



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**O ARTIGO 4º CSER: O DIREITO A UMA  
REMUNERAÇÃO JUSTA**

O conteúdo essencial do artigo 4§3 CSER enquanto um dos garantes da não discriminação baseada no sexo em matéria de emprego e de profissão

Doutoramento em Direito:

Seminário Cidadania e Sociedade Inclusiva, módulo de Direito Constitucional, sob a orientação da Prof. Doutora Catarina Botelho

Rita Isabel Maurício Preto

345019050

Faculdade de Direito | Escola do Porto

20 de novembro de 2021

*«A igualdade de género é um princípio fundamental da União Europeia, mas não é ainda uma realidade. Nas empresas, na política e na sociedade em geral, só poderemos concretizar plenamente o nosso potencial se utilizarmos todos os nossos talentos e diversidade. Utilizar apenas metade da população, metade das ideias ou metade da energia não é suficiente».*

- Ursula von der Leyen

## ÍNDICE

<b>SIGLAS E ABREVIATURAS</b> .....	4
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	5
<b>(DES)IGUALDADE DE GÊNERO: A LINHA (AINDA NÍTIDA) QUE SEPARA MULHERES E HOMENS</b> .....	7
<b>1.A Decisão Sobre o Mérito do CEDS no Caso <i>UWE</i> v. Portugal: Queixa N° 136/2016</b> .....	9
<b>1.1. Quid Iuris?</b> .....	9
<b>1.1.1. Transparência Salarial</b> .....	10
<b>CONCLUSÃO</b> .....	14
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	16

## **SIGLAS E ABREVIATURAS**

**Art(s).** – Artigo(s)

**CDESC** – Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

**CDFUE** – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

**CEDS** – Comité Europeu dos Direitos Sociais

**CITE** – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

**CNU** – Carta das Nações Unidas

**CRP** – Constituição da República Portuguesa

**CSE** – Carta Social Europeia

**CT** – Código do Trabalho

**DIDH** – Direito Internacional dos Direitos Humanos

**EM** – Estado(s)-Membro(s)

**OI** – Organizações Internacionais

**ONG** – Organizações Não-Governamentais

**PIDESC** – Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

**Ss.** – Seguintes

**TFUE** – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

**TUE** – Tratado da União Europeia

**UE** – União Europeia

**UWE** – *University Women of Europe*

**V.g.** – *Verbi gratia*

## INTRODUÇÃO

Para «*preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra que por duas vezes (...) trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade*<sup>1</sup>», um novo regime jurídico internacional, plasmado na CNU, emergiu, ramificando-se para uma panóplia de áreas do Direito, tidas como a espinha dorsal de uma comunidade que almeja continuamente encontrar o equilíbrio entre a idealização do conceito de justiça e a sua efetiva concretização prática. Assim, a CNU surgiu como a bomba de oxigénio fortificadora dos princípios gerais de Direito fundamentais – v.g., o princípio da dignidade humana e o princípio da igualdade e da não discriminação –, inerentes a todos os restantes direitos plasmados nas ordens jurídicas que constituem a comunidade internacional, assumindo-se, por conseguinte, como o primeiro diploma internacional a positivar os direitos sociais no plano internacional, ao apelar à responsabilidade dos Estados nos «*campos económico, social, cultural, educacional, de saúde e conexos*<sup>2</sup>». Consagrando os direitos sociais patamares mínimos a que todos os indivíduos têm direito em virtude da sua inerente dignidade<sup>3</sup>, compreende-se que este foi o primeiro passo dado, num caminho em que falta muito ainda por cumprir, para se alcançar o princípio da igualdade de género.

Naturalmente, aquando da edificação da UE, a inspiração em instrumentos legais internacionais era inevitável e, obviamente, exigível. Daí, o seu direito originário ter plasmado, na esteira do princípio da não discriminação<sup>4</sup>, a promoção e «*garantia da igualdade entre homens e mulheres, a qual deve ser assegurada em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração*<sup>5</sup>». Sendo o princípio da proibição da discriminação parte integrante do núcleo essencial do DIDH, era premente reforçar a sua vigência, o que sucedeu com a adoção da CSE. Adotada em 1961, no âmbito do Conselho da Europa, toda a sua essência – de tutelar direitos económicos e sociais fundamentais – varia do princípio supracitado e, por isso, também refletido nos arts. 4º§3

---

<sup>1</sup> Preâmbulo da CNU.

