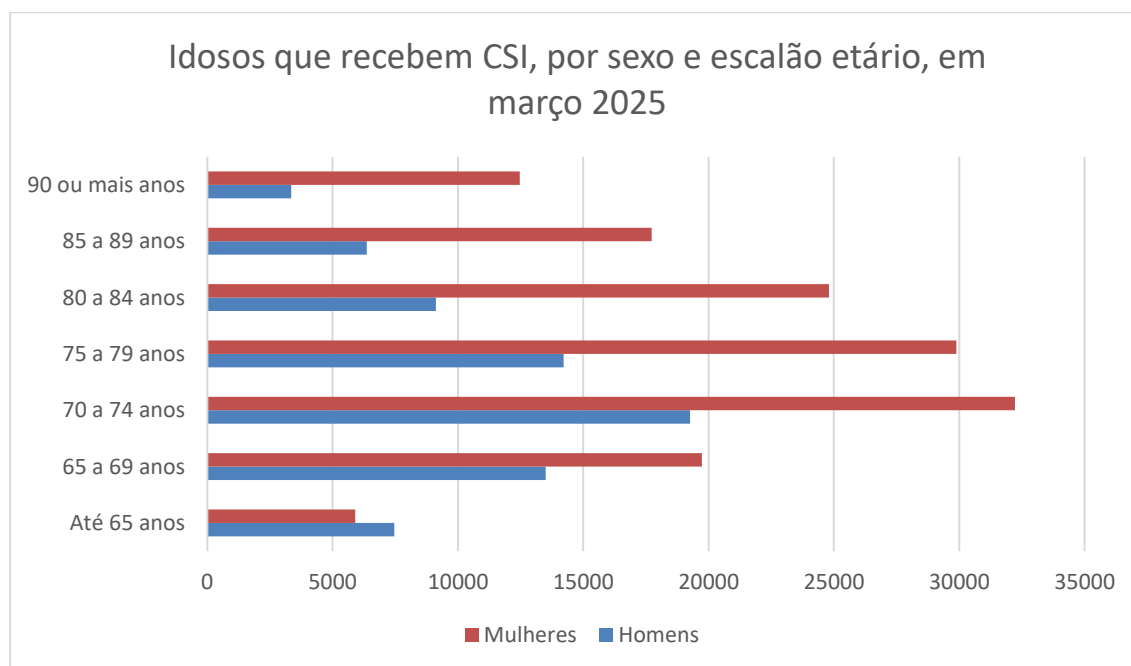


Figura 14 - Idosos que recebem CSI, por sexo e escalão etário, em março 2025.

Fonte: Segurança Social, disponível em https://www.seg-social.pt/estatisticas-detalhe/-/asset_publisher/GzVIhCL9jqf9/content/csi?filter=mensal

Em março de 2025, existiam 215.974 beneficiários do CSI. Observamos pela figura 14 que são as mulheres, por via de regra, que recorrem, em maior quantidade, ao CSI, especialmente na faixa etária de 70 a 74 anos.

²⁸ Veja-se <https://www.seg-social.pt/complemento-solidario-para-idosos>

3. Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Avancemos para a análise da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que visa promover a igualdade salarial entre homens e mulheres²⁹. Iremos atentar nas medidas implementadas e na sua aplicabilidade prática no nosso ordenamento jurídico.

3.1. Considerações gerais

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, frequentemente denominada por “Lei da Igualdade Remuneratória”, veio estabelecer normas que incentivam a igualdade entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor de igual, nos termos do seu art. 1.º. Veio alterar: a Lei n.º 10/2001, de 21 de maio (relativa ao relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres), a Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro (que regulamenta e altera o CT) e o DL n.º 76/2012, de 26 de março (que aprova a Lei orgânica da CITE).

Este diploma surgiu após a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, relativa à Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (Portugal + Igual), criando três planos de ação, sendo estes: o plano de ação em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens, o plano de ação para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica e o plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. Em junho de 2022, foi realizado um Relatório Final de Monitorização da aplicação dos Planos de Ação nos anos de 2018-2021³⁰. Mais recentemente, em 14 de agosto de 2023, foi aprovada a

²⁹ De referir que o DL n.º 392/79, de 20 de setembro, intitulado por “Lei da Igualdade”, que visava assegurar a igualdade entre mulheres e homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, foi a primeira Lei nacional a regular a questão da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres nas relações laborais, contribuindo para a sua progressão. Introduziram-se conceitos até então ausentes na nossa legislação, como a remuneração em sentido amplo, trabalho igual e trabalho de valor igual. Este diploma regulava a igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, no mesmo empregador, abordando, também, a igualdade no acesso ao emprego, no trabalho e na carreira. Mais tarde, foi aprovado o DL n.º 426/88, de 18 de novembro, que consagrava o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres, mas desta vez no setor público. As normas nacionais basearam-se na Diretiva 75/117/CEE, de 10 de fevereiro de 1975, relativa ao princípio da igualdade remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras, e na Diretiva 76/207/CEE, de 9 de fevereiro de 1976, referente à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, na formação e promoção profissionais e na condições de trabalho, que deram origem à atual Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho (Ramalho, 2019, p. 12).

³⁰ Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/07/ENIND_relatorio-final_2018-2021.pdf

Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, definindo os Planos de Ação para 2023-2026.

3.2. Aspectos substantivos

A Lei n.º 60/2018 introduz diversas medidas, que iremos desenvolver de seguida, designadamente: a informação estatística, a transparência remuneratória, o plano de avaliação, o papel da CITE, a proteção do trabalhador e o registo de condenações.

Antes de avançar para a análise das normas é de realçar que o art. 2.º da Lei n.º 60/2018 apresenta definições relevantes para a sua aplicação, entre elas, a discriminação remuneratória em razão do sexo (*vide* art. 2.º, n.º 1, al. d), da Lei n.º 60/2018) e remuneração.

O art. 2.º, n.º 1, al. b), da Lei n.º 60/2018 define remuneração como a retribuição base e prestações regulares ou periódicas, em dinheiro ou em espécie, assim como as prestações referenciadas no art. 260.º, n.º 1, do CT. Desta forma, incluem-se, ainda: as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e despesas devidas por deslocações; as gratificações, prestações extraordinárias ou prémios; as prestações relativas ao desempenho, mérito ou assiduidade do trabalhador; e a participação nos lucros da empresa, contando que o trabalhador recebe uma retribuição certa, variável ou mista, apropriada ao trabalho prestado. O conceito de remuneração, em sede de igualdade e não discriminação, foi reintroduzido através da norma supramencionada, após uma lacuna que se verificou desde a aprovação do CT de 2003 e se prolongou com a aprovação do CT de 2009. Querendo isto dizer que até então não havia sido aprovado nenhum diploma com uma norma análoga ao art. 2.º do DL n.º 392/79, de 20 de setembro. Ainda assim, perante o silêncio da lei, poder-se-ia atender às disposições da Diretiva 2006/54/CE (Rouxinol, 2024, p. 91).

3.2.1. Informação estatística

Cabe ao serviço do MTSSS com competência para recolher estatísticas e disponibilizar, anualmente, as informações relativas ao barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre homens e mulheres³¹ e o balanço dessas discrepâncias por

³¹ Todos os anos, no dia nacional para a igualdade salarial, a CITE distingue as empresas com mais de um/a trabalhador(a), atribuindo-lhes um Selo da Igualdade Salarial, por conterem pelo menos 1/3 de trabalhadores do sexo sub-representado e possuírem uma taxa de GPG ajustado entre 1% e -1%, com base no balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens. Segundo o balanço referenciado, o GPG ajustado atenta noutras “(...) características comuns (fatores) para além do sexo, ou seja, pessoas do mesmo sector de

empresa, profissão e níveis de qualificação, segundo o art. 3.º, n.º 1, da Lei n.º 60/2018. A entidade mencionada deve garantir que o *site* onde se encontram publicadas tais estatísticas está atualizado, nos termos do art. 3.º, n.º 4, da Lei n.º 60/2018. Este processo tem de seguir a política de proteção de dados, de acordo com o art. 3.º, n.º 5, da Lei n.º 60/2018.

As informações em causa têm por base os dados prestados pelos empregadores na (elaboração do Relatório Único³²), nos termos do art. 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, por força do art. 3.º, n.º 2, da Lei n.º 60/2018. Posteriormente, estas informações são enviadas à ACT, (ou seja, o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral) (cfr. art. 3.º, n.º 3, da Lei n.º 60/2018). De sublinhar que os dados em causa são, também, disponibilizados aos trabalhadores, conforme estipulado no art. 32.º, n.º 5, da Lei n.º 105/2009, alterado pelo art. 15.º da Lei n.º 60/2018. No entanto, o legislador não menciona quando nem como a informação deve ser disponibilizada. Como tal, o empregador pode optar por enviar por email ou fixar na empresa, num local de fácil acesso aos trabalhadores (Queiroz, 2023, p. 63).

Enquanto o barómetro das diferenças remuneratórias entre homens e mulheres está disponível ao público³³, o balanço das diferenças remuneratórias por empresa vê o seu conteúdo protegido, sendo somente acessível para as próprias empresas, apresentando o seu Número de Identificação Fiscal, código de utilizador e palavra-passe³⁴.

3.2.2. Transparência remuneratória

De acordo com o art. 4.º, n.º 1, da Lei n.º 60/2018, o empregador deverá criar uma política remuneratória transparente, atendendo a critérios objetivos comuns a homens e mulheres. Neste ponto, seguimos o entendimento de Rouxinol (2024, p. 93) ao referir que “(...) a necessidade de fazer assentar os valores salariais em parâmetros mensuráveis, em termos passíveis de sindicância quer pelos trabalhadores, quer externa (pela ACT, pela

atividade, com as mesmas profissões, qualificações, habilitações e antiguidade”, sendo o GPG de cada categoria “(...) multiplicado pelo “peso” do subgrupo de homens e mulheres presentes, tendo em conta o seu total na população (GPG Grupo/sexo × proporção de homens/mulheres)”. Para mais informações sobre o Selo da Igualdade Salarial, cfr. <https://cite.gov.pt/selo-igualdade-salarial>

³² Os empregadores reúnem as informações relativas ao ano civil anterior e entregam-nas no *site* criado para tal, entre 16 de março e 15 de abril, de acordo com o art. 4.º, n.º 1, da Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro.

³³ O *site* em causa é do Gabinete de Estratégia e Planeamento, do MTSSS. Assim, as informações referidas estão disponíveis em: <https://www.gep.mtsss.gov.pt/sinteses/-/publicacoes>

³⁴ Acessível através de: <https://www.relatoriunico.pt/ru/login.seam>

CITE, pelos tribunais) (...) é, seguramente, um contributo assaz importante para assegurar, na prática, a igualdade salarial”.

