DNP TR

DNP TR 4589
2023

Documento Normativo Português – Relatório Técnico

Boas práticas, legislação aplicável, jurisprudência, pareceres, estudos e relatórios, de suporte à NP 4588

Bonnes pratiques, législation, jurisprudence, avis applicables, études et rapports à l'appui de NP 4588

Best practices, applicable legislation, jurisprudence, opinions, studies and reports supporting NP 4588

Projeto Equality Platform and Standard

ICS
03.040; 03.100

APROVAÇÃO
Termo de Aprovação nº 17/2023, de 2023-05-17

CORRESPONDÊNCIA

ELABORAÇÃO
CT 216 (IPQ)

CÓDIGO DE PREÇO
X000

EDIÇÃO
2023-06-15

© IPQ reprodução proibida

Instituto Português da Qualidade

Rua António Gião, 2
2829-513 CAPARICA PORTUGAL

Tel. + 351-212 948 100 Fax + 351-212 948 101
E-mail: ipq@ipq.pt Internet: www.ipq.pt

Projeto Equality Platform and Standard

Aviso: Documento com direitos de propriedade

© IPQ reprodução proibida

As normas e os documentos normativos são documentos abrangidos por direitos de Propriedade Intelectual a qual inclui a Propriedade Industrial, Direitos de Autor e Direitos Conexos. É proibida e punida, nos termos da legislação aplicável, a sua reprodução, utilização, distribuição ou divulgação pública, de qualquer parte deste documento, em qualquer formato, eletrónico ou mecânico, incluindo fotocópia ou colocação na internet ou numa intranet, sem autorização prévia escrita. A autorização deve ser requerida ao Instituto Português da Qualidade enquanto Organismo Nacional de Normalização.

Sumário

Página

1 Objetivo e campo de aplicação **4**
2 Referências normativas **4**
3 Termos e definições **4**
4 Boas Práticas **4**
4.1 O diálogo social com os parceiros sociais 5
4.2 Práticas Laborais 11
4.3 Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar 15
4.4 Aprendizagem ao longo da vida 18
4.5 Linguagem e comunicação 20
5 Enquadramento legal **21**
6 Legislação aplicável **24**
6.1 Direito português 24
6.2 Direito da União Europeia 31
6.3 Direito das Organizações Internacionais 34
7 Jurisprudência europeia e nacional e Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) **38**
7.1 Jurisprudência 38
7.2 Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) 50
8 Estudos e relatórios **50**
8.1 Estudos e relatórios de investigadoras/es portuguesas/es 50
8.2 Estudos e relatórios de outras/os investigadoras/es 53
8.3 Estudos e relatórios da União Europeia 53
8.4 Estudos e relatórios de organizações internacionais 54

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

1 Objetivo e campo de aplicação

O presente relatório técnico constitui um documento complementar da norma portuguesa "Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens" o qual informa sobre um conjunto de boas práticas que concorrem para a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, cuja eventual adoção poderá apoiar as organizações na implementação dos objetivos da referida NP.

O presente documento apresenta também legislação aplicável, jurisprudência, pareceres, estudos e relatórios, de suporte à NP 4588, e tem por principal objetivo explicitar e desenvolver o quadro jurídico mais relevante em que se apoia a norma portuguesa, de modo a:

a) facilitar o acesso a conteúdos mais detalhados em diversos domínios;

b) disponibilizar informação sobre igualdade remuneratória quer para as organizações interessadas, quer para os/as trabalhadores/as;

c) disponibilizar informação sobre como melhorar as condições para a adesão das organizações à norma como um instrumento facilitador do cumprimento e do aprofundamento da Lei.

2 Referências normativas

NP 4588 *Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens – Requisitos e orientações*

3 Termos e definições

No presente documento não se encontram listados termos e definições.

4 Boas Práticas

Consideram-se boas práticas as medidas e ações destinadas a promover a igualdade remuneratória dos/as trabalhadores/as que, independentemente da sua natureza, vão além do cumprimento da Lei e dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Consideram-se boas práticas aquelas que tenham sido reconhecidas por atribuição de prémios ou outras distinções com base nas experiências demonstradas e provaram ser bem-sucedidas, ou que visem contrariar os estereótipos sobre papéis sociais especificamente atribuídos a mulheres e a homens em função do sexo enquanto pressupostos estruturantes da discriminação remuneratória entre mulheres e homens.

As boas práticas apresentadas são aplicáveis a qualquer tipo de organização, independentemente da sua dimensão, natureza jurídica, setor de atividade e/ou volume de negócios. Essas práticas foram organizadas de acordo com diferentes domínios da igualdade e não discriminação em função do sexo que concorrem para a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, nomeadamente:

- o diálogo social com os parceiros sociais;
- as práticas laborais;
- a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- a aprendizagem ao longo da vida; e
- a linguagem e comunicação.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

As organizações que comprovem aplicar uma das boas práticas abaixo identificadas, com resultados que evidenciem a concretização dos objetivos específicos nelas previstos, são encorajadas a contactar a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) ou a Comissão para a Igualdade de Género (CIG), com vista à apresentação de candidatura ao "Prémio Igualdade é Qualidade", nos termos do respetivo Regulamento (disponível nos sítios institucionais na internet destas entidades).

4.1 O diálogo social com os parceiros sociais

Quadro 1 – Boa prática na indústria do calçado

1- Designação	**Boa prática na indústria do calçado**
2 - Objetivo geral	Promover a igualdade de remuneração no setor da indústria do calçado e avaliar as funções e os postos de trabalho no setor, de modo a corrigir as assimetrias e discriminações remuneratórias.
3 - Objetivo específico	Promover o diálogo social entre os parceiros sociais sobre o princípio da igualdade de remuneração para trabalho igual ou de valor igual no setor do calçado.
4 - Grupo-alvo	Mulheres e homens que trabalhem no setor do calçado com qualquer tipo de vínculo laboral e com qualquer categoria profissional.
5 - Ações indispensáveis a desenvolver	Sensibilizar para a eliminação da diferença discriminatória de remuneração entre mulheres e homens e identificar as suas causas. Para tal podem identificar-se as seguintes medidas: - Disponibilizar os dados estatísticos sobre as remunerações, desagregados por sexo; - Promover, incentivar e apoiar a investigação sobre as diferenças de remuneração entre mulheres e homens, incluindo as suas causas e evolução; - Assegurar que a igualdade de remuneração entre mulheres e homens seja um objetivo explícito no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.

(continua)

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Quadro 1 – Boa prática na indústria do calçado (conclusão)

6 - Boa prática apresentada	No âmbito da negociação coletiva entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e seus Sucedâneos (APICCAPS) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE), foi elaborado o estudo "Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações no Calçado CCT FESETE-APICCAPS" (2012) - https://fesete.pt/portal/docs/pdf/Estudo%20Calcado.pdf, com os objetivos de: • atualizar o sistema de classificação das categorias profissionais e proceder à avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género; • estabelecer um sistema de remuneração transparente e eliminar a desigualdade remuneratória entre homens e mulheres para trabalho igual ou de valor igual. As convenções coletivas, à partida aplicáveis aos/às trabalhadores/as e às entidades empregadoras filiadas nas organizações outorgantes, são (ou podem ser) depois estendidas aos/as trabalhadores/as e às entidades empregadoras não filiadas, através de portarias de extensão, tendo estas, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos/as trabalhadores/as e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor. De acordo com informação prestada pela CGTP-IN, no âmbito da auscultação dos parceiros sociais promovida pela equipa de investigação coordenada por Sara Falcão Casaca, e composta por Amélia Bastos, Heloísa Perista e João Cruz, que elaborou o Estudo sobre o *Gender Pay Gap em Portugal* (por solicitação da OIT), no setor do calçado, componentes, malas e luvas, e na sequência de acordo obtido entre a FESETE e a APICCAPS, o CCT publicado em 2017 consagra uma reestruturação da grelha salarial que garante o mesmo salário base para todas as categorias profissionais da produção de 3.ª, 2.ª e 1.ª, eliminando a discriminação profissional e salarial das mulheres no setor.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Quadro 2 – Boa prática nas indústrias têxtil e do vestuário

1 - Designação	**Boa prática nas indústrias têxtil e do vestuário**
2 – Objetivo geral	Promover a igualdade de remuneração nos setores da indústria têxtil e do vestuário e avaliar as funções e os postos de trabalho no setor, de modo a corrigir as assimetrias e discriminações remuneratórias.
3 - Objetivo específico	Promover o diálogo social entre os parceiros sociais sobre o princípio da igualdade de remuneração para trabalho igual ou de valor igual nos setores da indústria têxtil e do vestuário.
4 - Grupo-alvo	Mulheres e homens que trabalhem nos setores do têxtil e do vestuário com qualquer tipo de vínculo laboral e com qualquer categoria profissional.
5 - Ações indispensáveis a desenvolver	Sensibilizar para a eliminação da diferença discriminatória de remuneração entre mulheres e homens e identificar as suas causas. Para tal podem identificar-se as seguintes medidas: - Disponibilizar os dados estatísticos sobre as remunerações, desagregados por sexo; - Promover, incentivar e apoiar a investigação sobre as diferenças de remuneração entre mulheres e homens, incluindo as suas causas e evolução; - Assegurar que a igualdade de remuneração entre mulheres e homens seja um objetivo explícito no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.
6 – Boa prática apresentada	No âmbito da negociação coletiva entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE), foi elaborado o estudo "Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações CCT-FESETE-ATP"(2011) https://fesete.pt/portal/docs/pdf/estudofeseteatp.pdf, com os objetivos de: • atualizar o sistema de classificação das categorias profissionais e proceder à avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género;

(continua)

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Quadro 2 – Boa prática nas indústrias têxtil e do vestuário (conclusão)

6 – Boa prática apresentada	• estabelecer um sistema de remuneração transparente e eliminar a desigualdade remuneratória entre homens e mulheres para trabalho igual ou de valor igual. As convenções coletivas, à partida aplicáveis aos/às trabalhadores/as e às entidades empregadoras filiados/as nas organizações outorgantes, são (ou podem ser) depois estendidas aos/às trabalhadores/as e às entidades empregadoras não filiadas, através de portarias de extensão, tendo estas, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos/as trabalhadores/as e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Quadro 3 – Boa prática na indústria de lanifícios

1 - Designação	**Boa prática na indústria de lanifícios**
2 – Objetivo geral	Promover a igualdade de remuneração no setor da indústria de lanifícios e avaliar as funções e os postos de trabalho no setor, de modo a corrigir as assimetrias e discriminações remuneratórias.
3 - Objetivo específico	Promover o diálogo social entre os parceiros sociais sobre o princípio da igualdade de remuneração para trabalho igual ou de valor igual nos setores da indústria de lanifícios.
4 - Grupo-alvo	Mulheres e homens que trabalhem nos setores da indústria de lanifícios com qualquer tipo de vínculo laboral e com qualquer categoria profissional.
5 - Ações indispensáveis a desenvolver	Sensibilizar para a eliminação da diferença discriminatória de remuneração entre mulheres e homens e identificar as suas causas. Para tal podem identificar-se as seguintes medidas: – disponibilizar os dados estatísticos sobre as remunerações, desagregados por sexo; – promover, incentivar e apoiar a investigação sobre as diferenças de remuneração entre mulheres e homens, incluindo as suas causas e evolução; – assegurar que a igualdade de remuneração entre mulheres e homens seja um objetivo explícito no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.

(continua)

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Quadro 3 – Boa prática na indústria de lanifícios (conclusão)

6 - Boa prática apresentada	No âmbito da negociação coletiva entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE), foi elaborado o estudo "Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações nos Lanifícios CCTFESETE-ANIL/ANIT-LAR (2012) https://fesete.pt/portal/docs/pdf/Estudo%20Lanificios.pdf, com os objetivos de: • atualizar o sistema de classificação das categorias profissionais e proceder à avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género; • estabelecer um sistema de remuneração transparente e eliminar a desigualdade remuneratória entre homens e mulheres para trabalho igual ou de valor igual. As convenções coletivas, à partida aplicáveis aos/às trabalhadores/as e às entidades empregadoras filiadas nas organizações outorgantes, são (ou podem ser) depois estendidas aos/às trabalhadores/as e às entidades empregadoras não filiadas, através de portarias de extensão, tendo estas, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos/as trabalhadores/as e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Projeto Equality Platform and Standard

Quadro 4 – Boa prática na restauração e bebidas

1 – Designação	**Boa prática na restauração e bebidas**
2 - Objetivo geral	Promover a igualdade de remuneração no setor da restauração e bebidas e avaliar as funções e os postos de trabalho no setor, de modo a corrigir as assimetrias e discriminações remuneratórias.
3 - Objetivo específico	Promover o diálogo social com os parceiros sociais sobre o princípio da igualdade de remuneração para trabalho igual ou de valor igual no setor da restauração e bebidas.
4 - Grupo-alvo	Mulheres e homens que trabalhem no setor da restauração e bebidas com qualquer tipo de vínculo laboral e com qualquer categoria profissional.

