



A Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens por Trabalho Igual ou de Igual Valor – estudo de caso

Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Mariana Vieira Fidalgo

Leiria, outubro de 2021



A Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens por Trabalho Igual ou de Igual Valor – estudo de caso

Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Mariana Vieira Fidalgo

Relatório de Estágio realizado sob a orientação da Prof. Doutora Ana Lambelho,
Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, outubro de 2021

Originalidade e Direitos de Autor

O presente relatório de estágio é original, elaborado unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para 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, Mestrado em Solicitadoria de Empresa, no ano letivo 2020/2021 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 (se aplicável).

Agradecimentos

À minha família, por terem sido o meu pilar de apoio nesta e em todas as etapas da minha vida.

Às professoras Ana Lambelho e Ana Filipa Conceição, por toda a atenção e tempo despendido, pelos bons conselhos, orientações e ensinamentos.

Às Dras. Joana de Sá e Susana Valente, pela oportunidade de estágio proporcionada.

Ao Dr. Luís Gonçalves Lira e à Dra. Andreia Damásio, pela dedicação, compreensão e partilha de conhecimento.

À Dra. Paula Oliveira e a todas as pessoas dos departamentos de Laboral e Recuperação de Crédito e Insolvência da PRA, pela gentileza e simpatia com que me receberam e acompanharam.

À minha companheira e amiga de percurso, Mara, por toda a bondade, companhia e apoio.

Às minhas amigas Bene, Inês, Tânia, Sofia e Filó, por serem as melhores amigas e pessoas, por fazerem parte da minha vida e por estarem sempre presentes em todos os momentos.

Resumo

O presente relatório foi desenvolvido no âmbito do estágio curricular do Mestrado em Solicitação de Empresa.

Começamos por caracterizar a entidade de acolhimento e apresentar algumas das tarefas desenvolvidas ao longo dos meses em que o estágio decorreu.

De seguida, abordamos o tema da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, recorrendo a referências jurisprudenciais e doutrinárias. Primeiramente, descrevemos e analisamos a evolução da sua presença nos normativos internacionais, europeus e nacionais. Logo depois, explicamos a noção de trabalho igual ou de igual valor, apontando os critérios de avaliação do trabalho, e expomos as definições de discriminação direta e de discriminação indireta.

O ponto de foco do presente relatório é a auditoria empresarial em matéria remuneratória que acompanhámos no estágio. Partindo da situação prática que experienciámos, apresentamos seis situações de disparidade salarial entre homens e mulheres, clarificando a sua legitimidade com base nos elementos teóricos abordados anteriormente.

Palavras-chave: estágio, relatório, igualdade remuneratória, auditoria empresarial

Abstract

This report was developed within the curricular internship of the master's degree in Solicitadora de Empresa.

We started by characteristicizing the host entity and presenting some of the tasks developed over the months in which the internship took place.

Next, we address the theme of equal pay between men and women, using jurisprudential and doctrinal references. First, we describe and analyze the evolution of its presence in international, european and national regulations. Soon after, we explain the notion of work equal to or of equal value, pointing out the criteria for evaluating the work, and expose the definitions of direct discrimination and indirect discrimination.

The focal point of this report is the corporate audit in matters of remuneration that we have accompanied in the internship. Starting from the practical situation we experienced, we present six situations of gender pay gap, clarifying their legitimacy based on the theoretical elements discussed above.

Keywords: internship, report, equal pay, business audit

Índice

Originalidade e Direitos de Autor	iii
Agradecimentos.....	iv
Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Lista de Siglas e Acrónimos	viii
1. Introdução	1
2. Sobre o Estágio	3
2.1. Caraterização da entidade de acolhimento	3
2.2. Tarefas desenvolvidas ao longo do estágio	5
3. Sobre a igualdade remuneratória entre mulheres e homens.....	14
3.1. Do enquadramento legal	14
3.1.1. Nos planos internacional e do direito da União Europeia	15
3.1.2. No plano nacional.....	19
3.1.3. O peso dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho	26
3.2. O Princípio «A Trabalho Igual, Salário Igual»	29
3.2.1. Noção de trabalho igual ou de igual valor.....	30
3.2.2. Os critérios de avaliação do trabalho.....	32
3.2.3. Noção de discriminação direta e indireta	34
3.3. Breves notas sobre ónus da prova da situação de discriminação com base no sexo	37
4. Sobre o caso em concreto – Auditoria empresarial sobre igualdade de remuneração.....	39
5. Conclusão	48
Bibliografia	51
Jurisprudência.....	54
Anexo A.....	56
Anexo B	57

Lista de Siglas e Acrónimos

Ac.	Acórdão
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
al.	Alínea
art.º	Artigo
ASAE	Autoridade de Segurança Alimentar e Económica
CAE	Classificação Portuguesa das Atividades Económicas
CCT	Contrato Coletivo de Trabalho
Cf.	Conforme
CRP	Constituição da República Portuguesa
IBAN	<i>International Bank Account Number</i>
n.º	número
p.	Página
pp.	Páginas
proc.	Processo
ss	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRP	Tribunal da Relação do Porto
v.	Ver

1. Introdução

Nas últimas décadas tem-se assistido à crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho e à diversificação da sua presença nas várias profissões e setores de atividade, mesmo naquelas anteriormente consideradas como masculinas, permitindo-lhes desenvolver um papel mais ativo na defesa dos seus direitos.

Apesar da contribuição e preocupação do legislador com a valorização do trabalho das mulheres, através da consagração constitucional do princípio de que para trabalho igual salário igual, e da criação de políticas de contribuição para a promoção da igualdade, a discriminação com base no sexo é ainda uma realidade para muitas mulheres, sendo as diferenças salariais a forma mais comum de desigualdade entre homens e mulheres.

No presente relatório de estágio comprometemo-nos a estudar o tema da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor, ainda que de forma relativamente sucinta, dada a dimensão e importância do tema.

O tema a abordar foi escolhido no âmbito do estágio curricular do Mestrado de Solicitadoria de Empresa, e versa sobre uma auditoria em matéria remuneratória elaborada ao longo do mesmo. Por conseguinte, a par do estudo teórico do tema, iremos analisar as diferenças salariais detetadas na referida auditoria.

Primeiramente, iremos dar uma visão daquilo que foi a nossa experiência durante o estágio, bem como explicaremos, resumidamente, algumas das tarefas que nos foram atribuídas pelos Departamentos de Laboral e Recuperação de Créditos e Insolvência, áreas abrangidas pelo estágio.

Seguidamente, passaremos para o estudo do tema central que se dividirá em três partes principais. De início, pretendemos fazer um enquadramento legislativo do princípio para trabalho igual, salário igual, destacando cronologicamente os normativos internacionais comunitários que fazem referência ao princípio, bem como, estudaremos as normas nacionais, nomeadamente, as vertidas na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho, e na recente Lei n.º 60/2018, de 20 de agosto, mais conhecida como Lei da Igualdade Remuneratória.

Consideramos também de elevada relevância a abordagem do peso que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho têm em matéria remuneratória, tendo em conta a dificuldade de conciliação que existe entre o princípio da liberdade sindical e o princípio para trabalho igual, salário igual.

Na segunda parte do estudo do tema, trataremos do princípio para trabalho igual salário igual propriamente dito, apresentando as noções de trabalho igual, de trabalho de igual valor, os critérios de avaliação do trabalho, e de discriminação direta e indireta, tendo por base referências doutrinárias e jurisprudenciais, bem como iremos dar umas breves luzes sobre ónus da prova em situação de discriminação com base com sexo.

Por último, a terceira parte do estudo do tema versará sobre a descrição da auditoria empresarial em matéria remuneratória, com destaque para as seis situações de disparidade salarial encontradas, que tentaremos justificar, tendo como suporte toda a investigação teórica realizada ao longo do relatório.

2. Sobre o Estágio

2.1. Caracterização da entidade de acolhimento

O presente relatório é elaborado no âmbito do estágio curricular do Mestrado de Solicitadoria de Empresa, que decorreu na PRA - Raposo, Sá Miranda & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL, de ora em diante PRA, no seu escritório de Leiria, localizado na Avenida 22 de Maio - Edifício Praça Nova n.º 24, 1-K 2415-396 Leiria, e que teve a duração de 1260 horas.

Fundada em 2001, a PRA resulta da fusão entre as sociedades Pedro Raposo & Associados, Sá Miranda & Associados e Almeida Correia, Ney da Costa & Associados e, à data, é constituída por mais de cento e trinta profissionais.

A PRA opera através de escritórios próprios em várias regiões do país (designadamente: Algarve, Leiria, Lisboa, Ponta Delgada e Porto), mantendo também parcerias com escritórios de outros pontos do globo, como a Cidade da Praia, Díli, Luanda, Macau, Maputo, Rio de Janeiro e São Paulo.

Relativamente às áreas de prática, a PRA está organizada em diferentes departamentos que atuam nos seguintes ramos: Administrativo e Contratação Pública; Comercial, Contratos e Concorrência; Contencioso e Arbitragem; Contencioso Penal; *Corporate*; Família e Sucessões; Fiscal; Imobiliário e Veículos de Investimento; Laboral; Propriedade Intelectual e Privacidade; Recuperação de Crédito e Insolvência; e ainda Unidade Económica da Farmácia e do Medicamento; Unidade Económica dos Transportes; Unidade Económica *Entertainment*; e Unidade Económica do Dano Corporal.

Foi-nos dada a oportunidade de realizar estágio curricular em dois dos departamentos da Sociedade - Laboral e Recuperação de Crédito e Insolvência - cujas competências passamos a descrever.

O Departamento de Recuperação de Crédito e Insolvência tem competência ao nível da recuperação de créditos na vertente pré-insolvencial, dando especial importância à negociação da dívida, nomeadamente através de mecanismos como o Processo Especial de

Revitalização¹, o Plano de Ação para o Risco de Incumprimento e o Procedimento Extrajudicial de Regularização de Situações de Incumprimento². Este Departamento tem também competência para a recuperação de créditos na vertente judicial, intervindo através da defesa e cobrança coerciva dos créditos dos seus clientes em contencioso.

No que respeita à vertente da insolvência e recuperação de empresas, o Departamento presta essencialmente um serviço de acompanhamento dos mecanismos processuais, pessoais e contabilísticos, tendentes à insolvência ou à recuperação das pessoas coletivas e singulares.

O Departamento de Laboral é competente para acompanhar os seus clientes tanto na vertente de contencioso como na de consultoria, auxiliando-os para que estes atuem em permanente conformidade, prevenindo litígios. A equipa atua: ao nível da contratação (através do acompanhamento da empresa e do trabalhador na celebração dos contratos de trabalho), nas vicissitudes durante a sua vigência e na cessação dos contratos de trabalho; na elaboração dos regulamentos internos e dos códigos de conduta das empresa; aconselhando em todas as questões relacionadas com a Segurança Social; prestando assessoria na constituição, organização e determinação de meios materiais e humanos exigidos no âmbito da prevenção de riscos laborais; na negociação de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (de ora em diante abreviadamente designados por IRCTs), tanto em representação das empresas e respetivas associações, como em representação das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores. Para além do referido, a equipa ainda assegura a realização de ações de formação, preparadas de acordo com as necessidades do cliente.

O nosso estágio curricular iniciou-se a 12 de outubro de 2020, tendo decorrido presencialmente até meados de dezembro, altura em que, devido à situação epidemiológica provocada pela pandemia de SARS-COV-2 - que afetou de forma transversal toda a

¹ Conhecido como PER, e consagrado nos artigos 17º-A e ss do C.I.R.E., este processo destina-se a empresas que estejam numa situação económica difícil ou em situação de insolvência iminente (mas ainda suscetível de recuperação), e tem como objetivo a negociação de um acordo com os credores, por forma a garantir a revitalização da empresa.

² Os denominados PARI e PERSI foram criados pelo Decreto-Lei n.º 227/2012, de 25 de outubro, e de acordo com o preâmbulo do referido diploma, o primeiro consiste num plano que cada instituição de crédito deve adotar, onde devem estar fixados os procedimentos e medidas de acompanhamento da execução dos contratos de crédito com os clientes, por forma a detetar precocemente indícios de risco de incumprimento. Já o PERSI, traduz-se num procedimento interno e extrajudicial a adotar pelas instituições de crédito quando exista incumprimento por parte do cliente, no qual é feita uma avaliação da capacidade financeira do mesmo, e, se for viável, apresentadas propostas para a regularização dessa situação.

população e setores de atividade - a PRA determinou a adoção do regime de teletrabalho, regime esse que se manteve até ao término do estágio: 27 de maio de 2021.

Em termos de organização do tempo de trabalho, o estágio foi dividido entre as duas áreas, de forma alternada, semanalmente, o que facilitou a consolidação de conhecimentos, pois permitiu que não nos mantivéssemos afastadas de nenhuma das áreas durante muito tempo.

2.2. Tarefas desenvolvidas ao longo do estágio

Ao longo desta experiência desempenhámos tarefas variadas em ambas as áreas, as quais passamos a expor sucintamente.

Em laboral, a primeira semana iniciou-se com o estudo de um Contrato Coletivo de Trabalho, doravante CCT, potencialmente aplicável a uma empresa cliente. Neste estudo realizámos alguns procedimentos prévios essenciais, a saber: pesquisa, no site <http://www.sicae.pt/>, do CAE da empresa em questão³; pesquisa, no site <https://www.dgert.gov.pt/ferramenta-para-pesquisa-de-convencoes-coletivas>, da CCT aplicável, através da introdução do CAE que resultou da pesquisa anterior, do distrito e do concelho da empresa. Da pesquisa resultou um conjunto de CCTs potencialmente aplicáveis. Com os resultados em mãos, e sabendo que a empresa não estava filiada em associação de empregadores e que os trabalhadores ao seu serviço também não estavam filiados em sindicato, seguimos para a análise do âmbito de aplicação, um dos passos mais importantes a verificar, visto que, é necessário que o âmbito de aplicação do CCT corresponda com o da atividade efetivamente desenvolvida pela empresa. Após nos apercebermos da existência dois CCTs possivelmente aplicáveis, estendidos a todo o território nacional através de Portaria de Extensão publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, exatamente na mesma data e cujo conteúdo também englobava o objeto social da empresa, chegámos à conclusão que o CCT mais adequado seria o que abrangia todo o setor de atividade da empresa, uma vez que, de acordo com o art.º 481º do Código do Trabalho, esse prevalece sobre aqueles que se reportam apenas à profissão ou profissões que da convenção constam (como era o caso da outra opção de CCT).

³ Uma empresa pode ter mais do que um CAE, sendo que, nesse caso existe sempre um CAE principal, considerando-se os restantes como secundários.

Conhecendo o CCT aplicável à empresa, procedemos à elaboração da respetiva Nota Jurídica, um documento a ser entregue ao cliente onde são listados os pontos essenciais da convenção (geralmente, aqueles que se reportam às quantias a pagar pela empresa aos seus trabalhadores), bem como os regimes especiais a ter em consideração, como o regime de contratação a termo, limites do trabalho suplementar e também o regime do trabalho por turnos.

As duas atividades descritas foram desenvolvidas por diversas vezes ao longo do estágio para diferentes clientes, surgindo sempre resultados distintos.