Perante uma possível desigualdade remuneratória, resulta do art. 4.º, n.º 2, da Lei n.º 60/2018 que é responsabilidade do empregador provar que a sua política remuneratória é transparente e que, em conformidade 25.º, n.º 5, do CT, as diferenças de tratamento entre o trabalhador que alega discriminação e outro trabalhador ou trabalhadores não têm por base fatores discriminatórios. Esta norma vem, então, opor-se à regra geral presente no art. 342.º, n.º 1, do CC, onde consta que o ónus da prova recai sobre quem invoca o direito.

3.2.3. Plano de avaliação

No prazo de 60 dias após receber o balanço das diferenças remuneratórias, a ACT entra em contacto com o empregador para que este formule um plano de avaliação dessas disparidades, no prazo de 120 dias, segundo o art. 5.º, n.º 1, da Lei n.º 60/2018³⁵. Este plano pretende analisar as componentes das funções, atendendo a critérios objetivos em termos de género, de acordo com o art. 5.º, n.º 2, da Lei n.º 60/2018. No fim do prazo mencionado, cabe à entidade empregadora informar a ACT sobre os resultados do plano, referenciando as disparidades salariais justificadas e a retificação de disparidades salariais injustificadas, nos termos do art. 5.º, n.º 3, da Lei n.º 60/2018. Neste procedimento, a ACT pode requerer o auxílio da CITE (entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres) e, ainda, requisitar informações aos representantes dos trabalhadores e ao empregador, à luz do art. 5.º, n.º 4, da Lei n.º 60/2018.

O incumprimento dos n.ºs 1, 2 e 3 do art. suprarreferido constitui contraordenação grave, que pode ser acrescida de sanção acessória de privação de participar em arrematações ou concursos públicos por um período máximo de dois anos (conforme o art. 562.º, n.º 2, al. b), do CT), nos termos do art. 12.º, n.ºs 1 e 2, da Lei n.º 60/2018.

3.2.4. Intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

De apontar que a CITE é a entidade competente para emitir um parecer, verificando-se disparidades salariais em função do sexo por trabalho igual ou de valor igual, mediante pedido do trabalhador ou de representante sindical, segundo o art. 6.º, n.º 1, da Lei n.º

³⁵ Em 2019 e 2020, as normas relativas ao plano de avaliação apenas se destinavam empresas com 250 ou mais trabalhadores, estendendo-se às empresa com 50 ou mais trabalhadores a partir de 2021, de acordo com o art. 18.º, n.º 3, da Lei n.º 60/2018.

60/2018. Este pedido é redigido por escrito, referenciando o trabalhador ou trabalhadores do outro sexo relativamente aos quais o trabalhador requerente se sinta discriminado, nos termos do art. 6.º, n.º 2, da Lei n.º 60/2018.

Ao receber o requerimento, a CITE tem 10 dias para notificar o empregador para que este forneça a sua política remuneratória e os critérios utilizados para calcular a remuneração do trabalhador requerente e do(s) trabalhador(es) em relação aos quais se sente discriminado, no prazo de 30 dias, de acordo com o art. 6.º, n.º 3, da Lei n.º 60/2018. O incumprimento desta obrigação por parte do empregador levará à injustificação das diferenças remuneratórias (cfr. art. 6.º, n.º 4, da Lei n.º 60/2018).

Findo o prazo referido, a CITE tem de apresentar uma proposta técnica de parecer ao requerente, ao empregador e ao representante sindical, dentro de 60 dias, nos termos do art. 6.º, n.º 5, da Lei n.º 60/2018. Na eventualidade da proposta técnica de parecer determinar que existem indícios de disparidades salariais, o empregador têm de justificá-los ou criar medidas para corrigi-los, no prazo de 180 dias (*vide* art. 6.º, n.º 6, da Lei n.º 60/2018).

O parecer final da CITE é comunicado (no prazo de 60 dias contado a partir do fim do prazo dos n.ºs 3, 5 ou 6, conforme o caso) ao requerente, ao empregador e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, nos termos do art. 6.º, n.º 7, da Lei n.º 60/2018. Este parecer é dado a conhecer à ACT, em caso de prática de ato de retaliação, segundo o art. 25.º, n.º 8, do CT (que constitui contraordenação muito grave, de acordo com o art. 25.º, n.º 9, do CT), tendo em vista o art. 12.º, n.º 3, da Lei n.º 60/2018. Por força do art. 13.º da Lei n.º 60/2018, é aplicável a Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que regula o Regime Processual aplicável às Contraordenações Laborais e de Segurança Social. Isto significa que, de acordo com o art. 32.º da Lei n.º 107/2009, é possível proceder à impugnação judicial desta contraordenação.

A CITE está encarregue de acompanhar a lei (*vide* art. 8.º, n.º 1, da Lei n.º 60/2018), podendo, também, determinar os termos gerais da avaliação das componentes das funções, atendendo a critérios objetivos em termos de género (*vide* art. 8.º, n.º 2, da Lei n.º 60/2018). Na sequência desta norma, a CITE emitiu o Parecer n.º 671/CITE/2018³⁶ e em 2022 criou o Guia para Avaliação de Postos de Trabalho, com base em critérios objetivos, comuns a

³⁶ Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/17950/PLei60_18.pdf/7005e8d1-b1c2-4b98-aaac-a7e8eac05fda

homens e mulheres³⁷. Mais recentemente, a 18 de fevereiro de 2025, a CITE apresentou linhas orientadoras do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias³⁸, referido no art. 5.º da Lei n.º 60/2018, onde constam possíveis fases, etapas, resultados esperados das mesmas e, também, a sua calendarização.

Incumbe, ainda, à CITE avaliar a lei em mãos de quatro em quatro anos, ocorrendo a primeira avaliação nos dois anos seguintes à sua entrada em vigor, contando com a intervenção dos parceiros sociais, de acordo com o art. 10.º, n.ºs 1 e 2, da Lei n.º 60/2018.

Nesta sede é de mencionar a Diretiva (UE) 2024/1499, de 7 de maio³⁹, que estabelece as «normas aplicáveis aos organismos para a igualdade em questões de igualdade de tratamento entre as pessoas independentemente da sua origem racial ou étnica, de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e de igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento» e a Diretiva (UE) 2024/1500, de 14 de maio⁴⁰ que estabelece «normas aplicáveis aos organismos para a igualdade em questões de igualdade de tratamento e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional». Ambas diretivas visam promover a eficácia e independência dos organismos para a igualdade, dedicando-se à prevenção da discriminação, à promoção da igualdade de tratamento, assistência às vítimas e resolução alternativa de litígios, por parte dos organismos para a igualdade, mas em áreas de atuação diferentes.

3.2.5. Proteção do trabalhador

Caso o trabalhador seja sancionado pela prática de uma infração laboral, a sanção presume-se abusiva se tiver ocorrido dentro de um ano após o pedido de parecer à CITE, já referenciado, de acordo com o art. 7.º, n.º 1, da Lei n.º 60/2018⁴¹. Além disso, este artigo efetua uma remissão para o art. 331.º, n.ºs 3 a 7, do CT.

³⁷ Disponível em: <https://cite.gov.pt/documents/14333/297943/CITE+-+Guia+de+avalia%C3%A7%C3%A3o+de+diferen%C3%A7as+remunerat%C3%B3rias.pdf/2a55800d-328a-465f-ad63-12853d3da9d6>

³⁸ Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/489517/LINHASORIENTADORAS_PLANOAVADIF.REM.pdf/ee3aa639-f9a6-42aa-ad4c-30ac556fa392

³⁹ Cfr. JO L de 29.5.2024.

⁴⁰ Cfr. JO L de 29.5.2024.

⁴¹ Em harmonia com a presunção de despedimento ou sanção abusiva encontrada no art. 331.º, n.º 2, al. b), do CT.

Seguindo essa remissão, podemos apresentar dois desfechos: caso a sanção aplicada ao trabalhador tiver sido o despedimento, o trabalhador pode optar pela reintegração ou uma indemnização cujo montante será determinado entre os 30 e os 60 dias de retribuição base e diuturnidades, com o mínimo de 6 meses de retribuição base e diuturnidades; ou caso a sanção tiver sido pecuniária ou de suspensão, a indemnização deve ser no mínimo 10 vezes a importância da sanção pecuniária aplicada ou da retribuição perdida.

Já perante um despedimento abusivo, o trabalhador pode optar pela reintegração do seu posto de trabalho ou receber uma indemnização, determinada pelo tribunal, entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração, não inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades, conforme o art. 392.º, n.º 3, do CT, aplicável por força do art. 331.º, n.º 4, do CT.

É, ainda, de referir que, se o empregador procurar retaliar, na sequência de discriminação remuneratória, tal conduta é considerada inválida, de acordo com o art. 7.º, n.º 2, da Lei n.º 60/2018, em conformidade com o disposto no art. 25.º, n.º 8, do CT.

3.2.6. Registo de condenações

As sentenças condenatórias transitadas em julgado, relativas a discriminações remuneratórias entre homens e mulheres devem ser comunicadas pelos tribunais à CITE, conforme o disposto no art. 9.º da Lei n.º 60/2018.

É a partir deste registo que é possível acompanhar o incumprimento reiterado das disposições relacionadas com as desigualdades remuneratórias entre homens e mulheres, pelas empresas, permitindo aplicar punições. Os registos de condenações deveriam ser disponibilizados ao público com o objetivo de desencorajar as empresas de atuar de maneira discriminatória, sendo necessário salvaguardar a política de proteção de dados (Queiroz, 2023, pp. 69-70).

3.3. Aplicabilidade prática da Lei da Igualdade Remuneratória

Uma política remuneratória transparente contribuiria para uma diminuição considerável das discriminações salariais. No entanto, reconhecemos que a implementação daquela política poderia acarretar elevados custos para as empresas.

A Lei n.º 60/2018 revelou-se insuficiente para suprir as desigualdade remuneratórias. A própria jurisprudência nacional nesta sede, ou melhor a falta dela, transmite a ideia de que um ato ilícito pode estar livre de punição (Queiroz, 2023, p. 70). Ou pode, por outro lado, criar a ilusão de que não existe nenhum problema. Neste caso, apenas demonstra a ineficácia da legislação nesta matéria (Ramalho, 2019, p. 15).

Estas questões em aberto colocam em causa a eficácia da Lei. Desta maneira, iremos abordar alguns dos entraves que a Lei em mãos enfrenta.

Aqui cabe levantar a questão da objetividade de critérios como produtividade e assiduidade, atendendo ao facto de serem as mulheres que, maioritariamente, se encarregam de tarefas domésticas e de cuidar dos filhos (Queiroz, 2023, p. 72). Quer isto dizer que é a mãe quem chega atrasada ou até falta ao trabalho para cuidar do filho e será a mãe que perde horas de sono a tratar do filho, em grande parte dos casos. Estes fatores afetam tanto a assiduidade como a produtividade. Como a Lei n.º 60/2018 assume estes critérios como objetivos até que ponto é este diploma é verdadeiramente eficaz para dirimir as desigualdades remuneratórias? Assim, na eventualidade dos critérios escolhidos prejudicarem um dos sexos, no caso as mulheres, é essencial adotar novos critérios, efetivamente neutros, tendo em conta a atividade laboral em causa, que venham a beneficiar o grupo desfavorecido e anular a anterior vantagem concedida aos demais (Rouxinol, 2024, p. 89). Desta maneira, devem ser considerados alguns fatores, designadamente, o exercício de responsabilidades parentais, ao averiguar critérios como a produtividade e a assiduidade.