(continua)

© IPQ reprodução proibida

Quadro 4 – Boa prática na restauração e bebidas (conclusão)

5 - Ações indispensáveis a desenvolver	Sensibilizar para a eliminação da diferença discriminatória de remuneração entre mulheres e homens e identificar as suas causas. Para tal podem identificar-se as seguintes medidas: – disponibilizar os dados estatísticos sobre as remunerações, desagregados por sexo; – promover, incentivar e apoiar a investigação sobre as diferenças de remuneração entre mulheres e homens, incluindo as suas causas e evolução; – assegurar que a igualdade de remuneração entre mulheres e homens seja um objetivo explícito no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.
6 - Boa prática apresentada	No âmbito do Projeto "Revalorizar o trabalho para promover a igualdade", financiado no quadro do Programa de Iniciativa Comunitária EQUAL, foi desenvolvido o "Guia para a aplicação de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género". Este documento descreve a experiência de aplicação desta metodologia num conjunto de empresas do setor da restauração e bebidas, entre 2005 e 2008, pela parceria tripartida que integrava as seguintes entidades: CGTP-IN, ACT, ARESP, CESIS, CITE, FESAHT, OIT e CIES/ISCTE. O Projeto "Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade" desenvolveu uma metodologia de análise de funções, centrada no valor do trabalho, que permitisse a aplicação do princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" sem enviesamento de género. Esta metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género permite comparar o valor dos postos de trabalho de predominância feminina e de predominância masculina. Permite também identificar os preconceitos e os estereótipos de género que estão associados à determinação das remunerações no setor da restauração e bebidas.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

4.2 Práticas Laborais

Quadro 5 – Transparência da política remuneratória nas organizações

1 - Designação	**Transparência da política remuneratória nas organizações**
2 - Objetivo geral	Definir e implementar uma política remuneratória transparente que assegure a igualdade de remuneração para trabalho igual ou de valor igual, divulgando-a junto dos/as trabalhadoras/as e/ou das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da organização, na internet, via *e-mail* e/ou com a afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.
3 - Objetivo específico	Promover a divulgação da tabela salarial, onde consta a remuneração atribuída por profissão/categoria profissional.
4 - Grupo-alvo	Mulheres e homens que trabalhem para a organização de qualquer setor de atividade, com qualquer tipo de vínculo laboral e com qualquer categoria profissional.
5 - Ações indispensáveis a desenvolver	A organização deve disponibilizar a informação relativa às remunerações aos/às trabalhadores/as, bem como às respetivas estruturas representativas.
6 - Boa prática apresentada	No sentido de promover a transparência remuneratória a organização adota como boa prática a divulgação da tabela salarial onde consta a remuneração atribuída por profissão/categoria profissional, expurgada de elementos nominativos, excluindo o sexo, de forma a garantir a proteção de dados. Esta medida assegura que todos/as os/as trabalhadores/as tenham conhecimento das remunerações pagas na organização, podendo suscitar a correção de irregularidades. A divulgação da tabela salarial no sítio eletrónico da organização, na intranet, via e-mail e/ou com a afixação em locais internos de reconhecida visibilidade assegura a sua transparência junto de trabalhadores/as e/ou das respetivas estruturas representativas.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Quadro 6 – Medidas para a transparência remuneratória nos planos para a igualdade entre mulheres e homens nas organizações

1 - Designação	Medidas para a transparência remuneratória nos planos para a igualdade entre mulheres e homens nas organizações
2 - Objetivo geral	Definir e implementar uma política remuneratória transparente que assegure a igualdade de remuneração para trabalho igual ou de valor igual, divulgando-a junto dos/as trabalhadoras/as e/ou das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da organização, na internet, via *e-mail* e/ou com a afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.
3 - Objetivo específico	Implementar na organização um plano para a igualdade entre mulheres e homens, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo, designadamente da discriminação remuneratória. Publicitação do plano para a igualdade no sítio da internet da organização.
4 - Grupo-alvo	Mulheres e homens que trabalhem para a organização, de qualquer setor de atividade, com qualquer tipo de vínculo laboral e com qualquer categoria profissional.
5 - Ações indispensáveis a desenvolver	A organização elabora e implementa um plano para a igualdade que contemple um conjunto de medidas que conduza a uma efetividade da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens e elimine discriminações em função do sexo, nomeadamente medidas que previnam e combatam a discriminação remuneratória.
6 - Boa prática apresentada	A organização implementa um plano para a igualdade, elaborado com recurso ao "Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas", que integra o «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas», e se encontra disponível no sítio eletrónico da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). A organização garante uma efetiva igualdade entre mulheres e homens no acesso ao emprego, na formação profissional, na progressão na carreira profissional, na tomada de decisão, na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nas condições de trabalho e nas remunerações.

(continua)

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Quadro 6 – Medidas para a transparência remuneratória nos planos para a igualdade entre mulheres e homens nas organizações (continuação)

6 - Boa prática apresentada	O plano para a igualdade deve contemplar medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens que assegurem o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual, nomeadamente: <u>Medida 1</u> Definir uma política remuneratória transparente, que inclua a tabela salarial onde constam os valores por função e categoria profissional; <u>Medida 2</u> Identificar e eliminar as diferenças remuneratórias injustificadas entre mulheres e homens, através de um relatório de 3 em 3 anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações, conforme previsto na Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março; <u>Medida 3</u> Realização de ações de formação dirigidas aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação remuneratória para prevenir enviesamentos de género; <u>Medida 4</u> Criação e implementação de procedimentos de monitorização das remunerações base e das remunerações ganho das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo; <u>Medida 5</u> Criação e implementação de procedimento para assegurar que a organização, na atribuição de remunerações complementares (p. ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares;

(continua)

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Quadro 6 – Medidas para a transparência remuneratória nos planos para a igualdade entre mulheres e homens nas organizações (continuação)

6 - Boa prática apresentada	Medida 6 Divulgação da tabela remuneratória, onde consta a remuneração atribuída por profissão/categoria profissional, assegurando a sua transparência junto de trabalhadores/as e/ou das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da organização, na intranet, via e-mail e/ou com a afixação em locais internos de reconhecida visibilidade; Medida 7 Divulgação dos critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadores/as e/ou das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da organização, na intranet, via e-mail e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade; Medida 8 Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e sua disponibilização no respetivo sítio na internet, tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014, de 7 de março; Medida 9 Realização de uma análise interna, e/ou de uma revisão, do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"; Medida 10 Realização de uma verificação interna, e/ou de uma revisão, da determinação do valor das remunerações (base e ganho), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, respeitando o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual";

(continua)

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Quadro 6 – Medidas para a transparência remuneratória nos planos para a igualdade entre mulheres e homens nas organizações (conclusão)

6 - Boa prática apresentada	Medida 11 Realização de uma verificação interna, e/ou de uma revisão, da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a competências exigidas, responsabilidade atribuída, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado; Medida 12 Realização de uma verificação interna, e/ou de uma revisão, da descrição de funções/tarefas existente na organização, de modo a garantir que esta está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens.

4.3 Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

Quadro 7 – Promover uma paternidade cuidadora

1 - Designação	**Promover uma paternidade cuidadora**
2 - Objetivo geral	Contribuir para a redução da discriminação remuneratória em razão do sexo, não explicável exclusivamente pelas políticas salariais de cada organização, mas, em geral, pela assimetria entre homens e mulheres no tempo de trabalho não pago de apoio à família e pela segregação horizontal e vertical em função do sexo no mercado de trabalho, decorrentes da maternidade e de estereótipos de género conexos. Esta boa prática também contribui para a melhoria das condições de conciliação entre a atividade profissional e o trabalho não pago inerente à vida familiar entre mulheres e homens, criando condições encorajadoras da natalidade.
3 - Objetivo específico	Aumentar a participação dos trabalhadores-homens quando são pais no exercício efetivo das licenças parentais iniciais quer obrigatórias e facultativas, nos termos do artigo 43.º do Código do Trabalho, quer partilháveis, nos termos do artigo 40.º do mesmo Código, de modo a que o número de dias de licença parental inicial efetivamente gozado pela mãe e pelo pai da mesma criança seja tão equilibrado quanto possível.

(continua)

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Quadro 7 – Promover uma paternidade cuidadora (continuação)

4 - Grupo-alvo	Homens que trabalhem para a organização com qualquer tipo de vínculo laboral e com qualquer categoria profissional, que aguardem o nascimento e/ou a adoção de filhos/as ou que pretendam ter filhos/as.
5 - Ações indispensáveis a desenvolver	a) Elaboração de planos anuais e plurianuais para aplicação da boa prática, incluindo, designadamente, metas de participação dos homens pais no exercício do direito à licença parental inicial obrigatória, facultativa e partilhável, e respetivos prazos de concretização. b) Sensibilização para os fundamentos e para a aplicação dos direitos de proteção da parentalidade e da boa prática, em especial: – das pessoas com funções de direção ou coordenação com qualquer nível de responsabilidade na organização; – do grupo-alvo; – da generalidade dos/as trabalhadores/as da organização. c) Encorajamento específico e com garantias reforçadas de ausência de prejuízos para a respetiva situação profissional e desenvolvimento da carreira junto dos homens trabalhadores que aguardem o nascimento e/ou a adoção de filhos/as, para que exerçam, de facto, o seu direito de gozo às licenças parentais iniciais quer obrigatórias e facultativas, nos termos do artigo 43.º do Código do Trabalho, quer partilháveis, nos termos do artigo 40.º do mesmo Código, de modo a que o número de dias de licença parental inicial efetivamente gozado por cada pai trabalhador e pela mãe da mesma criança seja tão equilibrado quanto possível.
6 - Boa prática apresentada	<u>Exemplo 1</u> Com vista a fomentar a partilha da licença parental inicial entre progenitor e progenitora e reforçar o papel dos pais na vida familiar, promovendo a representação de uma masculinidade cuidadora, a organização concede dois dias de dispensa paga aos trabalhadores do sexo masculino por cada trinta dias de licença parental inicial gozados em exclusivo. Estes dias acrescem aos dias de licença parental inicial prevista nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 40.º do Código do Trabalho.

(continua)

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Quadro 7 – Promover uma paternidade cuidadora (conclusão)

6 - Boa prática apresentada	Esta boa prática tem como beneficiários os trabalhadores do sexo masculino com filhos/as recém-nascidos/as. Para usufruir deste benefício o trabalhador deve gozar de um período mínimo de 30 dias consecutivos em exclusivo no âmbito da licença parental inicial, para além da licença parental exclusiva do pai, de carácter obrigatório (artigo 43.º do Código do Trabalho). A compensação máxima é de até 4 dias de bónus. Os dias podem ser gozados, mediante acordo prévio com a chefia responsável, até ao primeiro aniversário da criança. <u>Exemplo 2</u> Para estimular a partilha das funções parentais e o papel ativo dos homens-pais na prestação de cuidados a filhos/as, a organização incentiva os trabalhadores-homens a gozarem a licença parental facultativa a seguir à licença parental obrigatória (previstas nos artigos 40.º e 43.º do Código do Trabalho, respetivamente), concedendo-lhes adicionalmente a dispensa do trabalho num período total de seis horas (banco de horas). Esta boa prática tem como beneficiários os trabalhadores do sexo masculino com filhos/as recém-nascidos/as. A possibilidade de dispensa facultada permite a ausência do trabalhador até um total de seis horas a serem usufruídas durante o primeiro ano de vida da criança. O trabalhador não fica obrigado a apresentar justificação para a utilização das horas dispensadas, podendo utilizá-las como desejar. <u>Exemplo 3</u> Com o objetivo de criar uma medida promotora da partilha das funções parentais e do papel ativo dos homens-pais nos cuidados a filhos/as, a organização concede quinze dias de dispensa totalmente paga aos trabalhadores-homens durante o primeiro mês de vida do/a filho/a. Os dias acrescem aos dias de licença parental exclusiva do pai prevista no artigo 43.º do Código do Trabalho. Esta boa prática tem como beneficiários os trabalhadores do sexo masculino com filhos/as recém-nascidos/as.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

4.4 Aprendizagem ao longo da vida

Quadro 8 – Laboratórios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho

1 - Designação	**Laboratórios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho**
2 - Objetivo geral	Promover a dimensão da igualdade no trabalho e no emprego, combater a segregação nas profissões e eliminar as discriminações laborais.
3 - Objetivo específico	A organização capacitará os/as trabalhadores/as para a operacionalização das políticas e das práticas organizacionais em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, facilitando o acesso a conhecimento e instrumentos que promovam o desenvolvimento das suas competências na organização.
4 - Grupo-alvo	Mulheres e homens que trabalhem para a organização com qualquer tipo de vínculo laboral e com qualquer categoria profissional.
5 - Ações indispensáveis a desenvolver	Sensibilizar para a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Promover formação em matéria de igualdade entre mulheres e homens através de formação externa ou da implementação de um programa de formação interno.
6 – Boa prática apresentada	A CITE disponibiliza formação específica em igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego através do programa de formação Laboratórios de Igualdade. A organização poderá capacitar os/as trabalhadores/as nas ações formativas dos laboratórios de igualdade da CITE, com a duração de 20 horas, que contemplam as seguintes temáticas: – as assimetrias entre mulheres e homens no mercado de trabalho; – termos e definições de igualdade de género; – a proteção da parentalidade; – a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; – o assédio no trabalho; – a linguagem inclusiva;

(continua)

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Quadro 8 – Laboratórios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho (conclusão)

6 – Boa prática apresentada	– *mainstreaming* de género e ações positivas; – igualdade remuneratória entre mulheres e homens. Estas ações de formação, que podem ser realizadas *online* ou em regime presencial, promovem um conhecimento mais profundo em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, bem como dos mecanismos, dos instrumentos e das estratégias disponíveis para intervir nesta matéria. Esta formação contribui para o desenvolvimento de novas competências pessoais e profissionais, no domínio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, por forma a que os/as formandos/as, nas suas respetivas organizações, sejam facilitadores/as de uma cultura organizacional que incorpore a igualdade de género nas suas políticas, procedimentos e práticas. Esta formação permite o desenvolvimento das seguintes competências: – conhecer e compreender a situação de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens em Portugal e na sua organização; – habilitar o/a formando/a proceder à integração transversal da dimensão de género nos planos, medidas e ações, no exercício da sua atividade profissional; – promover medidas de prevenção da discriminação entre mulheres e homens na sua organização, através da elaboração e implementação de um plano para a igualdade e de códigos de ética e de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

4.5 Linguagem e comunicação

Quadro 9 – Igual visibilidade e relevância das mulheres e dos homens na linguagem e em todas as formas de comunicação no âmbito laboral

1 - Designação	**Igual visibilidade e relevância das mulheres e dos homens na linguagem e em todas as formas de comunicação no âmbito laboral**
2 – Objetivo geral	Contribuir para a igualdade de mulheres e homens na linguagem verbal e escrita e em todas as formas e modalidades de comunicação, a fim de potenciar a existência de um ambiente laboral propiciador de condições que, direta e indiretamente, encorajem a eliminação da discriminação remuneratória em razão do sexo.
3 - Objetivo específico	Assegurar que a linguagem verbal e escrita bem como todas as formas e modalidades de comunicação utilizadas pela organização e pelos seus elementos em contexto laboral respeitam a igual visibilidade e relevância das mulheres e dos homens.
4 - Grupo-alvo	Todas as pessoas que trabalhem para a organização com qualquer tipo de vínculo laboral e com qualquer categoria profissional.
5 - Ações indispensáveis a desenvolver	a) Sensibilização para os fundamentos e para a aplicação da boa prática - designadamente na linha do Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública editado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género - em especial das pessoas com funções de direção ou coordenação com qualquer nível de responsabilidade na organização. b) Elaboração de planos anuais e plurianuais para aplicação da boa prática, incluindo a difusão de exemplos de aplicação e a concretização de metas substantivas e temporais.

