

[Projeto de Lei n.º 73/XVI/1.ª \(BE\)](#)

Promoção da igualdade remuneratória de género (revisão da lei n.º 60/2018, de 21 de agosto)

Data de admissão: 26 de abril de 2024

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (1.ª)

ÍNDICE

- I. A INICIATIVA**
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS**
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL**
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL**
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR**
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS**
- VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO**
- VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO**

Elaborada por: Ana Cláudia Cruz e Elodie Rocha (DAC), Cristina Ferreira e Leonor Calvão Borges (DILP), João Carlos Sanches (BIB) e Sónia Milhano (DAPLEN)

Data: 10 de maio de 2024

I. A INICIATIVA

A presente iniciativa legislativa visa promover a igualdade remuneratória de género, alterando, para o efeito, a [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#).

Afirmam os proponentes que a desigualdade remuneratória é um problema estrutural, que afeta as mulheres ao longo da vida, apontando que estas – especialmente as mais pobres e racializadas - possuem tendencialmente profissões mais precárias e com salários mais baixos, aos quais acrescem as tarefas domésticas e as dificuldades do dia a dia – falta de creches e de apoios a idosos e a má qualidade dos transportes públicos.

Constatam que a desigualdade remuneratória de género é um indicador da injustiça económica e social sobre as mulheres, recordando o Dia Europeu da Igualdade Salarial, comemorado a 14 de novembro de 2023, a partir do qual se poderia considerar que as mulheres trabalhariam gratuitamente até ao final desse ano, atenta a diferença salarial de 13,1% calculada pela Eurostat.

Aludem ao [Relatório de 2023 sobre a Pobreza e Exclusão Social](#), referindo que essa desigualdade se agudiza na velhice, representando as mulheres 70,6% das 134 mil e 347 pessoas abrangidas pelo complemento solidário para idosos.

Consideram que a aprovação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, foi um passo positivo para combater a desigualdade, porém lento e pouco eficaz. Dão nota de que foi tendo essa preocupação presente que organizaram, em março de 2023, um [debate público sobre «Género e Igualdade Salarial»](#), tendo, nesse âmbito, sido identificados vários aspetos que careciam de correção, nomeadamente as fórmulas de cálculo do diferencial – afirmando que «a diferença do ganho/hora revela-se maior quando o cálculo do diferencial remuneratório entre homens e mulheres é ajustado à idade, à escolaridade e à antiguidade (...) agudiza-se quando são tomados em conta prémios por assiduidade ou outros instrumentos discriminatórios, ou quando as progressões na carreira dependem de avaliações de desempenho regulares, nas quais as mulheres são mais prejudicadas devido a ausências por assistência à família» – e a necessidade de clarificação da lei e da sua regulamentação.

Projeto de Lei n.º 73/XVII/1.ª (BE)

Aludem ainda ao estudo «O retrato da população jovem portuguesa», segundo o qual existe um maior fosso salarial entre trabalhadoras e trabalhadores mais jovens.

Assim, frisando o seu intuito de reforçar os meios de combate à desigualdade remuneratória entre mulheres e homens, apresentam as seguintes propostas:

- reforçar a transparência remuneratória, prevendo o fornecimento pelas entidades empregadoras dos dados relativos a remunerações aos sindicatos e às comissões de trabalhadores, e o respetivo regime sancionatório, alterando nesse sentido os artigos 4.º e 12.º;
- criar planos de ação para a igualdade salarial em vez de planos de avaliação e fixar prazo de 12 meses para que as entidades empregadoras comuniquem os resultados de aplicação do plano, alterando o artigo 5.º;
- criar uma ferramenta eletrónica para o cálculo da disparidade remuneratória de género, aditando, para o efeito, um artigo 13.º-A; e
- tornar obrigatórios os planos de ação para a igualdade salarial por parte do setor empresarial do Estado, aditando um artigo 13.º-B.

O Projeto de Lei em apreço contém quatro artigos preambulares: o primeiro definidor do respetivo objeto; o segundo e o terceiro alterando e introduzindo aditamentos à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto; o quarto dispendo sobre a regulamentação; e o último determinando a data de entrada em vigor da lei a aprovar.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)¹ (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)² (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um

¹ Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

² Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

poder dos Deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

Assumindo a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, a iniciativa encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, pelo que cumpre os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Respeita igualmente os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A iniciativa deu entrada a 24 de abril de 2024, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Em 26 de abril foi admitida e baixou na generalidade à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (1.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República. Foi anunciada em sessão plenária no dia 2 de maio.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#),³ alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

Assim, cumpre referir que o título da presente iniciativa - «Promoção da igualdade remuneratória de género (revisão da lei n.º 60/2018, de 21 de agosto)» - traduz sinteticamente o seu objeto, observando o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei

³ Texto consolidado da lei formulário disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou de redação final.