De acordo com Rebelo (2020, p. 34), “(...) os mecanismos de fiscalização da ACT ficam assegurados de forma muito discutível, quer porque deixa a ACT muito dependente do acompanhamento feito pela CITE, quer pelo conjunto de problemas que pode suscitar na sua implementação”. Cremos que não será assim tão linear. Em conjunto, ambas as entidades podem partilhar informação, definir planos de atuação, o que minimizará a ocorrência de erros. Assim, a atuação conjunta da ACT e da CITE poderá aumentar sua eficácia, o que será determinante para reduzir a desigualdade remuneratória.

Quanto ao plano de avaliação, o legislador somente consagra a exigência da sua apresentação e, assim, não prevê a possibilidade de ACT avaliar o seu conteúdo a fim de determinar se poderá alcançar os objetivos pretendidos, isto é, a diminuição das discrepâncias salariais. Ademais, não se antecipa a hipótese de as justificações apresentadas

pelas empresas não bastarem para explicar a existência de desigualdades salariais, mesmo que possamos supor que seja da responsabilidade da ACT (Queiroz, 2023, p. 67). Assim, não sendo o plano de avaliação validado pela ACT nem as justificações mais fracas (relativas à existência de desigualdades salariais) questionadas pela entidade mencionada, não será possível fazer face a este problema. Reiteramos a necessidade de haver base legal que permita uma fiscalização nesta sede.

Relativamente à presunção de sanção ou despedimento abusivo, o art. 7.º da lei n.º 60/2018 determina que caso o trabalhador seja despedido ou seja aplicada outra sanção no prazo de até um ano após o requerimento de parecer à CITE, presume-se que está em causa um ato abusivo (cfr. art. 331.º do CT). Entendemos o fim da disposição legal (a proteção do trabalhador contra atos de retaliação), no entanto, esta acaba por conferir ao trabalhador uma imunidade demasiado ampla, visto o trabalhador poderia atuar ilicitamente e sair impune. Questiona-se se esta presunção não atribui à norma uma proteção excessiva, pois pode cobrir as condutas ilícitas do trabalhador (Queiroz, 2023, p. 69).

De realçar a necessidade de mudar o paradigma, atuar a fim de transformar a maneira de pensar seguida pela sociedade, promovendo a inserção das mulheres no mercado de trabalho e reduzindo as discriminações perseverantes e duradouras (Rebelo, 2020, p. 34). Como tal, releva introduzir novas normas que permitam prever situações discriminatórias e corrigir erros, a fim de dirimir as discrepâncias salariais.

4. Diretiva (UE) 2023/970, 10 de maio

Face às persistentes discrepâncias salariais, apesar da legislação em vigor, a Comissão Europeia aprovou, a 10 de maio de 2023, a Diretiva (UE) 2023/970⁴², doravante designada por Diretiva, que visa garantir a igualdade remuneratória por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante o reforço da transparência salarial.

A Diretiva reúne normas de direito substantivo e de direito processual e cria novos encargos tanto para os empregadores como para os Estados-Membros (Fuentes Rodríguez, 2023, p. 226).

São fornecidos requisitos mínimos para aplicação do princípio da igualdade remuneratória, como resulta do disposto no art. 1.º da Diretiva. Isto não significa que o legislador nacional não possa adotar uma proteção reforçada (Fuentes Rodríguez, 2023, p. 226). Aliás, a Diretiva refere que os Estados-Membros podem manter em vigor ou criar medidas que sejam mais favoráveis para trabalhadores (cfr. art. 27.º, n.º 1, da Diretiva) e que a mesma não afeta o direito à negociação coletiva (cfr. art. 30.º da Diretiva). Em nenhum caso, as alterações em virtude da transposição da Diretiva devem ser uma oportunidade para reduzir os níveis de proteção dos trabalhadores, em sede de igualdade remuneratória, (cfr. Considerando 60 da Diretiva).

4.1. Perspetiva histórica

A Diretiva surgiu na sequência de diversos apelos dos organismos da UE, que pretendiam corrigir lapsos que impediam o alcance da igualdade remuneratória entre homens e mulheres. Perante todas as pronúncias⁴³ efetuadas ao longo dos anos optamos por mencionar os mais relevantes.

Foi a fim de promover a igualdade salarial que, a 7 de março de 2014, a Comissão Europeia apresentou a Recomendação 2014/124/UE, «relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres»⁴⁴. Este diploma

⁴² Cfr. JO L 132 de 17 de maio de 2023, p. 21.

⁴³ Cfr. Outras pronúncias sobre a temática das disparidades salariais: COM(2007) 424 final, de 18 de julho de 2007; JO 16 E de 22 de janeiro de 2010, p. 21; JO C 341 E de 16 de dezembro de 2010, p. 35; COM(2010)78 final, de 5 de março de 2010; JO C 345 de 18 de dezembro de 2010, p. 1; JO C 331 de 17 de agosto de 2021, p. 5.

⁴⁴ Cfr. JO L 69 de 8 de março de 2014, p. 112.

reconhece que a transparência salarial permite detetar, com maior facilidade, discriminações remuneratórias (Considerando 15 e art. 2.º da Recomendação 2014/124/UE). Tal será possível se os empregadores: disponibilizarem os níveis de remuneração de trabalhadores com o mesmo trabalho ou trabalho de valor igual, por sexo (Considerando 16 e art. 3.º da Recomendação 2014/124/UE) e a remuneração média por categoria e sexo (Considerando 17 e art. 4.º da Recomendação 2014/124/UE); realizarem auditorias sobre as remunerações (Considerando 18 e art. 5.º da Recomendação 2014/124/UE); e garantam que a temática da igualdade remuneratória é debatida nas negociações coletivas⁴⁵ (Considerando 19 e art. 6.º da Recomendação 2014/124/UE). Além disso, estabelece-se a necessidade de definir «trabalho de valor igual» e «critérios de classificação profissional», tendo em vista auxiliar as vítimas de discriminação na interposição de ações em tribunal (Considerando 21 e arts. 10.º e 11.º da Recomendação 2014/124/UE).

Não obstante a Recomendação 2014/124/UE apontar para um possível fim das discrepâncias salariais, isto não se verificou. O relatório realizado pela Comissão Europeia sobre a aplicação desta Recomendação⁴⁶ concluiu que o facto de não existirem obrigações formais de transposição, tratando-se de um documento não vinculativo, nem todos os Estados-Membros incorporaram nos seus ordenamentos jurídicos todas as medidas recomendadas.

Consequentemente, a Comissão Europeia introduziu um «Plano de ação da UE para 2017-2019: colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres»⁴⁷, que criou oito objetivos, entre eles: aperfeiçoar a aplicação do princípio da igualdade salarial, combater a segregação profissional e promover a transparência salarial. Em similar linha de pensamento, também a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025⁴⁸ tem como missão, designadamente, combater a violência⁴⁹ e os estereótipos de género e, ainda, as

⁴⁵ As negociações coletivas correspondem às negociações entre um empregador ou um grupo de empregadores e uma ou várias organizações de trabalhadores, de acordo com o art. 2.º da Convenção n.º 154 da OIT, de 1981. Determina o art. 492.º, n.º 2, al. d), do CT que: “a convenção coletiva deve regular medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação”. Esta norma foi incorporada no CT de 2009.

⁴⁶ Cfr. COM(2017) 671 final, de 20 de novembro de 2017.

⁴⁷ Cfr. COM(2017) 678 final, de 20 de novembro de 2017.

⁴⁸ Cfr. COM(2020) 152 final, de 5 de março de 2020. Vindo suceder o Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019.

⁴⁹ A violência de género ocorre quando a mulher sofre violência pelo facto de ser mulher ou que as afete desproporcionalmente, nos termos do art. 3.º, al. d), da Convenção para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica do Conselho da Europa.

desigualdades de género das relações laborais, que inclui as remunerações e pensões, a sub-representação em determinadas profissões e a prestação de cuidados.

A avaliação da aplicabilidade prática do princípio salário igual para trabalho igual ou de valor igual da Diretiva 2006/54/CE⁵⁰ determinou que não existe um conceito uniforme de «remuneração» e de «trabalho de valor igual» nos Estados-Membros, dificultando a sua aplicação. Ademais, a falta de transparência salarial cria obstáculos na identificação de discrepâncias salariais ou aumenta o grau de complexidade da sua prova. Deste modo, sublinha-se a importância da concessão de sistemas neutros em relação ao género que avaliem e comparem o valor do trabalho e de garantir que as vítimas são devidamente ressarcidas.

Posto isto, a Comissão Europeia apresentou, a 4 de março de 2021, a Proposta de Diretiva «que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento»⁵¹, pretendendo reunir num documento medidas que: garantam a transparência salarial, clarifiquem a aplicação de conceitos e assegurem a fiscalização do cumprimento das normas.

Juntamente com este diploma foi apresentado o relatório sobre a avaliação do impacto da Proposta de Diretiva⁵² que pretendia averiguar os resultados esperados, as opiniões dos intervenientes, os benefícios e os custos da sua transposição. Estabeleceu-se o objetivo de aperfeiçoar a aplicabilidade do princípio da igualdade remuneratória, através da capacitação dos trabalhadores e do combate à subavaliação do trabalho feminino. Os cidadãos, os empregadores, os sindicatos e os Estados-Membros, regra geral, apoiaram a iniciativa. Contudo, os empregadores preocupam-se com o custo elevado, sobretudo nas pequenas e médias empresas.

A 6 de dezembro de 2021, o Conselho da União Europeia adotou uma posição relativamente ao projeto legislativo em causa⁵³. Posteriormente, a 15 de dezembro de 2022, o Conselho da União Europeia e o Parlamento Europeu chegaram a um acordo provisório

⁵⁰ Cfr. COM(2020) 50 final, de 5 de março de 2020.

⁵¹ Cfr. COM(2021) 93 final, de 4 de março de 2021.

⁵² Cfr. COM(2021) 41 final, de 4 de março de 2021.

⁵³ Cfr. Conselho da União Europeia. (2021). *Conselho define posição comum para combater a disparidade salarial entre homens e mulheres*. Disponível em <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2021/12/06/council-agrees-on-common-position-to-tackle-gender-pay-gap/>

no que toca a esta legislação⁵⁴. O texto final foi adotado a 24 de abril de 2023⁵⁵, o que levou à publicação da Diretiva.

4.2. Âmbito de aplicação

A Diretiva destina-se aos empregadores dos setores público e privado, assim como a qualquer trabalhador com contrato de trabalho ou vínculo laboral atendendo às leis, convenções coletivas ou práticas vigentes nos Estados-Membros, em harmonia com a jurisprudência do Tribunal de Justiça (UE), à luz do art. 2.º, n.ºs 1 e 2, da Diretiva.