(continua)

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Quadro 9 – Igual visibilidade e relevância das mulheres e dos homens na linguagem e em todas as formas de comunicação no âmbito laboral (conclusão)

6 - Boa prática apresentada	A organização, para integrar a dimensão de igualdade de género e dar igual visibilidade às mulheres e aos homens da organização - inclui formalmente na sua missão e na sua estratégia o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, utilizando uma linguagem (verbal e não verbal) inclusiva, fazendo sempre referência aos homens e às mulheres, em todos os documentos formais e informais, nomeadamente nos documentos e instrumentos de gestão, de comunicação e de publicidade e promoção das suas atividades, produtos e serviços. A organização, em todos os instrumentos de gestão (relatórios, inquéritos, formulários, planos de atividades, etc.), trata e apresenta de forma sistemática os dados sobre pessoas desagregados por sexo.

Projeto Equality Platform and Standard

5 Enquadramento legal

O sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens (SGIRMH) toma em consideração os Tratados Europeus e os seguintes instrumentos normativos da ordem jurídica nacional:

- A Constituição da República Portuguesa (CRP);
- O Código do Trabalho;
- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

O princípio do «trabalho igual, salário igual» está consagrado na Constituição da República Portuguesa desde 1976, bem como nos Tratados constitutivos e direito derivado da UE que proíbem a discriminação direta e indireta em razão do sexo.

O enquadramento legal em que a norma de sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens se baseia, parte em primeiro lugar da CRP que, entre os seus princípios fundamentais, estabelece como tarefa fundamental do Estado promover a igualdade entre homens e mulheres[1)].

A CRP atribui ao Estado a incumbência de promover a igualdade de oportunidades[2)] e o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio «para trabalho igual, salário igual»[3)], bem como institui o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar[4)], os direitos à proteção da maternidade e paternidade[5)] e à especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto[6)].

[1)] Artigo 9.º, alínea h).
[2)] Artigo 58.º, n.º 2, alínea b).
[3)] Artigo 59.º, n.º 1, alínea a).
[4)] Artigos 59.º, n.º 1, alínea b) e 67.º n.º 2, alínea h).
[5)] Artigo 68.º.
[6)] Artigo 59.º, n.º 2 alínea c).

© IPQ reprodução proibida

O Tratado da União Europeia (TUE) consagra, entre as suas disposições de natureza fundamental, o princípio da igualdade entre homens e mulheres[7)].

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) refere igualmente o princípio fundamental da igualdade entre homens e mulheres[8)] e, especificamente, a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho[9)] e a obrigação dos Estados-Membros de assegurar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo masculino e feminino, por trabalho igual ou de valor igual[10)].

A implementação legislativa do princípio da igualdade remuneratória constante do TFUE foi estabelecida pela Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006, relativa à igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e na Recomendação 2014/124/UE, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres.

A implementação legislativa a nível interno do direito dos/as trabalhadores/as à retribuição do trabalho, segundo o princípio «para trabalho igual, salário igual», foi realizada através do Código do Trabalho que, na secção dos sujeitos do contrato de trabalho, inclui uma subsecção relativa à igualdade e não discriminação.

O Código do Trabalho estabelece o direito à 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, proibindo a discriminação em razão de uma série de fatores, incluindo o sexo, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos[11)].

Em especial quanto à noção de retribuição relevante para efeitos da aferição do princípio da igualdade remuneratória que decorre da norma NP 4588, é importante reter que, para efeitos deste princípio, o Código do Trabalho adota uma noção de remuneração em sentido amplo, que é, aliás, conforme com o sentido de remuneração utilizado pelo Direito da União Europeia no mesmo exato contexto[12)].

E ainda quanto à aplicação deste princípio, importa realçar que este não prejudica a aplicação de disposições relativas à especial proteção do património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, o que está em consonância com as normas comunitárias que integram no conceito de discriminação "*qualquer tratamento menos favorável de uma mulher, no quadro da gravidez ou da licença de maternidade*[13)]."

Do Código do Trabalho deve ainda salientar-se o direito dos/as trabalhadores/as à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação em razão do sexo[14)].

Esta disposição salvaguarda a possibilidade de certas diferenças de retribuição não constituírem discriminação, quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

---

7) Artigos 2.º, 3.º e 6.º.
8) Artigos 8.º e 10.º.
9) Artigo 153.º, n.º 1, alínea i).
10) Artigo 157.º.
11) Artigos 24.º e 25.º.
12) Artigo 24.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho, artigo 157.º, n.º 2 do TFUE e artigo 2.º, n.º 1, alínea d) da Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).
13) Artigo 2.º, n.º 2, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006, e artigo 24.º, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho.
14) Artigo 31.º.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

O direito à igualdade de retribuição entre mulheres e homens deve ser conjugado com a norma que estabelece os critérios de determinação da retribuição, prevendo que na determinação do valor da retribuição deva ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio «para trabalho igual ou de valor igual, salário igual»[15)].

A fim de promover o cumprimento do direito à retribuição segundo o princípio «trabalho igual ou de valor igual, salário igual» foram aprovadas pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual.

As principais medidas instituídas de promoção da igualdade remuneratória foram as seguintes:

- atribuição[16)] ao serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico, da missão de apresentar anualmente informação estatística relativa ao:
  - barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens;
  - balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação.
- esta informação deve ser enviada ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, e mantida disponível e atualizada na Internet.
- visando a transparência remuneratória, determina[17)] que a organização deva assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.
- determina[18)] que o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, após a receção do Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação (previsto no artigo 3.1, alínea b), deva notificar cada organização para apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens que pratica, o qual deve implementar e comunicar os respetivos resultados.
- prevê um procedimento de emissão de Parecer[19)] pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do/a trabalhador/a ou de representante sindical.

As Convenções Coletivas de trabalho e demais instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho[20)] podem incluir disposições consagrando estes princípios e normas no seu âmbito de aplicação, assim promovendo a igualdade na negociação coletiva, podendo instituir normas mais exigentes favoráveis aos/às trabalhadores/as.

Projeto Equality Platform and Standard

15) Artigo 270.º.
16) Artigo 3.º.
17) Artigo 4.º.
18) Artigo 5.º.
19) Artigo 6.º.
20) Artigo 2.º do Código do Trabalho.

© IPQ reprodução proibida

6 Legislação aplicável[21)]

6.1 Direito português

6.1.1 Constituição da República Portuguesa (CRP)

Artigos 1.º, 2.º, 3.º, 8.º, 9.º, alíneas b), d) e h), 12.º, 13.º, 16.º, 17.º, 18.º, 22.º, 26.º, 36.º, 58.º, 59.º, 67.º, 68.º, 109.º e 266.º.

A CRP, nos artigos 9.º, alínea h), 58.º, n.ºs 1 e 2, 59.º, n.º 1, alíneas a) e b) e n.º 2, alínea c), 67.º, n.º 2, alínea h) e 68.º, estabelece, respetivamente:

- como tarefa fundamental do Estado, promover a igualdade entre homens e mulheres;
- que todas as pessoas têm direito ao trabalho, e que, para assegurar esse direito, incumbe ao Estado promover a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou tipo de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
- que todos/as os/as trabalhadores/as, 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, e à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, incumbindo ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os/as trabalhadores/as têm direito;
- como incumbência do Estado para proteção da família, promover, através da concertação das várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- que os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos/às filhos/as, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país;
- que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes;
- que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, e que a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

6.1.2 Código do Trabalho

Artigos 11.º, 15.º, 16.º, 17.º 18.º, 19.º, 23.º a 83.º, 127.º, 129.º e 258.º a 270.º.

A secção sobre os sujeitos do contrato de trabalho inclui uma subsecção relativa à igualdade e não discriminação, nos artigos 23.º e seguintes.

Mais especificamente o artigo 24.º, relativo ao direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, estabelece no n.º 1 que o/a trabalhador/a ou candidato/a 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/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar,

[21)] Os diplomas e disposições indicados são os vigentes na data de publicação do presente relatório técnico.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

Em especial quanto à noção de retribuição relevante para efeitos da aferição do princípio da igualdade remuneratória que decorre da norma NP 4588 é importante reter a regra da alínea c), do n.º 2 deste artigo, segundo a qual a igualdade se reporta à retribuição e a outras prestações patrimoniais. Ou seja, para efeitos do princípio da igualdade remuneratória, o Código do Trabalho adota uma noção de remuneração em sentido amplo, que é, aliás, conforme com o sentido de remuneração utilizado pelo Direito da União Europeia no mesmo exato contexto (n.º 2 do artigo 157.º do TFUE, e alínea d), do n.º 1 do artigo 2.º, da Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

E quanto à aplicação deste princípio, importa realçar a norma da alínea b), do n.º 3 do artigo 24.º, a considerar que o princípio da igualdade remuneratória não prejudica a aplicação de disposições relativas à especial proteção do património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o que está em consonância com as normas comunitárias que integram no conceito de discriminação "*qualquer tratamento menos favorável de uma mulher, no quadro da gravidez ou da licença de maternidade*" (alínea c, do n.º 2 do artigo 2.º) da Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006).

O artigo 25.º do Código do Trabalho consagra o princípio da proibição de discriminação, estabelecendo que:

- a entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo 24.º;
- não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que 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;
- são nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional;
- cabe a quem alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado/a, incumbindo à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

O artigo 30.º do Código do Trabalho, relativo ao acesso ao emprego, atividade profissional ou formação, prevê que:

- a exclusão ou restrição de acesso de candidato/a a emprego ou trabalhador/a em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade, constitui discriminação em função do sexo;
- o anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo;
- em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, o/a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.

O artigo 31.º do Código do Trabalho, referente à igualdade de condições de trabalho, constitui uma das disposições legais mais relevantes para a norma NP 4588, pois estabelece no:

- n.º 1 que "*Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.*";
- n.º 2 que "*A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual*:

  . *qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;*

  . *a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.*";
- n.º 3 que "*As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.*";
- n.º 4 que "*Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.*";
- n.º 5 que "*Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.*".

O artigo 31.º deve ser conjugado com o artigo 270.º, que estabelece os critérios de determinação da retribuição, prevendo 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 ou de valor igual, salário igual.

E em especial quanto à noção de retribuição relevante para efeitos da aferição do princípio da igualdade remuneratória o artigo 31.º carece ainda de ser conjugado com a alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º, e com a noção ampla de remuneração que decorre deste artigo, em conformidade com o n.º 2 do artigo 157.º do TFUE, e alínea d) do n.º 1 do artigo 2.º da Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006, nos termos acima expostos.

6.1.3 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Disposições correspondentes às acima indicadas para o Código do Trabalho.

Merece particular destaque o n.º 1 do artigo 4.º da LTFP:

"É aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de:

(...)

c) Igualdade e não discriminação;

d) Assédio;

e) Parentalidade;

(...)".

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

6.1.4 Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto - Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor

A fim de implementar o direito constitucional dos/as trabalhadores/as à retribuição segundo o princípio de que para trabalho igual salário igual, foi aprovada a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que adotou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual, entre as quais se destacam as seguintes:

O artigo 3.º atribui ao serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico[22)] a missão de apresentar anualmente a seguinte informação estatística:

a) Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens;

b) Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação.

Esta informação deve ser enviada ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral[23)] e mantida disponível e atualizada no sítio na Internet do serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico.

O artigo 4.º, relativo à transparência remuneratória, é outra das pedras angulares deste diploma, pois determina no n.º 1 que a entidade empregadora deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho.

O n.º 2 do artigo 4.º estabelece que, em caso de alegação de discriminação remuneratória, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos no n.º 1, nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado/a face à retribuição do/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considere discriminado/a.

O artigo 5.º - Plano de avaliação – institui um processo, a cargo do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral (atualmente a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)) nos seguintes termos:

- no prazo de 60 dias após a receção do Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação (previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º), aquele serviço deve notificar a entidade empregadora para, no prazo de 120 dias, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias;
- este plano deve ser implementado durante 12 meses e assenta na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo;
- findo este prazo, a entidade empregadora comunica ao serviço laboral inspetivo os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas;

[22)] Atualmente o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)/Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS).
[23)] Atualmente a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

- o serviço laboral inspetivo pode, sempre que entenda necessário, articular a sua atuação com a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres[24)] e solicitar informações às estruturas representativas dos/as trabalhadores/as e entidades empregadoras;
- por último, presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique nos termos desta disposição.