No decorrer das restantes semanas realizámos alguns estudos de maneira a obter respostas para algumas dúvidas levantadas por clientes. Os temas desses estudos foram: fundo de garantia salarial, fundo de compensação de trabalho e fundo de garantia de compensação de trabalho; mapas de horário de acordo com as normas do Código do Trabalho; a possibilidade de exigir aos trabalhadores a realização de exames e testes médicos; a interrupção do período de gozo de férias por falecimento de familiar; o estatuto do cuidador informal; o contrato de serviço doméstico; o estatuto do trabalhador-estudante; e o regime do *lay-off* simplificado.

Ademais, foram-nos apresentadas algumas situações de cessação de contratos de trabalho dos trabalhadores ao serviço de empresas clientes da PRA, particularmente nas seguintes modalidades de cessação:

i) Caducidade de contrato a termo certo – foi-nos proposto elaborar a comunicação da intenção de não renovação do contrato e o cálculo dos créditos laborais devidos ao trabalhador à data da cessação;

ii) Despedimento por extinção do posto de trabalho – no qual analisámos a intenção do despedimento por extinção do posto de trabalho enviada à trabalhadora, procedendo à elaboração da comunicação da decisão de extinção do posto de trabalho, bem como ao preenchimento do documento de comunicação à ACT, da declaração da situação de desemprego a entregar à trabalhadora, e o acordo para marcação dos dias de férias por gozar. Para além da documentação já referida, também colaborámos no cálculo dos montantes referentes a créditos laborais das trabalhadoras.

iii) Denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador – analisámos a carta de denúncia enviada pela trabalhadora à entidade empregadora, procedendo ao cálculo do montante a que aquela tinha direito a título de créditos laborais.

iv) Acordo de revogação simples – procedemos à adaptação de uma minuta de acordo de revogação ao caso concreto, inserindo a informação do trabalhador e da entidade empregadora, e, de seguida, redigimos o certificado de trabalho para entrega ao trabalhador.

v) Acordo de revogação como via alternativa ao despedimento por extinção do posto de trabalho – adequámos uma minuta do documento do acordo de revogação a celebrar entre as partes com base na informação transmitida e com base nos recibos de vencimento do trabalhador enviados, e, posteriormente, concretizámos a declaração de desemprego e o certificado de trabalho a entregar ao colaborador.

No decurso do estágio redigimos também algumas cartas de advertência a trabalhadores por parte da entidade empregadora por violação de deveres laborais a que estavam adstritos. Este mecanismo funcionou em jeito de aplicação de uma das sanções disciplinares previstas no art.º 328º do Código do Trabalho – repreensão registada – e, portanto, consistiu numa chamada de atenção escrita aos trabalhadores para um comportamento censurável por estes praticado; repreensão esta que ficou registada no registo de sanções disciplinares da empresa. Para além disso, redigimos contratos de trabalho sem termo, a termo certo, a termo incerto e a tempo parcial, assim como alguns aditamentos a contratos de trabalho, como é disso exemplo, os acordos de isenção de horário de trabalho.

Finalmente, desenvolvemos, em colaboração com uma colega de Mestrado, também estagiária na PRA, uma *Due Diligence* a uma empresa cliente da PRA, sita no Algarve.

Esta tarefa teve a duração de um mês completo devido à sua maior complexidade.

Uma *Due Diligence* consiste numa auditoria de uma pessoa ou empresa a outra empresa, antes da celebração de um contrato entre empresas — na maioria das vezes uma aquisição ou fusão —, com o objetivo de inspecionar todos os documentos pertencentes à empresa e concluir acerca do que está conforme ou contrário à lei. Existindo desconformidades com o que consta da lei, assinalam-se as contraordenações associadas, que no momento da celebração do contrato, poderão contribuir para a redução do valor a acordar.

Esta é uma investigação que é feita ao nível de todas as áreas juridicamente relevantes, como por exemplo, fiscal, *corporate*, laboral, entre outras, consoante o caso específico.

A nossa análise baseou-se apenas nos documentos relacionados com questões de Direito do Trabalho, Direito da Segurança Social e Direito da Segurança e Saúde no Trabalho.

Numa primeira fase analisámos o CCT potencialmente aplicável à empresa e todos os seus documentos internos (organograma da estrutura de grupo; organograma funcional; norma de higiene e segurança; norma de utilização de viaturas pelos trabalhadores; código de conduta; equipa de segurança e saúde no trabalho; instruções gerais de segurança; manual de acolhimento e norma de medidas internas de autoproteção). A par disto, verificámos também quais os documentos que obrigatoriamente deveriam estar afixados na empresa e se efetivamente o estavam.

De seguida, explorámos todos os documentos respeitantes aos trabalhadores ao serviço da empresa, nomeadamente, os seus mapas de horário de trabalho, mapas de férias, registo de faltas, contratos de trabalho, comunicações de admissão dos trabalhadores e de cessação de contratos de trabalho à Segurança Social, comprovativos de Declarações Mensais de Rendimentos, a listagem de acidentes de trabalho, os comprovativos de comunicação de adesão aos fundos de compensação, os comprovativos da comunicação de acidentes de trabalho ocorridos à seguradora, entre muitos outros. O essencial na análise de todos estes documentos foi a verificação do cumprimento dos prazos estabelecidos por lei (no caso das comunicações obrigatórias) e do cumprimento dos requisitos que dos documentos deveriam constar de acordo com a lei (como por exemplo, nos contratos a termo certo, os motivos justificativos).

Posteriormente, e após transpor toda a informação dos recibos de vencimento dos trabalhadores ao serviço da empresa cliente em determinados meses dos anos de 2015 a 2021 para uma tabela Excel (o que facilitou bastante a visualização e análise do seu conteúdo), tentámos identificar situações de discrepância salarial entre trabalhadores, averiguando as habilitações literárias, antiguidade, categoria e funções desempenhadas.

Além disso, avaliámos também os registos de tempos de trabalho, dos quais nos foi possível retirar a informação acerca da prestação de trabalho suplementar (visto que a empresa não tinha registo autónomo de trabalho suplementar, sendo essa uma das contingências assinaladas no relatório). Destes registos conseguimos reconhecer várias

situações de trabalhadores cuja prestação de trabalho suplementar violava os limites impostos pelo CCT aplicável, incongruências estas que também foram assinaladas no relatório da *Due Diligence*.

Em relação às pessoas prestadoras de serviços à empresa, que neste caso se tratava apenas de formadores profissionais, foi-nos pedido para averiguar, à luz do artigos 11º e 12º do CT, se não estaríamos perante uma situação de “falsos recibos verdes”, isto de acordo com documento do qual constava o local da prestação do serviço, o horário e o número de horas prestadas, e os instrumentos utilizados pelos formadores; e ainda de acordo com a informação constante das faturas de pagamento emitidas, que nos permitiram verificar a periodicidade e regularidade dos pagamentos efetuados aos vários prestadores de serviços. No final, concluímos estar tudo legalmente conforme, porquanto, apenas se verificou uma das características mencionadas no art.º 12º do CT para cada prestador de serviços⁴, pelo que, não foi assinalada nenhuma irregularidade.

Apesar da mera descrição do que foi a tarefa no seu todo, é perceptível a importância da mesma, pois, não só envolveu um estudo abrangente sobre vários domínios do Direito do Trabalho, como nos permitiu colher o máximo de conhecimento sobre o funcionamento de certos procedimentos na prática, tendo sido, portanto, uma experiência bastante enriquecedora e agradável de realizar na companhia de uma colega estagiária.

No Departamento de Recuperação de Créditos e Insolvência, desempenhámos tarefas fundamentalmente relacionadas com processos pré-insolvenciais e de insolvência, contribuindo em variadas fases dos mesmos.

De início, foi-nos dado a conhecer o portal *Citius* e explicadas todas as suas funcionalidades. Desta forma, tornou-se mais prático aceder à informação relativa aos processos judiciais em curso e enviar eletronicamente peças processuais respeitantes aos mesmos.

⁴ O art.º 12º do CT refere que se pode presumir pela existência de um contrato de trabalho quando se verifiquem “algumas” das características por ele elencadas. A jurisprudência e a doutrina maioritária têm entendido que basta que se verifiquem duas dessas características, na medida em que, duas são suficientes para estarmos perante uma pluralidade de características. Neste sentido: Lambelho, A. & Gonçalves, L. (2017). *Direito do Trabalho: da teoria à prática*. Lisboa: Rei dos Livros, p. 83; Falcão, D. & Tomás, S. T. (2020). *Lições de Direito do Trabalho: A relação individual de trabalho* – 8ª Edição. Coimbra: Almedina, pp. 37 e 38. Ainda neste sentido, veja-se o Ac. do TRP de 10/10/2016, sobre o proc. n.º 434/14.3TTVNG.P1, no qual foi relator António José Ramos, disponível em: <http://www.dgsi.pt/>.

Dessas peças processuais enviadas, destacamos a procuração forense, o requerimento para acesso ao processo, a comunicação eletrónica para indicação do IBAN, pois foram aquelas que produzimos mais vezes e que nos encarregamos de enviar para os processos respetivos.

Também nos foi sugerida a elaboração de alguns requerimentos mais específicos, como por exemplo:

i) requerimento para que fosse concedida isenção do pagamento de custas e honorários a cliente da PRA;

ii) pedido de exoneração do passivo restante da insolvente, conforme o art.º 236º do Código da Insolvência e Recuperação de Empresas (doravante CIRE);

iii) requerimento para impugnação da venda de quinhão hereditário da insolvente sobre um bem imóvel pertencente a herança indivisa – isto porque a herança ainda não tinha sido partilhada, e por isso, o imóvel vendido não podia ser considerado como bem da insolvente, visto que esta apenas tinha direito a um quinhão da herança, e não a um quinhão daquele imóvel específico;

iv) requerimento para atualização do rendimento indisponível de insolvente a quem foi concedida a exoneração do passivo restante – dado que, aquando da sentença que decretou a exoneração do passivo restante, foi fixado um rendimento indisponível no valor € 600,00, montante esse que à data (ano de 2017) ultrapassava o valor da retribuição mínima mensal garantida, que era de € 557,00 mensais. Porém, em 2021, o salário mínimo é de € 665,00, considerado, pois, o valor mínimo e necessário para garantir o sustento digno da pessoa insolvente e do seu agregado familiar, pelo que foi necessário requerer junto do tribunal a atualização do rendimento indisponível da insolvente.

À semelhança do sucedido na área de laboral, neste Departamento também foram realizados alguns estudos sobre temas específicos, nomeadamente sobre o Sistema Público de Apoio à Conciliação no Sobre-Endividamento⁵; a legitimidade e licitude para a resolução

⁵ Criado recentemente pelo Decreto-Lei n.º 105/2020, de 23 de novembro, o SISPACSE surge como um meio extrajudicial de resolução alternativa de litígios, cujo objetivo é fazer frente aos efeitos provocados pela pandemia da doença COVID-19 nos rendimentos das pessoas singulares, que implicaram a mora e o incumprimento das suas obrigações pecuniárias.

Essencialmente, o SISPACSE funciona como um instrumento voluntário de negociação e conciliação entre o devedor e os seus credores, com vista à obtenção de um acordo satisfatório a ambas as partes, sempre

de contrato de financiamento durante a vigência de um Processo Especial de Revitalização; a citação de insolvente em processo de insolvência intentado por outro legitimado; a novação da dívida decorrente de empréstimo por livrança com a aprovação e homologação de Processo Especial de Revitalização; a tramitação para a inscrição de empresa na plataforma e-leilões e respetivos documentos obrigatórios; e ainda sobre a tramitação do Processo Especial de Revitalização.

Para além do descrito, executámos algumas tarefas mais práticas, como é o caso de reclamações de créditos laborais, das quais constavam todos os valores a que os trabalhadores tinham direito e pretendiam reclamar no processo de insolvência das suas entidades empregadoras; preparámos informação para ser enviada aos clientes com esclarecimentos acerca do estado dos seus processos; redigimos cartas de resposta a algumas interpelações recebidas pelos clientes por entidades como a ASAE; redigimos cartas para interpelar devedores, requerendo o pagamento dos valores em dívida aos credores e clientes da PRA; e ainda procedemos à consulta do mapa de responsabilidades de crédito de clientes no site *online* do Banco de Portugal.

Por último, e por considerarmos ser uma tarefa que importa uma descrição mais pormenorizada, iremos expor o procedimento que levamos a cabo para a elaboração de uma petição inicial de apresentação à insolvência por parte de uma pessoa coletiva.

Em primeiro lugar, foi necessário reunir todos os documentos obrigatórios nos termos do art.º 24º do CIRE, e indispensáveis para comprovar e relatar a situação de insolvência da empresa requerente. Neste sentido, e para facilitar o trabalho ao cliente no momento da junção da documentação exigida, a PRA criou uma lista onde é descrita toda essa documentação a enviar para dar início ao processo.

No caso em apreço, foram enviados os seguintes documentos: o mapa de credores em conformidade com o art.º 21º, n.º 1, al. a) do CIRE, ou seja, com indicação, por ordem alfabética, os credores e respetiva morada, os seus créditos e natureza dos mesmos, as garantias sobre esses créditos, a sua data de vencimento e ainda a relação entre os credores e a sociedade insolvente; o mapa de execuções pendentes em tribunal, que era apenas uma neste caso (art.º 24º, n.º 1, al. b) do CIRE); o descritivo da história da empresa com explicação da atividade ou atividades a que se dedicou nos últimos três anos e a indicação

com o acompanhamento de um conciliador que auxilia os intervenientes e propõe as soluções que considera mais adequadas aos casos em concreto.

do motivo que considera ter provocado a situação de insolvência - art.º 21º, n.º 1, al. c) do CIRE; as contas anuais relativas aos três últimos exercícios e informação sobre as alterações mais significativas do património ocorridas posteriormente à data a que se reportam as últimas contas, exigidas pelo art.º 21º, n.º 1, al f) do CIRE, tendo o cliente apresentado os balancetes de 2017, 2018, 2019 e 2020, a demonstração de resultados de 2018 e os comprovativos da entrega da declaração da Informação Empresarial Simplificada correspondente aos anos de 2017 e 2019; o mapa de trabalhadores ao serviço (art.º 24º, n.º 1, al. i) do CIRE); a certidão permanente, que serviu como documento comprovativo dos poderes do representante; e a ata a documentar a deliberação da iniciativa do pedido por parte do respetivo órgão social de administração, nos termos da al. a) do n.º 2 do CIRE.

Para além dos referidos documentos, tivemos acesso à procuração forense assinada, conferindo poderes à advogada da PRA responsável pelo processo para representar o cliente; e ainda à declaração de aceitação enviada por administrador de insolvência, aceitando ser nomeado para prosseguir com o processo. Visto este ser um processo com previsibilidade de existência de atos de gestão que requeriam especiais conhecimentos, e que aquele já era conhecedor da situação financeira da empresa, requereu-se na petição inicial a sua nomeação, fundamentada nos termos dos artigos 32º, n.º 1 e 52º, n.º 2 do CIRE.⁶

Recolhidos os documentos, seguiu-se a redação da petição inicial de acordo com o art.º 23º do CIRE. A petição foi dividida em duas partes: uma primeira parte sobre a apresentação da empresa, onde foram indicadas todas as informações essenciais sobre a mesma, como a sua firma, sede, capital social, objeto social, número de sócios, respetivas quotas, e gerentes da daquela, informação essa que foi retirada da mencionada certidão permanente.