Conforme indicado no artigo 1.º, relativo ao objeto, a iniciativa visa alterar a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. Consultando a base *Digesto (Diário da República)*, foi possível constatar que a referida lei, que «Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego», ainda não sofreu qualquer alteração, consistindo a presente, em caso de aprovação, a sua primeira alteração.

Em face do exposto, o projeto de lei, preferencialmente no artigo relativo ao objeto, por uma questão informativa e de rigor jurídico, deverá identificar o título da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, bem como o número de ordem de alteração que lhe será introduzida, dando cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, de acordo com o qual «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida (...)».

Em caso de aprovação, a presente iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 5.º do projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte à sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

- **Conformidade com as regras de legística formal**

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar regras de legística formal, constantes do [Guia de Legística para a Elaboração de Atos Normativos](#)⁴, por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

Nesse sentido, há que referir que o artigo 5.º do projeto de lei, com a epígrafe «Entrada em vigor», inclui não apenas uma norma sobre o início de vigência, mas também sobre a produção de efeitos, indicando que esta ocorre «com a publicação da lei que aprova o Orçamento do Estado subsequente». De acordo com as regras de legística formal, a norma sobre produção de efeitos deverá constar preferencialmente de um artigo autónomo, inserido sistematicamente antes do artigo sobre entrada em vigor.

Na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal, sem prejuízo da análise mais detalhada a ser efetuada no momento da redação final.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A Constituição consagra, desde a sua redação originária, o princípio da igualdade, no seu [artigo 13.º](#), que proclama a igualdade de todos os cidadãos perante a lei e proíbe que alguém seja «privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual».

Com a [revisão constitucional de 1997](#), foi acrescentada, ao elenco das tarefas fundamentais do Estado, a promoção da igualdade entre homens e mulheres [alínea *h*] do [artigo 9.º](#)].

O princípio da igualdade retributiva (para trabalho igual, salário igual) vem consagrado na [alínea a\), do n.º 1 do art.º 59.º](#) da Constituição ao estipular que «todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para

⁴ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;». Reafirma-se, aqui, o princípio fundamental da igualdade estabelecido no [artigo 13.º](#) e o princípio da não discriminação em função do sexo, que encontra guarida na alínea *h*) do [artigo 9.º](#), também da Constituição, que constitui uma das tarefas fundamentais do Estado.

Os Profs. Doutores Gomes Canotilho e Vital Moreira⁵ defendem que «a proibição de discriminação em função do sexo significa que as diferenciações de tratamento têm de ser justificadas (se necessário for através da inversão do ónus da prova) a fim de se combaterem as discriminações indiretas, inclinando-se hoje a doutrina para a restrição de causas justificativas do tratamento diferenciado a diferenças exclusivamente biológicas que, de forma imperativa, postulam essa diferenciação (ex.: gravidez). São postas em causa conceções tradicionais, como «trabalho masculino», «profissão feminina», «trabalho noturno masculino». Segundo os mesmos Professores, «...quando a Constituição consagra a retribuição segundo a quantidade, natureza ou qualidade do trabalho, não está, de modo algum, a apontar para uma retribuição em função do rendimento (*salário ao rendimento*) em detrimento do *salário ao tempo*, mas abre claramente a via para a diferenciação de remuneração em função da produtividade e eficiência (prémios de produtividade, remuneração em função do desempenho ou dos resultados, etc.). Além disso, a igualdade de retribuição como *determinante constitucional positiva* (e não apenas como princípio negativo de proibição de discriminação) impõe a existência de *critérios objetivos* para a descrição de tarefas e avaliação de funções necessárias à caracterização de *trabalho igual* (trabalho prestado à mesma entidade quando são iguais ou de natureza objetivamente igual às tarefas desempenhadas) e *trabalho de valor igual* (trabalho com diversidade de natureza das tarefas, mas equivalentes ao acordo com os critérios objetivos fixados).»⁶

No mesmo sentido, os Profs. Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros opinam que «A Constituição não veda, naturalmente, diferenciações. A própria alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º (...) ao consagrar “o princípio de que para trabalho igual salário igual”, reconhece a legitimidade de diferenciações em matéria de retribuição do trabalho, designadamente em função da sua natureza e qualidade.»⁷

⁵ Constituição da República Portuguesa Anotada, volume I, Coimbra Editora 2007, pág. 343 e 344.