O artigo 6.º prevê a emissão de parecer da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (atualmente, a CITE) sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do/a trabalhador/a ou de representante sindical. A emissão deste parecer integra as seguintes formalidades:

- o requerimento, apresentado por escrito, deve fundamentar a alegação de discriminação remuneratória, indicando o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as do outro sexo em relação a quem o/a requerente se considera discriminado/a;
- recebido o requerimento, a CITE dispõe de 10 dias para notificar a entidade empregadora para, no prazo de 30 dias, se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a política remuneratória, nos no n.º 1 do artigo 4.º, e os critérios usados para o cálculo da remuneração do/a requerente e dos/as trabalhadores/as do outro sexo em relação a quem o/a requerente se considera discriminado/a;
- a não disponibilização da informação solicitada nos termos do parágrafo anterior equivale a não justificação das diferenças remuneratórias;
- findo o prazo de 30 dias, a CITE dispõe de 60 dias para notificar a sua proposta técnica de parecer à/ao requerente, à entidade empregadora e ao/à representante sindical;
- da proposta técnica de parecer que conclua pela existência de indícios de discriminação remuneratória, faz parte integrante a convocatória à entidade empregadora para proceder à justificação desses indícios ou apresentação de medidas de correção adotadas, no prazo de 180 dias;
- a CITE emite parecer final vinculativo, de que notifica a/o requerente, a entidade empregadora e o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no prazo de 60 dias a contar da data do decurso dos prazos de 30 dias ou de 180 dias acima referidos, consoante tenha ou não sido disponibilizada a informação solicitada;
- presume-se discriminatória a diferença remuneratória que a entidade empregadora não justifique nos termos deste artigo.

Projeto Equality Platform and Standard

6.1.5 Código Civil

Artigos 9.º, 70.º, 80.º, 81.º, 334.º e 335.º, 1671.º, 1878.º e 1882.º.

6.1.6 Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto - Lei da paridade nos órgãos colegiais representativos do poder político

Artigos 1.º e 2.º.

6.1.7 Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto - Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

[24)] Atualmente a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

© IPQ reprodução proibida

Artigos 4.º, 5.º e 7.º.

6.1.8 Lei n.º 26/2019, de 28 de março - Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública

Artigos 2.º, 4.º a 6.º e 7.º.

6.1.9 Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro - Regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos

Artigos 2.º a 4.º, 6.º a 11.º e 13.º a 16.º.

6.1.10 Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro - Aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional

Artigo 17.º do anexo, a que se refere o n.º 2 do artigo 87.º.

6.1.11 Código Penal - Crimes contra a liberdade pessoal

Artigos 153.º a 154.º-A.

6.1.12 Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio - Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND)

"(…) a ENIND assume como central a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais. Constituem ideias preconcebidas e generalizadas sobre os atributos e características que devem ou não ser possuídos por mulheres e por homens, sobre os comportamentos considerados socialmente adequados e sobre os papéis que mulheres e homens devem desempenhar em função do seu sexo. São tanto o resultado como a causa de discriminações, manifestando-se ao nível das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas, no exercício de responsabilidades familiares, do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar dos rapazes, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras.

Refletindo-se na natureza multidimensional da desvantagem, os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam com estereótipos na base de outros fatores de discriminação, como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião. Esta interseção revela como as experiências de discriminação não podem ser assumidas como homogéneas, exigindo a capacidade de construir respostas que reconheçam as necessidades específicas de mulheres ciganas, afrodescendentes, idosas, com deficiência, migrantes, refugiadas, entre outras." (Anexo: 1 - Visão, §§ 3.º e 4.º.)

"O princípio da igualdade e da não discriminação mereceu reconhecimento a nível constitucional logo na versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º). Por outro lado, a promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais [alínea h) do artigo 9.º], sendo a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política considerada como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático (artigo 109.º), e a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, considerada como um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, sem discriminação em razão do sexo [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º]. Ainda de entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação, destacam-se o direito ao trabalho (artigo 58.º), os direitos em matéria de família, em particular, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 67.º) e os direitos relacionados com a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes (artigo 68.º). Estes princípios constitucionais alicerçam um regime jurídico da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação abrangente e que se pretende consolidar.

Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres e de defesa e promoção dos seus direitos humanos, designadamente:

• *Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW):*

A CEDAW é o tratado internacional de direitos humanos que enuncia de uma forma abrangente todos os direitos das mulheres ao longo do ciclo de vida e em todas as áreas da vida, centrando-se na eliminação da discriminação contra as mulheres no gozo dos seus direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais. Pretende a realização da igualdade substantiva entre mulheres e homens, baseando-se em três princípios: a não discriminação; as obrigações dos Estados Parte e a igualdade substantiva, a qual implica uma mudança estrutural e cultural das relações sociais de género mediante o combate aos estereótipos de género.

• *Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (Convenção de Istambul):*

O cumprimento da Convenção de Istambul implica uma abordagem holística, desde a prevenção da violência, à proteção das mulheres e raparigas em risco de violência, criminalização das pessoas agressoras e adoção e promoção de políticas integradas. A Convenção vai ainda mais longe ao afirmar que o gozo do direito a viver sem violência, tanto na esfera privada quanto na esfera pública, está interligado com a obrigação de os Estados Parte assegurarem a igualdade substantiva entre mulheres e homens no exercício e no gozo dos seus direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais, e o empoderamento das mulheres, reconhecendo que a violência contra as mulheres tem uma natureza estrutural. Também a Recomendação Geral n.º 35 do Comité CEDAW, adotada em julho de 2017, afirma, de forma explícita, que a violência contra as mulheres constitui uma manifestação das desigualdades históricas nas relações de poder, sendo um dos principais obstáculos à plena realização da igualdade entre mulheres e homens." (Anexo: 2 – Enquadramento)

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH):

"1 - Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.

2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.

3 - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.

4 - Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.

5 - Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.

6 - Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.

7 - Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social." (Anexo: 6 – Planos de Ação)

Project Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

6.1.13 Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março

Visa atingir um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa e promover a criação e o fornecimento, gratuito, de um mecanismo de apoio para identificação e análise das diferenças salariais entre homens e mulheres, ficando as empresas vinculadas à implementação de uma estratégia para a eliminação das diferenças salariais identificadas.

6.1.14 Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março

Determina que as empresas do setor empresarial do Estado procedam à elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e a homens (de 3 em 3 anos) e concebam medidas concretas que deem resposta às situações detetadas de desigualdade salarial; recomenda que as empresas privadas com mais de 25 trabalhadores/as elaborem uma análise quantitativa e qualitativa das diferenças salariais entre homens e mulheres e concebam uma estratégia para correção de diferenças injustificadas naquelas remunerações; disponibiliza uma ferramenta eletrónica que permita identificar diferenças salariais entre homens e mulheres não explicadas por fatores objetivos.

6.2 Direito da União Europeia

6.2.1 Tratado da União Europeia (TUE)

Artigos 2.º, 3.º e 6.º.

6.2.2 Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)

Artigo 8.º, 10.º, 151.º, alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º, e 157.º.
Com particular significado para o tema da igualdade remuneratória entre mulheres e homens trabalhadores é importante realçar o n.º 2 do artigo 157.º do TFUE, pela noção ampla de remuneração que consagra para efeitos de aferição de discriminações remuneratórias neste contexto. De acordo com esta norma, "*entende-se por remuneração o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último*".

6.2.3 Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE)

Artigos 7.º, 10.º, 11.º, 12.º, 20.º, 21.º, 23.º, 33.º, 53.º e 54.º.

6.2.4 Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no Conselho de 29 de junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar

Considerando o seguinte:

"(…)

(2) O princípio da igualdade entre homens e mulheres implica a indispensabilidade de compensar a desvantagem das mulheres no que se refere às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e a desvantagem dos homens no que se refere às condições de participação na vida familiar, decorrentes de práticas sociais que ainda pressupõem o trabalho não remunerado emergente dos cuidados à família como uma responsabilidade principal das mulheres, e o trabalho remunerado inerente à vida económica como uma responsabilidade principal dos homens.

Projeto Equality Platform and standard

© IPQ reprodução proibida

(3) O princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho implica igual partilha entre pais e mães trabalhadoras no que toca nomeadamente à necessidade de ausência do local de trabalho para prestação de cuidados a filhos ou outros dependentes.

(4) A participação equilibrada das mulheres e dos homens tanto na atividade profissional como na vida familiar, que é do interesse tanto dos homens como das mulheres, constitui um aspeto essencial do desenvolvimento da sociedade, sendo a maternidade, a paternidade e os direitos das crianças valores sociais eminentes que deverão ser protegidos pela sociedade, pelos Estados-Membros e pela Comunidade Europeia.

(5) Tanto os homens como as mulheres, sem discriminação em função do sexo, gozam do direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

(6) Há um importante acervo comunitário, bem como outras iniciativas pertinentes no contexto da União Europeia, a ter em conta no domínio da conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar.

(…)

(10) Face ao n.º 3 do artigo 141.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia, importa proteger os trabalhadores de ambos os sexos que exercem direitos inerentes à paternidade, à maternidade ou à conciliação da vida profissional e familiar.

(11) O início dos anos 2000 é um momento simbólico para a concretização do novo contrato social em matéria de género, em que a igualdade de facto de mulheres e homens na esfera pública e na esfera privada seja socialmente assumida como condição de democracia, pressuposto de cidadania e garante da autonomia e da liberdade individuais, com reflexos em todas as políticas da União Europeia.

1. DECLARAM que:

a) O objetivo da participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade profissional e na vida familiar, em paralelo com o objetivo da participação equilibrada dos homens e das mulheres no processo de decisão, constituem dois pressupostos particularmente relevantes para a igualdade entre mulheres e homens;

b) É necessária uma abordagem global e integrada do tema da articulação da vida profissional e da vida familiar, enquanto direito dos homens e das mulheres, fator de realização pessoal na vida pública, social, familiar e privada, valor social eminente e responsabilidade da sociedade, dos Estados-Membros e da Comunidade Europeia;

c) É necessário promover todos os esforços e medidas concretas, bem como os respetivos acompanhamento e avaliação, designadamente através de indicadores apropriados, para imprimir às estruturas e às atitudes as mudanças que são essenciais para estabelecer uma participação equilibrada de homens e mulheres quer na esfera laboral quer na esfera familiar;

d) É necessário promover ações para melhorar a qualidade da vida de todas pessoas, no respeito e na solidariedade ativa entre homens e mulheres e em relação tanto às gerações vindouras como às gerações mais velhas.

2. ENCORAJAM os Estados-Membros a:

Proteto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

a) Reforçarem nos respetivos programas de governo a promoção da participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade profissional e na vida familiar como condição básica para a igualdade de facto, indicando as medidas concretas a serem adotadas, tanto de natureza transversal como específicas;

b) Desenvolverem estratégias globais e integradas que tenham por objetivo a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade profissional e na vida familiar, ponderando as medidas a seguir enumeradas, sem prejuízo de melhores práticas aplicadas nos vários Estados-Membros:

i) Avaliar a possibilidade de as respetivas ordens jurídicas reconhecerem aos trabalhadores do sexo masculino um direito individual e não transferível à licença de paternidade, após o nascimento ou a adoção de um filho, sem perda dos seus direitos relativamente ao emprego, a gozar em simultâneo com a licença de maternidade, independentemente da duração dos prazos da licença de paternidade e da licença de maternidade;

ii) Avaliar a possibilidade de as respetivas ordens jurídicas reconhecerem aos homens direitos suscetíveis de lhes permitir maior apoio à vida familiar com vista à concretização da igualdade;

iii) Reforçar as medidas que encorajam a repartição equilibrada entre os trabalhadores, homens e mulheres, dos cuidados que sejam devidos a crianças, idosos, pessoas com deficiência e outros dependentes a cargo;

(…)

vii) Avaliar a possibilidade de desenvolver os programas escolares que sensibilizem para a conciliação da vida familiar e da atividade profissional como pressuposto da igualdade de mulheres e homens;

viii) Compilar e publicar regularmente relatórios quantificados sobre a participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho e sobre a participação dos homens e das mulheres na vida familiar, bem como sobre o uso pelas mulheres e pelos homens das licenças de maternidade, paternidade e parentais, e respetivos efeitos na situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, de modo a que se adquira um conhecimento exato de situação de facto e a que se promova a sensibilização pública nesta matéria;

(…)

xi) Conceber, lançar e promover periodicamente campanhas de informação e de sensibilização a fim de contribuir para a evolução das mentalidades, tanto a nível da população no seu conjunto como a nível [de] grupos-alvo específicos;

xii) Encorajar as empresas, em particular as pequenas e médias empresas, a introduzir e aprofunda[r] práticas e gestão que tenham em conta a vida familiar dos seus trabalhadores.

(…)

5. APELAM aos empregadores públicos e privados, aos trabalhadores e aos parceiros sociais a nível nacional e a nível europeu:

a) Para que intensifiquem os seus esforços no sentido de garantirem uma participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade profissional e na vida familiar, designadamente através da

Project Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

organização do tempo de trabalho e da abolição das condições geradoras de discriminação salarial entre mulheres e homens;

b) Em particular aos parceiros sociais para que se esforcem por encontrar soluções que promovam a participação equilibrada de mulheres e de homens na atividade profissional."

6.2.5 Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

Considerandos, §§ 2.º, 5.º a 11.º, 19.º a 26.º, 27.º, 30.º, 32.º, 33.º, 34.º, 37.º e 38.º;

Artigos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 14.º a 30.º.

6.2.6 Resolução do Parlamento Europeu, de 24 de maio de 2012, com recomendações à Comissão relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual.

6.2.7 Recomendação da Comissão, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres.

6.2.8 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu - Plano de Ação da UE para 2017-2019 - Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres.

6.2.9 Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010

Considerandos, §§ 1.º a 13.º, 16.º a 21.º, 27.º a 52.º;

Artigos 1.º a 6.º, 8.º, 10.º a 17.º.

6.2.10 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 - COM/2020/152 final, 2020-03-05.