De seguida, recorrendo ao documento indicado no art.º 24.º n.º1 c) CIRE, descrevemos a atividade da empresa nos seus últimos três anos, estabelecendo uma interligação com os documentos contabilísticos enviados, o que nos permitiu comprovar que a empresa se encontrava impossibilitada de cumprir as suas obrigações vencidas, o que configura o

⁶ Como nos indica Epifânio, M. R. (2019). *Manual de Direito da Insolvência*. Coimbra: Almedina, p. 72, “o juiz deve nortear a sua nomeação pelos seguintes critérios: a escolha recai em entidade inscrita na lista oficial de administradores da insolvência”, sendo “a nomeação do administrador da insolvência realizada através de sistema informático que garanta a aleatoriedade da escola e da distribuição igualitária dos administradores judiciais nos processos”. No entanto, o juiz pode “atender à proposta eventualmente apresentada na petição inicial” nos processos que se encaixem nas disposições dos artigos 32º, n.º 1 e 52º, n.º 2 do CIRE.

pressuposto objetivo do processo de insolvência consagrado n.º 1 do art.º 3º do CIRE, concluindo-se que a empresa se encontrava numa situação de insolvência atual.

Por fim, finalizámos a petição inicial requerendo a declaração de insolvência da empresa em questão, e apresentámo-la no portal *Citius*, à qual anexámos os documentos comprovativos e assinalados na mesma.

3. Sobre a igualdade remuneratória entre mulheres e homens

3.1. Do enquadramento legal

Durante séculos a imagem da mulher foi sempre associada ao seu papel tradicional na esfera doméstica, ao papel de “fada do lar”, inexistindo qualquer conexão com a vida social, económica e política. Só a partir de meados dos anos 20, com o desenrolar dos movimentos emancipatórios, passou a ser notória a expansão da presença feminina não só na vida pública, como também no mercado de trabalho (Leite, 2017, p. 1).

Perante este cenário, começou a surgir uma preocupação crescente com a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres que se mantém nos dias de hoje, pois, apesar dos desenvolvimentos que se têm observado nesta matéria, as desigualdades de género persistem e as discriminações com base no sexo não foram ainda definitivamente eliminadas em nenhum país (Rebelo, 2019, p. 152), como é possível verificar pelas figuras do Anexo A e do Anexo B.

Segundo dados transmitidos pelo Parlamento Europeu⁷, as mulheres fazem mais horas de trabalho não remunerado, como é disso exemplo, cuidar dos filhos ou executar tarefas domésticas, o que se traduz em menos tempo de trabalho remunerado. Cerca de 30% das mulheres da União Europeia, em 2018, trabalhavam a tempo parcial, o que comparando com os 8% dos homens que trabalhavam no mesmo regime, é uma diferença bastante significativa. Constatase que, considerando o trabalho remunerado e o não remunerado, as mulheres fazem mais horas de trabalho semanais do que os homens.

Como se referiu, as mulheres continuam a vivenciar situações de discriminação no mercado de trabalho, desde a atribuição de salários inferiores comparativamente a colegas de trabalho com as mesmas qualificações, sob as mesmas condições de trabalho e nas mesmas categorias profissionais, a situações de discriminação após o regresso de uma licença de maternidade.

⁷ Dados disponíveis e retirados de: Parlamento Europeu. (2020). Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas>.

A dificuldade em conciliar a vida pessoal e profissional leva a que muitas mulheres sintam a necessidade de fazer pausas na sua carreira profissional, de maneira a que consigam cumprir com as responsabilidades da vida familiar.

É neste seguimento que se tem vindo a reconhecer a promoção da igualdade de género no mundo do trabalho como “um componente fundamental para a concretização da justiça social e dos direitos humanos” (Abramo, 2012, prefácio), sendo este um tema bastante discutido internacionalmente e no espaço europeu.

3.1.1. Nos planos internacional e do direito da União Europeia

Como refere Glória Rebelo, “historicamente, vários têm sido os normativos internacionais que têm procurado promover uma presença digna das mulheres no mercado de trabalho” (2019, p. 152), que, juntamente com os normativos comunitários, constituem os principais pilares à promoção da igualdade no mundo do trabalho, pois compõem uma base fundamental para a elaboração da legislação própria e adaptada a cada Estado.

Desses normativos destacamos, preliminarmente, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho relevantes para a temática em apreço, como a Convenção n.º 111, de 1958, acerca da discriminação no emprego e na ocupação, e a Convenção n.º 100, de 1951, sobre a igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor.

Relevam também para esta matéria os textos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, redigida em 1948, mais concretamente o seu art.º 23º, n.º 2 que afirma que “todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual”; o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, de 1976, em especial o seu art.º 7º, que estabelece “o direito de toda a pessoa gozar de condições de trabalho equitativas e satisfatórias que assegurem, em especial uma remuneração que proporcione como mínimo a todos os trabalhadores: um salário igual pelo trabalho de igual valor, sem distinções de nenhuma espécie; em particular, deve assegurar-se às mulheres condições de trabalho não inferiores às dos homens, com salário igual para trabalho igual” (sublinhado nosso). E, finalmente, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 1979, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas que procurou envolver a maioria dos países na prevenção de qualquer ato discriminatório com base no sexo (Rebelo, 2020, p. 22).

Em 1995, realizou-se a IV^a Conferência Mundial sobre as Mulheres, em Pequim, que contou com a presença de 189 países. O tema central desta conferência foi a ação para a igualdade, o desenvolvimento e a paz, e foram discutidos os avanços obtidos em conferências anteriores. Foram também aprovados uma Declaração e um Plano de Ação que serviram para sublinhar a importância do cumprimento dos direitos humanos no que respeita às mulheres e para estabelecer um guia orientador à implementação de medidas de promoção da igualdade de género nos diversos países (Rêgo, 1998, p. 299).

Mais tarde, em 2000, na *Cimeira do Millennium*, “a promoção da igualdade de género foi apresentada como um dos oito objetivos millennium e como um propósito para alcançar os outros objetivos”. Ademais, foi nesta Cimeira que:

Ganhou protagonismo a questão do gender empowerment – processo mediante o qual as mulheres podem superar os obstáculos em diversas áreas como a educação, o emprego, cuidados de saúde, ou a segurança social – medido através da participação das mulheres na tomada de decisão política (medida pela percentagem de mulheres com lugares no Parlamento); do acesso a oportunidades profissionais (aferida através do peso em percentagem de mulheres entre os legisladores, quadros seniores e gestores e percentagem de mulheres entre os trabalhadores de qualificação técnica); e do poder salarial das mulheres. (Rebelo, 2019, p. 153)

Mais recentemente, a Assembleia Geral das Nações Unidas desenvolveu a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável: Transformar o nosso Mundo, que entrou em vigor em 2016 e inclui 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, pensados não só nas necessidades dos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento, entre os quais, se encontra a igualdade de género.

No espaço europeu, a questão da igualdade de género tem vindo a ser debatida e encontra-se consagrada nos Tratados Europeus e em vários outros normativos da União, como são disso exemplo, a Convenção para a Salvaguarda dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, de 1950, e as várias Diretivas Comunitárias.

Em 1957, no Tratado de Roma (art.º 119º), e na mesma linha, em 1997, no Tratado de Amesterdão (art.º 141º), foi reforçada a dimensão da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (Rêgo, 1998, p. 299), tendo sido introduzido pela primeira vez o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por

trabalho igual ou de valor igual. Atualmente, o princípio encontra-se consagrado no Tratado de Funcionamento da União Europeia, no seu art.º 154º que dispõe expressamente que “os Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual”.

O sistema comunitário em matéria de igualdade de género tem continuado a evoluir e a ser abordado em várias Diretivas Europeias ao longo dos anos, fundamentalmente (Rebelo, 2020, p. 23)⁸:

i) Diretiva n.º 75/117/CEE do Conselho, de 9 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos.

ii) Diretiva n.º 79/7/CEE do Conselho, de 19 de dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social.

iii) Diretiva n.º 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à melhoria da segurança e saúde das trabalhadoras no trabalho.

iv) Diretiva n.º 97/80/CEE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, sobre o ónus da prova da discriminação fundada no sexo.

v) Diretiva n.º 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, mais conhecida como “Diretiva Quadro”, que veio estabelecer um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, ou seja, uma política geral de combate à discriminação e promoção da igualdade de tratamento e de tutela da dignidade humana (Gomes, 2007, p. 386).

vi) Diretiva n.º 76/207/CEE do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho – modificada em 2002 pela Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro. De acordo com Ramalho, esta diretiva veio consolidar de forma ampla os conceitos de discriminação direta e indireta; veio equiparar as situações de assédio e de

⁸ Com referência a Rebelo, G. (2020). A igualdade de remuneração e critérios objetivos – A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto in *Estudos de direito do trabalho... op. cit.*, p. 23. e a Ramalho, M. R. P. (2004). *Igualdade de Género e Direito Comunitário – Notas Breves*. Ex æquo, n.º 10, pp. 51-60.

assédio sexual a situações de discriminação; e veio também confirmar como discriminação o tratamento diferenciado dos trabalhadores em razão da maternidade ou da paternidade (2004, p. 56).

De mais a mais, o princípio em apreço foi também mencionado na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, mais conhecida por Carta Social Europeia, subscrita por todos os Estados-Membros no ano de 1989 (com exceção do Reino Unido que apenas subscreveu em 1998), e substituída pela Carta Social Europeia Revista, adotada em 1996. O diploma veio instituir as obrigações morais a cumprir com o objetivo de “assegurar o respeito por determinados direitos sociais dos Estados” (Rebelo, 2019, p. 154), importando destacar a Parte I, 20), que estabelece que “todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo”.

No ano de 2010, foi adotada a Carta das Mulheres pela Comissão, cujo objetivo se centrava na promoção da igualdade entre homens e mulheres na Europa e no mundo. Nessa mesma linha de ação, a Comissão publicou em 2015 o Compromisso estratégico para a igualdade de género para 2016-2019.⁹

Por último, não podemos deixar de fazer menção à Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, adotada pela Comissão Europeia, que se comprometeu a implementar medidas de combate à desigualdade salarial, permitindo às mulheres prosperar no mercado de trabalho.

Algumas dessas medidas foram apresentadas no passado mês de março¹⁰ na Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento [COM

⁹ Informação foi retirada de Parlamento Europeu. (2020). Igualdade entre homens e mulheres. Consultado em 3 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/59/igualdade-entre-homens-e-mulheres>.

Ainda relativamente ao Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019 foram definidas as seguintes prioridades: aumentar a participação das mulheres no mercado laboral e a igualdade entre os géneros em termos de dependência económica; reduzir as disparidades de género nas remunerações, rendimento e pensões, e assim combater a pobreza entre mulheres; promover a igualdade no acesso à tomada de decisões; combater a violência de género e defender e apoiar as vítimas; e promover a igualdade de género e os direitos das mulheres em todo o mundo.

¹⁰ Como podemos verificar através da informação disponibilizada no site oficial da Comissão Europeia (2021). Transparência salarial: Comissão propõe medidas para garantir a igualdade de remuneração por trabalho igual. Consultado em 30 de agosto de 2021. Disponível em: https://ec.europa.eu/portugal/news/pay-transparency-ec-proposes-measures-to-ensure-equal-pay-for-equal-work_pt.

(2021) 93 final], e podem dividir-se entre dois elementos base: as medidas de transparência salarial e as medidas de acesso à justiça para as vítimas de discriminação salarial. Relativamente à primeira, a Comissão entende que deve ser assegurada a transparência salarial para os candidatos de emprego, *i.e.*, os empregadores terão de transmitir informações ao candidato acerca do nível de remuneração inicial ou o intervalo correspondente na oferta de emprego ou antes da entrevista de emprego, para além de que, não poderão questionar os candidatos sobre o seu histórico de remunerações. Outra das medidas a implementar é a disponibilização de informação aos trabalhadores, caso este o solicite, sobre o seu nível de remuneração individual e sobre os níveis médios de remuneração, discriminados por sexo, categorias de trabalhadores que efetuam o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor. A Comissão também propõe que as empresas com, pelo menos, 250 trabalhadores publiquem informações sobre disparidades salariais entre trabalhadores de sexos opostos.

Quanto ao segundo leque de medidas, respeitantes ao acesso à justiça para as vítimas de discriminação salarial, a Comissão propõe o seguinte: o pagamento de indemnização ao trabalhadores vítimas de discriminação salarial, incluindo o reembolso integral dos salários, prémios e complementos em dívida; a previsão por parte dos Estados Membros de sanções a ser aplicadas aos empregadores que violem as regras da igualdade de remuneração; a atribuição do ónus da prova ao empregador, e não trabalhador, de que houve uma situação de discriminação salarial; e a atribuição de permissão aos organismos para a igualdade de tratamento e representantes dos trabalhadores, de intervir nos processos judiciais ou administrativos em nome dos trabalhadores.

3.1.2. No plano nacional

3.1.2.1. A consagração constitucional

Ao contrário do que se sucede na maioria dos países da União Europeia (Ramalho, 2003, p. 230), cujo sistema da tutela da igualdade de género se rege pelas normas de direito europeu, em Portugal, esta matéria está vertida na Constituição da República Portuguesa de 1976, no seu art.º 13º, que contempla o princípio geral da igualdade, um princípio “multifacetado (que tanto proíbe discriminações como impõe diferenciações – as chamadas discriminações positivas)” (Sousa & Alexandrino, 2000, p. 90).

O princípio geral da igualdade ramifica-se e concretiza-se em outros preceitos, como o art.º 59º, n.º 1, al. a) da CRP, onde vem consagrado o princípio da igualdade remuneratória, que estabelece que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna” (sublinhado nosso). Aos citados fatores de discriminação, deve ainda acrescentar-se a orientação sexual, entretanto adicionada no art.º 13º, n.º 2 da CRP (Canotilho & Moreira, 2007, p. 771).

Considera Ramalho que o princípio em apreço obriga à “delimitação do seu conteúdo em duas áreas normativas de valor e natureza diversos” (1997, p. 164)¹¹: primeiramente, a garantia de uma existência condigna, que significa que a retribuição a atribuir deve assegurar as condições de vida, tanto do trabalhador como dos seus familiares, que se materializa através da fixação e atualização do salário mínimo nacional pelo Estado (como obriga o n.º 2, al. a) do mesmo artigo); e em segundo lugar, o direito dos trabalhadores à retribuição do trabalho por eles prestado, de acordo com o princípio da igualdade, a aferir com base em três critérios: quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado – “a trabalho em igual quantidade, natureza e qualidade deve corresponder salário igual, proibindo-se, desde logo, as discriminações entre trabalhadores” (Canotilho & Moreira, 2007, p. 772).

Note-se que, e como entendem os supracitados autores (2007, p. 772), embora a CRP consagre a retribuição segundo estes critérios, “não está, de modo algum, a apontar para uma retribuição em função do rendimento (salário ao rendimento) em detrimento do salário ao tempo, mas abre claramente uma via para a diferenciação da remuneração em função da produtividade e eficiência”. Significa isto que, não viola o princípio da igualdade a empresa que atribua remuneração diferente a trabalhadores da mesma categoria, atendendo, por exemplo, à antiguidade ou produtividade e mesmo à habilitação e experiência, todos critérios objetivos e elementos de justificação da diferenciação, como estudaremos mais adiante.