<sup>2</sup> «*Com o fim de criar condições de estabilidade e bem-estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas entre as Nações, baseadas no respeito do princípio da igualdade de direitos (...), as Nações Unidas promoverão: a. A elevação dos níveis de vida, o pleno emprego e condições de progresso e desenvolvimento económico e social; (...) c. O respeito universal e efetivo dos direitos do homem e das liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião.*», art. 55º e ss. CNU.

<sup>3</sup> BOTELHO, C., 2015, pp. 159/221.

<sup>4</sup> Princípio previsto tanto no TUE, art. 2º («*A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade (...) comuns aos Estados membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres.*»), como na CDFUE, art. 21º («*É proibida a discriminação em razão, designadamente do sexo (...)*»).

<sup>5</sup> Art. 23º CDFUE.

e 20º CSE que preveem, respetivamente, o direito a uma remuneração justa, isto é, homens e mulheres devem ter uma remuneração igual para um trabalho igual ou de valor igual, o qual foi autonomizado do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo<sup>6</sup>.

Não obstante a igualdade entre homens e mulheres seja um dos valores fundamentais da UE, e apesar do empenho em fazer vigorar os referidos direitos, o direito a uma remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual não é, na prática, plenamente garantido<sup>7</sup> (quiçá, pelo caráter não vinculativo da CSE).

A necessidade de consolidar o quadro jurídico em vigor e respetiva aplicação no que concerne, em específico, ao combate à desigualdade de género na esfera laboral tornou-se evidente após a decisão de mérito do CEDS relativa à reclamação coletiva<sup>8</sup> submetida pela UWE contra quinze EM, inclusive Portugal. As desigualdades de género no mercado de trabalho foram restringidas, mas não eliminadas<sup>9</sup>, sendo esta uma premissa transversal à maioria dos EM.

Face ao exposto, e estando já estabelecido que o princípio da igualdade salarial é um dos vários domínios que visa garantir a força normativa plena do princípio da não discriminação, o facto de os Estados se munirem com legislação nesse sentido, não significa automaticamente a sua transposição para a realidade, daí o relevo desta reclamação coletiva, que deixou em evidência falhas que muitos classificariam e acreditariam ser inexistentes em pleno século XXI; contudo, ficou bem esclarecido que Portugal reflete perfeitamente o enunciado: embora existam normas que proíbem a discriminação salarial, esta ainda é uma realidade na sociedade portuguesa.

---

<sup>6</sup> KRESAL, B., 2021, p. 313.

<sup>7</sup> UWE v. Portugal, p. 3, §16.

<sup>8</sup> Cf. nota nº 11.

<sup>9</sup> COM(2017) 678, p. 1.

## (DES)IGUALDADE DE GÊNÉRO: A LINHA (AINDA NÍTIDA) QUE SEPARA MULHERES E HOMENS

Em 2016, a UWE<sup>10</sup> avançou com uma reclamação coletiva<sup>11</sup> contra quinze EM<sup>12</sup>, por considerar que ocorreu uma violação dos arts. 4º§3 e 20º<sup>13</sup> CSE, dada a existência de um *gender pay gap*<sup>14</sup>, assim como de uma sub-representação das mulheres em cargos de decisão de topo em empresas privadas<sup>15</sup>, incompatíveis com o diploma legal.

Note-se que, a edificação da nova ordem jurídico-social global assentou e concentrou-se, desde o primeiro momento, na proteção dos direitos sociais, enquanto direitos fundamentais, numa tentativa de romper com os cânones passados, de anular o mantra da mulher enquanto ser menor e inferior.

Espraiada em vários tratados internacionais e regionais, tal proteção foi, logo em 1957, uma preocupação subjacente à construção do quadro legal da UE, facto constatável com a consagração do princípio da igualdade salarial, atualmente previsto no art. 157º TFUE<sup>16</sup>, o qual visa alcançar a eliminação da discriminação direta ou indireta, em razão do sexo, no que respeita aos elementos e condições de remuneração, perante um mesmo

---

<sup>10</sup> Fundada em 1981 com o intuito de ter uma participação ativa no desenvolvimento progressivo da sociedade europeia, a UWE desenvolveu uma rede de associações tanto nos países da UE, como em Israel, com o objetivo de proteger e de melhorar a integração no mercado de trabalho de mulheres com um determinado grau académico (licenciatura, mestrado, doutoramento). Disponível em: <<https://uweboard.wordpress.com/about/>>.