6.2.11. Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação

6.3 Direito das Organizações Internacionais

6.3.1 Nações Unidas

6.3.1.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos, DUDH, designadamente por força das disposições conjugadas dos artigos 9.º, alínea h), 13.º, 16.º, n.º 2, 18.º, 59.º, n.º 1, alíneas a) e b) da CPR, bem como da Convenção n.º 100 da OIT, da CEDAW, artigo 11.º, n.º 1, alínea d), e do Pacto

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais - PIDESC, artigo 7.º, alínea a), subalínea i)

Preâmbulo e artigos 1.º, 2.º, 7.º, 12.º, 18.º, 19.º, 23.º, 28.º, 29.º e 30.º.
Sublinha-se que, nos termos do artigo 16.º da Constituição, os direitos fundamentais previstos na mesma Constituição, nas leis e nas normas pertinentes de direito internacional devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos Humanos.
Acresce que, face ao n.º 1 do artigo 18.º também da Constituição, os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas.

Assim, a conjugação destes preceitos, designadamente, com:

a) os artigos 9.º, alínea h, 13.º e 59.º, n.º 1, alíneas a) e b) também da Constituição, respetivamente sobre a tarefa fundamental do Estado de promover a igualdade entre homens e mulheres, o princípio da igualdade e o direito de todos/as os/as trabalhadores/as 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, e à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

b) os relevantes da Convenção n.º 100 da OIT sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor;

c) alínea d) do n.º 1 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, CEDAW, que visa assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular, o direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, e à igualdade de tratamento para um trabalho de igual valor, assim como à igualdade de tratamento no que respeita à avaliação da qualidade do trabalho;

d) os artigos 3.º e 7.º, alínea a) - i) do PIDESC, segundo os quais homens e mulheres, de igual modo, devem designadamente gozar de todos os direitos económicos e sociais nele previstos, incluindo um salário igual pelo trabalho de igual valor, sem distinções de nenhuma espécie, assegurando-se às mulheres condições de trabalho não inferiores às dos homens, com salário igual para trabalho igual;

e) o artigo 4.º n.º 3 da Carta Social Europeia Revista, que reconhece o direito dos homens e das mulheres a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, pode ser de grande relevância para a concretização dos objetivos que o presente SGIRMH visa prosseguir.

Projeto Equality Platform and Standard

6.3.1.2 Carta das Nações Unidas (CNU)

Preâmbulo e artigos 1.º, n.º 3, 8.º, 13.º, 55.º, 56.º e 62.º.

6.3.1.3 Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, PIDCP, aprovado para ratificação pela Lei n.º 29/78, de 12 de junho

Artigos 2.º, 3.º, 5.º, 16.º, 17.º, 18.º, 19.º e 26.º.

6.3.1.4 Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, PIDESC, aprovado para ratificação pela Lei n.º 45/78, de 11 de julho

Artigos 2.º, 3.º, 5.º e 7.º.

© IPQ reprodução proibida

6.3.1.5 Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – também designada pelo acrónimo em inglês, CEDAW – ratificada pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho

Artigos 1.º, 2.º, 4.º, 5.º e 11.º.

6.3.1.6 - Recomendações Gerais do Comité CEDAW

6.3.1.6.1 Recomendação Geral n.º 25, sobre Medidas Especiais Temporárias

§§ 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º, 11.º, 14.º, 15.º, 17.º, 18.º, 19.º, 20.º, 21.º, 22.º, 23.º, 24.º, 28.º, 29.º, 32.º, 33.º, 38.º e 39.º.

6.3.1.6.2 Recomendação Geral n.º 28, sobre Obrigações fundamentais dos Estados Partes decorrentes do artigo 2.º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

§§ 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º, 12.º, 13.º, 14.º, 15.º, 16.º, 17.º, 18.º, 19.º, 20.º, 21.º, 22.º, 23.º, 24.º, 25.º, 26.º, 27.º, 28.º, 29.º, 30.º, 31.º a 36.º, 37.º a 40.º.

6.3.1.6.3 Recomendação Geral n.º 33, sobre acesso das mulheres à justiça.

6.3.1.7 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) ou Agenda 2030

6.3.1.7.1 Objetivo 5 - Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas

Destaca-se as seguintes metas:

- acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda parte;
- eliminar todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas tanto na esfera pública como na esfera privada;
- reconhecer e valorizar o trabalho não pago e o trabalho doméstico, e a promoção de responsabilidades partilhadas em casa e na família;
- garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública.

6.3.1.7.2 Objetivo 8 – Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas as pessoas

Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho digno para todas as mulheres e todos os homens, inclusive para jovens e pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

6.3.2 Organização Internacional do Trabalho (OIT)

6.3.2.1 Convenção n.º 100 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 47 302, de 4 de novembro de 1966 – Convenção n.º 100 sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor, 1951

Artigos 1.º a 4.º.

6.3.2.2 Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 42 520, de 23 de setembro de 1959 – Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

Artigos 1.º a 3.º.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

6.3.2.3 Convenção n.º 156 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro - Convenção sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981.

Preâmbulo §§ 4.º a 10.º; Artigos 1.º a 9.º e 11.º.

6.3.2.4 Convenção n.º 183 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 108/2012, de 8 de agosto **-** Convenção sobre a Proteção da Maternidade, 2000.

Artigos 1.º a 10.º.

6.3.2.5 Declaração do Centenário da Organização Internacional do Trabalho para o Futuro do Trabalho (2019)

6.3.3 Conselho da Europa

6.3.3.1 Convenção do Conselho da Europa para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, CEDH, aprovada para ratificação pela Lei n.º 65/78, de 13 de outubro

Artigos 1.º, 2.º, 8.º, 9.º, 10.º, 14.º e 17.º.

6.3.3.2 Protocolo n.º 12 à Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades

Fundamentais, aprovado pela Resolução da Assembleia da República n.º 232/2016, de 25 de novembro

Artigo 1.º.

6.3.3.3 Carta Social Europeia Revista, aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001.

Artigos 4.º, 7.º, 8.º, 16.º, 20.º, 22.º, 24.º, 26.º, 27.º, 28.º, 30.º e artigos E, G, H.

6.3.3.4 Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica – também designada Convenção de Istambul - aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 21 de janeiro

Artigos 2.º, 3.º, 4.º, 12.º.

6.3.3.5 Recomendação do Conselho da Europa - Prevenir e Combater o Sexismo_CM/Rec (2019)1PT

Preâmbulo, Recomendação e respetivo Anexo: Definição, Contexto, Interseccionalidade, I. Instrumentos e medidas gerais para combater o sexismo, II.5. Linguagem e comunicação, II. D. Local de trabalho, II.E. Setor público, II.G. Instituições educativas; II.H. Cultura e desporto; II.I. Esfera privada, III. Acompanhamento e avaliação.

6.3.3.6 Estratégia para a Igualdade entre mulheres e homens 2018-2023, adotada pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa (março 2018)

§§ 38.º, 39.º, 41.º, 42.º, 43.º e 45.º.

6.3.3.7 – Recomendação do Conselho da Europa sobre a Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar n.º R(1996)5 5.3.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

7 Jurisprudência europeia e nacional e Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Para além da Constituição da República Portuguesa, diversos instrumentos jurídicos da União Europeia, incluindo o Acordo sobre o Espaço Económico Europeu (EEE) - que atualmente, abrange os 27 Estados membros da União Europeia (UE) e três dos quatro Estados membros da Associação Europeia de Comércio Livre (EFTA), Islândia, Listenstaine e Noruega - vinculam o Estado Português a cumprir e a fazer cumprir o princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual.

A interpretação que os tribunais superiores competentes a nível europeu e nacional desenvolveram sobre as disposições legais relevantes na matéria objeto da NP 4588, assume especial interesse para a implementação correta da norma.

Assim, referem-se de seguida, por ordem cronológica, os Acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), anteriormente denominado Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (TJCE), e do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), cingindo-se à parte declarativa do direito constante de tais acórdãos. Referem-se ainda os pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)[25)].

7.1 Jurisprudência

7.1.1 Acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE - ex-TJCE)

7.1.1.1 Processo 43/75, Defrenne vs. Sabena

"1) O princípio de igualdade de remunerações entre trabalhadores do sexo masculino e feminino estabelecido no artigo 119.º é suscetível de ser invocado perante os órgãos jurisdicionais nacionais. Estes devem assegurar a proteção dos direitos que aquela disposição confere aos particulares, designadamente no caso de discriminações que encontram diretamente a sua origem em disposições legislativas ou convenções coletivas de trabalho, bem como em caso de remuneração desigual de trabalhadores do sexo masculino e feminino por trabalho igual, quando este é desenvolvido no mesmo estabelecimento ou serviço, público ou privado.

2) A aplicação do artigo 119.º devia ser totalmente assegurada pelos antigos Estados-membros a partir de 1 de janeiro de 1962, início da segunda fase do período de transição, e pelos novos Estados-membros a partir de 1 de janeiro de 1973, data da entrada em vigor do tratado de adesão. A primeira daquelas datas não foi modificada pela resolução dos Estados-membros de 30 de dezembro de 1961.

3) A Diretiva n.º 75/117 do Conselho não prejudica o efeito direto do artigo 119.º e o prazo fixado por aquela Diretiva não produz qualquer efeito quanto às datas determinadas, respetivamente, no artigo 119.º do Tratado CEE e no tratado de adesão.

4) Mesmo nos domínios em que o artigo 119.º não tenha efeito direto, não poderá interpretar-se esta disposição no sentido de reservar uma competência exclusiva ao legislador nacional para a execução do princípio de igualdade de remuneração, podendo essa execução resultar, sempre que necessário, do concurso de disposições comunitárias e nacionais.

Projeto Equality Platform and Standard

[25)] Orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, artigos 1.º, 2.º, 3.º, 6.º, 10.º e 12.º.

© IPQ reprodução proibida

5) Exceto no que respeita aos trabalhadores que anteriormente tenham interposto recurso judicial ou deduzido reclamação equivalente, o efeito direto do artigo 119.º não poderá ser invocado em apoio de reivindicações relativas a períodos de remuneração anteriores à data do presente acórdão."

Fonte: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:61975CJ0043&from=FR

7.1.1.2 Processo 149/77, Defrenne vs. Sabena (II)

"1) O artigo 119.° do Tratado CEE não pode ser interpretado no sentido de prescrever, para além da igualdade de remunerações, também a igualdade de outras condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores masculinos e aos trabalhadores femininos.

2) Na época em que ocorreram os factos que deram origem à ação principal, não existia, relativamente às relações de trabalho submetidas ao direito nacional, qualquer norma de direito comunitário que proibisse discriminações entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos em matéria de condições de trabalho que não sejam as do regime de remunerações visado pelo artigo 119.° do Tratado CEE."

Fonte: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61977CJ0149&from=EN

7.1.1.3 Processo C-12/81, Eileen Garland vs. British Rail Engineering Limited

"O facto de um empregador conceder, sem para isso estar vinculado por contrato, vantagens especiais em matéria de transporte aos seus antigos empregados do sexo masculino em situação de reforma constitui, para efeitos do artigo 119.º do Tratado, uma discriminação face a antigos empregados do sexo feminino a quem não foram concedidas as mesmas vantagens.

No caso em que o juiz nacional possa reconhecer, com base em critérios de trabalho idêntico e de igualdade de remuneração, sem intervenção de medidas comunitárias ou nacionais, que o facto de um empregador conceder vantagens especiais em matéria de transporte aos seus empregados reformados do sexo masculino comporta uma discriminação em função do sexo, as disposições do artigo 119.º do Tratado aplicam-se diretamente a tal situação."

Fonte:

https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61981CJ0012_SUM&from=EN

7.1.1.4 Processo C-170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH vs. Karin Weber von Hartz

"1) Viola o artigo 119.° do Tratado CEE uma sociedade de grandes armazéns que exclui os empregados a tempo parcial do regime de pensões de empresa quando esta medida abrange um número muito mais elevado de mulheres do que de homens, salvo se a empresa provar que tal medida se explica por factores objetivamente justificados e estranhos a qualquer discriminação em razão do sexo.

2) Nos termos do artigo 119.°, uma sociedade de grandes armazéns pode justificar a adoção de uma politica salarial que comporte a exclusão dos trabalhadores a tempo parcial do regime de pensões de empresa, independentemente do seu sexo, mostrando que tem por objetivo empregar o menor número possível de trabalhadores deste tipo, quando se verificar que os meios escolhidos para alcançar este objetivo correspondem a uma verdadeira necessidade da empresa, são adequados para atingir o objetivo em questão e necessários para esse efeito.

3) O artigo 119.° não obriga as entidades patronais a organizar os regimes de pensões de empresa que instituem para os seus empregados de modo a tomar em consideração as dificuldades particulares que enfrentam os trabalhadores com encargos familiares para preencher as condições que dão direito a tal pensão."

Fonte: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0170

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

7.1.1.5 Processo C-237/85, Gisela Rummler vs. Dato-Druck GmbH

"A Diretiva 75/117 do Conselho de 10 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 trabalhadores masculinos e femininos (JO L 45, p. 19), não se opõe a que um sistema de classificação nacional utilize, para determinar o nível de remuneração, o critério do esforço ou da fadiga muscular ou do grau da penosidade física do trabalho se, tendo em conta a natureza das tarefas, o trabalho a realizar exige efectivamente um certo desenvolvimento da força física, com a condição de que, com a tomada em consideração de outros critérios, leve à exclusão, no seu conjunto, de qualquer discriminação baseada no sexo."

Resulta da Diretiva 75/117/CEE que:

os critérios, que condicionam a classificação em diferentes níveis de remuneração, devem garantir a mesma remuneração para um mesmo trabalho objetivamente considerado, quer seja realizado por um trabalhador masculino quer por uma trabalhadora feminina;

o facto de se atender a valores que correspondam aos resultados médios dos/as trabalhadores/as de um único sexo, para determinar em que medida um trabalho exige um esforço ou ocasiona uma fadiga ou é fisicamente penoso, constitui uma forma de discriminação, baseada no sexo, proibida pela diretiva;

todavia, para que um sistema de classificação profissional não seja discriminatório no seu conjunto, deve tomar em consideração, na medida em que a natureza das tarefas a realizar na empresa o permita, critérios para os quais os trabalhadores de cada sexo sejam suscetíveis de apresentar aptidões específicas.