De acordo com o Considerando 18 da Diretiva, esta norma abrange o trabalho: a tempo parcial, a termo, temporário e em cargos de direção. Mediante determinados requisitos, também poderá englobar: o trabalho doméstico, ocasional, intermitente, por cheque-serviço, de plataformas, em emprego protegido e, ainda, os estagiários e aprendizes.

Conforme decorre do art. 2.º, n.º 3, da Diretiva, esta aplicar-se-á, também, a candidatos a emprego. Pretendendo, assim, alcançar a igualdade remuneratória no acesso ao trabalho e no emprego.

Ainda assim, Roqueta Buj (2023, p. 72) levanta a seguinte questão: aplicar-se-á também aos funcionários públicos ou com outro vínculo de carácter administrativo? A resposta parece ser sim, entendimento também acompanhado por Rojo Torrecilla (2024, p. 25). Desde já, a Diretiva em mãos têm como fundamento o princípio da igualdade remuneratória consagrado no art. 4.º da Diretiva 2006/54/CE que, segundo a jurisprudência do TJ (UE)⁵⁶, engloba os funcionários públicos ou com carácter administrativo. Por outro lado, a definição de trabalhador apresentada pelo art. 2.º, n.º 2, da Diretiva vai ao encontro com o art. 2.º, n.º 1, do anexo da Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho de 1999⁵⁷, relativa ao acordo-quadro sobre o trabalho de duração determinada. Determinou o TJ (UE) que as normas da Diretiva 1999/70/CE, que visam permitir que os trabalhadores a termo certo

⁵⁴ Cfr. Conselho da União Europeia. (2022). *Conselho e Parlamento Europeu chegam a acordo provisório para eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres*. Disponível em <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2022/12/15/council-and-european-parliament-reach-provisional-deal-to-close-gender-pay-gap/>

⁵⁵ Cfr. Conselho da União Europeia. (2023). *Disparidade remuneratória em função do género: Conselho adota novas regras em matéria de transparência remuneratória*. Disponível em <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>

⁵⁶ Cfr. Acórdão do TJ (UE) processo n.º C-285/98, de 11 de Janeiro de 2000 e Acórdão do TJ (UE) processo n.º C-319/03, de 30 de setembro de 2004.

⁵⁷ Cfr. JO L 175, p. 43, de 10 de julho de 1999.

tenham os mesmos benefícios que os trabalhadores a termos incerto, também se devem aplicar aos trabalhadores do ramo do Direto Administrativo, conferindo níveis de proteção mínima, resultando num alcance mais abrangente.

4.3. Medidas introduzidas

Passemos, agora, à análise das medidas impostas pela Diretiva e que pretendem colmatar as desigualdades remuneratórias, entre homens e mulheres nos Estados-Membros.

4.3.1. Clarificação de conceitos

O art. 3.º da Diretiva consagra um leque de definições, entre elas a noção de remuneração e trabalho de valor igual, que pretende debelar algumas dúvidas que podem dar origem a discriminações salariais.

Ora, a Diretiva tem como fundamento jurídico o art. 157.º, n.ºs 1 e 3, da TFUE⁵⁸, que consagra o princípio da igualdade remuneratória, por trabalho igual ou de valor igual, e a conceção de medidas nesse sentido. Já o n.º 2, do art. 157.º da TFUE, onde consta a definição de remuneração, não é referenciado. Não se trata de um lapso, mas sim de uma omissão propositada, com o objetivos de permitir a reformulação desse conceito na Diretiva, dando maior ênfase aos elementos variáveis da retribuição. Essa escolha prende-se com o facto de que grande parte das disparidades salariais entre homens e mulheres advém da forma como essas prestações são distribuídas (Vallauri, 2023, pp. 2-3; Dray, 2024, p. 814).

Assim, segundo o art. 3.º, n.º 1, al. a), da Diretiva, a remuneração corresponde à retribuição base e outras compensações, em dinheiro ou em espécie, pagas pelo empregador ao trabalhador em virtude do seu trabalho. Compreende, ainda, prémios, horas extraordinárias, despesas de deslocação, subsídio de alojamento ou de doença, indemnizações e pensões, segundo o Considerando 21 da Diretiva.

A igualdade remuneratória depende da existência de estruturas, neutras em termos de género, através das quais seja possível determinar e comparar o valor do trabalho⁵⁹. Deste modo, o conceito de «trabalho de valor igual», regulado no art. 3.º, n.º 1, al. g), da Diretiva

⁵⁸ Aliás, esta norma vem mencionada no Considerando 4 da Diretiva.

⁵⁹ De sublinhar que o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres abrange, também, as discriminações que tenham por base a mudança de sexo, segundo o Considerando 5 da Diretiva. Além disso, a transposição da Diretiva não interfere com a existência de um terceiro género no ordenamento jurídico dos Estados-Membros, de acordo com o Considerando 6 da Diretiva.

remete-nos para o seu art. 4.º, n.º 4, onde consta que o valor do trabalho atenta nos seguintes fundamentos: competências, esforços, responsabilidade e condições de trabalho (não excluindo a possibilidade de serem utilizados outros critérios específicos para o cargo em causa). Compete aos Estados-Membros assegurar que os empregadores possuem estruturas de remuneração com esses critérios, a fim de assegurar uma remuneração adequada para trabalho igual ou de valor igual (*vide* art. 4.º, n.º 1, da Diretiva). Para tal, devem fornecer, em conjunto com os organismos de promoção da igualdade⁶⁰, ferramentas que orientem a avaliação e comparação do valor do trabalho, de acordo com o art. 4.º, n.º 2, da Diretiva. Os sistemas de avaliação e classificação profissional podem ser alterados, com a colaboração do IEIG, como resulta do art. 4.º, n.º 3, da Diretiva.

Para Fuentes Rodríguez (2023, pp. 235-236), a definição de «trabalho de valor igual» presente no ordenamento jurídico espanhol apresenta mais clareza e especificidade do que a oferecida pela Diretiva. Refere-se ao art. 28.º, n.º 1, do *Estatuto de los Trabajadores*, em conjunto com as alíneas do art. 4.º, n.º 2, Real Decreto 902/2020, de 13 de outubro, que definem: natureza das funções ou tarefas; condições educativas; condições profissionais e de formação; e condições de trabalho. Esta norma permite uma comparabilidade clara, obrigando as empresas a fundamentar cada um desses parâmetros. Por sua vez, a redação portuguesa é mais vaga, o que pode dar lugar a interpretações divergentes, algo que já não acontecerá no ordenamento jurídico espanhol, pelo menos com a mesma frequência,

Foi, ainda, introduzido o conceito de discriminação interseccional⁶¹, no art. 3.º, n.º 2, al. e), da Diretiva, pois existem situações em que a discriminação com base no sexo se cruza com outros atos discriminatórios protegidos pela Diretiva 2000/43/CE, de 29 de junho de 2000⁶², e pela Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000⁶³. Encontramos uma correlação entre a discriminação interseccional e a desigualdade remuneratória pois a falta de transparência salarial possibilita a prática de atos discriminatórios com base em diversos fundamentos, de acordo com o Considerando 32 da Diretiva. A incorporação desta definição na Diretiva admite que as restantes Diretivas, que visam combater discriminações, abranjam

⁶⁰ Os organismos de promoção da igualdade dizem respeito aos órgãos selecionados pelos Estados-Membros para promover e garantir a igualdade, nos termos do art. 20.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54/CE (reformulada), aplicável por força do art. 3.º, n.º 1, al. l), da Diretiva. Estes órgãos serão responsáveis pelo âmbito de aplicação da Diretiva, de acordo com o seu art. 28.º, n.º 1. Em Portugal contamos com entidades como a CITE, CIG e a ACT. Já a nível europeu encontramos o IEIG.

⁶¹ Por exemplo: mulher de determinada raça ou etnia ou uma mulher com deficiência.

⁶² Cfr. JO L 180 de 19 de julho de 2000, p. 22.

⁶³ Cfr. JO L 303 de 2 de dezembro de 2000, p. 16.

a proteção contra a discriminação interseccional, atendendo aos objetivos levados a cabo pela UE, no que toca à discriminação (Howard, 2024, p. 303).

4.3.2. Reforço da transparência salarial

A ausência de transparência salarial afeta o reconhecimento de situações discriminatórias, impossibilitando a sua consequente impugnação ou colocando entraves no processo (Fuentes Rodríguez, 2023, p. 228). Por isso, a Diretiva prevê a aplicação da transparência salarial em dois momentos: antes da contratação e na fixação e progressão da remuneração.

A remuneração é o fator que mais cativa o candidato na sua procura por emprego, ainda que muitas vezes não conste da oferta de emprego. Não raro, essa informação apenas é facultada quando o processo de seleção já está bastante adiantado. Isto ocorre por diversas razões, como para ocultar esta informação de empresas concorrentes ou para impedir que possíveis trabalhadores desistam da candidatura por considerarem a remuneração baixa. Seja qual for a razão, esta prática atribui ao empregador uma vantagem na negociação. Não obstante, também poderá de constituir uma desvantagem para o empregador, visto que há candidatos que não irão concorrer a vagas de emprego sem ter conhecimento da remuneração. Nalguns sites de procura de emprego é possível selecionar somente os anúncios que apresentem a remuneração, excluindo os restantes (Fernández García, 2024, pp. 45-46).

O empregador deve informar o candidato a emprego sobre a remuneração inicial ou o intervalo desta para o posto de trabalho em causa, que deve seguir critérios objetivos e neutros em termos de género (cfr. art. 5.º, n.º 1, al. a), da Diretiva). Existindo uma convenção coletiva aplicável, o empregador deverá informar o candidato sobre as estipulações relevantes (*vide* art. 5.º, n.º 1, al. b), da Diretiva). Desta forma, o candidato poderá negociar a sua remuneração com o devido conhecimento. De sublinhar que será mais simples apresentar o intervalo da remuneração ao invés da remuneração inicial, pois o cálculo desta última depende de diversos fatores, como, trabalho por turnos ou trabalho noturno, por exemplo. É claro que o intervalo da remuneração não pode ser demasiado vasto, a fim de contrariar a medida (Fernández García, 2024, p. 47).

Ao empregador está vedado questionar o candidato relativamente ao seu histórico salarial, de acordo com o art. 5.º, n.º 2, da Diretiva. Ademais, os anúncios de emprego e as

designações de cargos devem utilizar uma linguagem neutra em termos de género⁶⁴ e deverão evitar-se práticas discriminatórias nos processos de recrutamento, assegurando o direito à igualdade de remuneração, nos termos do art. 5.º, n.º 3, da Diretiva. Para Fuentes Rodríguez (2023, p. 241), estas medidas deveriam encaixavam-se melhor na proibição de discriminação nas condições de acesso ao emprego, regulada no art. 14.º da Diretiva 2006/54/CE. O que se pretende é garantir imparcialidade e tratamento igual desde o primeiro contacto, ou seja, desde o anúncio de emprego, à candidatura e à entrevista. Ao inserir esta ideia no art. 14.º da Diretiva 2006/54/CE visa-se reforçar a ideia de que o combate à discriminação não se restringe somente aos efeitos posteriores, no caso, às disparidades salariais.