¹¹ Também neste sentido é referido no Ac. do STJ n.º 02S3443, de 13 de novembro de 2002, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/> que: “a razão de ser do princípio de "a trabalho igual salário igual" vertido no artigo 59 n. 1. al. a) da CRP não radica exclusivamente na necessidade de se garantir aos trabalhadores uma existência condigna, sendo que no preceito constitucional em questão estão previstos, com autonomia, os dois aspectos: Um, a referida necessidade de se garantir aos trabalhadores uma existência condigna; Outro, salvaguardar a igualdade de tratamento no que à questão salarial diz respeito. E este último objectivo não está dependente do primeiro, valendo por si.”

No que respeita à qualificação do princípio geral da igualdade, determina o art.º 18º da CRP que este tem natureza de um direito fundamental, e portanto, assume-se como um direito, liberdade e garantia, vinculando de forma direta as entidades públicas e privadas. Deste modo, este preceito pode sofrer restrições apenas e unicamente nos casos constitucionalmente previstos e, devido a esse facto, toda a produção normativa em matéria de igualdade está sujeita à “verificação da constitucionalidade” (Ramalho, 2003, p. 229).

Também alguns dos direitos dos trabalhadores estabelecidos no art.º 59º da CRP apresentam natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias, designadamente, o direito à retribuição do trabalho. Desta forma, à semelhança do anterior princípio, o presente preceito pode ser invocado diretamente por qualquer particular perante um tribunal judicial (Ramalho, 1997, p. 165).

3.1.2.2. A consagração em diplomas específicos

Com base no disposto no art.º 13º da CRP, têm vindo a ser criados ao longo dos anos alguns diplomas específicos em matéria de igualdade, nomeadamente, o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, que veio garantir a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no trabalho e no emprego; o Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro, que aprovou a conhecida LCT, que assegurava a igualdade desde o momento da admissão do trabalhador até à cessação do seu contrato de trabalho; a Lei n.º 105/97, de 13 de setembro, que estabeleceu o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego; e também a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que o regulamentava.

No Código do Trabalho, doravante CT, o legislador procurou fortalecer e proteger o princípio da igualdade remuneratória “através da leitura conjugada” (Botelho, 2009, p. 141) do artigos 127º, n.º 1, al. b) e 270º, que estipulam que “o empregador deve pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho” e que “na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual”.

Para além do exposto, importa fazer sobressair a subsecção inserida no CT, “Igualdade e Não Discriminação”, composta pelos artigos 23º e seguintes, que constituem um regime unitário na matéria de igualdade e não discriminação, que comporta três divisões: as

disposições gerais, as disposições específicas em matéria de assédio e as disposições específicas em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.

Em termos de igualdade remuneratória, note-se que o art.º 24º do CT vem estipular que “o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente [...] de sexo”, direito esse que respeita, designadamente, à “retribuição e outras prestações patrimoniais”¹², de acordo com a al. c) do mesmo artigo.

Quanto ao referenciado preceito, Guilherme Dray considera que estamos perante a “afirmação pela positiva do princípio da igualdade na relação de trabalho” e a proclamação “quer de um ideal de igualdade formal, assente na asserção clássica, segundo a qual todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei [...], quer da igualdade em sentido material, emergente do Estado Social de Direito e conducente ao conceito de igualdade de oportunidades” (2020, p. 126).

Porém, o autor reforça a ideia de que não estamos perante um princípio “rígido e absoluto” e “imperativo de tratamento uniforme de todos os trabalhadores ou candidatos a emprego” (p. 174), uma vez que, a intensidade da sua aplicabilidade pode variar de caso para caso, em função das características da situação em concreto. Isto é visível no n.º 3 do art.º 24º, que contempla disposições específicas em situações especiais, como a atividade desenvolvida por estrangeiro ou apátrida, a proteção do património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Por outro lado, vem plasmado no art.º 25º, n.º 1 do CT que “o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta” em razão do sexo¹³, sob pena de poder

¹² Segundo Leite, J. (2004). O princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português in *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens*. Lisboa: Direção Geral Estudos, Estatística e Planeamento Centro de Informação e Documentação, p. 68 – qualquer prestação deve ser tida em conta e qualificada como remuneração desde que seja atribuída direta ou indiretamente pelo empregador, e desde que seja atribuída em função exclusiva ou predominantemente, do emprego do trabalhador beneficiário. Neste mesmo sentido dispõe o art.º 141º do Tratado de Amesterdão.

¹³ Este é apenas um dos possíveis fatores discriminatórios presentes no art.º 24º do CT. De referir que o elenco do artigo não é taxativo, visto que, ao utilizar o vocábulo “nomeadamente”, o legislador pretendeu estabelecer apenas um elenco exemplificativo. Neste sentido: Martinez (2020, p. 131).

vir a indemnizar o trabalhador em virtude do ato lesivo discriminatório, segundo o art.º 28º do CT. Esta é, portanto, a vertente negativa do princípio da igualdade – o princípio da não discriminação – que consiste “na proibição de privilégios e de distinções, na proibição do arbítrio e da discriminação” (Dray, 2020, p. 131).

Todavia, o art.º 25º, n.º 2 do CT estipula que o comportamento do empregador baseado em fator discriminatório não configura discriminação, desde que esse fator constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

Analisadas as normas de carácter geral, importa verificar as disposições específicas em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo apresentadas nos artigos 30º a 32º do CT, que vêm concretizar as regras e princípios definidos na secção anterior.

Em matéria de igualdade retributiva importa verificar o plasmado no art.º 31º do CT: “os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo”, sendo que, “a igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de igual valor, qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida; e que a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma”.

Guilherme Dray considera que o preceito em apreço procura concretizar os conceitos de trabalho igual e de trabalho de valor igual, mas vai mais além, pois prescreve “a fórmula pela qual deve ser apurada uma verdadeira e efetiva igualdade de retribuição” (2020, p. 142).

Já o n.º 3 do suprarreferido artigo expõe as práticas de diferenças retributivas que excluem o carácter discriminatório das diferenciações, desde que assentes em critérios objetivos (Fernandes, 2019, p. 385), tais como, as distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores de ambos os sexos.

No referido elenco devem ainda enquadrar-se como fatores as condutas discriminatórias relacionadas com a parentalidade (art.º 25º, n.º 6 do CT), o assédio discriminatório e o assédio sexual, de acordo com Carvalho (2015, p. 117).

3.1.2.1. A “nova” Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Em fevereiro de 2019, entrou em vigor no nosso ordenamento jurídico a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, conhecida como a Lei da Igualdade Remuneratória, que veio aprovar medidas de promoção da igualdade, e alterar três diplomas: a Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui o 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 Código do Trabalho; e o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

A Lei n.º 60/2018, ainda que sujeita ao disposto no CT, trouxe consigo algumas novidades legislativas, entre as quais, importa detalhar: a obrigação da adoção, por parte da entidade empregadora, de uma política remuneratória transparente (no seu art.º 4º), assente na avaliação das componentes das funções¹⁴ levadas a cabo pelos seus trabalhadores e trabalhadoras, baseada em critérios objetivos comuns a ambos, conforme o art.º 31º do CT (*i.e.* mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade). Esta obrigação só passou a ser exigível a partir de 21 de agosto de 2019.

Na eventualidade de algum trabalhador alegar discriminação remuneratória, cabe ao empregador demonstrar que possui uma política remuneratória transparente e objetiva, especialmente no que respeita ao trabalhador que se diz discriminado comparativamente ao trabalhador/elemento comparador.

Importa constatar que, para efeitos do presente diploma, e como nos referem André Nascimento e Liliana de Freitas, o conceito de retribuição engloba “não só a retribuição base, mas igualmente outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, assim como prestações geralmente excluídas do conceito de retribuição”, como por exemplo, as ajudas de custo, gratificações ou prestações extraordinárias, ou a participação nos lucros da empresa, em conformidade com o art.º 206º, n.º 1 do CT (2019, p. 134).

¹⁴ Incumbirá à CITE emitir orientações que definam os termos gerais de avaliação das componentes das funções desempenhadas pelos trabalhadores (art.º 8º, n.º 2 da Lei n.º 60/2018).

A segunda novidade a apontar é relativa ao Relatório Único elaborado anualmente pelas empresas. Este terá de incluir informação nominativa, segregada por sexos, tendo de ser comunicada aos representantes dos trabalhadores ou aos próprios trabalhadores.

Com base no conteúdo do Relatório Único apresentado pelas empresas, ou noutras fontes legais e administrativas disponíveis, no primeiro semestre de cada ano civil, o serviço do ministério responsável pela área laboral deverá disponibilizar a informação estatística sobre as diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, através de dois instrumentos: o barómetro geral e por setor de atividade, e um balanço por empresa, profissão e nível de qualificação.

A referida informação deverá ser transmitida à ACT, nos termos do art.º 3º, n.º 3 da Lei da Igualdade Remuneratória (Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto), que, nos 60 dias seguintes ao recebimento do balanço estatístico, deverá proceder à notificação das empresas que apresentam disparidades remuneratórias entre homens e mulheres, solicitando o envio de um plano de avaliação¹⁵ das respetivas diferenças, num prazo de 120 dias. Esse plano deve ser implementado na empresa durante 12 meses, e deve ser formulado de acordo com as componentes das funções dos trabalhadores e critérios objetivos, por forma a eliminar qualquer indício de discriminação em função do sexo.¹⁶

Terminado o período dos 120 dias, a empresa deve comunicar à ACT os frutos advindos da implementação do plano, explicando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das não justificadas. Caso a empresa não justifique essas diferenças, presumem-se discriminatórias, nos termos do art.º 5º, n.º 5 do suprarreferido diploma.

Como se indicou acima, a Lei n.º 60/2018 veio alterar o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da CITE, mais propriamente o seu artigo 3º, passando a prever a possibilidade de a entidade emitir pareceres sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo, por pedido de trabalhador ou representante sindical, que o devem fazer através do envio de requerimento escrito e fundamentado.

¹⁵ Até ao momento, a obrigação de apresentação de um plano de avaliação só engloba as empresas que empregam 250 ou mais trabalhadores. Porém, a partir de 2022, a obrigação será estendida a empresas que empreguem 50 ou mais trabalhadores.

¹⁶ A violação dos números 1, 2 e 3 do art.º 5º, referentes à elaboração, implementação e comunicação dos resultados do plano de avaliação à ACT constitui contraordenação grave, como contempla o art.º 12º e pode ainda ser aplicada à empresa sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período de 2 anos, de acordo com o art.º 565º do CT.

Recebido o requerimento, a CITE tem 10 dias para notificar a entidade empregadora para, no prazo de 30 dias, disponibilizar a informação acerca da política remuneratória levada a cabo pela empresa, bem como sobre os critérios tidos em consideração para cálculo da retribuição do trabalhador identificado no pedido de parecer. De referir que a falta de envio desta informação equivale à não justificação das diferenças remuneratórias.

A CITE deve proferir proposta técnica de parecer no prazo de 60 dias após o decurso do prazo anterior e enviá-la ao requerente, ao empregador e ao representante sindical. Se da proposta técnica se concluir pela existência de indícios de discriminação remuneratória, o empregador é convidado a justificá-las ou a apresentar medidas de correção para as mesmas, no prazo de 180 dias, sendo que, na falta dessa justificação presumem-se as discrepâncias remuneratórias discriminatórias.

Terminados os 180 dias anteriores, ou os 60 dias para emissão de proposta de parecer (no caso de o empregador não ter disponibilizado a informação solicitada pela CITE acerca da política remuneratória da empresa), a CITE dispõe de 60 dias para emitir parecer final e vinculativo, que deve ser remetido ao requerente¹⁷, ao empregador e à ACT.

De referir ainda que, nos termos do art.º 7º, n.º 1 do diploma em apreço, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração laboral, quando tenha lugar até um ano após o pedido de parecer nos termos acima expostos.

3.1.3. O peso dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

A negociação coletiva constitui um dos principais meios para a determinação das condições de trabalho e para a sua implementação na prática, podendo ser utilizada para promover a discussão sobre temas como as desigualdades salariais, salários baixos e ainda sobre possíveis ajustamentos de níveis de remuneração, constituindo, desta forma, um instrumento de controlo da aplicação eficiente do princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor (Oelz & Olney, 2013, p. 60).

Como nos refere Rui Medeiros:

¹⁷ O requerente, ou seja, o autor do requerimento, que tanto pode ser o trabalhador ou o representante legal, cf. Rebelo, G. (2020). A igualdade de remuneração e critérios objetivos – A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto in *Estudos de direito do trabalho*-Vol. 2... *op. cit.*, p. 31.

No universo das relações laborais privadas, sem prejuízo do papel da lei na determinação da retribuição suficiente, a questão da determinação do critério de fixação de uma retribuição proporcionada à quantidade, natureza e qualidade do trabalho dificilmente pode ser, numa ordem de liberdade, objeto de lei, cabendo antes no plano das fontes normativas do direito do trabalho, um lugar privilegiado à contratação coletiva. (2016, p. 57)

Os IRCTs, em especial as Convenções Coletivas de Trabalho, ao definirem grelhas de categorias profissionais, associando-as a tarefas concretamente exercidas pelos trabalhadores e determinados valores remuneratórios, permitem identificar as semelhanças de funções e conferir a cada grupo um nível remuneratório mínimo comum a todos os trabalhadores que o integram. Por essa razão, estas convenções surgem como instrumentos de equidade salarial (Fernandes, 2019, p. 381).

O problema surge quando existe diferenciação entre trabalhadores com base na sua filiação sindical. A posição da doutrina e da jurisprudência quanto a este tema tem sido controversa.

Como nos indicam Lambelho & Gonçalves:

Antes de 2009 os nossos tribunais chegaram a decidir no sentido de que o aludido princípio constitucional para trabalho igual, salário igual deveria sobrepor-se à liberdade sindical e que se deveriam aplicar as disposições remuneratórias da CCT mesmo aos trabalhadores não filiados, desde que realizassem trabalho igual. (2017, p. 181)

Veja-se, a exemplo disso, o disposto no Ac. do STJ n.º 02S565, de 25 de setembro de 2002: “por via do princípio "trabalho igual, salário igual" poderá ser dado o mesmo tratamento remuneratório a trabalhadores sindicalizados em associações sindicais não signatárias de determinado IRC (ou mesmo a trabalhadores não sindicalizados), desde que o trabalho desses trabalhadores seja igual em qualidade, quantidade e natureza.”

Porém, e como assinalam as supracitadas autoras “face à atual possibilidade de escolha da CCT aplicável, cremos que aquela solução é, no mínimo discutível” (2017, p. 182)¹⁸.

¹⁸ Também neste sentido, Martinez, P. R. (2019). *Direito do Trabalho – 9ª Edição*. Coimbra: Almedina., p. 388.

Neste seguimento, alguma jurisprudência¹⁹ recente tem vindo a entender que numa empresa onde vigoram vários instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, não viola o princípio da igualdade a aplicação de convenção coletiva a trabalhador filiado num sindicato outorgada por esse sindicato, quando, a mesma empresa, ajustasse outra convenção coletiva com outro sindicato em que se estabelecesse diferente remuneração – isto porque, caso contrário estaríamos perante uma violação do princípio da liberdade sindical.