Fonte:
https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=94157&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6076162

7.1.1.6 Processo C-109/88, Handels og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark vs. Dansk Arbejdsgiverforening (Associação Dinamarquesa de Empregadores), atuando em nome de Danfoss A/S.

"A Diretiva 75/117 do Conselho, de 10 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que respeita à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, deve interpretar-se no sentido de que:

1) quando uma empresa aplica um sistema de remuneração caracterizado pela total falta de transparência, cabe ao empregador o ónus da prova de que a sua prática salarial não é discriminatória, sempre que o trabalhador feminino demonstre, em relação a um número relativamente importante de assalariados, que a remuneração média dos trabalhadores femininos é inferior à dos trabalhadores masculinos;

2) quando se verifique que a aplicação de critérios de majoração como a flexibilidade, a formação profissional ou a antiguidade do trabalhador, desfavorece sistematicamente os trabalhadores femininos:

- *o empregador pode justificar o recurso ao critério da flexibilidade, entendido este como tendo em vista a capacidade de adaptação a horários e lugares variáveis, demonstrando que esta capacidade de adaptação é importante para a execução das tarefas concretas atribuídas ao trabalhador, mas não quando tal critério seja entendido como referido à qualidade do trabalho efetuado pelo trabalhador;*
- *o empregador pode justificar o recurso ao critério da formação profissional, provando que esta é importante para a execução das tarefas concretas confiadas ao trabalhador;*

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

– *o empregador não é obrigado a justificar, em especial, o recurso ao critério de antiguidade."*

Fonte:https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=96004&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6079423

7.1.1.7 Processo C127/92, Dr.ª Pamela Mary Enderby vs. Autoridade de Saúde de Frenchay e Autoridade de Saúde Britânica

1) Quando houver estatísticas significativas que revelem uma diferença sensível de remuneração entre duas funções de valor igual, das quais uma é exercida quase exclusivamente por mulheres e a outra principalmente por homens, o artigo 119.º do Tratado impõe à entidade patronal que justifique esta diferença por factores objetivos e estranhos a qualquer discriminação em razão do sexo.

2) Não basta, para justificar objetivamente a diferença de remuneração entre duas funções de valor igual, das quais uma é exercida quase exclusivamente por mulheres e a outra principalmente por homens, invocar a circunstância de as remunerações de cada uma dessas duas funções terem sido determinadas por negociações coletivas que, se bem que adotados pelas mesmas partes, são distintas e cada uma delas, considerada separadamente, não tem em si efeitos discriminatórios.

3) Cabe ao órgão jurisdicional nacional determinar, aplicando, se necessário, o princípio da proporcionalidade, se e em que medida a escassez de candidatos a uma função e a necessidade de os atrair mediante salários mais elevados constituem uma razão económica objetivamente justificada da diferença de remuneração entre as funções em causa."

Fonte: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:61992CJ0127

7.1.1.8 Processo Processo C-400/93, Specialarbejderforbundet i Danmark vs. Dansk Industri, atuando em nome de Royal Copenhagen A/S.

"1) O artigo 119.º do Tratado e a Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 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 aplicam-se aos sistemas de remuneração à peça nos quais a remuneração é, na totalidade ou no essencial, função do resultado individual do trabalho de cada trabalhador.

2) O princípio da igualdade das remunerações, enunciado no artigo 119.º do Tratado e 1. da Diretiva 75/117, deve ser interpretado no sentido de que, num sistema de remuneração à peça, a simples constatação de que a remuneração média de um grupo de trabalhadores composto essencialmente por mulheres que efetuam um certo trabalho é sensivelmente inferior à remuneração média de um grupo de trabalhadores composto essencialmente por homens que efetuam outro tipo de trabalho ao qual é atribuído um valor igual, não basta para concluir pela existência de uma discriminação em matéria de remuneração. Todavia, quando num sistema de remuneração à peça no qual as remunerações individuais são compostas por uma parte variável que é função do resultado individual do trabalho de cada trabalhador e por uma parte fixa diferente conforme os grupos de trabalhadores em questão, não é possível deduzir quais os factores determinantes na fixação das taxas ou unidades de medidas consideradas para o cálculo da parte variável da remuneração, a entidade patronal pode ver ser-lhe imposto o ónus da prova de que as diferenças verificadas não são devidas a uma discriminação em razão do sexo.

3) Com vista à comparação entre as remunerações médias de dois grupos de trabalhadores remunerados à peça, o órgão jurisdicional nacional deve certificar-se de que os dois grupos abrangem cada um a totalidade dos trabalhadores que, tendo em conta um conjunto de factores, tais como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho, podem ser considerados numa situação comparável e que abrangem um número relativamente importante de trabalhadores que exclui que as

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

diferenças verificadas sejam a expressão de fenómenos puramente fortuitos ou conjunturais ou sejam devidas a diferenças nos resultados individuais do trabalho dos trabalhadores em questão.

4) Quando da verificação do respeito do princípio da igualdade das remunerações, compete ao órgão jurisdicional nacional determinar se, tendo em conta elementos como, por um lado, o facto de o trabalho efetuado por um dos grupos de trabalhadores em causa ser um trabalho à máquina e apelar mais especificamente à força muscular, enquanto o efetuado pelo outro grupo é um trabalho manual que exige mais particularmente destreza e, por outro, o facto de existirem diferenças entre o trabalho dos dois grupos no que se refere às pausas remuneradas e à liberdade de organização no trabalho, assim como aos incómodos ligados ao trabalho, os dois tipos de trabalho têm um valor igual ou se estes elementos podem ser considerados como constituindo factores objetivos e alheios a qualquer discriminação em razão do sexo suscetíveis de justificar eventuais diferenças de remuneração.

5) O princípio da igualdade das remunerações entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos é igualmente aplicável quando os elementos da remuneração são fixados por negociações coletivas ou negociações de âmbito local, mas o órgão jurisdicional nacional pode tomar em consideração este facto para apreciar se as diferenças entre as remunerações médias dos dois grupos de trabalhadores são devidas a factores objetivos e alheios a qualquer discriminação em razão do sexo."

Fonte: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:61993CJ0400&from=NL

7.1.1.9 Processo C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen vs. Örebro läns Landsting

"1) Uma compensação por um horário de trabalho penoso não deve ser tomada em consideração no cálculo do salário que serve de base para efeitos da comparação das remunerações, no sentido do artigo 119.° do Tratado CE(os artigos 117.° a 120.° do Tratado CE foram substituídos pelos artigos136.° CE a 143.° CE) e da Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 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. No caso de se verificar uma diferença de remuneração entre os dois grupos comparados e se os dados estatísticos disponíveis indicarem a existência de uma proporção bastante maior de mulheres do que de homens no grupo desfavorecido, o artigo 119.° do Tratado impõe à entidade patronal que justifique essa diferença por factores objetivos e alheios a qualquer discriminação em função do sexo.

2) A redução do tempo de trabalho concedida ao trabalho efetuado segundo um sistema de turnos de três equipas em relação à duração normal de trabalho diurno, ou o contravalor desta redução, não devem ser tomado sem consideração no cálculo do salário que serve de base para efeitos da comparação das remunerações, no sentido do artigo 119.° do Tratado e da Diretiva 75/117. No entanto, esta redução pode constituir uma razão objetiva e alheia a qualquer discriminação em função do sexo, de natureza a justificar uma diferença de remuneração. Compete à entidade patronal demonstrar que esse é efetivamente o caso."

Fonte:https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=45206&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6070302

7.1.1.10 Processo C- 379/99, Pensionskasse für die Angestellten der Barmer Ersatzkasse VVaG e Hans Menauer

"O artigo 119.° do Tratado CE (os artigos 117.° a 120.° do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.° CE a 143.° CE) deve ser interpretado no sentido de que organismos como as caixas de pensões de direito alemão («Pensionskassen»), que estão encarregados de pagar prestações de um regime profissional de pensões, são obrigados a assegurar a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, mesmo que os trabalhadores vítimas de discriminação com base no sexo tenham, relativamente aos seus devedores

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

diretos, ou seja, as entidades patronais enquanto partes nos contratos de trabalho, um direito protegido em caso de insolvência, que exclui toda e qualquer discriminação."

Fonte: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:61999CJ0379

7.1.1.11 Processo C-381/99, Susanna Brunnhofer vs. Bank der österreichischen Postsparkasse AG

"O princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos enunciado no artigo 119.° do Tratado CE (os artigos 117.° a 120.° do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.° CE a 143.° CE) e precisado pela Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 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, deve ser interpretado da seguinte forma:

- *um complemento mensal de salário, ao qual os trabalhadores em causa têm direito nos termos dos respetivos contratos individuais de trabalho e pago pelo empregador em razão desse emprego, constitui uma remuneração abrangida no âmbito de aplicação do referido artigo 119.° e da Diretiva 75/117; a igualdade de remuneração deve ser assegurada não só em função de uma apreciação global das regalias concedidas aos trabalhadores mas também tomando em consideração cada elemento da remuneração considerado isoladamente;*
- *o facto de o trabalhador feminino que alega ser vítima de discriminação baseada no sexo e o trabalhador masculino de referência estarem classificados na mesma categoria profissional prevista pela convenção coletiva que rege o respetivo emprego não basta, por si só, para concluir que os dois trabalhadores em causa exercem o mesmo trabalho ou um trabalho a que é atribuído um valor igual na aceção dos artigos 119.° do Tratado e 1.° da Diretiva 75/117; este facto só constitui um indício, entre outros, de que esse critério se encontra satisfeito;*
- *em regra, compete ao trabalhador que se considera vítima de discriminação provar que recebe uma remuneração inferior à paga pelo empregador a um seu colega do outro sexo e que exerce, na realidade, o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor, comparável ao efetuado pelo seu colega de referência; o empregador tem, então, a possibilidade não só de contestar que as condições de aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos estão reunidas no caso mas igualmente de comprovar razões objetivas e alheias a qualquer discriminação baseada no sexo para justificar a diferença de remuneração verificada;*
- *a diferença de remuneração é suscetível de ser justificada por circunstâncias não tomadas em consideração pela convenção coletiva aplicável aos trabalhadores em causa, desde que constituam razões objetivas, alheias a qualquer discriminação com base no sexo e conformes ao princípio da proporcionalidade;*
- *no que se refere ao trabalho pago por unidade de tempo, uma diferença na remuneração atribuída, no momento da contratação, a dois trabalhadores do sexo oposto relativamente ao mesmo posto de trabalho ou a um trabalho de valor igual não pode ser justificada por factores que só são conhecidos depois da entrada em funções dos trabalhadores e que só podem ser apreciados no decurso da execução do contrato de trabalho, como por exemplo a diferença na capacidade individual de trabalho dos trabalhadores em causa ou a qualidade das prestações de um determinado trabalhador comparada às de um colega."*

Fonte:https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=46464&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6082147

Project Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

7.1.1.12 Processo C-381/99, Susanna Brunnhofer vs. Bank der österreichischen Postsparkasse AG

"O princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos enunciado no artigo 119.° do Tratado CE (os artigos 117.° a 120.° do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.° CE a 143.° CE) e precisado pela Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 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, deve ser interpretado da seguinte forma:

- *um complemento mensal de salário, ao qual os trabalhadores em causa têm direito nos termos dos respetivos contratos individuais de trabalho e pago pelo empregador em razão desse emprego, constitui uma remuneração abrangida no âmbito de aplicação do referido artigo 119.° e da Diretiva 75/117; a igualdade de remuneração deve ser assegurada não só em função de uma apreciação global das regalias concedidas aos trabalhadores mas também tomando em consideração cada elemento da remuneração considerado isoladamente;*
- *o facto de o trabalhador feminino que alega ser vítima de discriminação baseada no sexo e o trabalhador masculino de referência estarem classificados na mesma categoria profissional prevista pela convenção coletiva que rege o respetivo emprego não basta, por si só, para concluir que os dois trabalhadores em causa exercem o mesmo trabalho ou um trabalho a que é atribuído um valor igual na aceção dos artigos 119.° do Tratado e 1.° da Diretiva 75/117; este facto só constitui um indício, entre outros, de que esse critério se encontra satisfeito;*
- *em regra, compete ao trabalhador que se considera vítima de discriminação provar que recebe uma remuneração inferior à paga pelo empregador a um seu colega do outro sexo e que exerce, na realidade, o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor, comparável ao efetuado pelo seu colega de referência; o empregador tem, então, a possibilidade não só de contestar que as condições de aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos estão reunidas no caso mas igualmente de comprovar razões objetivas e alheias a qualquer discriminação baseada no sexo para justificar a diferença de remuneração verificada;*
- *a diferença de remuneração é suscetível de ser justificada por circunstâncias não tomadas em consideração pela convenção coletiva aplicável aos trabalhadores em causa, desde que constituam razões objetivas, alheias a qualquer discriminação com base no sexo e conformes ao princípio da proporcionalidade;*
- *no que se refere ao trabalho pago por unidade de tempo, uma diferença na remuneração atribuída, no momento da contratação, a dois trabalhadores do sexo oposto relativamente ao mesmo posto de trabalho ou a um trabalho de valor igual não pode ser justificada por factores que só são conhecidos depois da entrada em funções dos trabalhadores e que só podem ser apreciados no decurso da execução do contrato de trabalho, como por exemplo a diferença na capacidade individual de trabalho dos trabalhadores em causa ou a qualidade das prestações de um determinado trabalhador comparada às de um colega."*

Fonte:https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=46464&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6082147

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

7.1.1.13 Processo C-427/11, Margaret Kenny e o./Minister for Justice, Equality and Law Reform e o.

"O artigo 141.° CE e a Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 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, devem ser interpretados no sentido de que:

Os/as trabalhadores/as que desempenham o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor se, tendo em conta um conjunto de fatores, como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho, se puder considerar que se encontram numa situação comparável, o que cabe ao órgão jurisdicional nacional apreciar;

No âmbito de uma discriminação salarial indireta, cabe à entidade empregadora apresentar uma justificação objetiva relativamente à diferença de remuneração verificada entre os/as trabalhadores/as que se consideram discriminados/as e as pessoas de referência;

A justificação por parte da entidade empregadora da diferença de remuneração que revele uma aparente discriminação em razão do sexo deve referir-se às pessoas de referência que, pelo facto de a situação dessas pessoas ser caracterizada por dados estatísticos válidos sobre um número suficiente de pessoas, que não sejam expressão de fenómenos puramente fortuitos ou conjunturais e que, de uma forma geral, parecem ser significativos, tenham sido tidos em consideração pelo órgão jurisdicional nacional."