⁶ Constituição da República Portuguesa Anotada, volume I, Coimbra Editora 2007, pág. 772.

⁷ Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2010, pág. 1148.

O [Código do Trabalho](#)⁸ inclui igualmente disposições que consagram o direito à igualdade dos trabalhadores e a proibição da discriminação em função, nomeadamente, do sexo.

Assim, estabelece o n.º 1 do [artigo 31.º](#) 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». Esclarece o n.º 2 da norma 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» [alínea a)]; e que «a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma» [alínea b)]. A violação do disposto no n.º 1 constitui uma contraordenação muito grave (n.º 6).

Por seu lado, o n.º 1 do [artigo 32.º](#) da [Lei n.º 105/2009](#), de 14 de setembro⁹, que regulamenta o Código do Trabalho, determina que «o empregador deve prestar anualmente informação sobre a atividade social da empresa, nomeadamente sobre remunerações (...)». Esta informação é prestada «à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa.» (n.º 3) e «às entidades seguintes (n.º 5): o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral [alínea a)]; os sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que a solicitem, a comissão de trabalhadores, bem como os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência [alínea b)]; e, as associações de empregadores representadas na Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem [alínea c)]».

O conteúdo e prazo de apresentação da atividade social da empresa encontram-se regulados na [Portaria n.º 55/2010](#), de 21 de janeiro. Com base nos dados disponibilizados pelas empresas, o [Gabinete de Estratégia e Planeamento \(GEP\)](#) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSS) tem, desde a aprovação da [Lei n.º 60/2018](#), de 21 de agosto¹⁰, e nos termos dos definidos no artigo 3.º deste diploma, vindo a elaborar o [barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens](#), o qual tem como objetivo ser uma ferramenta de apoio à reflexão,

⁸ Texto consolidado retirado do sítio da Internet do [Diário da República Eletrónico](#). Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 07/05/2024.

⁹ Texto consolidado. [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁰ [Trabalhos preparatórios](#).

monotorização e promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

A [Lei n.º 10/2001](#), de 21 de maio¹¹, impõe ao Governo que remeta à Assembleia da República, no fim de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional. Este relatório deve, de acordo com o n.º 2 do [artigo 1.º](#) do diploma, «conter os indicadores ao nível nacional que incluam os dados imprescindíveis à avaliação, pela Assembleia da República, do progresso registado em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente: os recursos humanos e materiais diretamente envolvidos na observância da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional [alínea a)]; o número de ações de fiscalização e de inspeção realizadas de que resultaram a apreciação do cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional [alínea b)]; os critérios observados na escolha das ações de fiscalização e de inspeção referidas na alínea anterior [alínea c)]; o número de queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sua distribuição geográfica e por sector de atividade, assim como as áreas sobre que incidem [alínea d)]; e a informação sobre a implementação da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor [alínea e)].»

É no âmbito da lei acima identificada que é produzido o [Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional](#), também designado por Relatório da Lei 10. Na sua mais recente edição, que data de 2022, lê-se que «continuam a existir assimetrias muito significativas entre mulheres e homens, desde logo no plano remuneratório»¹² uma vez que «de acordo com os dados mais recentes que se reportam a 2021, a remuneração média base das mulheres é inferior 13,1% à dos homens (GPG-*Gender Pay Gap*).» Conclui que «isto expressa que

¹¹ Texto consolidado. [Trabalhos preparatórios](#).

¹² Pág. 115.

a disparidade remuneratória em Portugal correspondeu, em 2021, a uma perda de 48,54 dias de trabalho remunerado para as mulheres.».

As boas práticas na promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, por trabalho igual ou de igual valor são distinguidas pela atribuição anual do Certificado e do Selo «Empresa que Promove a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens», criados pelo [Despacho n.º 13972/2022](#), de 14 de novembro.

Na sequência da [Resolução da Assembleia da República n.º 41/2013](#), de 3 de abril, a [Autoridade para as Condições do Trabalho \(ACT\)](#) tem publicado, no seu portal, as decisões condenatórias relativas a práticas discriminatórias entre homens e mulheres no mundo do trabalho. A ACT tem a sua orgânica aprovada pelo [Decreto Regulamentar n.º 47/2012](#), de 31 de julho, que, de acordo com o seu artigo 2.º, «tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública».