<sup>11</sup> O sistema de reclamações coletivas foi introduzido com o Protocolo Adicional 1995. É ativado pelas partes competentes para apresentarem uma queixa contra um Estado por incumprimento das disposições plasmadas na CSE. Todavia, note-se que somente os sindicatos, ONG, OI, isto é, organizações devidamente listadas, com conhecimentos específicos sobre direitos sociais têm competência para apresentar uma queixa contra um Estado e apenas se esse Estado tiver previamente aceitado o sistema de reclamações coletivas (SCHLACHTER, M., 2013, p. 108).

<sup>12</sup> Bélgica, Bulgária, Croácia, Chipre, Eslovénia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Irlanda, Itália, Noruega, Portugal, República Checa e Suécia.

<sup>13</sup> «(...) *As Partes comprometem-se a reconhecer esse direito e a tomar as medidas apropriadas para assegurar ou promover a sua aplicação nos seguintes domínios: (...) c) Condições de emprego e de trabalho, incluindo a remuneração.*».

<sup>14</sup> O termo «*gender pay gap*» não é mais do que a existência de um fosso, de uma disparidade salarial entre mulheres e homens. Sendo este o termo genericamente utilizado pela comunidade internacional aquando da referência ao tema, seguir-se-á, aqui, o mesmo padrão. Ora, o *gender pay gap* traduz-se no indicador da disparidade salarial entre homens e mulheres resultante da diferença entre a remuneração horária média bruta dos homens e mulheres assalariados, expressa em percentagem da remuneração horária média bruta dos homens assalariados (COM(2021) 93 final, p. 1).

<sup>15</sup> A questão da segregação vertical – exclusão das mulheres de cargos de topo – não será objeto de análise, bastando-nos pelo primeiro argumento que levou a esta decisão sobre o mérito.

<sup>16</sup> «1. *Os Estados membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual (...)* 3. *O Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário e após consulta ao Comité Económico e Social, adaptarão medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.*».

trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual<sup>17</sup>. No mesmo sentido, «o direito de toda a pessoa gozar de condições de trabalho equitativas e satisfatórias» encontra-se plasmado no art. 7º PIDESC<sup>18</sup>, cuja relevância prático-concreta foi elucidada pelo CDESC, que considerou que os trabalhadores, não só devem receber uma remuneração igual ante empregos iguais, como também no caso de empregos diferentes mas de igual valor, quando avaliados de acordo com critérios objetivos<sup>19</sup>.

Não obstante a notoriedade que deve ser reconhecida ao quadro jurídico-legal internacional e europeu que foi sendo gradualmente construído e aprimorado, como salientado pelo CEDS, as obrigações dele decorrentes e, em particular da CSE, não demonstram ainda a força necessária para derrubar o *gender pay gap* que teima em persistir. De facto, atualmente, na UE, as mulheres ganham, em média, 16 % menos por hora do que os homens; apenas 67 % das mulheres na UE têm emprego, em comparação com 78 % dos homens; em média, as pensões das mulheres são 30,1 % inferiores às dos homens<sup>20</sup>; e, note-se, que são várias as razões que contribuem para estas discrepâncias, desde o efeito penalizante das obrigações familiares, à segregação profissional e setorial, à estigmatização do sexo feminino independentemente das suas competências, à falta de transparência no que concerne a desigualdades e estereótipos<sup>21</sup> – sendo esta uma lista não-exaustiva.

Os indicadores apontados como prerrogativas das disparidades salariais entre homens e mulheres não correspondem automaticamente a uma discriminação salarial (ocorre quando mulheres recebem menos que homens pela prestação de trabalho igual ou de valor igual), porquanto pode estar em causa uma diferença salarial explicada – assente em fatores como, v.g., a antiguidade do trabalhador na entidade empregadora<sup>22</sup>; todavia, pode existir uma diferença salarial inexplicada, sendo, nestes casos, que se abre a porta à possibilidade de uma efetiva discriminação<sup>23</sup>.

Foi na senda do quadro traçado, bem como na necessidade de analisar as soluções propostas pelos Estados para promover o princípio da igualdade salarial para se alcançar

---

<sup>17</sup> COM(2017) 678, p. 1.