De acrescentar que, em matéria de paridade retributiva entre homens e mulheres, de acordo com Ramalho, durante alguns anos, “no que se refere às convenções coletivas, o levantamento sobre a matéria” permitia “constatar algum desinteresse” sobre a mesma (2003, p. 234), pois, embora não se encontrasse, de modo geral, cláusulas contrárias ao regime legal em matéria de igualdade, também não se encontravam cláusulas de promoção da igualdade de género.

Felizmente, e como nos volta a referir a autora, já se notam sinais de mudança nas convenções coletivas de trabalho, designadamente com o aparecimento de cláusulas relativas à igualdade de género, nomeadamente sobre proteção da maternidade e paternidade, de reafirmação do princípio constitucional da igualdade e não discriminação, sobre formas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, e ainda acerca da flexibilização dos horários de trabalho e trabalho a tempo parcial (2003, p. 235).

Importa também indicar que o nosso CT contempla algumas disposições específicas relativas à negociação coletiva, especialmente, o art.º 3º que determina que, em matéria de igualdade remuneratória, os IRCTs apenas podem estabelecer cláusulas em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Também o art.º 26º do CT consagra algumas regras específicas em matéria de igualdade e não discriminação que importa destacar: caso as disposições de IRCT ou regulamento interno da empresa estabeleçam profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos, consideram-se aplicáveis a trabalhadores

¹⁹ Atente-se ao determinado no Ac. do STJ de 21/10/2009, sobre o proc. n.º 838/05.2TTCBR.C1.S1 “Não existe discriminação do A por a R. não lhe ter concedido aumentos salariais [...] quando está demonstrado que a R procedeu a esses aumentos salariais por força do acordo de empresa celebrado com diversas associações sindicais, aumentos esses que resultaram da aplicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho celebrado entre si e a FETESE e outros sindicatos, instrumento esse que a R aplicou aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes e a todos os restantes trabalhadores que a ele pretendessem aderir, mediante declaração para o efeito e, está, ainda, demonstrado que o A era filiado num sindicato que com a R mantinha um outro instrumento de regulamentação que entendeu não aderir aquele e, ele próprio, não aderiu à sua aplicabilidade.”

de ambos os sexos; de igual modo, caso as disposições de IRCT ou regulamento interno estabeleçam condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual, considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

3.2. O Princípio «A Trabalho Igual, Salário Igual»

Como já exposto no ponto respeitante à consagração constitucional da matéria da igualdade remuneratória, na esteira dos artigos 13º e 59º, n.º 1, al. a) da CRP e 270º do CT, o valor da retribuição deve ter em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de igual valor, salário igual.

Este é um princípio que, naturalmente, não “visa alcançar um qualquer igualitarismo extremo” (Amado, 2009, p. 307), pois não existe uma concreta proibição da diferenciação salarial entre trabalhadores. O que se pretende com o princípio da igualdade de tratamento retributivo é eliminar todas e quaisquer diferenças de retribuição ilegítimas e desrazoáveis, pois a própria CRP permite que se atenda à qualidade, quantidade e natureza do trabalho efetuado (Gomes, 2007, 787).

Neste mesmo sentido, Botelho aponta que “a igualdade não é uma ilha, mas, ao invés, interage dinamicamente, por vezes até numa tensão dialéctica, com outros princípios e valores fundamentais. [...] A constituição, procurando estabelecer uma igualdade proporcional, fixa critérios comparativos segundo os quais será permitida uma diferenciação de tratamento” (2009, pp. 153-154).

Em boa verdade, na vertente negativa do princípio, o que existe é a proibição da discriminação salarial, ou seja, da diferenciação salarial entre trabalhadores baseada em fatores como o sexo (ou qualquer outro fator discriminatório, como os que o art.º 24º do CT elenca), sem que exista qualquer fundamento material/critério objetivo que justifique essa diferença de valores e que a torne admissível e razoável.

Significa isto que, para averiguar se as diferenciações salariais são admissíveis, é necessário atender aos conceitos de trabalho igual e trabalho de igual valor que são determinados com base nos critérios de avaliação de trabalho (natureza, qualidade e

quantidade). Desta forma, é possível perceber se numa situação em que dois ou mais trabalhadores prestam trabalho igual ou de valor igual, recebendo salários distintos, estamos perante um caso de discriminação ou se existe justificação aceitável para essa distinção.

Diferentemente, no Ac. do TJUE sobre o proc. n.º 157/86, conhecido com Acórdão de Murphy, foi levantada a questão se seria possível aplicar o princípio a trabalho igual, salário igual a uma situação em que por trabalho superior se pague salário inferior. O tribunal determinou que: “o princípio de direito comunitário de igualdade de remuneração por trabalho igual decorrente do artigo 119º do Tratado CEE é igualmente aplicável no caso de exigência de remuneração igual por trabalho considerado superior ao da pessoa tomada como base de comparação”.

Por outro lado, de acordo com Leal Amado, este princípio apresenta também uma vertente positiva, “reclamando a igualdade substantiva de tratamento dos trabalhadores que prestam o mesmo tipo de trabalho (trabalho igual ou de valor igual)” (2009, pp. 307-308).

3.2.1. Noção de trabalho igual ou de igual valor

Os conceitos de trabalho igual e trabalho de valor igual vêm consagrados no art.º 23º, n.º 1, alíneas c) e d) do CT.

Em concordância com Ramalho, “no trabalho igual está em causa o desempenho da mesma actividade e a avaliação desse desempenho; no trabalho de valor igual comparam-se actividades objectivamente diferentes mas de valor idêntico” (2019, p. 554).

Sistematizando, estamos perante trabalho igual quando dois ou mais trabalhadores desempenham funções:

- i) Ao serviço do mesmo empregador;
- ii) Iguais ou objetivamente semelhantes em termos de natureza, qualidade e quantidade.

Imaginemos a seguinte situação hipotética de trabalho igual (desde que estejam cumpridos todos os requisitos legais): trabalhador “A” desempenha funções de assistente administrativo, e a trabalhadora “B” desempenha função de escriturária²⁰.

²⁰ Exemplo retirado de Falcão, D. & Tomás, S. T (2020). *Lições de Direito do Trabalho: A relação individual de trabalho – 8ª Edição*. Coimbra: Almedina, p. 99.

Por sua vez, estamos perante trabalho de valor igual quando dois ou mais trabalhadores desempenham funções:

- i) Ao serviço do mesmo empregador;
- ii) Equivalentes, tendo em consideração a qualificação ou experiência exigida, as responsabilidades atribuídas, o esforço físico e psíquico e as condições em que o trabalho é desenvolvido.

Ainda sobre os conceitos em análise, Gomes faz menção ao Ac. C-381/99 do TJUE que determinou que o conceito de trabalho igual ou de valor igual tem carácter puramente qualitativo, respeitando em exclusivo à natureza do trabalho efetivamente prestado. Com efeito, a classificação dos trabalhadores na mesma categoria profissional prevista em convenção coletiva aplicável não é suficiente para concluir que estamos perante uma situação de trabalho de igual valor, é pois necessária a confirmação com base em fatores concretos baseados nas atividades efetivamente prestadas pelos trabalhadores (2007, p. 785).

Sistematizando, a essência do princípio da igualdade remuneratória é a seguinte (Fernandes, 2019, p. 381): a dois ou mais trabalhadores que, na mesma organização (ou seja, sob as ordens da mesma entidade empregadora), ocupem postos de trabalho iguais, isto é, desempenhem tarefas qualitativamente coincidentes, em idêntica quantidade (duração), deve corresponder uma idêntica remuneração.

Porém, torna-se bastante complicado estabelecer essa comparação em algumas situações específicas, designadamente quando estão em causa trabalhadores de empresas diferentes, e até trabalhadores que exercem funções dentro da mesma empresa que tenha estabelecimentos geograficamente dispersos, isto porque esses trabalhadores poderão estar sujeitos a regimes distintos em virtude da aplicação de diferentes convenções coletivas de trabalho (Medeiros, 2016, pp. 70 e 71).

A dificuldade de aplicação dos critérios e parâmetros retributivos não ficam por aqui, outra questão de grande dificuldade que também se levanta é a da transmissão de empresas. Como assinala Xavier, “da transmissão resultará muitas vezes a fusão de estabelecimentos semelhantes, às vezes do mesmo ramo, mas com estatutos diferenciados”, o que poderá resultar em situações de “vencimentos, complementos salariais, prémios, horários e até designações profissionais diversas” (2017, p. 237). O autor considera que a doutrina laboral “dá poucas pistas” sobre o que fazer em casos de reorganização empresarial cujos

trabalhadores detêm regimes diferentes, porém, dá nota de que “a partir de certo momento, deixa de constituir uma justificação para as discrepâncias o histórico do estatuto dos trabalhadores”, pois torna-se necessário existir um consenso entre estatutos, um “estatuto comum do pessoal” (2017, p. 238)²¹.

3.2.2. Os critérios de avaliação do trabalho

Para efeitos de determinação de trabalho igual, deve atender-se à “delimitação concreta da função do trabalhador (i.e., a natureza do trabalho) e ao seu rendimento na execução das tarefas que integram aquela função (ou seja, a qualidade e a quantidade do trabalho prestado” (Ramalho, 2019, p. 557).

Sintetizando os fatores relativos aos critérios de avaliação do trabalho que se devem ter em consideração:

- i) Corresponde à natureza do trabalho as funções do trabalhador e a sua dificuldade, penosidade e perigosidade (Botelho, 2009, p. 307).
- ii) Quanto à qualidade do trabalho, entende Botelho que se deve atender a fatores como a responsabilização, exigência técnica, conhecimento, capacidade, prática e experiência dos trabalhadores (2009, p. 154).
- iii) No que respeita à quantidade do trabalho, a suprarreferida autora entende que se deve considerar pela duração e intensidade do trabalho prestado.

Tal como nos assinala Ramalho, estes são os três grandes critérios que a jurisprudência tem procurado concretizar (2019, p. 557). A este propósito veja-se o disposto no Ac. do TRP n.º 2274/19.4T8VFR.P1, de 22 de março de 2021:

Pretendendo o trabalhador que seja reconhecida a violação do princípio para trabalho igual, salário igual, cabe-lhe alegar e provar que a diferenciação existente é injustificada em virtude de o trabalho por si prestado ser igual aos dos demais trabalhadores quanto à natureza, abrangendo esta a dificuldade, penosidade ou perigosidade na execução laboral; quanto à quantidade do trabalho prestado, aqui

²¹ Também sobre esta temática, Gomes, J. M. V. (2007). *Direito do Trabalho – Volume I: Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 787, refere que em caso de transmissão de unidade económica, o empregador tem uma justificação (o cumprimento da lei) para manter transitoriamente uma desigualdade salarial entre os trabalhadores que já trabalhavam para a empresa que vai integrar a unidade económica e os restantes trabalhadores.

cabendo o volume, a intensidade e a duração; e, quanto à qualidade, compreendendo-se nesta os conhecimentos dos trabalhadores, a capacidade e a experiência que o trabalho exige, mas também, o zelo, a eficiência e produtividade do trabalhador.

No entanto, e como refere Martinez, a igualdade retributiva tem suscitado algumas dúvidas em certas situações específicas, isto porque, nada obsta a que se estabeleçam diferenças salariais, desde que devidamente justificadas, o que significa que podem ser atribuídas remunerações diferentes. Isto sucede-se várias vezes atendendo à antiguidade, produtividade e mesmo à habilitação e experiência dos trabalhadores (2019, p. 387)²².

Portanto, a trabalhadores que prestam trabalho igual poderão ser atribuídos diferentes complementos salariais, entre os quais destacamos os subsídios de antiguidade e de produtividade e os prémios de assiduidade, que, sendo objetivamente justificáveis e razoáveis, não comportam uma violação ao princípio da igualdade retributiva.

Neste propósito, o Tribunal Constitucional considerou no seu Ac. n.º 313/89 o seguinte:

O princípio para trabalho igual salário igual não proíbe, naturalmente, que o mesmo tipo de trabalho seja remunerado em termos quantitativamente diferentes, conforme seja feito por pessoas com mais ou menos habilitações e com mais ou menos tempo de serviço, pagando-se mais, naturalmente, aos que maiores habilitações possuem e mais tempo de serviço têm. O que o princípio proíbe é que se pague de maneira diferente a trabalhadores que prestam o mesmo tipo de trabalho, têm iguais habilitações e o mesmo tempo de serviço. O que, pois, se proíbe são as discriminações, as distinções sem fundamento material, designadamente porque assentes em meras categorias subjectivas. Se as diferenças de remuneração assentaram em critérios objectivos, então elas são materialmente fundadas, e não discriminatórias.

Também Fernandes compreende neste sentido quando faz referência ao disposto no art.º 31º, n.º 3 do CT, indicando que este artigo, após “garantida a igualdade retributiva entre os

²² Poderá suceder-se com base na posição do trabalhador na categoria profissional (consoante o nível de progressão na carreira do trabalhador). Ora, veja-se o indicado no Ac. do STJ n.º 07S3519, de 15 de maio de 2008, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/>: “São materialmente justificadas as distinções salariais fundadas, quer no diferente posicionamento do trabalhador na categoria profissional (ou seja, no nível de progressão), quer na sua antiguidade (na empresa, na categoria profissional e no nível de progressão), que são social e pacificamente atendíveis como relevantes no sentido de um incremento remuneratório, ainda que em determinadas situações concretas possam implicar que trabalhadores com categoria de qualificação superior possam ser remunerados em valor igual ou inferior a trabalhadores com categoria inferior.”

sexos” (de acordo com a natureza, quantidade e qualidade do trabalho), “exclui o caráter discriminatório de diferenciações remuneratórias assentes em critérios objetivos, admitindo-as quando fundadas no mérito, na produtividade, na assiduidade ou na antiguidade dos trabalhadores” (2019, p. 385)

Especificamente quanto aos prémios de assiduidade, é importante dar destaque ao Ac. do STJ n.º 003683, de 22 de outubro 1996, que fixou jurisprudência no sentido de que o não pagamento de prémios de assiduidade a trabalhadores que tenham faltado justificadamente constitui uma violação do princípio de que para trabalho igual salário igual. Determinou-se que: “viola o princípio de 'para trabalho igual salário igual', inscrito no artigo 59.º, n.º 1, alínea a), da Constituição, a entidade patronal que pratique discriminação salarial fundada em absentismo justificado por doença do trabalhador”.

Finalmente, e por forma a transmitir uma vertente mais prática da aplicação do princípio em estudo, note-se o disposto no sumário do Ac. do TRE de 16 de maio de 2019, sobre o proc. n.º 732/18.7T8TMR.E1, cuja situação em discussão é relativa a duas trabalhadoras de Farmácia. O tribunal veio então determinar pela inexistência de uma situação de discriminação salarial nos seguintes termos:

Entre duas trabalhadoras do mesmo estabelecimento de Farmácia, que têm a mesma categoria profissional, exercem as mesmas funções, mas uma delas é licenciada em Farmácia, domina as línguas francesa e inglesa, o que lhe permite atender clientes estrangeiros e emigrantes, sabe trabalhar com Excel e consegue exercer tarefas relacionadas com o Valormed, enquanto que a outra trabalhadora, a Autora, tem o 9.º ano de escolaridade e não consegue trabalhar com Excel, nem realizar as tarefas relacionadas com o Valormed, não tendo resultado provado que dominasse línguas estrangeiras, justifica-se o diferente tratamento remuneratório entre as duas trabalhadoras, que assenta num critério objetivo - habilitações literárias e competências curriculares - materialmente fundado, e não discriminatória à luz da Constituição e da lei laboral.