Fonte: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CA0427&from=IT

7.1.1.14 Processo C-624/19, Tesco Stores Ltd.

"O artigo 157.º do TFUE deve ser interpretado no sentido de que tem efeito direto em litígios entre particulares nos quais é invocada a inobservância do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos por um «trabalho de valor igual», conforme previsto neste artigo."

Fonte:https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=242024&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4304518

7.1.2 Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

7.1.2.1 Processo n.º 02S565; Acórdão de 2002-09-25

"I - 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 trabalhador desses trabalhadores seja igual em qualidade, quantidade e natureza.

II - O fundamento de recurso que consiste na nulidade da decisão recorrida tem de ser indicado no requerimento de interposição do recurso, sob pena de extemporaneidade, não bastando sua arguição nas alegações.

III - Perante o articulado do autor onde se não encontre formalmente correta a alegação das realidades subjacentes à tese que pretende fazer valer, o certo é que, não ocorrendo ausência total de alegação, mas deficiência de articulação do factualismo relevante, impunha-se a indagação da exata caracterização dessas realidades, sendo que no âmbito da jurisdição laboral o juiz detém um poder-dever para colmatar as deficiências, pelo que, tendo em conta a pretensão da autora, havia que observar, eventualmente após uso daquele poder-dever, a elaboração de base instrutória considerando matéria controvertida articulada, permitindo à parte a possibilidade da respetiva demonstração no processo através da competente prova."

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Fonte:http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1148d7a504eefc7c802572c300474215?OpenDocument

7.1.2.2 Processo n.º 04S3426; Acórdão de 2005-01-27

"1. O princípio de "trabalho igual salário igual" é uma emanação do princípio geral da igualdade.

2. Só haverá violação daquele princípio quando a discriminação salarial assentar em critérios meramente subjetivos.

3. O trabalhador contratado por tempo indeterminado tem um estatuto jurídico-laboral diferente do trabalhador contratado por tempo determinado.

4. A diferença de estatutos justifica que entre eles haja diferenciação salarial.

5. Não cabe aos tribunais sindicar os critérios e a amplitude da diferenciação levada a cabo pela entidade empregadora."

Fonte:http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4d81cb51fd1db5e780256faa004218f0?OpenDocument

7.1.2.3 Processo n.º 04S4127; Acórdão de 2005-04-07

"I - O princípio trabalho igual salário igual implica a inadmissibilidade de tratamento salarial diferenciado com base em categorias subjetivas, mas não impede a individualização de salários de acordo com o mérito ou o rendimento, desde que tais factores sejam apurados em termos objetivos;

II - Provando-se através de elementos de informação, representados por unidades mensuráveis, que um trabalhador apresenta um índice de produtividade, em termos quantitativos, inferior ao de outros trabalhadores da mesma categoria, mostra-se materialmente justificada a diferença salarial entre eles existente, pelo que não pode dar-se como verificada a violação do referido princípio constitucional."

Fonte: http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/C1174B421784F44680256FFC003D1A9C

7.1.2.4 Processo n.º 07S3519; Acórdão de 2008-05-14

"I - As exigências do princípio constitucional da igualdade não significam a proibição em absoluto de toda e qualquer diferenciação de tratamento, mas apenas as diferenciações materialmente infundadas, sem qualquer justificação objetiva, razoável e racional.

II - Haverá violação do princípio da igualdade na sua vertente "a trabalho igual salário igual", se o trabalho prestado pelo trabalhador discriminado for igual ao dos restantes trabalhadores, não só quanto à natureza (tendo em conta a sua dificuldade, penosidade e perigosidade), mas também em termos de quantidade (duração e intensidade) e qualidade (de acordo com as exigências, conhecimentos, prática e capacidade).

III - O princípio da igualdade implica, também, que se dê tratamento desigual para as situações de facto essencialmente desiguais.

IV - Assentando o princípio da igualdade salarial num conceito de igualdade real com aplicação ao nível das relações estabelecidas, obedece a uma dinâmica valorativa cujo apuramento só pode ser aferido e concretizado casuisticamente: igualdade de tratamento nas situações concretas de identidade de circunstâncias ou tratamento diferenciado em situações que o demandem.

V - Não pode concluir-se pela verificação de uma diferença de tratamento ilegítima, apesar de se saber que as funções inerentes às categorias profissionais de ELT e de TIE/TTL previstas no AE/PT (publicado no BTE n.º 34 de 15 de setembro de 1996) têm natureza diversa - sendo mais qualificada a primeira que a segunda -, se não constam dos autos quaisquer elementos que permitam aferir da qualidade e quantidade do

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

trabalho prestado pelo autor e pelo trabalhador com a categoria profissional de TTL e se, de acordo com o AE/PT, a detenção da categoria de ELT não acarreta, sem mais, que se aufira remuneração superior à categoria de TTL, que lhe é imediata e hierarquicamente inferior.

VI - 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.

VII - Tendo um trabalhador mudado de categoria profissional através de concurso interno de promoção, vindo a ser aprovado e ascendendo a uma categoria de nível superior (ELT), pode a partir de determinada altura, passar a auferir uma retribuição inferior à que auferiu um trabalhador com categoria inferior (TIE/TTL), não tendo havido alteração do posicionamento relativo das duas categorias."

Fonte: http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/D07B5FB74D5B31C880257455002EB2CA

7.1.2.5 - Processo n.º 248/10.0TTBRG.P1.S1; Acórdão de 2013-12-18

"I - As exigências do princípio da igualdade reconduzem-se à proibição do arbítrio, não impedindo, em absoluto, toda e qualquer diferenciação de tratamento, mas apenas as diferenciações materialmente infundadas, sem qualquer fundamento razoável ou justificação objetiva e racional, como são as baseadas nos motivos indicados no artigo 59.º, n.º 1 da CRP, com reflexo, no âmbito laboral, nos artigos 24.º e 25.º do CT/2009.

II - Atento o disposto no n.º 5 do artigo 25.º do CT/09, por forma a fazer funcionar a regra de inversão do ónus da prova, com o consequente afastamento do princípio geral estabelecido no artigo 342.º, n.º 1 do CC, compete ao trabalhador que invoca a discriminação alegar e provar os factos que possam inserir-se na categoria de fatores característicos de discriminação referidos nos artigos 24.º e 25.º do mesmo diploma legal, concretamente, alegar e provar factos que, referindo-se à natureza, qualidade e quantidade de trabalho prestado por trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria, permitam concluir que a diferente progressão na carreira e o pagamento de diferentes remunerações viola o princípio da igualdade, uma vez que tais factos se apresentam como constitutivos do direito que pretende fazer valer.

III - A retribuição abrange todos os benefícios outorgados pelo empregador como contrapartida da disponibilidade da força de trabalho que, dada a sua regularidade e periodicidade, confiram ao trabalhador a justa expectativa do seu recebimento.

IV – Para afirmar a natureza retributiva das atribuições patrimoniais correspondentes à colocação de uma viatura por parte da entidade patronal ao serviço do trabalhador para "utilização permanente" (em serviço e na vida particular) sem qualquer restrição e à atribuição de um plafond do cartão de crédito mensal é necessário que o trabalhador demonstre em que data e em que circunstâncias elas foram atribuídas, o período de tempo durante o qual foram satisfeitas e com que periodicidade, de forma a permitir a formulação do juízo sobre a regularidade dessas prestações, não sendo de integrar as mesmas na retribuição quando estejam exclusivamente associadas ao exercício de determinadas funções em comissão de serviço, enquanto estas não estiverem a ser exercidas.

V - O valor da retribuição em espécie correspondente à utilização permanente de veículo automóvel tem valor equivalente ao benefício económico obtido pelo trabalhador, por via do uso pessoal da viatura (no qual não se inclui o uso profissional), pelo que, não se tendo apurado o exato valor de tal benefício, deve relegar-se o seu apuramento para incidente de liquidação.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

VI - No nosso ordenamento jurídico, o assédio implica comportamentos do empregador real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados – a par de um objetivo final ilícito ou, pelo menos, eticamente reprovável - mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

VII - É proibido ao empregador obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho, dependendo, no entanto, a relevância (e o grau de relevância) das situações de inatividade e "vazio funcional" de todas as circunstâncias de cada caso concreto, nomeadamente, a natureza da atividade do trabalhador, o seu posicionamento na hierarquia da empresa e o regime de prestação do serviço.

VIII – O regime de trabalho em comissão de serviço - por natureza precário pois permite que qualquer das partes lhe ponha termo em qualquer altura e sem necessidade de apresentar qualquer justificação - concede ao empregador uma ampla margem de atuação, mormente em matéria de distribuição/afetação de tarefas.

IX - A aferição da gravidade dos danos de natureza não patrimonial deve basear-se num critério objetivo, de acordo com um padrão de valorações ético-culturais aceite numa determinada comunidade histórica, sendo indemnizáveis aqueles que, segundo as regras da experiência e do bom senso, se tornem inexigíveis em termos de resignação, não relevando a particular subjetividade/sensibilidade do lesado."

Fonte:http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7c9406bb3b83c11780257c7d004299d8?OpenDocument

Projeto Equality Platform and Standard

7.1.2.6 Processo n.º 4521/13.7TTLSB.L1.S1; Acórdão de 2016-12-14

"1 – O princípio «a trabalho igual salário igual» impõe a igualdade de retribuição para trabalho igual em natureza, quantidade e qualidade, e a proibição de diferenciação arbitrária (sem qualquer motivo objetivo), ou com base em categorias tidas como fatores de discriminação (sexo, raça, idade e outras) destituídas de fundamento material atendível, proibição que não contempla diferente remuneração de trabalhadores da mesma categoria profissional, na mesma empresa, quando a natureza, a qualidade e quantidade do trabalho não sejam equivalentes.

2 – Instaurada ação com fundamento em algum dos fatores característicos da discriminação consignados no n.º 1, do artigo 24.º do Código do Trabalho em vigor, o trabalhador que se sente discriminado tem de alegar e provar, além dos factos que revelam a diferenciação de tratamento, também, os factos que integram, pelo menos, um daqueles fatores característicos da discriminação.

3 – Nessas situações o trabalhador 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 prevista no n.º 5 do artigo 25.º do mesmo código no sentido de que a diferença salarial se deve a esse fundamento de discriminação, invertendo-se, apenas, quanto ao nexo causal o ónus da prova.

4 – Não pode afirmar-se a existência de violação do princípio de «a trabalho igual salário igual» numa situação em que, para além de não se ter provado que as tarefas desempenhadas correspondam a trabalho igual, sob o ponto de vista da qualidade, natureza e quantidade, o trabalhador tem antiguidade diferente dos trabalhadores referidos como fundamento da discriminação retributiva e que esse trabalhador se encontra abrangido por instrumento de regulamentação coletiva diverso."

Fonte:http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b2a2dfe5caef40468025808a0036de43?OpenDocument

© IPQ reprodução proibida

7.1.2.7 Processo n.º 816/14.0T8LSB.L1. S1; Acórdão de 2017-06-01

"1. O Código do Trabalho ao estabelecer critérios de determinação da retribuição refere que na determinação do valor da mesma deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual.

2. O art.º 24.º, do mesmo diploma legal, consagra o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, elencando, de forma exemplificativa, fatores suscetíveis de causar discriminação, tais como a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3. Quando as situações referidas são invocadas como fatores de discriminação, nomeadamente, no plano retributivo, o legislador, no n.º 5, do art.º 25, do diploma legal referido, estabelece um regime especial de repartição do ónus da prova, em que afastando-se da regra geral, prevista no art.º 342.º, n.º 1, do Código Civil, estipula uma inversão do ónus da prova, impondo que seja o empregador a provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

4. Já quando for alegada violação do princípio do trabalho igual salário igual, sem que tenha sido invocado quaisquer factos suscetíveis de serem inseridos nas categorias do que se pode considerar fatores de discriminação, cabe a quem invocar o direito fazer a prova, nos termos do mencionado art.º 342.º, n.º 1, dos factos constitutivos do direito alegado, não beneficiando da referida presunção.

5. Para que se pudesse concluir que ocorreu violação do princípio para trabalho igual salário igual, seria necessário que o trabalhador tivesse alegado e demonstrado factos reveladores de uma prestação de trabalho ao serviço do empregador, como chefe de equipa do tratamento, nível 4, que fosse não só de igual natureza, mas também de igual qualidade e quantidade que a dos seus colegas de trabalho com a mesma categoria profissional, o que não aconteceu."

Fonte:http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/023aee844c0b71c580258133003265db?OpenDocument

7.1.2.8 Processo n.º 1917/18.1T8FIG.C1.S2; Acórdão de 2020-10-14

"Tendo as instâncias sido convergentes, considerando o princípio do salário igual por trabalho igual, nunca o tendo posto em causa, ao decidir que o insucesso da pretensão do A., derivou do facto de não se ter provado que não houvesse um fundamento admissível para o pagamento de retribuições diferenciadas a dois trabalhadores com a mesma categoria e funções, tendo, antes, ficado provado que houve, ab initio, uma razão efetiva e atendível para essa distinção de remunerações, não se justifica assim a intervenção do STJ, em sede de revista excecional, pois, no contexto específico, a questão jurídica suscitada não apresenta um carácter paradigmático e exemplar, que possa ser transponível para outras situações, não assumindo relevância autónoma e independente em relação aos interesses das partes nestes autos, não se verificando também, pelas mesmas razões, que os interesses que estão em causa tenham a particular relevância social exigida pela lei, na medida em que os valores a ponderar, não se sobrepõem ao mero interesse subjetivo da parte interessada no acesso a um terceiro grau de jurisdição."