<sup>18</sup> A sua consagração não se esgota no PIDESC, refletindo-se em tantos outros instrumentos internacionais, v.g., a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

<sup>19</sup> CDESC, Comentário Geral nº 23, 2016, p. 4, §11.

<sup>20</sup> Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025.

<sup>21</sup> COM(2017) 678, p. 3.

<sup>22</sup> Art. 31º CT: Igualdade de Condições de Trabalho «3. *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.*».

<sup>23</sup> UWE v. Portugal, p. 23, §101.



os objetivos últimos dos princípios da igualdade e da não discriminação, que o CEDS decidiu fazer uma interpretação atualista, à luz do DUE e das relações jurídico-internacionais estabelecidas, das obrigações decorrentes dos arts. 4º§3 e 20º CSE para os Estados<sup>24</sup>.

## **1. A Decisão Sobre o Mérito do CEDS no Caso *UWE v. Portugal: Queixa N° 136/2016***

No dia 24 de agosto de 2016, foi registrada uma reclamação coletiva por parte da UWE contra Portugal, por se manter no país um *gender pay gap* que impossibilita que, na prática, seja assegurado o direito a uma remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual. Considerando, pelo contrário, que todos os esforços têm sido aplicados no sentido da redução desta diferença salarial, o governo português pediu ao CEDS para considerar as alegações infundadas<sup>25</sup>.

### **1.1. Quid Iuris?**

As disposições legais destacadas quanto ao caso concreto encontram-se estreitamente interligadas, podendo, até, ser tratadas como indissociáveis. Ambos os artigos têm como âmbito o princípio da não discriminação, sendo possível deduzir que o art. 4º§3 foi autonomizado do art. 20º CSE: o direito à igualdade de remuneração por um trabalho igual ou de valor igual, explicitamente garantido como um direito autónomo e, por conseguinte, como um dos elementos essenciais para se alcançar o conceito de remuneração justa, é, simultaneamente, um aspeto inerente ao direito à igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo<sup>26</sup>. Assim, optou o CEDS por analisar de forma independente o comportamento de cada Estado em relação a todos os elementos que, após decomposição, se concluiu estarem subjacentes ao corpo textual dos artigos.

No que respeita a Portugal, o CEDS não teve dificuldade em decidir a seu favor no que toca aos pontos do (1) reconhecimento do princípio da igualdade salarial na legislação portuguesa; do (2) acesso a “remédios” efetivos por parte das vítimas de discriminação

---

<sup>24</sup> UWE v. Portugal, p. 23, §102.

<sup>25</sup> UWE v. Portugal, p. 3, § 15.

<sup>26</sup> KRESAL, B., 2021, p. 316.

salarial, isto é, acesso à justiça em tempo útil; e da (3) existência de organismos, de instituições relevantes passíveis de assegurar na prática a igualdade de remuneração<sup>27</sup>.

### 1.1.1. Transparência Salarial

O requisito da (4) transparência salarial adquire especial importância, uma vez que permite aos trabalhadores detetar e fazer prova de eventuais discriminações efetuadas em razão do sexo, estando, deste modo, intrinsecamente interconectado com o acesso útil das vítimas de discriminação à justiça<sup>28</sup>.

Neste prisma, ao ter como força nuclear o desvendamento da existência de preconceitos de género em sistemas de remuneração e de classificação profissional que não valorizam o trabalho dos homens e das mulheres de forma equitativa e neutra ou que não valorizam determinadas competências profissionais que, na sua maioria, são consideradas qualidades femininas<sup>29</sup>, o CEDS concluiu que tem obrigatoriamente de integrar o escopo da transparência salarial a possibilidade de proceder a comparações entre empregos para se atingir a igualdade de remuneração, salientando explicitamente que, aquando de processos judiciais, a solicitação e obtenção de informações sobre a remuneração de um colega de trabalho – respeitando-se os trâmites previstos em razão da proteção de dados, assim como do sigilo profissional – deveria ser legalmente prevista<sup>30</sup>. A verdade é que, técnicas comparativas podem realmente sensibilizar empregadores para diferenças salariais discriminatórias em razão do género, que não sejam justificadas por