É, ainda, de referir que os empregadores devem disponibilizar os critérios (objetivos e neutros em termos de género) utilizados para fixar a remuneração e, também, os níveis⁶⁵ e a progressão⁶⁶ da remuneração, como resulta do art. 6.º, n.º 1, da Diretiva. Os empregadores com menos de 50 trabalhadores podem ser dispensados de facultar a informação relativa à progressão da remuneração, à luz do art. 6.º, n.º 2, da Diretiva⁶⁷. Todavia, os trabalhadores poderão ter acesso a essa informação caso a venham a requerer (*vide* Considerando 35 da Diretiva).

Face ao exposto não podemos deixar de afirmar que a transparência salarial é um meio essencial para atingir a igualdade, ainda que tal só seja possível através de constante fiscalização por parte das entidades responsáveis.

4.3.3. Direito à informação

O direito à informação já consta de outros diplomas da UE, como na Diretiva (UE) 2019/1152, de 20 de junho de 2019⁶⁸, que regula as condições de trabalho transparentes e

⁶⁴ Isto deve-se ao facto de, em tempos, as ofertas de emprego excluírem um dos sexos. Por isso, um anúncio de emprego no masculino parece ser direcionado apenas para os homens (Fernández García, 2024, p. 51).

⁶⁵ Os níveis de remuneração consistem na remuneração anual bruta e na remuneração horária bruta, segundo o art. 3.º, n.º 1, al. b), da Diretiva.

⁶⁶ A progressão salarial ocorre quando um trabalhador transita para um nível de remuneração superior, de acordo com o Considerando 35 da Diretiva.

⁶⁷ Pretende-se evitar que os empregadores tenham gastos excessivos, sobretudo nas micro, pequenas e médias empresas. Por isso, o legislador europeu consagra, no art. 11.º da Diretiva, que o Estados-Membros devem prestar apoio às empresas com menos de 250 trabalhadores, no que toca à implementação das normas previstas, designadamente, através de assistência técnica e formação. De referir que a determinação das categorias das empresas para averiguar se os empregadores têm de cumprir as obrigações de apresentar informações relativas à remuneração provem do art. 2.º do anexo da Recomendação da Comissão Europeia 2003/361/CE, de 6 de maio (*vide* JO L 124 de 20 de maio de 2003, p. 36).

⁶⁸ Cfr. JO L 18611 de julho de 2019, p. 105.

previsíveis ao nível da UE. Ora, de acordo com o art. 4.º, n.º 2, al. k), da Diretiva (UE) 2019/1152, os empregadores têm de informar os trabalhadores sobre a sua remuneração, que inclui retribuição base e outros elementos, assim como o método de pagamento. Apesar da existência desta norma, a Diretiva que nos propomos a analisar consagra o direito à informação.

Os trabalhadores podem requerer, por escrito mediante os representantes dos trabalhadores ou os organismos de promoção da igualdade (*vide* art. 7.º, n.º 2, da Diretiva), informações sobre o seu nível de remuneração e, também, sobre os níveis de remuneração médios, por sexo, dos trabalhadores que exerçam trabalho igual ou de valor igual, nos termos do art. 7.º, n.º 1, da Diretiva. No que concerne a prazos, os empregadores deverão disponibilizar a informação num período razoável, não devendo exceder os dois meses após a apresentação do pedido, segundo o art. 7.º, n.º 4, da Diretiva. Na eventualidade das informações se encontrarem incorretas ou incompletas, os trabalhadores podem solicitar requerimentos adicionais, diretamente ou por intermédio de representante dos trabalhadores. Não parece fazer sentido que os organismos de promoção de igualdade não possam requerer esses esclarecimentos, apesar de terem direito de pedir as informações do art. 7.º, n.º 1, da Diretiva (Fuentes Rodríguez, 2023, p. 234).

Releva frisar que a disponibilização destas informações tem de seguir um formato acessível para pessoas com deficiência, nos termos do art. 8.º da Diretiva. Isto inclui, por exemplo, o ajuste do tipo de letra, podendo requerer a aplicação da Diretiva (UE) 2016/2102, de 26 de outubro de 2016⁶⁹, que regula a acessibilidade de sítios *web* e aplicações móveis do setor público, segundo o Considerando 37 da Diretiva.

Os empregadores deverão transmitir aos trabalhadores, todos os anos, a existência deste direito e o modo de exercê-lo, de acordo com o art. 7.º, n.º 3, da Diretiva. Esta disposição está em conformidade com o art. 32.º da Diretiva que estipula que as medidas da Diretiva adotadas pelos Estados-Membros devem ser divulgadas pelo território nacional, de modo que chegue ao conhecimento dos interessados. Cremos que esta norma é essencial para, não só manter os trabalhadores informados, mas também para prevenir incumprimentos. Além disso, esse direito impõe um encargo administrativo mínimo ao empregador.

⁶⁹ Cfr. JO L 327 de 2 de dezembro de 2016, p. 1.

As cláusulas contratuais que venham impedir os trabalhadores de divulgar a sua remuneração devem ser vedadas pelos Estados-Membros, uma vez que coloca em causa a aplicabilidade do princípio da igualdade remuneratória, consoante o disposto no art. 7.º, n.º 5, da Diretiva. Contudo, outras informações obtidas, com a exceção da sua remuneração e do seu nível de remuneração, apenas podem ser utilizadas para fazer valer do direito à igualdade remuneratória, à luz do art. 7.º, n.º 6, da Diretiva⁷⁰. Esta ideia está associada à política de proteção de dados consagrada no Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016⁷¹, citado no art. 12.º, n.º 1, da Diretiva. Ainda assim, os Estados-Membros podem prever que somente os representantes dos trabalhadores, a inspeção do trabalho e os organismos de promoção da igualdade obtenham as informações remuneratórias de trabalhadores identificados e, através desses dados, sugerir a melhor forma de fazer valer dos seus direitos, sem revelá-las, de acordo com o art. 12.º, n.º 3, da Diretiva.

Apesar de ser possível detetar discrepâncias salariais através destes dados, o que será uma mais-valia no reforço do princípio da igualdade remuneratória, os empregadores devem estar preparados para um possível ambiente hostil, conflitos e ressentimento após os trabalhadores compararem a sua remuneração com a dos seus colegas de trabalho (Grzesiak, 2024, p. 115). Havendo um entendimento de que as suas capacidades são superiores às de outros e receber informações que contrariem essa ideia poderá afetar o empenho e motivação do trabalhador ou até levar à demissão (Ambrazevičiūtė, 2024, p. 165).

4.3.4. Comunicação de desigualdades remuneratórias

Os empregadores têm de partilhar as informações sobre disparidades remuneratórias tendo em conta diversos parâmetros: em função do género (*vide* art. 9.º, n.º 1, al. a), da Diretiva); em função do género no que toca a componentes complementares (*vide* art. 9.º, n.º 1, al. b), da Diretiva); mediana em função do género (*vide* art. 9.º, n.º 1, al. c), da Diretiva); mediana em função do género relacionada às componentes complementares (*vide* art. 9.º, n.º 1, al. d), da Diretiva); e em função do género entre trabalhadores, por categorias, por remuneração e por componentes complementares (*vide* art. 9.º, n.º 1, al. g), da Diretiva). Além disso, deve disponibilizar a proporção de trabalhadores femininos e masculinos: em

⁷⁰ Trata-se de uma possível exigência por parte do empregador ao trabalhador, não havendo menção da forma em que deve ser realizada (Rodríguez, 2023, p. 234).

⁷¹ Cfr. JO L 119 de 4 de maio de 2016, p. 1. Este Regulamento encontra-se transposto no nosso ordenamento jurídico em dois diplomas, sendo estes: a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (que atenta na proteção de pessoas singulares e no tratamento e livre circulação de dados pessoais) e a Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto (relativa ao tratamento de dados pessoais com o fim de prevenir, deter, investigar ou reprimir infrações penais).

cada quartil do intervalo da remuneração (*vide* art. 9.º, n.º 1, al. f), da Diretiva); e que recebem componentes complementares (*vide* art. 9.º, n.º 1, al. e), da Diretiva).

O empregador deve transmitir as informações presentes nas alíneas a) a g) do n.º 1, do art. 9.º, da Diretiva ao organismo de acompanhamento⁷², de acordo com o art. 9.º, n.º 7 e 29.º, n.º 3, al. c), da Diretiva, que irá proceder à sua publicação. Relativamente às informações presentes nas alíneas a) a f) do n.º 1, do art. 9.º, da Diretiva, o empregador pode proceder à sua publicação na *web* ou de outra forma, designadamente, mediante o relatório de gestão ou, se aplicável, no relatório de gestão que tem por base a Diretiva 2013/34/UE, de 26 de junho de 2013⁷³, de acordo com o Considerando 38 da Diretiva.

A periodicidade de entrega dessas informações difere tendo em conta o número de trabalhadores da empresa, como resulta do disposto no art. 9.º, n.ºs 2 a 4, da Diretiva. As empresas com menos de 100 trabalhadores não se encontram obrigados a disponibilizar as informações, mas podem fazê-lo voluntariamente (art. 9.º, n.ºs 1 e 5, da Diretiva). Nestes casos, os Estados-Membros reconhecem esses empregadores através de um rótulo de transparência remuneratória, segundo o Considerando 42 da Diretiva. Porém, o direito nacional pode obrigar os empregadores com menos de 100 trabalhadores a comunicar as informações em causa. O facto da Diretiva não exigir o cumprimento desta obrigação por parte das empresas com menos de 100 trabalhadores pode levantar algumas questões. A nível europeu existem, maioritariamente, pequenas e médias empresas, onde laboram, predominantemente mulheres, tratando-se de um dos setores que têm remunerações mais reduzidas, o que significa que não poderão usufruir das medidas presentes no art. 9.º da Diretiva para combater discrepâncias salariais⁷⁴. Estas medidas beneficiam as micro, pequenas e médias empresas que não têm de incorrer em gastos, mas, consequentemente, coloca em causa os objetivos levados a cabo da Diretiva (Ambrazevičiūtė, 2024, pp. 166-167).

⁷² Os Estados-Membros devem apontar um organismo de acompanhamento para assegurar a execução das normas nacionais transpostas desta Diretiva, segundo o art. 29.º, n.ºs 1 e 2, da Diretiva.

⁷³ Regula as demonstrações financeiras anuais, as demonstrações financeiras consolidadas e os relatórios conexos de determinadas formas de empresas. Cfr. JO L 182 de 29 de junho de 2013, p. 19.

⁷⁴ O mesmo se verifica quanto às medidas do art. 10.º da Diretiva, que apenas são direcionadas a empresas com mais de 100 trabalhadores.

De sublinhar que informações mencionadas são comprovadas pela administração da empresa, contando com a intervenção dos representantes dos trabalhadores, a quem são transmitidas as metodologias usadas (cfr. art. 9.º, n.º 6, da Diretiva).