3.2.3. Noção de discriminação direta e indireta

De maneira a concretizar a vertente negativa do princípio (a proibição da discriminação) e a combater as condutas dissimuladas dentro das organizações empresariais, veio o legislador comunitário definir expressamente os conceitos de “discriminação direta” e

“discriminação indireta”, através da Diretiva 2000/43/CE, transpostos, posteriormente, para o CT (no seu art.º 23º, conjugado com os artigos 24º, n.º 1 e 25º, n.º 5).

Ora, como se pode retirar do art.º 23º do CT, constitui discriminação direta “sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”.

Teresa Moreira entende que, para que estejamos perante uma situação de discriminação direta, “tem de existir um tratamento desfavorável e uma causa” evidente (Moreira, 2013, p. 88), e que seja possível estabelecer uma comparação entre a situação do trabalhador que alega ter sido discriminado com um elemento comparador²³.

Este elemento de comparação tem de ser uma pessoa numa situação comparável, ou seja, alguém que “tem, teve ou terá as mesmas circunstâncias e que não são materialmente diferentes das do demandante, exceto pelo da característica protegida, *inter alia*, a origem racial, a etnia, a orientação sexual, a idade, a deficiência e o sexo” (Moreira, 2013, p. 89).

A dificuldade surge quando não existe um elemento comparador real e é necessário recorrer a um elemento comparador hipotético. Nestes casos, o tribunal deve tentar perceber de que forma o empregador teria tratado o hipotético trabalhador, estabelecendo uma comparação com os comportamentos atuais do empregador perante o trabalhador que alega ter sido discriminado²⁴.

Importa também registar que constitui discriminação direta o tratamento diferenciado arbitrário e injustificado contra familiar de pessoa com deficiência, mesmo que o ato não seja praticado diretamente contra a pessoa com deficiência, em conformidade com a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, artigos 1º e 2º, n.ºs 1 e 2, al. a), e desde que se comprove que o tratamento menos favorável dado ao trabalhador deriva da deficiência do seu filho, ao qual o primeiro tem de prestar os cuidados necessários. É o que se designa de discriminação por associação, tal como se pode observar pela decisão proferida pelo TJUE no acórdão Coleman, proc. n.º C-303/06, de 17 de julho de 2008.

²³ Nas situações relacionadas com a gravidez não é necessário encontrar um elemento comparador.

²⁴ A resposta do tribunal deve respeitar o princípio do comportamento racional (do empregador para com o trabalhador, atendendo à atividade em apreço); o princípio do cidadão perante a lei; e o princípio do comportamento expectável (neste caso, com base no comportamento que o empregador tem para com os restantes trabalhadores) cf. Moreira (2013, p. 89).

Além do mais, a discriminação direta pode ocorrer sem que seja especificamente prejudicada uma pessoa, como por exemplo, quando um empregador publicita ofertas de emprego, mencionando expressamente que não empregará trabalhadores assalariados de determinada origem étnica ou racial. Significa isto que a existência de políticas de contratação discriminatórias pode configurar discriminação direta²⁵.

Por sua vez, a discriminação indireta, cujo conceito está presente no art.º 23º, n.º 1, al. b), ocorre “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários”.

Significa isto que o tratamento injusto de trabalhador, com base nalgum dos fatores de discriminação, ainda que não intencional (uma vez que não é exigido motivo) e “sob capa aparente de critérios neutros” (Moreira, 2013, p. 95) constitui discriminação indireta.

Considerando o supracitado conceito, importa perceber em que consistem “disposição”, “critério” e “prática”. Ora, quanto à primeira noção, pode-se incluir em disposição, a lei, IRCT, cláusulas do contrato de trabalho, uma ordem, códigos de conduta, ou qualquer outro tipo. Relativamente a critério, está em causa o fator que originou a decisão do empregador, tal como, o momento da celebração do contrato de trabalho. Já no que respeita à prática, estamos perante a simples prática de uma disposição ou de um critério.

Ao alegar discriminação indireta, o requerente deve provar a existência da situação de tratamento desfavorável²⁶, podendo o empregador vir justificar a sua ocorrência com base em motivos e critérios objetivos e admissíveis.

²⁵ De acordo com a decisão proferida pelo TJUE no acórdão Feryn, caso C-54/07, de 10 de julho de 2008.

²⁶ A questão dos elementos de prova em caso de discriminação indireta tem gerado algumas divergências, pois, várias têm sido as vezes em que é admitida a utilização de estatísticas para demonstração da discriminação. No entanto, esse não é um elemento que nem sempre é visto com bons olhos. Para mais desenvolvimentos, v. Moreira, T. C. (2013). *Igualdade e Não Discriminação... op. cit.*, pp. 95 a 104.

3.3. Breves notas sobre ónus da prova da situação de discriminação com base no sexo

Antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, apenas existia no ordenamento nacional a regra de inversão do ónus da prova em matéria de discriminação em função do sexo (no Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, e na Lei n.º 105/97, de 13 de setembro), sendo deixadas de parte todas as restantes situações de discriminação.

Isto implicava que o autor (trabalhador que alegava ter sido discriminado), à luz do art.º 342º do Código Civil, que determina que “àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado”, tivesse que provar que as funções por ele desempenhadas eram iguais em natureza, qualidade e quantidade relativamente às do trabalhador comparador.

Veja-se neste propósito o que dispõe do Ac. do STJ n.º 002372, de 24 de abril de 1991:

Tendo-se provado apenas que as tarefas desempenhadas pelo autor eram iguais, quanto à natureza e tempo de duração diária, às dos trabalhadores da sua categoria e classe, não se tendo provado que a quantidade e qualidade desse trabalho fosse igual à dos trabalhadores beneficiados com um maior aumento da retribuição, improcede o pedido formulado por aquele no sentido do pagamento das respectivas diferenças salariais por não se poder concluir que houve diferenciação injustificada de tratamento.

Ora, com a criação do preceito constante do art.º 25º, n.º 5, que determina que “cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação”, a regra da inversão (ou repartição)²⁷ do ónus da prova foi estendida a todos as possíveis práticas discriminatórias, “para além do alcance redutor da igualdade em função do sexo” (Dray, 2020, p. 134).

²⁷ Em sentido contrário ao defendido por Dray, que considera que o art.º 25º, n.º 5 consagra uma regra geral de inversão do ónus da prova, vários têm sido os autores que defendem que o que o artigo prevê de verdade é uma repartição do ónus da prova. De facto, o ónus da prova é partilhado entre o trabalhador autor da ação, que tem de alegar o facto discriminatório, fundamentá-lo e indicar o trabalhador comparador, e o empregador, que tem de demonstrar que não existe discriminação; o que nos leva a crer que estamos, efetivamente, perante uma repartição do ónus. Entendem desta forma Carvalho. (2015, p. 121) e Martinez (2019, p. 398).

Com efeito, após a instauração de ação fundada em algum dos fatores constantes do art.º 24º, n.º 1 do CT, cabe ao trabalhador que considera ter sido discriminado alegar e provar “a discriminação de que se considera vítima, indicando o trabalhador ou trabalhadores favorecidos, cabendo, por sua vez, ao empregador provar que a diferença de tratamento não se baseia em qualquer factor de discriminação” (Carvalho, 2015, p. 119), ou seja, o empregador tem de vir provar que a diferenciação está em conformidade com os critérios objetivos de determinação do valor da retribuição – natureza, quantidade e qualidade do trabalho - e que essa diferenciação é razoável e não arbitrária²⁸.

Importa observar o disposto no Ac. do STJ de 22 de abril de 2009 sobre o proc. n.º 08P3040, que determinou que nos casos em que a ação proposta tem por fundamento algum dos fatores característicos da discriminação, ou outro equiparável, o trabalhador que se sente discriminado não tem de alegar e demonstrar factos relativos à natureza, qualidade e quantidade das prestações laborais em comparação, pois que, provados os factos que integram o invocado fundamento, atua a presunção de que a diferença salarial a ele se deve, invertendo-se, apenas, quanto ao nexa causal presumido, o ónus da prova.

Compreende-se, então que o art.º 25º, n.º 5 contempla uma presunção legal de discriminação, caso o trabalhador consiga provar, apenas, os factos que invoca. Como resulta do mesmo Ac., os trabalhadores têm de “alegar e provar, além dos factos que revelam a diferenciação de tratamento, também, os factos que integram um daqueles fatores característicos da discriminação”, pois “a presunção de discriminação não resulta da mera prova dos factos que revelam uma diferença de remuneração entre trabalhadores da mesma categoria profissional, ou seja, da mera diferença de tratamento”.

Sistematizando, numa ação instaurada por trabalhador que se diz discriminado, é necessário que este faça prova da diferença salarial e do fator discriminatório que alega, não sendo necessário que este demonstre que o trabalhador com quem se compara exerce funções iguais de acordo com a natureza, qualidade e quantidade do trabalho. Provados os dois primeiros factos, por força da presunção legal do art.º 25º, n.º 5, o empregador passa a ter de provar e a demonstrar que as diferenças salariais em discussão não são discriminatórias, mas sim lícitas, aceitáveis e baseadas em critérios objetivos.

²⁸ Também neste sentido Gomes (1998, p. 321): “a distribuição do ónus da prova deveria fazer-se competindo ao trabalhador mostrar a existência da obrigação de igualdade de tratamento por estarem em causa idênticas funções, mas sendo suficiente uma demonstração mínima, porquanto cabe ao empregador demonstrar a razoabilidade das diferenças praticadas e a conformidade das suas decisões com o princípio da boa fé”.

4. Sobre o caso em concreto – Auditoria empresarial sobre igualdade de remuneração

Mencionámos anteriormente que a partir de agosto de 2019, por força da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, foram consolidadas algumas medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres mais rigorosas para as empresas e (espera-se que) mais eficazes ao combate das disparidades salariais entre pessoas de sexos opostos, sem terem por base critérios objetivos e comuns a ambas as partes.

O caso que escolhemos e nos propusemos a apresentar está inteiramente ligado com a crescente preocupação ligada à igualdade remuneratória. Consiste, portanto, numa auditoria em matéria remuneratória e em matéria de inclusão de trabalhadores portadores de deficiência feita pela PRA a uma empresa algarvia sua cliente, por solicitação desta segunda. Dada a dimensão de ambos os temas em apreço, optamos por estudar apenas a igualdade remuneratória entre mulheres e homens.

Em jeito introdutório, esta auditoria resumiu-se a uma avaliação de impacto, ou seja, teve como grande finalidade detetar e concluir pela existência, ou não, de situações salariais discriminatórias entre trabalhadores de sexos opostos, através da análise de documentos enviados pela própria empresa.

Importa mencionar que a empresa se dedica essencialmente ao exercício da indústria agrícola e hortícola e à exportação de produtos agrícolas e hortícolas.

Detalhando, a auditoria iniciou-se com o envio de uma *checklist* com questões respeitantes à igualdade de género direcionadas à empresa cliente, por forma a perceber o tipo de práticas adotadas por essa até então. Destacamos as questões e as respostas mais pertinentes para o caso:

- i) A empresa tem uma abordagem para garantir a não discriminação e a igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento? – a empresa respondeu que sim.
- ii) A descrição da função a contratar é definida de forma neutra ou com referência a ambos os sexos? – a empresa respondeu que sim.
- iii) Há manifestação de preferência por um dos sexos no recrutamento? – a empresa respondeu que não.

- iv) A descrição do perfil do/a formando/a é definida de forma neutra ou com referência a ambos os sexos? – a empresa respondeu que sim.
- v) Na formação dirigida a profissões em que um dos sexos se encontra sub-representado, o critério de seleção considerou o equilíbrio entre homens e mulheres? – não houve resposta a esta questão porque esta situação não se verificou na empresa.
- vi) As funções relativas às categorias profissionais com maior representação feminina, comparativamente com as restantes, têm justificação objetiva para o seu enquadramento nos níveis mais baixos da hierarquia funcional e salarial? – a empresa respondeu que sim.
- vii) A determinação do valor das remunerações (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres? – a empresa respondeu que sim.
- viii) Os critérios de atribuição de prémios de produtividade, de assiduidade, de distribuição de lucros, entre outros, são publicitados na empresa, de forma a chegarem ao conhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras? – a empresa respondeu que não.
- ix) A objetividade da descrição de funções/posto de trabalho: descrição da função feita de forma clara e inequívoca tendo em consideração as qualificações, a experiência exigida, a responsabilidade atribuída, o esforço físico e psíquico e condições em que o trabalho é efetuado? – a empresa respondeu que sim.
- x) Os critérios de valorização das funções são descritos de forma a serem aplicados só a funções desempenhadas predominantemente por um dos sexos? – a empresa respondeu que não.
- xi) As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho das funções são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens ou por mulheres? – a empresa respondeu que sim.

De seguida, recorrendo ao organograma funcional da empresa e a uma tabela *excel* com indicações referentes às categorias profissionais dos trabalhadores, área, nome e data de admissão dos mesmos, foi efetuada uma análise preliminar das situações de disparidade salarial em função do sexo, na qual se detetaram seis casos de discrepâncias salariais entre trabalhadores e trabalhadoras, que, mais tarde, vieram a ser justificadas, como iremos ver.

No primeiro caso de disparidade salarial, temos a trabalhadora “AA”, que foi admitida a 10 de novembro de 2009, auferindo uma quantia de € 714,17, e o trabalhador “BB”, admitido a 5 de dezembro de 2011, ao qual foi atribuída uma retribuição no valor de € 765,11.

Sabendo que ambos os trabalhadores pertencem à categoria profissional “Assistente Administrativo”, exercendo funções na área da “Logística”, à primeira vista, parece existir uma diferenciação remuneratória não justificada, visto que a trabalhadora “AA”, mesmo tendo mais antiguidade do que o trabalhador “BB”, recebe menos.

Foi então necessário recorrer aos contratos de trabalho dos trabalhadores (tanto nesta situação como nas restantes cinco), e através da troca de informação a equipa de Recursos Humanos da empresa, foi possível perceber a justificação das diferenças salariais e os respetivos critérios objetivos justificativos.

Dos contratos de trabalho dos trabalhadores consta que os períodos normais de trabalho diários e semanais de ambos os trabalhadores são de oito horas por dia e quarenta por semana.

Desta forma, considerando os critérios objetivos para determinação de trabalho igual ou de igual valor – natureza, quantidade e qualidade (artigos 59º, n.º 1, al. a) da CRP e 270º do CT), e de acordo com a informação transmitida pela empresa, é perceptível que estamos perante trabalho igual, na medida em que, exercem as mesmas funções dentro da mesma categoria que exigem a mesma a responsabilização, exigência técnica e conhecimento (cumprindo-se assim os critérios da natureza e qualidade do trabalho); ambos prestam o mesmo tempo de trabalho diária e semanalmente (verificando-se o critério da quantidade).