---

<sup>27</sup> Quanto ao primeiro ponto aqui levantado, não restam quaisquer dúvidas: Portugal prevê, no art. 59º/1, a) CRP que «*todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a) 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*», sendo que este artigo foi vertido tanto no art. 270º CT que consagra o «*princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual*», como no art. 31º/1 CT («*Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo*») [UWE v. Portugal, p. 32, §133]. Nenhum dos Estados envolvidos na reclamação coletiva violou este requisito. Todavia, já não se pode afirmar o mesmo no que respeita aos requisitos (2) e (3), sendo que, embora o direito à tutela jurisdicional efetiva não tenha sido colocado em causa em Portugal, nem todos os países – Bulgária, Croácia, Finlândia, Eslovénia e Grécia – conseguiram fazer prevalecer este requisito; já a Bulgária não atuou em conformidade com a necessidade de garantir organismos especializados em matéria de igualdade, que controlem e promovam o cumprimento do princípio da igualdade de remuneração, podendo acumular outras funções, v.g., assistência às vítimas de discriminação [KRESAL, B., 2020, pp. 318/321]. Em Portugal, existe a CITE, o qual reúne as devidas competências para o exercício das funções que lhe incumbem [UWE v. Portugal, p. 37, §158].

<sup>28</sup> KRESAL, B., 2020, p. 320.

<sup>29</sup> COM(2021) 93, p. 2.

<sup>30</sup> UWE v. Portugal, p. 34, §146.

diferenças discricionárias válidas, as quais derivam frequentemente de preconceitos inconscientes<sup>31</sup>.

Quiçá, Portugal também tenha ficado sensibilizado para esta vicissitude após as Conclusões do CEDS de 2016<sup>32</sup>, recuperadas pela UWE sob a forma de alegação para a sua reclamação. Curiosamente, adotou uma atitude revigorada, a nível da transparência salarial, em momento ulterior ao registo da reclamação coletiva, todavia, anterior ao momento da decisão sobre o mérito. Com a aprovação da Lei nº 60/2018 de 21 de agosto de 2018, foram introduzidos quatro mecanismos que afetam o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor:

- i. O Estado divulgará anualmente informação estatística sobre diferenças salariais por empresa e setor económico;
- ii. Empresas (com mais de 250 empregados) têm de assegurar uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos e não discriminatórios (auditoria salarial);
- iii. Nos casos em que sejam identificadas diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, a entidade empregadora deverá apresentar um plano de avaliação das diferenças identificadas, sendo que os resultados do relatório salarial deverão ser comunicados à Autoridade para as Condições de Trabalho, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças não justificadas;
- iv. Consagra-se o direito à informação salarial, que se traduz no direito de qualquer trabalhador solicitar à CITE a emissão de um parecer relativo à existência de discriminação salarial em razão do sexo<sup>33</sup>.

Fazendo referência expressa à lei de 2018, o CEDS considerou não existir qualquer violação deste requisito por parte de Portugal. No entanto, só se juntam a Portugal no cumprimento das obrigações resultantes da transparência salarial a Finlândia, França e a

---

<sup>31</sup> COM(2021) 93, p. 3.

<sup>32</sup> «No que respeita a comparações extraídas do direito a uma remuneração igual, o Comité já havia concluído que a situação não estava em conformidade com a CDFUE, visto que, aquando de remunerações iguais, a legislação portuguesa tão-só abrangia comparações do salário dos trabalhadores no seio da mesma empresa. O Comité tomou nota do argumento do Governo de que não parecia possível comparar duas ou mais empresas para fins salariais, uma vez que as diferenças de remuneração poderiam ser atribuíveis a variações na organização do trabalho, no investimento, no tipo de negócio, que são elementos cruciais para a determinação da remuneração dos trabalhadores» [UWE v. Portugal, p. 26, §111]. Segundo a UWE, a CDFUE exige que as comparações entre empresas sejam possíveis.

<sup>33</sup> Relatório Anual sobre Igualdade na UE, 2019, p. 24.

Suécia<sup>34</sup>, denotando-se que as atuais medidas nacionais de transparência adotadas pelos EM são insuficientes e ineficazes, corrompendo a vigência plena do direito previsto no art. 4º/3 CSE<sup>35</sup>. As instituições da UE tomaram, deste modo, consciência da urgência em adotar novas medidas legislativas para garantir o respeito pelo princípio da igualdade de remuneração e de oportunidades, a fim de melhorar a transparência salarial<sup>36</sup>, avançando, por conseguinte, mais concretamente em março de 2021, com a proposta de diretiva «*que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento*».