Os Estados-Membros podem incumbir os organismos de acompanhamento de reunir os dados que os empregadores entregaram às autoridades fiscais e à segurança social, relativos às informações que constam nas alíneas a) a f), do n.º 1, do art. 9.º, da Diretiva e publicá-los, possibilitando a comparação entre empregadores, setores e regiões do país, de acordo com o arts. 9.º, n.º 8 e 29.º, n.º 3, al. c), da Diretiva.

As desigualdades remuneratórias em função do sexo entre trabalhadores por categoria, por remuneração e por componentes complementares (presente no art. 9.º, n.º 1, al. g), da Diretiva) devem ser disponibilizadas a todos os trabalhadores da empresa, aos representantes dos trabalhadores e, através de requerimento, à inspeção do trabalho e aos organismos de promoção de igualdade, como resulta do art. 9.º, n.º 9, da Diretiva. Estes sujeitos têm o direito de pedir esclarecimentos adicionais. Não é referido um prazo específico para o fornecimento destas informações, no entanto, pode aplicar-se por analogia o prazo de dois meses mencionado no art. 7.º, n.º 4, da Diretiva (Fuentes Rodríguez, 2023, p. 232). Concluindo-se que existem discrepâncias remuneratórias em função do sexo injustificáveis, atendendo a critérios objetivos e neutros, estas devem ser retificadas num prazo razoável (cfr. art. 9.º, n.º 10, da Diretiva).

4.3.5. Avaliação conjunta das remunerações

Os empregadores, com o apoio dos representantes dos trabalhadores, veem-se obrigados a realizar uma avaliação conjunta das remunerações caso, após a comunicação prevista no art. 9.º da Diretiva, se verifique que, nos termos do art. 10.º, n.º 1, da Diretiva: existe uma diferença remuneratória entre os trabalhadores femininos e masculinos de, pelo menos, 5% em qualquer categoria; esta diferença não seja justificável com base em critérios objetivos e neutros em termos de género; e que esta diferença não tenha sido retificada no prazo de 6 meses a contra da data da comunicação das remunerações. Questiona-se se o prazo apresentado é suficiente para corrigir as desigualdades, especialmente se estiver em causa um acordo coletivo, que não pode ser alterado somente pelo empregador (Fuentes Rodríguez, 2023, pp. 238- 239). É necessário fixar um prazo mínimo para realizar uma negociação legítima, atendendo à complexidade da temática. Sendo esse prazo demasiado curto, as partes podem não conseguir alcançar um consenso, aumentando número de litígios.

A referida avaliação visa detetar, emendar e prevenir disparidades salariais entre homens e mulheres, que não sejam justificáveis através de critérios objetivos e neutros em razão do género. De acordo com o art. 10.º, n.º 2, da Diretiva, a avaliação engloba: a verificação da proporção de homens e mulheres por categoria profissional; referência aos níveis médios de remuneração e componentes complementares entre homens e mulheres, por categoria; as possíveis discrepâncias dos níveis médios remuneratórios, entre trabalhadores e trabalhadoras por categoria; as razões dessas desigualdades, atendendo a critérios objetivos e neutros em termos de género; menção da percentagem de homens e mulheres que obtiveram um aumento salarial, depois de usufruírem de licença de parentalidade ou de cuidador e se esse aditamento se verificou na categoria de trabalhadores relevante, durante o gozo da licença; apontar as medidas a incorporar para retificar as desigualdades salariais injustificáveis, atendendo a critérios objetivos e neutros em termos de género; e apreciar a eficácia dessas medidas. O empregador, em colaboração com os representantes dos trabalhadores, tem de corrigir as discrepâncias salariais injustificadas num prazo razoável e a aplicação das medidas exige a realização de uma apreciação ou criação de sistemas de avaliação e classificação profissional, à luz do art. 10.º, n.º 4, da Diretiva.

A avaliação conjunta das remunerações é facultada aos trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores, comunicada ao organismo de acompanhamento (*vide* art. 29.º, n.º 3, al. d), da Diretiva) e, ainda, à inspeção do trabalho e ao organismo de promoção da igualdade, mediante requerimento, segundo o art. 10.º, n.º 3, da Diretiva.

Tanto as avaliações conjuntas das remunerações como as comunicações das remunerações pretendem conscientizar os empregadores da existência de discriminações de género resultantes das estruturas de remuneração. A sua desagregação por sexo auxilia as entidades competentes a verificar desigualdades salariais em função do género em diversos setores e funções (cfr. Considerando 39 da Diretiva).

4.3.6. Diálogo social

O diálogo social desempenha um papel importante na aplicabilidade prática do princípio da igualdade remuneratória, previsto na Diretiva, tendo também destaque no direito

européu⁷⁵. Desta forma, os parceiros sociais poderão requerer fazer parte de debates sobre os direitos e deveres que resultam da Diretiva em causa. Os Estados-Membros estão encarregues de incentivar não só o diálogo social, como também a negociação coletiva de normas que pretendam reduzir as desigualdades salariais e as suas consequências na avaliação de cargos onde trabalham, maioritariamente, um dos sexos, de acordo com o art. 13.º da Diretiva. Quanto a esta norma, Fuentes Rodríguez (2023, p. 248) questiona a sua redação, visto que esta parece afirmar que a desigualdade remuneratória afeta negativamente a avaliação dos postos de trabalho, ocupados, predominantemente, por um dos sexos, quando, na realidade, visa referir que os postos de trabalho ocupados maioritariamente por um dos sexos são avaliados de forma negativa, no que toca à desigualdade salarial⁷⁶.

Os Estados-Membros podem colocar a execução da Diretiva a cargo dos parceiros sociais não deixando de ter em conta as práticas nacionais, nos termos do art. 33.º da Diretiva. De entre essas responsabilidades podem ser incumbidos de: criar metodologias para comparar e avaliar o valor do trabalho, com base em critérios objetivos e neutros (nos termos do art. 4.º, n.º 2, da Diretiva); e criar sanções pecuniárias (coimas).

4.3.7. Medidas de proteção dos trabalhadores

O legislador europeu prevê uma série de medidas que visam proteger e ressarcir o trabalhador vítima de desigualdade remuneratória. Ora, nestes casos, o trabalhador poderá propor uma ação em tribunal, na sequência de um possível recurso à conciliação⁷⁷, nos termos do art. 14.º da Diretiva. O trabalhador, em nome próprio ou por intermédio de outrem, continua a poder intentar um processo judicial depois da relação laboral findar.

Desta forma, o legislador determina que associações, organizações, organismos de promoção da igualdade, os representantes dos trabalhadores e outras entidades interessadas podem intervir em procedimentos administrativos ou processos judiciais, seja em representação ou em apoio do trabalhador vítima de desigualdade remuneratória, à luz do

⁷⁵ A promoção do diálogo social é um dos fins a alcançar pela UE, como resulta do art. 151.º do TFUE. Aliás, é também um dos objetivos da Eurofound (isto é, a fundação europeia que visa melhorar as condições de vida e de trabalho), criado pelo Regulamento (UE) 2019/127, de 16 de janeiro de 2019 (*vide* JO L 30 de 31 de janeiro de 2019, p. 74). Em sede de política social, a Comissão Europeia deve requerer parecer dos parceiros sociais, nos termos do art. 154.º, n.ºs 1 e 2, do TFUE.

⁷⁶ Cfr. A redação em causa: “(...) e incentivar o exercício do direito de negociação coletiva relativamente às medidas destinadas a combater a discriminação remuneratória e o seu impacto negativo na avaliação dos postos de trabalho predominantemente ocupados por trabalhadores de um dos sexos”.

⁷⁷ Na eventualidade do direito nacional consagrar o recurso prévio à conciliação. De qualquer forma, esta medida não pode proibir ou dificultar o acesso aos tribunais, segundo o Considerando 46 da Diretiva.

art. 15.º da Diretiva. Ao permitir que estas entidades possam intervir nestes processos, são propostas ações que, caso contrário, não ocorreriam por entraves processuais, financeiros ou risco de retaliação, de acordo com o Considerando 48 da Diretiva. Outra forma de fazer valer os direitos dos trabalhadores é através de ações coletivas (*vide* art. 30.º da Diretiva), acabando por pressionar e encorajar os empreendedores a implementar e cumprir normas relacionadas com transparência salarial. Quanto ao nosso ordenamento jurídico, o art. 2.º-A do CPT atribui às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores capacidade judiciária ativa e passiva e, ainda, concede legitimidade às associações sindicais e de empregadores para propor ações no interesse dos que representam, conforme o art. 5.º, n.º 1, do CPT.

No que diz respeito à indemnização, o trabalhador que se sinta prejudicado pela violação do princípio da igualdade remuneratória pode requerer ressarcimento pelos danos, nos termos do art. 16.º, n.º 1, da Diretiva. Pretende-se colocar o trabalhador na situação em que se encontrava antes da violação do direito ou obrigação. De referir que a indemnização ou reparação não pode ter um valor limite pré-determinado, de acordo com o art. 16.º, n.º 4, da Diretiva. Esse valor engloba, segundo o art. 16.º, n.º 3, da Diretiva: pagamento de retroativos, prémios, perda de chance, danos não patrimoniais, danos por outros motivos e juros de mora. A Diretiva determina a obrigatoriedade da coexistência entre o direito à indemnização e outros meios de reparação, já que estes não podem ser afastados pela consagração daquele. Portanto, as entidades competentes podem obrigar o empregador a corrigir os meios de fixação de salários a fim de afastar as desigualdades salariais injustificadas, informar os trabalhadores sobre o direito à igualdade remuneratória e desenvolver ações de formação para os trabalhadores dos recursos humanos sobre esta temática (cfr. Considerando 51 da Diretiva).

Diante da violação do princípio da igualdade remuneratória, as autoridades competentes ou os tribunais nacionais, mediante pedido do demandante, nos termos do art. 17.º, n.º 1, da Diretiva, emitem: ordem de cessação da infração; e ordem para que sejam adotadas medidas que visem garantir o cumprimento do princípio da igualdade de remuneração⁷⁸. Em caso de inobservância destas normas as entidades competentes devem

⁷⁸ De referir que em Portugal contamos uma ação declarativa especial destinada a dirimir os conflitos relativos à igualdade e não discriminação em função do sexo (cfr. arts. 186.º-G e ss. do CPT).

poder aplicar uma sanção pecuniária compulsória, como resulta do disposto no art. 17.º, n.º 2, da Diretiva.