Ora, como se referiu no ponto dos critérios de avaliação do trabalho do presente relatório, assim que esteja garantida a igualdade remuneratória com base nas descritas regras, é possível existir, e são admissíveis e justificáveis, as diferenças remuneratórias com base, por exemplo, na antiguidade (art.º 31º do CT).

No caso em concreto, apesar de a trabalhadora “AA” ter uma antiguidade superior na empresa comparativamente ao trabalhador “BB”, que iniciou as suas funções na categoria de Assistente Administrativo na data de admissão: 5 de dezembro de 2011; a verdade é que a trabalhadora “AA”, quando contratada em 10 de novembro de 2009, começou por exercer funções na categoria “Operador de Linha de Produção”, tendo ficado afeta às funções

inerentes a “Assistente Administrativo” em 05 de novembro de 2018, no âmbito de um processo de recrutamento interno.

Como nos refere Martinez, “Se o trabalhador mudou de categoria, de posto de trabalho ou de actividade, a respectiva antiguidade não corresponderá à antiguidade na empresa” (2019, p. 393).

Assim, não obstante a trabalhadora “AA” possuir uma antiguidade superior, na empresa, em relação ao trabalhador “BB”, a sua antiguidade no âmbito das funções de “Assistente Administrativo” é inferior, permitindo, assim, justificar a diferença salarial verificada e concluir pela sua conformidade.

No segundo caso, temos a trabalhadora “CC”, que foi admitida a 3 dezembro de 2002, sendo, portanto, a trabalhadora com maior antiguidade dentro da sua categoria - Assistente de Contabilidade, na área de *Office* - auferindo uma retribuição de € 950,00.

Dentro da mesma categoria temos mais duas trabalhadoras, “DD” (admitida a 11 de março de 2019, cujo salário ascende a € 1.333,33 €) e “EE” (admitida a 16 de março de 2020, recendo um salário no valor de € 1.333,33); e o trabalhador “FF” (admitido a 11 de março de 2019, com retribuição no valor de € 1.333,33).

O motivo da diferenciação deve-se à diferença de funções desenvolvidas entre trabalhadores e às habilitações literárias, ou seja, apesar de a trabalhadora “CC” estar enquadrada na categoria profissional de “Assistente de Contabilidade”, tal como os restantes trabalhadores da área de *Office*, e ser a trabalhadora com maior antiguidade na área, verifica-se que a mesma não desempenha as mesmas funções que os demais, sendo as suas funções de natureza puramente administrativa, sem cariz técnico (como se sucede com os restantes trabalhadores com a mesma categoria). Para além disso, verifica-se que a trabalhadora não possui grau de licenciatura, ao passo que os outros possuem.

Posto isto, é de concluir que não estamos perante uma situação de trabalho igual, na medida em que, não estão preenchidos os critérios natureza e qualidade do trabalho prestado, pois, apesar da mesma categoria, as funções e a exigência técnica não são as mesmas para a trabalhadora “CC” comparativamente aos restantes.

Ademais, e como já estudado, não são discriminatórias as diferenças salariais, desde que devidamente justificadas, baseadas em superiores habilitações académicas, o que neste caso

se verificou quanto aos trabalhadores elementos de comparação, que detinham licenciatura. Logo, é de considerar justificada e conforme a diferenciação salarial em apreço.

Passemos então para o terceiro caso, no qual a trabalhadora “GG”, admitida a 9 de setembro de 2002, auferiu uma retribuição de € 981,82 face aos € 1.002,82 auferidos pelo colaborador “HH”, contratado à data de 24 de abril de 2003, e, portanto, com uma antiguidade inferior. Note-se que ambos os trabalhadores se enquadram na categoria “Chefe de Equipa”, na área “Intake”, pelo que, preliminarmente, esta foi uma das disparidades detetadas e comunicadas à empresa.

Também com recurso aos contratos de trabalho e informação participada pelos Recursos Humanos, foi possível compreender o porquê da existência desta disparidade. Não obstante ambos os trabalhadores pertencerem à mesma categoria profissional de “Chefe de Equipa”, inicialmente, a trabalhadora “GG” foi contratada para exercer funções inerentes à categoria profissional de “Trabalhador Agrícola”, enquanto que o trabalhador “HH” foi contratado para exercer funções na categoria “Operador de Armazém”. Significa isto que, nem um nem outro foram contratados de início para desenvolver trabalho na categoria onde se encontram.

Acresce que, e sem prejuízo do acima exposto, a trabalhadora “GG” apenas passou a exercer as funções inerentes à categoria profissional de “Chefe de Equipa” em 11/10/2011, através de recrutamento interno, e em data posterior ao exercício das mesmas funções pelo trabalhador “HH” (que passou a integrar a categoria de “Chefe de Equipa” à data de 01/02/2009), o que significa que, em boa verdade, a trabalhadora “GG” tem uma antiguidade inferior ao trabalhador “HH” nessa categoria.

Para além do exposto, cabe indicar que a ambos os trabalhadores tem vindo a ser aplicado o CCT celebrado entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, que prevê na sua cláusula 65ª a atribuição de uma diuturnidade de valor igual a € 10,50 por cada cinco anos de prestação efetiva de trabalho.

Ora, considerando o exposto, e sabendo que a trabalhadora “GG” ainda não completou 10 anos de trabalho efetivamente prestado na categoria em que se encontra, apenas tem direito a uma diuturnidade no valor de € 10,50, ao passo que, “HH” já tem direito a duas

diuturnidades, ou seja, € 21, resultando daqui a justificação para a discrepância salarial assinalada.

Isto posto, cabe dar nota de que estamos perante uma situação de trabalho igual, uma vez que, tanto as funções, como o cariz técnico, como a quantidade, ou seja, a duração do trabalho (que no caso correspondia a um período normal de trabalho diário e semanal de oito horas diárias e 40 semanais) são iguais. No entanto, o mesmo não acontece com a antiguidade dos trabalhadores na categoria de “Chefe de Equipa”.

Esta diferenciação considera-se então justificada com base no descrito, cujo critério de determinação e justificação é a antiguidade (admitido nos termos do art.º 31º, n.º 3 do CT).

Relativamente ao quarto caso concreto identificado, temos então a trabalhadora “II”, contratada a 7 de fevereiro de 2003, que recebe uma retribuição mensal de € 966,06, inferior à auferida pelo trabalhador “JJ”, € 973,92, admitido a 20 de junho de 2003, e, portanto, com menor antiguidade que a trabalhadora “II”.

Ora, após o envio da documentação justificativa das disparidades salariais, em especial os contratos de trabalho, foi possível verificar que, embora ambos os trabalhadores fazem parte da categoria “Encarregado de Sector”, na realidade, os trabalhadores desempenham funções em áreas distintas e com conteúdo funcional diverso em virtude das diferentes áreas onde operam. A trabalhadora “II” exerce funções na área da “Logística”, enquanto que o trabalhador “JJ” desempenha o seu trabalho na área da “Higienização”.

Ademais, têm as funções exercidas por ambos, diferentes impactos no negócio da sociedade e diferentes níveis de complexidade, sendo o número de trabalhadores por cada um geridos, igualmente distintos.

Desta forma, é de concluir não estão cumpridos os requisitos de avaliação do trabalho natureza e qualidade, isto porque, não só estão em causa funções diferentes, como estão em causa níveis de responsabilização diferente, que como vimos anteriormente, é um dos fatores que integram o critério da qualidade do trabalho.

Portanto, sabendo que, para além da diversidade de funções, o trabalhador “JJ” ainda tem de gerir mais trabalhadores do que a colaboradora “II”, o que implica uma maior responsabilidade associada ao trabalho, existe fundamento suficiente e razoável para a diferenciação salarial entre os dois.

O penúltimo caso assinalado, reporta-se à trabalhadora “KK”, admitida em 19 de março de 2003, que auferia uma retribuição no valor de € 2.103,31, comparativamente ao valor que recebe o trabalhador “LL” - € 2.505,47, que foi admitido à data de 1 de dezembro de 2007, tendo, portanto, menos quatro anos e meio de antiguidade relativamente à primeira.

Sabe-se que ambos os trabalhadores integram a categoria “Gestor de Área” e que a trabalhadora “KK” tem uma antiguidade superior ao trabalhador “LL” na empresa. Porém, a primeira desempenha funções na área de “Logística” e o segundo na área de “Office”, pelo que as funções exercidas por eles tem conteúdo funcional distinto, ou seja, não se verifica aqui a natureza do trabalho idêntica.

Para além disso, não se pode deixar de referir que, apesar da antiguidade de ambos na empresa, a presente categoria não é a mesma para a qual foram contratados. O trabalhador “LL” começou a exercer funções na categoria de “Gestor de Área” antes da trabalhadora “KK”, pelo que se verifica que o primeiro exerce funções à categoria comum há mais tempo.

É importante referir quanto a este caso que, a trabalhadora “KK” iniciou a sua carreira na empresa na categoria de “Assistente Administrativa”, tendo posteriormente, como se referiu, passado a integrar a categoria de “Gestor de Área”. Contudo, não existe qualquer documento escrito que suporte tal alteração contratual, estando a mesma refletida, apenas, em recibo de vencimento, pelo que, foi efetuada uma recomendação à empresa para proceder à formalização da alteração contratual ocorrida, designadamente de alteração da categoria profissional.

Considerando o exposto, e sabendo que esta é uma situação semelhante a outras anteriores, é perceptível o motivo da diferenciação salarial e a respetiva justificação. Estamos então perante uma diferença em termos de natureza de trabalho (dada a diversidade das funções e da área de atuação) e em termos de antiguidade (não na empresa, mas sim na categoria em questão), pelo que não é exigível a atribuição de um salário igual aos trabalhadores que comparamos.

Veja-se neste sentido o entendimento de Canotilho, J. J. G. & Moreira, V: “diferentes tipos de trabalho, de acordo tanto com a sua duração como com a sua natureza e qualidade, não só autorizam diferente remuneração como até a impõem, de acordo com a fórmula salário desigual para trabalho desigual, o que está de acordo com os cânones do princípio da igualdade (tratamento desigual para situações desiguais)” (2007, p. 773).

Finalmente, o sexto caso em estudo reporta-se à trabalhadora “MM”, contratada à data de 1 de novembro de 1992, cuja retribuição atribuída ascende a um valor de € 723,63, inferior à do trabalhador “NN”, admitido em 18 de outubro de 1996, que recebe um salário no montante de € 960,29.

É sabido que a trabalhadora “MM” e o trabalhador “NN” têm ambos a categoria profissional de “Operador de máquinas agrícolas”, que exercem ambas funções na mesma Quinta, e que a trabalhadora “MM” tem uma antiguidade superior à do colega “NN”.

Porém, a trabalhadora “MM” iniciou as suas funções na sociedade, em 01/11/1992, como “Operador de Máquinas Agrícolas”, tendo a sua categoria profissional sido alterada para “Operador de Armazém” em 01/10/2011. Posteriormente, já em 01/03/2019 a trabalhadora sofreu novamente uma alteração na sua categoria profissional, regressando às funções inerentes à categoria profissional de “Operador de Máquinas Agrícolas”. No entanto, pese embora a trabalhadora tenha retomado as funções de “Operador de Máquinas Agrícolas”, em 01/03/2019, tal alteração não foi formalizada em documento escrito que a sustente, estando a mesma refletida, apenas, em recibo de vencimento.

Apona-se desta forma a interrupção no exercício das funções inerentes à categoria profissional de “Operador de Máquinas Agrícolas” como justificação, em certa parte, da diferenciação salarial.

Por outro lado, a trabalhadora “MM” desempenha funções no departamento de "Int. Bv Tractor Drivers OF" (OF = Open Field), e o trabalhador “NN” desempenha funções no departamento "Int. Bv Tractor Drivers Herbs". Muito embora trabalhem na mesma quinta, a especificidade do trabalho efetuado é diferente, daí os diferentes departamentos. De facto, ambos os trabalhadores conduzem e manobram os tratores agrícolas, tendo por obrigação reportar qualquer manutenção necessária aos seus supervisores. Além disso, ajudam no processamento da safra colhida, procedendo ao empilhamento e embalando das caixas. Contudo, o trabalhador “NN”, está habilitado e executa trabalho de aplicação de produtos fitofarmacêuticos nas culturas, daí os diferentes departamentos e remunerações atribuídas.

Desta forma, aponta-se também como motivo justificativo para a diferenciação da retribuição entre os trabalhadores a distinta especificidade do trabalho desenvolvido por eles e respetivas habilitações.

Concluindo, no caso em apreço, não só não se vê cumprido o requisito da natureza do trabalho, dada a diferença de funções desempenhadas pelos trabalhadores, como também é notório o facto de a trabalhadora “MM” ter uma antiguidade inferior ao trabalhador “NN”, porquanto, a diferença salarial identificada está legalmente conforme.

Analisados todos os casos, a auditoria foi concluída, mas não se deixaram de fazer algumas observações e recomendações adicionais.

Observou-se que, pela documentação analisada, quer ainda por todos os esclarecimentos prestados pelo departamento de Recursos Humanos, resulta claro que a empresa é uma empresa inclusiva, que repudia quaisquer práticas discriminatórias em função do género.

Por último, recomendou-se também a criação e divulgação de Política Remuneratória Transparente, exigida por força da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

5. Conclusão

Chegados ao final deste relatório, cabe-nos tecer algumas considerações relativas ao tema analisado.

Após o estudo dos normativos aplicáveis ao sistema da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, juntamente com a averiguação da opinião crítica da doutrina, foi-nos possível perceber que, apesar da significativa evolução da iniciativa do legislador no que toca à promoção do combate às desigualdades salariais entre homens e mulheres, as situações de discriminação em função do sexo são uma realidade bastante presente, principalmente na vida das mulheres.

Não podemos, no entanto, deixar de enaltecer toda a recente ação da Comissão Europeia, através da criação de medidas para a criação de um mercado de trabalho mais justo para a mulher trabalhadora.

Como tivemos oportunidade de analisar, a temática da igualdade remuneratória levanta diversas questões que têm vindo a ser debatidas pela doutrina e jurisprudência, umas de forma simples, outras que geram grande controvérsia. Apontamos, então, os pontos fundamentais alusivos ao tema:

- i) O art.º 59º da CRP estabelece o princípio pelo qual a retribuição dos trabalhadores se deve reger e ser determinada: o princípio de que para trabalho igual, deverá corresponder salário igual.

Este não é, como pudemos ver anteriormente, um princípio rígido e absoluto, dado que apenas delimita que a trabalhadores que prestam trabalho de natureza igual (ou seja, de dificuldade, penosidade ou perigosidade igual); de qualidade igual (relativamente aos conhecimentos, exigência técnica e prática); e quantidade igual (volume, intensidade e duração), corresponda salário igual.

O princípio em apreço abre de forma clara uma brecha para que existam desigualdades salariais, desde que fundamentadas em critérios objetivos e devido a fatores concretos, como são disso exemplo, a antiguidade, as habilitações académicas e a produtividade dos trabalhadores.

Porém, a avaliação do trabalho não é assim tão linear, tal como conseguimos averiguar através da análise das seis disparidades salariais apresentadas no caso concreto, na auditoria empresarial em matéria remuneratória.