Refira-se também que a [Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego \(CITE\)](#)¹³ é, desde 1979, o mecanismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. A sua orgânica foi aprovada pelo [Decreto-Lei n.º 76/2012](#), de 26 de março¹⁴, tratando-se de um órgão colegial, tripartido e equilátero, composto por um/a representante do ministério com atribuições na área do emprego que preside; um/a representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um/a representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um/a representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social; dois/duas representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e um/uma representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. De acordo com o [artigo 2.º](#) do referido decreto-lei, «a CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na

¹³ Portal oficial.

¹⁴ Texto consolidado.

aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo».

Ao nível das políticas públicas, refira-se a [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 \(ENIND\)](#), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. Esta Estratégia encontra-se «alinhada temporal e substantivamente com a [Agenda 2030](#) e apoiada em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).» Em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens destaca-se a objetivo específico de «eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens» inserido no objetivo estratégico de «garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional».

Alinhado com a ENIND, o [Programa Conciliação e Igualdade de Género](#) financia projetos inovadores e estruturantes para o país, tendo a [Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género \(CIG\)](#) sido designada Operadora do Programa, em parceria com o [Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud \(LDO\)](#), no âmbito dos EEA Grants 2014-2021, nos termos do Memorando de Entendimento, assinado em Lisboa, no dia 22 de maio de 2017.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ **Âmbito da União Europeia**

No âmbito da alínea b) do número 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do referido Tratado, no qual se determina, nos termos do disposto no artigo 157.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União](#)

[Europeia](#) (TFUE), que os Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.

Assim, a UE combate as disparidades salariais entre homens e mulheres de várias perspetivas, com o objetivo de promover o princípio efetivo da [igualdade de remuneração](#) através da criação de nova legislação e do acompanhamento da sua aplicação.

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que deve ser garantida a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, nomeadamente no acesso ao emprego, remuneração, proteção social, educação, formação profissional e evolução de carreiras. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no seu artigo 23.º que «deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.»

Também o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), no seu princípio 2, estipula que «a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens deve ser assegurada e promovida em todos os domínios, nomeadamente no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira, referindo que as mulheres e os homens têm direito a uma remuneração igual por um trabalho de igual valor.»

A [Diretiva 2006/54/CE](#)¹⁵ 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 tem como objetivo consolidar várias diretivas¹⁶ relativas à igualdade de género ao simplificar, modernizar e melhorar a legislação da UE relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego.

¹⁵ O [Relatório sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE](#) relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional avalia a transposição dos novos elementos da Diretiva pelos Estados-Membros e a eficácia da sua aplicação e cumprimento

¹⁶ A Diretiva 2006/54/CE reviu e substituiu várias diretivas ([75/117/CE](#), [76/207/CEE](#), [2002/73/CE](#), [86/378/CEE](#), [96/97/CE](#), [97/80/CE](#) e [98/52/CE](#)) e as suas subsequentes alterações.

Em junho de 2019, o Conselho convidou a Comissão a desenvolver [medidas concretas](#) para reforçar a transparência salarial, tendo a Presidente Ursula von der Leyen anunciado este princípio como uma das [prioridades políticas](#) da Comissão.

Na sua comunicação intitulada «[Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025](#)»¹⁷, a Comissão Europeia estabelece os objetivos estratégicos e as principais ações para construir uma Europa em que a igualdade de género seja concretizada, livre de violência de género, discriminação sexual e desigualdade estrutural entre mulheres e homens e aborda questões como a disparidade salarial entre homens e mulheres, incluindo ações que visem assegurar a execução da [Diretiva \(UE\) 2019/1158](#) relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e uma proposta de [revisão dos objetivos de Barcelona](#) em matéria de prestação de serviços de educação e acolhimento na primeira infância para assegurar uma maior convergência ascendente entre os Estados-Membros.

A [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, centrando-se em dois elementos fundamentais: por um lado, medidas destinadas a garantir a transparência salarial para os trabalhadores e os empregadores, e por outro lado, um melhor acesso à justiça para as vítimas de discriminação salarial.

Cumpra ainda referir que o [Parlamento Europeu](#) (PE) tem uma [comissão permanente sobre os direitos das mulheres e a igualdade de género](#) (FEMM), tendo instituído a [Semana Europeia da Igualdade de Género](#), em 2020. Além disso, o PE aprovou, em fevereiro de 2021, uma [resolução](#) para avaliar os progressos realizados em matéria de direitos das mulheres ao longo dos últimos 25 anos e os desafios futuros.