Relativamente à prova, o trabalhador lesado deverá reunir toda a informação que constitua presunção de discriminação direta e indireta e entregá-la às autoridades ou tribunal competente, competindo ao empregador fazer prova de que não houve discriminação direta ou indireta, no que toca à remuneração, nos termos do art. 18.º, n.º 1, da Diretiva. Não obstante, os Estados-Membros podem optar por aplicar um regime mais favorável para o trabalhador, segundo o art. 18.º, n.º 3, da Diretiva. Na prova de trabalho igual ou de valor igual, o elemento de comparação não se deve circunscrever aos trabalhadores da empresa. É necessário considerar uma fonte única⁷⁹ em termos remuneratórios, ou seja, atentar nas informações mais relevantes da remuneração enquanto elemento de comparação, de acordo com o art. 19.º, n.º 1, da Diretiva. Na falta de um sujeito real para efetuar a comparação, poderá recorrer-se a sujeitos hipotéticos ou a estatísticas, nos termos do art. 19.º, n.º 3, da Diretiva. Neste processo, as autoridades competentes e os tribunais nacionais podem determinar que o empregador entregue todos os elementos de prova (*vide* art. 20.º, n.º 1, da Diretiva), contando que perante informações confidenciais sejam tomadas as medidas necessárias à sua proteção (*vide* art. 20.º, n.º 2, da Diretiva). Neste caso, as informações confidenciais em causa referem-se à organização da empresa e aos produtos por si concebidos (Fuentes Rodríguez, 2023, p. 245).

Devem ser criadas (se não existirem) normas nacionais para determinar quando começa a correr o prazo de prescrição, a sua duração e quando pode ser suspenso ou interrompido, para exercer direitos em sede de igualdade de remuneração, contando que não sejam inferiores a três anos. Estes prazos não podem iniciar-se sem que o demandante tenha conhecimento ou sem a presunção razoável de que sabe da existência da infração. Aliás, os Estados-Membros podem prever que os prazos de prescrição só começam a correr após findar a infração ou a relação laboral, nos termos do art. 21.º, n.º 1, da Diretiva.

O art. 22.º da Diretiva estipula a possibilidade de a parte demandante vencida ser dispensado do pagamento das custas judiciais na eventualidade de o tribunal averiguar que este tinha motivos razoáveis para propor uma ação em tribunal, por discriminação

⁷⁹ Por exemplo, se a política remuneratória resultar de legislação, convenções destinadas a vários empregadores ou, ainda, disposições aplicáveis diversas organizações ou empresas de uma sociedade que gere participações sociais ou de um conglomerado, segundo o Considerando 29 da Diretiva.

remuneratória. Esta norma surge porque os encargos resultantes da proposição de uma ação em tribunal podem determinar a desistência do recurso a tribunal por parte dos trabalhadores vítimas de discriminação salarial(Considerando 54 da Diretiva).

Em caso de violação do princípio da igualdade de remuneração serão aplicadas sanções (*vide* art. 23.º, n.º 1, da Diretiva), que abrange coimas, nos termos regulados no direito nacional (*vide* art. 23.º, n.º 2, da Diretiva). Dependendo da infração em causa, poderá ser necessário atender a circunstâncias agravantes ou atenuantes, nos termos do art. 23.º, n.º 3, da Diretiva. Um exemplo de uma circunstância agravante seria a discriminação interseccional, de acordo com o Considerando 55 da Diretiva. É necessário criar sanções para os casos em que o princípio da igualdade remuneratória é violado repetidamente, pretendendo evitar estes incumprimentos, segundo o Considerando 56 da Diretiva.

Perante o potencial risco de retaliação, os trabalhadores e os representantes dos trabalhadores não podem ser alvo de tratamento desfavorável por defender ou auxiliar a defesa dos direitos, em sede de igualdade remuneratória, de acordo com o art. 25.º, n.º 1, da Diretiva⁸⁰. Desta maneira, devem ser criadas medidas que proíbam o despedimento ou tratamento menos favorável por parte do empregador, a fim de proteger o trabalhador destas condutas, à luz do art. 25.º, n.º 2, da Diretiva.

Por fim, medidas relativas ao princípio da igualdade remuneratória devem ser incorporadas nos contratos de concessão (*vide* art. 30.º, n.º 3, da Diretiva 2014/23/UE, de 26 de fevereiro de 2014⁸¹), nos contratos públicos (*vide* art. 18.º, n.º 2, da Diretiva 2014/24/UE, de 26 de fevereiro de 2014⁸²) e nos contratos públicos pelas entidades que regulam os setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais (*vide* art. 36.º, n.º 2, da Diretiva 2014/25/UE, de 26 de fevereiro de 2014⁸³), de acordo com o art. 24.º, n.º 1, da Diretiva. O incumprimento de normas relativas à transparência salarial ou a verificação de desigualdades remuneratórias superior a 5% injustificáveis atendendo a critérios neutros em termos de género, irá afastar o operador económico da participação em procedimento de contratação pública, nos termos do art. 38.º, n.º 7, al. a), da Diretiva 2014/23/UE, do art. 57.º, n.º 4, al. a), da Diretiva 2014/24/UE e art. 80.º, n.º 1, da Diretiva 2014/25/UE, aplicáveis por força do art. 24.º, n.º 2, da Diretiva. Estas medidas têm a devida relevância por se tratarem de ramos

⁸⁰ Esta proteção também abrange as testemunhas, segundo o Considerando 58 da Diretiva.

⁸¹ Cfr. JO L 94 de 28 de março de 2014, p. 1.

⁸² Cfr. JO L 94 de 28 de março de 2014, p. 65.

⁸³ Cfr. JO L 94 de 28 de março de 2014, p. 243.

em que a probabilidade de diminuição da proteção é maior e, por conseguinte, podem ocorrer mais discriminações de género (Vallauri, 2023, p. 6).

4.3.8. Disposições horizontais

Os Estados-Membros têm de transpor a diretiva para os respetivos ordenamentos jurídicos até 7 de junho de 2026, de acordo com o art. 34.º, n.º 1, da Diretiva. Após a transposição os Estados-Membros deverão apresentar uma avaliação do impacto da mesma nos trabalhadores e empregadores de empresas com menos de 250 trabalhadores. A comunicação da execução e do impacto da Diretiva é efetuada até 7 de junho de 2031, segundo o art. 35.º, n.º 1, da Diretiva. De seguida, a Comissão Europeia elabora um relatório sobre a execução da Diretiva que será entregue ao Parlamento Europeu e ao Conselho até 7 de junho de 2033, nos termos do art. 35.º, n.º 2, da Diretiva.

A partir de 31 de janeiro de 2028 os Estados-Membros devem providenciar (à Eurostat) dados nacionais para calcular as estatísticas das desigualdades remuneratórias, não justificáveis por critérios objetivos e neutros em termos de género, por sexo, setor económico, tempo de trabalho, controlo e idade, nos termos do art. 31.º da Diretiva. A primeira comunicação de dados diz respeito a 2026 e, posteriormente, será efetuada anualmente. De realçar que, de acordo com o Regulamento (CE) n.º 530/1999, de 9 de março de 1999⁸⁴, os Estados-Membros têm de reunir dados estatísticos, de quatro em quatro anos, que permitam averiguar a existência de desigualdades salariais em função do género. A partir destas estatísticas é possível acompanhar os níveis de discrepâncias salariais, nos Estados-Membros e na UE, de acordo com o Considerando 62 da Diretiva. As informações mais importantes são encaminhadas para a Eurostat, segundo o Regulamento (CE) n.º 223/2009, de 11 de março de 2009⁸⁵.

4.4. Transposição para o ordenamento jurídico português

A transposição da Diretiva para o nosso ordenamento jurídico irá dar origem a algumas alterações à legislação já existente e, também, a criação de novas normas.

A Diretiva introduz novos conceitos, no seu art. 3.º, como nível de remuneração, nível de remuneração mediano, disparidade remuneratória mediana em função do género,

⁸⁴ Cfr. JO L 63 de 12 de março de 1999, p. 6.

⁸⁵ Cfr. JO L 87 de 31 de março de 2009, p. 164.

quartil do intervalo da remuneração, categoria de trabalhadores e discriminação interseccional, que não constam no art. 23.º do CT nem no art. 2.º da Lei n.º 60/2018.

Nas als. c) e d) do n.º 1, do já referido art. 23.º do CT constam, respetivamente, as definições de trabalho igual e trabalho de valor igual. Ora, tratam-se de normas muito relevantes pois é a partir do princípio de para trabalho igual ou de valor igual, salário igual que de determina o valor da retribuição, se acordo com o art. 270.º CT. Contudo, verifica-se uma ausência de medidas que obriguem os empregadores a criar sistemas que avaliem e comparem o valor do trabalho, tal como consta no art. 4.º da Diretiva.

O direito à igualdade no acesso ao emprego vem consagrado no art. 24.º do CT, que reúne a igualdade formal e a igualdade material, a fim de alcançar a igualdade de oportunidades, que conta com a intervenção estatal e recurso a ações positivas (Dray, 2024, p. 856). Ainda assim, não está regulado o direito do candidato a emprego de receber informações sobre a remuneração antes da entrevista de emprego⁸⁶ nem a proibição de requerer informações sobre o seu histórico salarial, como resulta do art. 5.º da Diretiva.

O legislador nacional prevê a obrigação de as políticas remuneratórias seguirem critérios objetivos e neutros em termos de género, segundo ao art. 4.º da Lei n.º 60/2018 e o art. 31.º do CT. No entanto, não se encontra estipulada a obrigação de disponibilizar aos trabalhadores esses critérios, de acordo com o art. 6.º da Diretiva. Da mesma forma, o nosso ordenamento jurídico não consagra a possibilidade de os trabalhadores poderem requerer informações sobre o seu nível de remuneração e sobre os níveis de remuneração médio, dos trabalhadores que realizam trabalho igual ou de valor igual, segundo o art. 7.º da Diretiva.

O art. 5.º da Lei n.º 60/2018 regula o plano de avaliação das diferenças salariais. Este baseia-se nos balanços de discrepâncias remuneratórias entre homens e mulheres, por empresa, profissão e qualificações, nos termos do art. 3.º, n.º 1, al. b), da Lei n.º 60/2018, enquanto o art. 9.º, n.º 1, da Diretiva apresenta um leque de informações sobre as desigualdades em causa muito mais detalhado. Além disso, a avaliação conjunta das remunerações pelos empregadores e pelos representantes dos trabalhadores, regulada no art. 10.º da Diretiva, não está presente no nosso ordenamento jurídico.

⁸⁶ É verdade que constituiu um dever do empregador informar o trabalhador sobre o valor da retribuição, a sua periodicidade, método de pagamento e a discriminação dos seus elementos, segundo o art. 106.º, n.º 3, al. h), do CT. Mas não está consagrada a obrigação de prestar esta informação antes da entrevista de emprego.

A fim de garantir a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, o art. 26.º do CT refere que as cláusulas de IRCT's ou de regulamento interno da empresa aplicáveis apenas a um dos sexos entende-se que é destinado a ambos os sexos. Ademais, o CT regula, ainda, no seu art. 479.º, a apreciação da legalidade das cláusulas de IRCT negocial, pela CITE, na prossecução do princípio da igualdade e não discriminação. Já Lei n.º 60/2018 prevê a intervenção dos parceiros sociais no seu art. 10.º, n.º 2. Contudo, e como refere Dray (2024, p. 869), “[a]quilo que o nosso Código do Trabalho não contém, de forma expressa, é uma regra similar à do artigo 13.º da Diretiva (...)”, isto é, que permita aos parceiros sociais participar em debates sobre a temática regulada na Diretiva.