Destarte, e não obstante as decisões tomadas pelo CEDS não tenham natureza vinculativa, é notória a relevância prática tanto desta reclamação coletiva como da própria decisão em si: Portugal aprovou, em 2018, a lei relativa a medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens e a UE avançou com a proposta de diretiva supramencionada.

Como última nota, é pertinente sublinhar que o reconhecimento da premência em adotar políticas de transparência salarial resulta, naturalmente, da (5) obrigação que recai sobre os Estados de adotarem medidas promotoras do direito a uma remuneração justa. Ora, impende sobre os Estados a obrigação de recolherem e, posteriormente, de fornecerem dados relevantes sobre a persistência das disparidades salariais entre homens e mulheres e sobre as suas consequências para as pessoas, as economias e as sociedades<sup>37</sup>, assumindo-se este requisito como o elemento dinâmico do art. 4º§3 CSE, visto que a sua concretização prática depende da propugnação de medidas que promovam a igualdade de oportunidades através da materialização do *gender mainstreaming*<sup>38</sup>, o que mais não significa do que efetivas demonstrações de progressos mensuráveis. Note-se que, este é um requisito que deriva do art. 20º/c) CSE, mas que é crucial para a completude e plenitude do art. 4º§3 CSE.

Em suma, este último requisito visa encerrar o ciclo: é necessário recolher dados relevantes e com qualidade, passíveis de espelhar as causas das desigualdades salariais

---

<sup>34</sup> KRESAL, B., 2020, p. 221.

<sup>35</sup> COM(2017) 678, p. 4.

<sup>36</sup> COM(2021) 93, p. 2.

<sup>37</sup> COM(2017) 678, p. 12.

<sup>38</sup> «*Gender mainstreaming*» é uma expressão que corresponde à reorganização, melhoria, desenvolvimento e à avaliação dos processos políticos, com o intuito de incorporar uma perspetiva de igualdade de género em todos os níveis e em todas as fases de adoção de medidas pelos atores normalmente envolvidos na elaboração destas políticas, programas e projetos [UWE v. Portugal, p. 46, §192].

para, posteriormente, se adotarem medidas adequadas, monitorizando-se o seu impacto – tão-só um progresso suficiente e mensurável é indicador de que as medidas adotadas pelos Estados foram apropriadas. Somente a Bélgica, o Chipre e a Suécia atuaram, quanto a este ponto, em conformidade com a CSE<sup>39</sup>. No que concerne a Portugal, o CEDS constatou que o país «*recolheu dados relativos ao gender pay gap, analisando e produzindo dados estatísticos relevantes. Todavia, a diferença salarial entre homens e mulheres, que é um indicador do sucesso de tais medidas, aumentou consideravelmente entre 2010 e 2016, só iniciando paulatinamente a curva descendente em 2017. Logo, persiste ainda um significativo gender pay gap (...). As ações lançadas pelo Governo não resultaram, portanto, num progresso mensurável.*»<sup>40</sup>. Este incumprimento por parte de Portugal contribuiu para que, num leque de quinze EM, tenha sido só a Suécia o único país a passar em todos os testes. Ainda assim, este foi o único incumprimento apontado a Portugal, dada o feliz momento temporal que escolheu para avançar com a lei relativa à transparência salarial.

---

<sup>39</sup> KRESAL, B., 2020, p. 322-323.

<sup>40</sup> UWE v. Portugal, p. 48, §201.

## CONCLUSÃO

A entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho veio aprofundar a necessidade de regular e de reforçar o princípio da igualdade de género em contexto profissional. Porém, e não obstante a proteção multinível verificável quanto a este direito fundamental, a verdade é que o fosso salarial entre mulheres e homens continua a vigorar em Portugal.

O dia 3 de novembro de 2021, dia Europeu da Igualdade Salarial, foi celebrado em Portugal através da divulgação dos primeiros resultados alcançados com a aposta no projeto “*Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens*”<sup>41</sup>, nos termos do qual se concluiu que 83% do *gender pay gap* não é explicado<sup>42</sup> por fatores objetivos, estando-se, portanto, perante uma diferença salarial inexplicada e, com certeza, discriminatória. Um dos motivos passível de explicar uma percentagem tão irrazoável prende-se com a pandemia de Covid-19 que acarretou consequências económicas e sociais mais graves e pesadas para as mulheres trabalhadoras.