Em boa verdade, não existem trabalhadores iguais que prestam trabalho igual, cada caso é um caso e deve ser visto cautelosamente, de forma a garantir a denominada igualdade proporcional.

Na mencionada auditoria tivemos oportunidade de visualizar na prática não só situações de trabalho igual ou equivalente, cuja discrepância se considerou justificável por fatores como a antiguidade e habilitações literárias, como pudemos verificar algumas situações em que o que aparentava ser trabalho igual, não o era na verdade, conclusão essa que conseguimos obter através do confronto entre as funções verdadeiramente exercidas pelos trabalhadores.

O facto de termos tido acesso a casos reais e objetivos enriqueceu bastante o estudo do tema no geral.

- ii) Outra das questões desenvolvidas que consideramos ser geradora de dificuldades, é a questão do confronto entre o princípio a trabalho igual, salário igual e o princípio da liberdade sindical.

Os IRCTs tanto podem constituir um elemento de fixação de uma política remuneratória comum a todos os trabalhadores dentro de uma organização, fortalecendo assim o princípio da igualdade remuneratória, através da definição das categorias em que se inserem os trabalhadores e da determinação da retribuição suficiente a atribuir aos mesmos; como podem constituir um elemento gerador de disparidades salariais, designadamente se existirem trabalhadores sindicalizados em sindicatos distintos. Embora se admita que a filiação seja um fator no qual se podem basear as diferenças salariais, entendemos que o papel que a contratação coletiva pode desempenhar em matéria de promoção da igualdade salarial está, ainda, muito aquém daquele que pode fazer.

- iii) Por último, é relevante dar nota sobre a discriminação direta *versus* indireta, bem como acerca do ónus da prova em sede de ação judicial.

Como exposto, a discriminação direta tem de ser sempre evidente, ou seja, tem de existir uma situação em que o trabalhador é tratado desfavoravelmente de forma evidente, comparativamente a outro trabalhador, o chamado elemento comparador, ou elemento comparador hipotético, nos casos em que não existe um trabalhador comparador.

Diferentemente, a discriminação indireta ocorre sempre que uma disposição, um critério, ou uma prática, que aparentemente eram neutros, são na verdade discriminatórios.

Ora, é de considerar que a prova é difícil, principalmente em situações de discriminação direta em que a comparação é feita com recurso a um elemento comparador hipotético e em situações de discriminação indireta, isto porque, não basta que o autor da ação judicial alegue que se sente discriminado, é pois necessário que prove a situação de disparidade remuneratória e o fator de discriminação de que se considera vítima, para assim o ônus da prova passar para cargo do empregador.

A prova não é uma tarefa fácil para o trabalhador que alega ser discriminado, o que nos leva a crer que, em matéria de ônus da prova, não existe uma completa inversão desse ônus, mas sim uma repartição do mesmo, ou seja, uma partilha entre o trabalhador que alega ser discriminado e o empregador que tem de provar que não existe situação real de discriminação.

Perfilhamos o entendimento de Carvalho, que compreende que, apesar do CT ter dado um contributo positivo através da facilitação da prova a cargo do trabalhador/trabalhadora vítimas de discriminação, maior contributo seria a consagração de uma verdadeira regra de inversão do ônus da prova (2015, p. 136).

O tema da igualdade remuneratória é de extrema importância. Apesar do seu escasso tratamento pelos tribunais nacionais, é animador saber que, comparativamente a outrora, as situações de disparidade salarial entre mulheres e homens têm vindo a diminuir drasticamente com o passar dos anos, fruto da evolução da sociedade e da mentalidade da população. Porém, não há ainda nenhum país em que inexista discriminação (salarial) em função do sexo, o que nos demonstra que o caminho a percorrer ainda é longo.

Bibliografia

Abramo, L. (2012). *Módulo de capacitação em inspeção do trabalho e igualdade de género*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho.

Amado, J. L. (2009). *Contrato de Trabalho: À luz do novo Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Botelho, C. S. (2009). Algumas reflexões sobre o princípio da paridade retributiva in *Liberdade e compromisso: Estudos dedicados ao Professor Mário Fernando de Campos Pinto*. Lisboa: Universidade Católica Editora

Canotilho, J. J. G. & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada – Artigos 1º a 107º*. Coimbra: Coimbra Editora.

Carvalho, P. M. (2015). Ónus da prova em caso de discriminação in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier Volume III*. Lisboa: Universidade Católica Editora.

Epifânio, M. R. (2019). *Manual de Direito da Insolvência*. Coimbra: Almedina.

Falcão, D. & Tomás, S. T (2020). *Lições de Direito do Trabalho: A relação individual de trabalho – 8ª Edição*. Coimbra: Almedina.

Fernandes, A. M. (2019). *Direito do Trabalho – 19ª Edição*. Coimbra: Almedina.

Gomes, J. (1998). Algumas reflexões sobre o ónus da prova em matéria de paridade de tratamento retributivo (“a trabalho igual salário igual”) in Moreira, A. (Coord.). *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina.

Gomes, J. M. V. (2007). *Direito do Trabalho – Volume I: Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Lambelho, A. & Gonçalves, L. (2017). *Direito do Trabalho: da teoria à prática*. Lisboa: Rei dos Livros.

Leite, G. M. (2017). *A longa caminhada das mulheres rumo à igualdade*. Cabo dos Trabalhos N.º 15, p. 1. Consultado pela última vez a 20 de julho de 2021. Disponível em: https://cabodostrabalhos.ces.uc.pt/n15/documentos/4_Gloria_Leite.pdf

Leite, J. (2004). O princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português in *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens*. Lisboa: Direção Geral Estudos, Estatística e Planeamento Centro de Informação e Documentação.

Martinez, P. R. (2019). *Direito do Trabalho – 9ª Edição*. Coimbra: Almedina.

Martinez, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., Brito, P. M., Dray, G., & Silva, L. G. (2020). *Código do Trabalho Anotado (13ª Edição)*. Coimbra: Almedina.

Medeiros, R. (2016). *O direito fundamental à retribuição: em especial, o princípio a trabalho igual salário igual*. Lisboa: Universidade Católica Editora.

Moreira, T. C. (2013). *Igualdade e Não Discriminação*. Coimbra: Almedina.

Nascimento, A. P. & Freitas, L. S. (2019). *Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto: medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor*. in *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, n.º 51. Disponível em: <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/6542/documento/foro-por-02.pdf?id=8730>

Oelz, M, Olney, S, Tomei, M (2013). *Igualdade salarial: um guia introdutório*. Organização Internacional do Trabalho: Genebra.

Ramalho, M. R. P. (1997). *Igualdade de Tratamento entre Trabalhadores e Trabalhadoras em Matéria Remuneratória: a aplicação da Diretiva 75/117/CE em Portugal*. Revista da Ordem dos Advogados.

Ramalho, M. R. P. (2003). Igualdade e não discriminação em razão do género no domínio laboral – situação portuguesa e relação com o direito comunitário – algumas notas in *Estudos de Direito do Trabalho Volume I*. Coimbra: Livraria Almedina.

Ramalho, M. R. P. (2004). *Igualdade de Género e Direito Comunitário – Notas Breves*. Ex æquo, n.º 10.

Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais - 7ª Edição: Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009 com as alterações introduzidas até Setembro de 2019*. Coimbra: Almedina.

Rebelo, G. (2019). *A igualdade de género no trabalho* in *Estudos de direito do trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo.

Rebelo, G. (2020). *A igualdade de remuneração e critérios objetivos – A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto* in *Estudos de direito do trabalho-Vol. 2*. Lisboa: Edições Sílabo.

Rêgo, M. (1998). Igualdade, precariedade e estabilidade nas relações laborais. O trabalho das mulheres in Moreira, A. (Coord.). *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina.

Sousa, M. R. & Alexandrino, J. M. (2000). *Constituição da República Portuguesa Comentada*. Lisboa: Lex.

Xavier, B. L. (2017). A Retribuição na Lei Fundamental in *Estudos do Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes – Parte 1*. Vila Nova de Famalicão: Nova Causa Edições Jurídicas.

Jurisprudência

Ac. do TJUE de 10/11/1987, sobre o proc. n.º 157/86, disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=%2522trabalho%2Bigual%252C%2Bsal%252C%25A1rio%2Bigual%2522&docid=94828&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4271855>. Consultado pela última vez a 31/08/2021.

Ac. do TJUE de 10/07/2008, sobre o proc. n.º C-54/07, disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=80F7C900F7907E18A8CCFA627FDA12E9?text=&docid=67586&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=20393326>. Consultado pela última vez a 20/10/2021.

Ac. do TJUE de 17/07/2008, sobre o proc. n.º C-303/06, disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62006CJ0303&from=PT>. Consultado pela última vez a 20/10/2021.

Ac. do TC de 09/03/1989, processo n.º 313/1989, relator Cons. Messias Bento. Disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/>. Consultado pela última vez a 25/06/2021.

Ac. do STJ de 24/04/1991, processo n.º 002372, relatora Barbieri Cardoso, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/>. Consultado pela última vez a 29/06/2021.

Ac. do STJ de 22/10/1996, processo n.º 003683, relatora Loureiro Pipa. Disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/>. Consultado pela última vez a 26/06/2021.

Ac. do STJ de 25/09/2002, processo n.º 02S565, relator Azambuja Fonseca, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/>. Consultado pela última vez a 27/06/2021.

Ac. do STJ de 13/11/2002, processo n.º 02S3443, relator Emérico Soares, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/>. Consultado pela última vez a 28/06/2021.

Ac. do STJ de 14/05/2008, processo n.º 07S3519, relator Mário Pereira, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/>. Consultado pela última vez a 26/06/2021.

Ac. do STJ de 22/04/2009, processo n.º 08P3040, relator Vasques Dinis, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/>. Consultado pela última vez a 29/06/2021.

Ac. do TRE de 16/05/2019, processo n.º 732/18.7T8TMR.E1, relatora Paula do Paço, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/>. Consultado pela última vez a 26/06/2021.

A Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens por Trabalho Igual ou de Igual Valor – estudo de caso

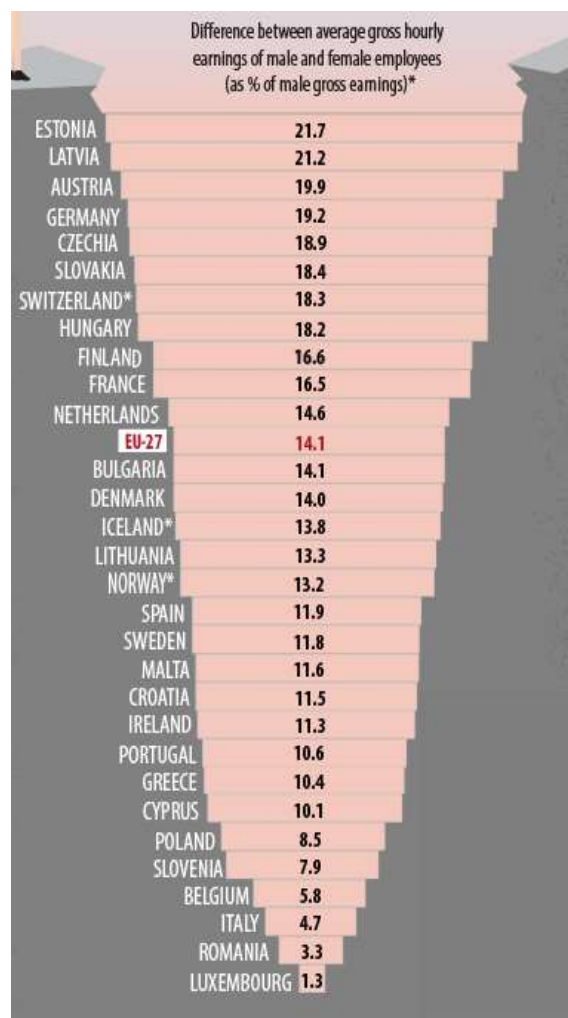
Ac. do TRP de 10/10/2016, processo n.º 434/14.3TTVNG.P1, relator António José Ramos,
Disponível em: <http://www.dgsi.pt/>. Consultado pela última vez a 12/10/2021.

Ac. do TRP de 22/03/2021, processo n.º 2274/19.4T8VFR.P1, relator Domingos Morais.
Disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/>. Consultado pela última vez a 30/08/2021.

Anexo A

Figura 1

Disparidades salariais por género na União Europeia

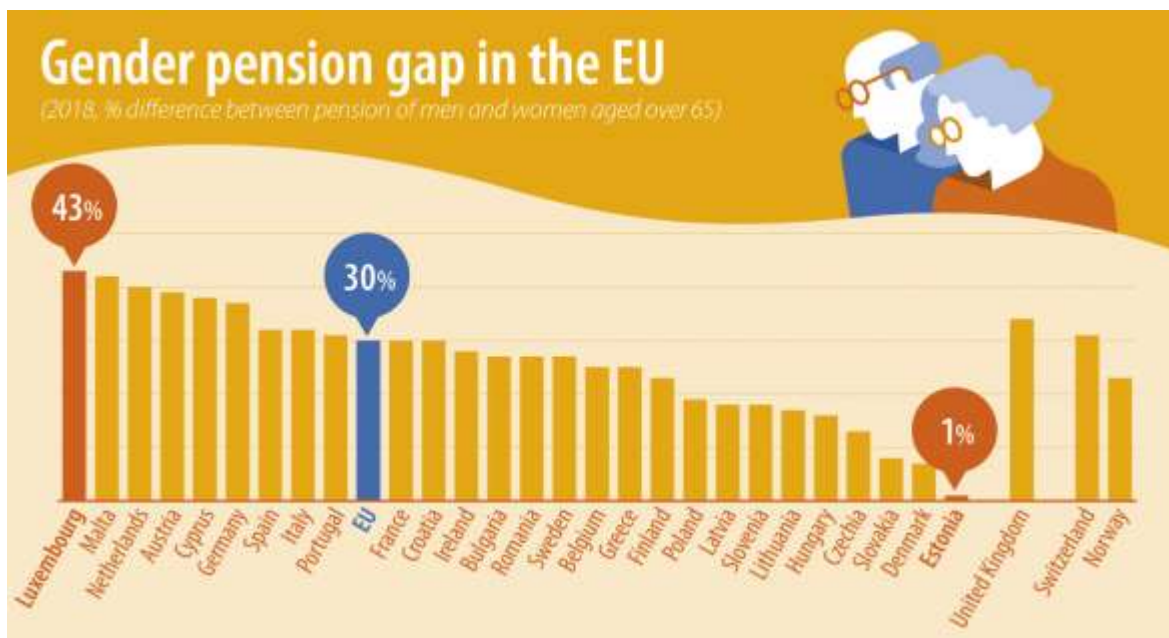


A figura corresponde a uma breve visão geral das estatísticas das disparidades salariais entre homens e mulheres. Retirada de Eurostat Statistics Explained. Gender pay gap: how much less do women earn than men? (2021). Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Anexo B

Figura 2

Disparidades das pensões por género na União Europeia



A figura corresponde a uma estatística das discrepâncias no valor das pensões atribuído a homens e mulheres em 2018. Retirada de Eurostat Statistics Explained. Closing the gender pension gap? (2020). Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>