No que concerne à prescrição, o art. 337.º do CT consagra a prescrição dos créditos emergentes do contrato de trabalho, consagrando o prazo de prescrição de um ano, que começa a contar do dia seguinte àquele em que findou o contrato de trabalho. Esta norma acaba por não ir ao encontro com o disposto na Diretiva. Perante a ausência na legislação nacional, deverá ser criada uma norma que estabeleça um prazo de prescrição para exercer direitos em sede de igualdade remuneratória, não inferior a três anos, assim como estabelecer quando este deverá ser suspenso ou interrompido, segundo o art. 21.º da Diretiva.

Relativamente às custas, nada consta do CT, nem em legislação avulsa, nomeadamente no Regulamento de Custas Processuais, regulado pelo DL n.º 34/2008, de 26 de fevereiro, prevê a possibilidade de isentar o demandante vencido do pagamento de custas processuais, como resulta do art. 22.º da Diretiva.

Já quanto aos contratos públicos ou de conceções, o art. 42.º, n.º 6, al. a), do DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que regula o Código dos Contratos Públicos, estipula a inserção de cláusulas nos contratos que assegurem a igualdade de género e a igualdade remuneratória no trabalho. Todavia, não existe uma norma específica que exclua os operadores económicos que incumpram as normas de transparência salarial ou verificando-se uma desigualdade salarial de 5% injustificável atendendo a critério neutros e objetivos em termos de género, de acordo com o art. 24.º, n.º 2, da Diretiva.

A proibição de atos de retaliação vem consagrada no art. 25.º, n.º 8, do CT. Apesar de já se encontrar no nosso ordenamento jurídico, a Diretiva apresenta, no seu art. 25.º, uma redação mais completa, conferindo mais proteção ao trabalhador.

Desta forma, verificamos que será necessário realizar alguns ajustes à legislação nacional. A transposição da Diretiva irá ajudar a remediar um problema que há muito existe. Ainda que não solução definitiva para a questão, é um passo que sem dúvida vai encaminhar-nos para um mundo em que não hajam desigualdades remuneratória e em que possamos ser simplesmente iguais.

5. Conclusão

Ao longo da presente dissertação procedemos à análise do quadro legal e doutrina da igualdade entre homens e mulheres nas relações laborais, com ênfase na remuneração.

A consolidação conhecimentos teóricos sobre o princípio da igualdade e não discriminação, que servem de base ao nosso ordenamento jurídico foram essenciais para iniciar a nossa investigação.

Ao entender o conceito de remuneração, e as suas várias vertentes, acrescido do princípio supramencionado, conseguimos entender o “*gender pay gap*”, as suas causas e as suas consequências futuras, ou seja, o “*gender pension gap*”. O presente estudo demonstrou que apesar de todos os esforços legais já tentados, as disparidades remuneratórias persistem. Os dados estatísticos apontam para a existência destas disparidades tanto em Portugal como a nível europeu, encontrando-se o primeiro com uma percentagem ligeiramente inferior ao segundo. Entendemos que fatores como a menor representação de mulheres em cargos de poder, conciliação entre a vida profissional e a vida familiar acabam por determinar a existência das desigualdades em sede remuneratória. Em regra, estas disparidades durante a vida laboral refletem se enquanto pensionista, isto é, estatisticamente as mulheres recebem pensões inferiores aos homens.

No que tange à Lei n.º 60/2018, procedemos à análise do seu quadro legal, reconhecendo a relevância de normas como a transparência salarial e da fiscalização de entidades como a CITE. Trata-se de um diploma que introduziu alguns avanços legislativos, designadamente, a elaboração de planos de avaliação e a disponibilização de informações estatísticas. Ainda assim, estes esforços não foram suficientes para alcançar a igualdade salarial.

A fim de fazer face aos desafios já mencionados, a Diretiva (UE) 2023/970 vem reforçar a transparência salarial, clarificar conceitos, realçar o diálogo social, entre outros. A transposição da Diretiva para o nosso ordenamento jurídico irá preencher lacunas na nossa legislação vigente. É de sublinhar a importância da transparência salarial para alcançar a igualdade efetiva, visto que a disponibilização de dados e a possibilidade de exigir explicações sobre os mesmos garante a imparcialidade necessária. É claro que este processo

depende de uma constante fiscalização por parte das entidades competentes para conseguir atingir os seus objetivos.

Ainda que a transposição da Diretiva (UE) 2023/970 constitua um marco, no que toca ao reforço da transparência salarial, a simples incorporação destas medidas no nosso ordenamento jurídico não será suficiente para colmatar as disparidades salariais existentes. Além das alterações legislativas, é indispensável fazer uma desconstrução social a fim de afastar ideias desde há muito enraizadas, que nos impedem de alcançar a igualdade.

Referências Bibliográficas

Amado, J. (2023). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. In Amado, J., Rouxinol, M., Vicente, J., Santos, C. & Moreira, T. (2.^a edição). Coimbra: Almedina.

Ambrazevičiūtė, K. (2024). Solving Wage Information Asymmetry: The Perspective of the European Union and Lithuania. *Journal of the University of Latvia. Law*, 17, pp. 159-177. Disponível em <https://doi.org/10.22364/jull.17.10>

Braun, P. (2010). Going green: Women entrepreneurs and the environment. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. Vol. 2 No. 3, pp. 245-259. Disponível em: [10.1108/17566261011079233](https://doi.org/10.1108/17566261011079233)

Buscatto, M. & Marry, C. (2009). "Le plafond de verre dans touses éclats". La féminisation des professions supérieures au xxe siècle. *Sociologie du travail*, Vol. 51, n.º 2, pp. 170-182. Disponível em <https://doi.org/10.4000/sdt.16326>

CIG. (2024). *Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2024*. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2024/12/BE-2024_11_26_FINAL-17122024.pdf

Conselho da União Europeia. (2021). *Conselho define posição comum para combater a disparidade salarial entre homens e mulheres*. Disponível em <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2021/12/06/council-agrees-on-common-position-to-tackle-gender-pay-gap/>

Conselho da União Europeia. (2022). *Conselho e Parlamento Europeu chegam a acordo provisório para eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres*. Disponível em <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2022/12/15/council-and-european-parliament-reach-provisional-deal-to-close-gender-pay-gap/>

Conselho da União Europeia. (2023). *Disparidade remuneratória em função do género: Conselho adota novas regras em matéria de transparência remuneratória*. Disponível em <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>

Cordeiro, A. (2019). *Direito do Trabalho – II – Direito Individual*. Coimbra: Almedina.

Dray, G. (2003). O Sentido Jurídico do Princípio da Igualdade: Perspetiva Luso-Brasileira. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, n.º 2, pp. 113-137. Disponível em: <https://esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/viewFile/43/43>

Dray, G. (2024). Igualdade Retributiva: A Diretiva da Transparência Remuneratória e o Regime Nacional. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano IV. Disponível em https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-especial/19-igualdade-retributiva-a-diretiva-da-transparencia-remuneratoria-e-o-regime-nacional/?doing_wp_cron=1739197876.9406569004058837890625

Eurofound. (2020a). *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>

Eurofound. (2020b). *At your service: Working conditions of interactive service workers*, *European Working Conditions Survey 2015* series. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/your-service-working-conditions-interactive-service-workers>

Fernandes, A. (2023). *Direito do Trabalho* (22.ª edição). Coimbra: Almedina.

Fernández García, A. (2024). La transparencia retributiva previa al empleo de la Directiva 2023/970. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, n.º 51. Disponível em <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26267>

Fuentes Rodríguez, F. (2023). La Directiva 2023/970, por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia en materia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 168, pp. 223-249. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167638>

Grzesiak, L. (2024). From Theory to Practice: Polish Pay And Labour Law Professionals' Views On The Pay Transparency And The EU Directive. *Silesian University of Technology Publishing House*, n.º 4, pp. 105-120. Disponível em <http://dx.doi.org/10.29119/1641-3466.2024.204.6>

Howard, E. (2024). Intersectional discrimination and EU law: Time to revisit Parris. *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 24, n.º 4, pp. 292-312. Disponível em <https://doi.org/10.1177/13582291241285336>

Leitão, L. (2023). *Direito do Trabalho* (8.ª edição). Coimbra: Almedina.

Martinez, P. (2023). *Direito do Trabalho* (11.ª edição). Coimbra: Almedina.

Medeiros, R. (2016). *O Direito Fundamental à Retribuição: em especial, o princípio a trabalho igual salário igual*. Lisboa: Universidade Católica Editora.

Mestre, B. (2020). *Direito Antidiscriminação: uma perspetiva europeia e comparada*. Porto: Vida Económica – Editorial, SA.

Moreira, T. (2023). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. In Amado, J., Rouxinol, M., Vicente, J., Santos, C. & Moreira, T. (2.ª edição). Coimbra: Almedina.

OIT. (2013). *Igualdade Salarial: Um guia introdutório*. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665535.pdf

Queiroz, C. (2023). A discriminação em função do sexo e o princípio da igualdade salarial. In Redinha, M., Rouxinol, M. & Rato, J. (Dir.), *Revista Questões Laborais n.º 62* (pp. 41-77). Coimbra: Almedina.

Ramalho, M. (2018). Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas. In Ramalho, M. & Moreira, T. (Coord.), *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho - O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional*. (Estudos APODIT 4, pp. 101-116). Lisboa: AAFDL Editora.

Ramalho, M. (2019). Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática. In Ramalho, M. & Moreira, T. (Coord.), *A Igualdade nas Relações de Trabalho* (Estudos APODIT 5, pp. 11-19). Lisboa: AAFDL Editora.

Ramalho, M. (2023). *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais* (9.ª edição). Coimbra: Almedina.

Rebelo, G. (2020). *Estudos de Direito de Trabalho* (Vol. 2) (1.ª edição). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Ribeiro, A. e Rouxinol, M. (2024). A Portuguese Tale on the Minimum Wage Directive and the Role Played by Autonomous but Economically Dependent Workers. *Diritti Lavori Mercati International*, n.º 2, pp. 353-369. Disponível em: <https://www.ddllmm.eu/a-portuguese-tale-on-the-minimum-wage-directive-and-the-role-played-by-autonomous-but-economically-dependent-workers/>

Rojo Torrecilla, E. (2024). Transparencia retributiva y principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Retos del Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2023/970 de 10 de mayo de 2023. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, Vol. 9, n.º 2, pp. 9-30. Disponível em <https://doi.org/10.20318/femeris.2024.8638>

Roqueta Buj, R. (2023). La Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, Vol. 4, n.º 3, pp. 70-92. Disponível em <https://doi.org/10.20318/labos.2023.8253>

Rouxinol, M. (2024). *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais* (1.ª edição). Coimbra: Almedina.

Vallauri, M. (2023). Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva. *Lavoro Diritti Europa: Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n.º 3. Disponível em <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/diritto-comunitario-e-diritto-del-lavoro/1454-direttiva-ue-2023-970-una-nuova-strategia-per-la-parita-retributiva>