Segundo os dados partilhados pelo *Eurofound*, a pandemia ficou marcada por um aumento generalizado do desemprego, o qual afetou mais o sexo feminino do que o masculino, sendo apontados como fatores o facto de as responsabilidades no seio do agregado familiar recaírem mais sobre as mulheres, assim como de as profissões, em geral, por si desempenhadas (v.g., atendimento ao público) terem sido das mais afetadas, levando inevitavelmente ao seu afastamento do mercado de trabalho: com a instauração da pandemia, 4% das mulheres, após perderem o emprego, ficaram inativas, enquanto tal realidade apenas afetou 1% dos homens; no mesmo sentido, a percentagem de trabalhadores disponíveis para ingressar no mercado de trabalho, mas que desistiu de investir num emprego aumentou mais entre as mulheres do que entre os homens, verificando-se um crescimento da desigualdade de género entre o último trimestre de 2019 e o segundo trimestre de 2020<sup>43</sup>.

---

<sup>41</sup> Projeto financiado ao abrigo do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2014-2021, *EEA Grant: Small Grant Scheme #1*, Área prioritária B, de que a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género é entidade operadora. Em Portugal, o projeto é coordenado pelo Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEG-ULisboa), em parceria com o CEMAPRE – Centro de Matemática Aplicada à Previsão Decisão Económica e o CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, e visa estimar os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens. Disponível em: <https://genderpaygap-elimination.pt/primeiros-resultados/>.

<sup>42</sup> *Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens*. Disponível em: <https://genderpaygap-elimination.pt/primeiros-resultados/>.

<sup>43</sup> Eurofound, p. 15.

Com efeito, a pandemia abriu a janela da regressão no que concerne às conquistas que até ao momento haviam sido amealhadas quanto à igualdade de género e, em especial, ao direito a uma remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual, porquanto várias das atividades mais afetadas com o confinamento eram predominantemente femininas. Daí que, várias OI tenham avançado com recomendações políticas para ajudar os governos a limitar o impacto da pandemia em termos de género. Seguindo esta linha de raciocínio, compreende-se a relevância do caso UWE para a tomada de posições: com o CEDS a revelar as suas quinze decisões em junho de 2020, o princípio da igualdade salarial tornou-se um dos epicentros dos debates político-jurídicos, reiterando-se o direito a uma remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual como um direito humano fundamental que tem de ser reconhecido, respeitado, promovido e aplicado. Indubitavelmente, o seu impacto refletiu-se na proposta de diretiva relativa à transparência salarial, que apontou expressamente este elemento constitutivo do art. 4º§3 como um dos causadores das disparidades salariais entre homens e mulheres na UE – que é ainda de 14% –, o que foi agravado pela pandemia, aprofundando-se, por isso, a premência de uma solução, a qual foi encontrada sob a forma de diretiva e com a reafirmação deste compromisso na Estratégia para a Igualdade de Género para 2020-2025<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> COM(2021) 93 final, p. 2.

## BIBLIOGRAFIA

BOTELHO, Catarina (2015) – *Os Direitos Sociais em Tempo de Crise ou Revisitar as Normas Programáticas*, Coimbra: Almedina.

KRESAL, B. (2021) – “Gender pay gap and under-representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, *ERA FORUM*, 22:311-325.

SCHLACHTER, Monika (2013) – “The European Social Charter: Could it contribute to a more Social Europe?”, in N. Countouris & M. Freedland (Eds.), *Resocialising Europe in a Time of Crisis* (pp. 105-117). Cambridge: Cambridge University Press.

### DOCUMENTOS OFICIAIS

COM(2017)678 Final – Comunicação da Comissão Europeia 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*.

COM(2021)93 Final – Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento.

Comissão Europeia (2019) – Relatório Anual sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia: balanço acerca dos progressos alcançados na implementação do Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019.

Eurofound (2020), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Gender Equality Strategy Factsheet – Striving for a Union of Equality: The Gender Equality Strategy 2020-2025.

NU Doc. E/C.12/GC/23 – Comentário Geral nº 23 (2016) relativo ao direito a condições de trabalho justas e favoráveis (artigo 7º do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais).

*University Women of Europe (UWE) v. Portugal*: Reclamação nº 136/2016, Decisão sobre o mérito de 5 de dezembro de 2019 [CC-136-2016-dmerits-en].