Fonte:http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8c9d3b5a53a9cb568025863b00500a13?OpenDocument

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

7.2 Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

7.2.1 Parecer n.º 68/CITE/2021 – Proposta Técnica de Parecer nos termos do n.º 5 do artigo 6.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto, Processo CITE-IR/220/2021 e Parecer Final Vinculativo, nos termos do n. º7 do artigo 6.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto, Processo nº 1238-IR/2020

"Nos termos da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, cabe à CITE a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do/a trabalhador/a ou de representante sindical.

Quando uma queixa é apresentada junto desta Comissão, a CITE notifica a entidade empregadora para, em 30 dias, se pronunciar quanto à queixa apresentada, e disponibilizar a informação sobre a política remuneratória, quais os critérios utilizados para o cálculo da remuneração do/a trabalhador/a do outro sexo em relação a quem se sente discriminado/a. Após a informação da entidade empregadora, a CITE emite uma proposta técnica de parecer e notifica a entidade empregadora para no prazo de 180 dias apresentar medidas de correção adotadas quanto à situação remuneratória de um trabalhador relativamente à discriminação em função do sexo de que este é alvo face à sua colega."

Aprovado por maioria dos membros da Comissão Tripartida presentes na reunião da CITE de 03-02-2021 e aprovado por unanimidade dos membros da Comissão Tripartida em 27-10-2021, respetivamente.

Fonte: CITE/2021 https://cite.gov.pt/documents/14333/329546/PP68_2021.pdf/7b48b424-9836-4912-8a1f-3cd5f8f0c636

Projeto Equality Platform and Standard

8 Estudos e relatórios

Apresenta-se seguidamente um conjunto de estudos e relatórios considerados relevantes para a aplicação da norma portuguesa sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens.

Os estudos e relatórios encontram-se organizados por ordem cronológica, do mais recente para o mais antigo, e, dentro desta, por ordem alfabética de apelidos.

8.1 Estudos e relatórios de investigadoras/es portuguesas/es

Bastos, Amélia; Proença, Isabel; Cruz, João; Amaro, Francisca (CEMAPRE, ISEG-ULisboa); Perista; Heloísa (CESIS); Ólafsson, Stefán (Edda, Universidade da Islândia); Casaca, Sara Falcão (ISEG-ULisboa) (Coordenação do projeto) (2022). Os benefícios sociais e económicos da igualdade remuneratória entre mulheres e homens (GPG_E) *Policy Brief*. Disponível em: https://genderpaygap-elimination.pt/wp-content/uploads/2022/03/Policy-Brief_act.pdf

Bastos, Amélia; Proença, Isabel; Cruz, João; Amaro, Francisca (CEMAPRE, ISEG-ULisboa); Perista; Heloísa (CESIS); Ólafsson, Stefán (Edda, Universidade da Islândia); Casaca, Sara Falcão (ISEG-ULisboa) (Coordenação do projeto) (2022). Os benefícios sociais e económicos da igualdade remuneratória entre mulheres e homens (GPG_E) *Economic Case*. Disponível em: https://genderpaygap-elimination.pt/wp-content/uploads/2022/03/Economic-Case_new.pdf

Perista, Heloísa; Perista, Pedro (2022). O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens – trabalho de cuidado e tarefas domésticas – Factsheet 3. Disponível em: https://www.cesis.org/admin/modulo_projects/ficheiros_projetos/20220127153122-1factsheet_3atividade3janeiro2022.pdf

© IPQ reprodução proibida

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (2021). Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2020. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137018/Relat_Lei10_2020.pdf/cbd12a55-f152-43bb-abf5-03f2ee7f0c28

Perista, Heloísa; Perista, Pedro (2021). O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens – trabalho de cuidado e tarefas domésticas – Factsheet 1. Disponível em: https://www.cesis.org/admin/modulo_projects/ficheiros_projetos/20210329180810-1factsheet_1atividade1marco2021final.pdf

Perista, Heloísa; Perista, Pedro (2021). O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens – trabalho de cuidado e tarefas domésticas – Factsheet 2. Disponível em: https://www.cesis.org/admin/modulo_projects/ficheiros_projetos/20210802105941-1factsheet_2atividade2julho2021.pdf

Instituto Nacional de Estatística (INE) (2020). Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - Agenda 2030. Indicadores para Portugal: 2010-2019. Disponível em: www: https://www.ine.pt/xurl/pub/434725779

Palma Ramalho, Maria do Rosário (2019). Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática, in Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), A igualdade nas relações de trabalho, Estudos APODIT 5. Lisboa: AACFDL, pp. 11-19.

Coelho, Bernardo; Torres, Anália; Costa, Dália; Sant'ana, Helena; Sousa, Isabel (2016). Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho – Trilhos para a tolerância zero (Projeto EEA Grants). Lisboa: CIEG - Centro Interdisciplinar de Estudos de Género e CITE. Disponível em versão "Policy Brief" em: http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/images/PDF/Policy%20Brief%20-%20Ass%C3%A9dio%20Sexual%20e%20Moral%20no%20local%20de%20trabalho%20em%20Portugal.pdf

Perista, Heloísa; Cardoso, Ana; Brázia, Ana; Abrantes, Manuel; Perista, Pedro (2016). Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. Lisboa: CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social e CITE. Disponível em: https://www.cesis.org/admin/modulo_projects/upload/files/inut_livro.pdf

Wall, Karin; Cunha, Vanessa; Atalaia, Susana; Rodrigues, Leonor; Correia, Rita; Correia, Sónia; Rosa, Rodrigo (2016). Livro Branco – Homens e Igualdade de Género em Portugal. Lisboa: ICS - Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e CITE. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/26649/1/ICs_KWall_LivroBranco_Outros.pdf

CH Consulting (2015). Guia de Apoio ao Questionário de autorreflexão sobre igualdade entre homens e mulheres nas empresas, in Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género em Empresas: calculadora DGS. Lisboa: CITE. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/387729/Ferramenta+Diagn%C3%B3stico+Dispariadde+Salarial+de+G%C3%A9nero+-+Calculadora+DSG.pdf/d9ea7d6c-4e5e-4df6-805a-0d4843b49b37

https://cite.gov.pt/documents/14333/387729/Guia+de+apoio+questionario+autoreflex%C3%A3o.pdf/dceeb3a2-d913-48c9-8c5a-157f3eb06880

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Casaca, Sara Falcão; Perista, Heloísa (2014). Estudo Qualitativo a partir do I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade. Lisboa: ISEG-SOCIUS. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Estudo_Qualitativo.pdf

Governo de Portugal (2014). I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade, (em cumprimento da alínea a) do no 1 da Resolução do Conselho de Ministros no 13/2013, de 8 de março). Disponível em: http://40.69.193.160/pt/destaques/complementosDestqs/I_Rel_Dif_Sal.pdf

Instituto Português da Qualidade (IPQ) (2014). Norma Portuguesa de Organizações Familiarmente Responsáveis (NP 4522:2014).

Lemos, Rute (coord.); Freitas, Manuel; Pinto, Abel; Freitas, Bruno; Vidal, Francisca; Policarpo, Helena; Fonseca, Lurdes; Carvalho, Jorge; Freitas, António; Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2011). Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações CTT-FESETE-ATP. Disponível em: https://fesete.pt/portal/docs/pdf/estudofeseteatp.pdf

Ferreira, Virgínia (2010). A Evolução das Desigualdades entre Salários Masculinos e Femininos: Um Percurso Irregular, in Virgínia Ferreira (org.), A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias. Lisboa: CITE, pp. 139-190. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/154991/Igualdade_CITE_NET.pdf/27fd889a-8cce-4da2-9014-260cfd8d6908

Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010). Guião de Educação Género e Cidadania – 3.º Ciclo. Lisboa: CIG. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf

Abranches, Graça (2009). Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na administração pública. Lisboa: CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN) (entidade interlocutora), Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), Associação da Restauração e Similares de Portugal (ARESP) - Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS), Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT), Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2008). Valor do Trabalho e Igualdade de Género - Guia para a aplicação de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_651200.pdf

Parceria de Desenvolvimento do projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008). Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas. Lisboa: CITE. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Guia_de_auto_avaliacao_da_igualdade_de_genero_nas_empresas.pdf

Cunha, Celso e Cintra, Lindley (2005). Nova gramática do português contemporâneo. Lisboa: Edições Sá da Costa, 12.ª edição.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Palma Ramalho, Maria do Rosário (2005). Garantir a Igualdade Remuneratória entre mulheres e homens na União Europeia (2.ª Edição). Lisboa: CITE.
Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Garantir_Igualdade.pdf/7ce7dd9d-5021-4033-9309-6332a4e70d28

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (2004). Compilação de Elementos para uma Consulta Especializada sobre Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/154991/Comp_elementos.pdf/0124eb5c-aedd-4815-b07a-1318b1f511e7

Amâncio, Lígia (2003). O género no discurso das ciências sociais. Análise Social, vol. XXXVIII (168), pp. 687-714.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (2003). Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, produzido no âmbito do sub-projeto DELFIM "Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens". Lisboa: CITE. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Manual_CITE.pdf

Ferreira, Virgínia e Tavares, Teresa (2000). "Introdução-Políticas de Igualdade", ex aequo 2/03, p. 7. Disponível em: https://exaequo.apem-estudos.org/artigo/apresentacao

Amâncio, Lígia (1994). Masculino e Feminino A construção Social da Diferença. Porto: Afrontamento.

Barreno, Maria Isabel (1985). O falso neutro. Lisboa: IED.

8.2 Estudos e relatórios de outras/os investigadoras/es

Michard, Claire (1991). Approche matérialiste de la sémantique du genre em français contemporain, in Marie Claude Hurtig et al. (orgs.), Sexe et genre. De la hierarchie entre les sexes. Paris: CNRS Editions, pp. 147-58.

Kanter, Rosabeth M. (1977). Men and women of the corporation. Nova Iorque: Basic Books, p. 22.

8.3 Estudos e relatórios da União Europeia

Comissão Europeia, Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores (2021). Avaliação de impacto "COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT Accompanying the document Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (SWD/2021/41 final)". Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A52021SC0041

Comissão Europeia, Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores (2021). Relatório sobre a igualdade de género na EU (2021). Disponível, na versão em inglês, em: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/11d9cab1-fa52-11eb-b520-01aa75ed71a1

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021). Gender inequalities in care and consequences for the labour market. Disponível em: https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Comissão Europeia (2019). Relatório sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens, 2019. Disponível em: https://cld.pt/dl/download/184867e9-f0a1-404a-8a7b-38b86fbcdaab/annual_report_ge_2019_en_1.pdf

Comissão Europeia (2017). Avaliação de impacto "Commission staff working document impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/UE (SWD/2017/0202 final - 2017/085 (COD)). Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A52017SC0202

Eurobarómetro especial n.º 465, junho de 2017. Disponível em: https://data.europa.eu/data/datasets/s2154_87_4_465_eng?locale=pt

Comissão Europeia (2012). Avaliação de impacto "Commission staff working document impact assessment on costs and benefits of improving the gender balance in the boards of companies listed on stock exchanges accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures (SWD/2012/0348 final)". Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=SWD%3A2012%3A0348%3AFIN

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2010). Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0912018s/tn0912018s.pdf

Comissão Europeia (2004). Commission staff working paper "Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation". Disponível em: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8839-2004-ADD-1/en/pdf

Comissão Europeia (1998). A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123

Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) (s.d.). A redução das disparidades entre homens e mulheres nas áreas das ciências, da tecnologia, da engenharia e da matemática (STEM). Disponível em http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem e através de https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality

8.4 Estudos e relatórios de organizações internacionais

8.4.1 Conselho da Europa

Council of Europe (2016). Gender Equality Glossary.

Disponível em: https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html

8.4.2 Organização das Nações Unidas (ONU)

Organização das Nações Unidas, Women and the Sustainable Development Goals.

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

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

8.4.2.1 Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, Relatório do Desenvolvimento Humano, 2020. Disponível em: https://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2020_overview_portuguese.pdf

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, Relatório do Desenvolvimento Humano, 2019. Disponível em: https://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_pt.pdf

Relatório do Desenvolvimento Humano, 1990.
Disponível, na versão em Inglês, em: https://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr1990

8.4.2.2 Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2022). Estudo sobre a diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal. Referência PDF: 978-92-2-035155-0[ISBN]. Disponível através de: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_836143/lang--pt/index.htm

Casaca, Sara Falcão e Lortie, Johanne (2019). Género e Mudança Organizacional. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, pp. 20-21. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2019). Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno. Genebra: OIT: pp. 11-13 e 59. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2019). Relatório Global sobre os Salários 2018/19. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2018). Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706870.pdf

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2015). Women in Business and Management: Gaining Momentum. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2014). Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

Tomei, Manuela (2013). Igualdade salarial: Um Guia Introdutório. Genebra: OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714778.pdf

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2012). A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology (2nd Edition). Genève: ILO. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

Chicha, Marie-Thérèse (2011). A Promoção da Igualdade. Avaliação dos Postos de Trabalho sem Enviesamento de Género: Guia Prático, ILO International Labour Organization. Versão Portuguesa do guia *Promoting equity gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/newsitem/wcms_164965.pdf

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2007). ABC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras e da Igualdade de Género, Organização Internacional do Trabalho, 2.ª edição. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665542.pdf

8.4.3 Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico (OCDE)

Ciminelli, G., C. Schwellnus e Stadler, B. (2021). Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap, OECD Economics Department Working Papers, n.º 1668. Paris: OECD Publishing. Disponível em: https://doi.org/10.1787/02ef3235-en

8.4.4 Consórcios de organizações internacionais

Organização Internacional do Trabalho (OIT), UN Women e Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE). Equal pay international coalition (EPIC). Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.htm

Projeto Equality Platform and Standard

© IPQ reprodução proibida