▪ **Âmbito internacional (DILP)**

Países analisados

¹⁷ A [estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres de 2010-2015](#) definiu as formas de aplicar mais eficazmente o princípio da igualdade de remuneração na prática e as medidas para reduzir as disparidades salariais persistentes entre homens e mulheres.

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a Espanha e a França.

ESPANHA

A [Constituição espanhola](#)¹⁸ determina, no seu [artículo 9](#), que compete ao Estado promover as condições para que a liberdade e igualdade do indivíduo e dos grupos sejam reais e efetivas, bem como remover os obstáculos que o impeçam, reconhecendo a igualdade dos cidadãos perante a lei, sem que possa haver discriminação entre sexos ([artículo 14](#)).

No ordenamento jurídico espanhol, o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), com as alterações introduzidas pelo [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), determina, no seu [artículo 28](#), a igualdade de remuneração baseada no sexo.

Nos termos do diploma, qualquer empregador é obrigado a pagar pela prestação de trabalho de igual valor a mesma remuneração, paga direta ou indiretamente, e qualquer que seja a natureza da remuneração, seja ela salarial ou extra-salário, sem qualquer discriminação em razão do sexo. qualquer um dos seus elementos ou condições.

É ainda instituída a obrigação de manutenção, por parte do empregador, de um registo dos valores médios dos vencimentos, dos complementos salariais e das remunerações extra-salariais do seu pessoal, desagregados por sexo e distribuídos por grupos profissionais, categorias profissionais ou cargos de igual ou igual valor, a que os trabalhadores têm o direito de aceder.

Por fim, o artigo refere ainda que, quando numa empresa com pelo menos cinquenta trabalhadores, a remuneração média dos trabalhadores de um sexo for superior à do outro em vinte e cinco por cento ou mais, considerando a totalidade da massa salarial ou a média dos rendimentos satisfeitos, o empregador deve incluir na Folha de Salários a justificação de que a referida diferença responde a motivos não relacionados com o sexo dos trabalhadores.

¹⁸ Texto consolidado retirado do portal legislativo 'Boe.es'. Todas as referências legislativas relativas a Espanha são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 06/05/2024.

Em 2020, e por força do disposto no [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de *igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, estabeleceram-se medidas específicas para tornar efetivo o direito à igualdade de tratamento e à não discriminação entre mulheres e homens em matéria de remuneração, desenvolvendo mecanismos para identificar e corrigir a discriminação nesta área e combatê-la, promovendo as necessárias condições e eliminando os obstáculos existentes.

O diploma instituiu o princípio da transparência retributiva e obrigação de igual retribuição por trabalho igual ([capítulo II](#)), os instrumentos de transparência retributiva ([capítulo III](#)), a tutela administrativa e judicial ([capítulo IV](#)) e ainda, na sua [Disposición adicional tercera](#), a necessidade de criação de um guia técnico para a realização de auditorias retributivas.

Apesar desta proteção legal, e de acordo com os [dados](#) do [Instituto Nacional de Estadística](#), em 2021, o salário anual mais comum das mulheres (14.481,6 euros) representava 74,3% do salário mais comum dos homens (19.487,6 euros). No salário médio e no salário bruto médio esse percentual é de 81,6%.

Considerando o trabalho a tempo integral, os salários das mulheres representavam 91,7% dos salários dos homens e no trabalho a tempo parcial, a percentagem era de 90,4%.

O salário horário das mulheres (16,9 euros) atingia 95,1% do salário horário dos homens (17,7 euros) quando se considera o trabalho a tempo inteiro, e 87,1% no caso do trabalho a tempo parcial.

Refira-se ainda o [Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional, que o eleva para 1.134 euros mensais, consolidando assim um aumento de 54% desde 2018. A medida tem um impacto particularmente positivo nas mulheres, uma vez que estão sobre representadas em empregos com salários iguais ou inferiores ao salário mínimo interprofissional, permitindo reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres em 25% nos últimos 5 anos.

Por fim, a 22 de fevereiro deste ano, o [Consejo de Ministros](#) aprovou a [declaración institucional con motivo del Día para la Igualdad Salarial](#), na qual manifesta a sua determinação na luta contra a desigualdade salarial, comprometendo-se a continuar a progredir na aplicação eficaz da regulamentação em vigor e na adoção ou desenvolvimento de medidas de igualdade, os direitos humanos, a justiça social e a

participação democrática que são necessários para inverter as causas das disparidades de género e da desigualdade salarial entre mulheres e homens.

FRANÇA

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio constitucional desde 1946 (n.º 3 do preâmbulo da [Constituição](#)¹⁹), garantindo às mulheres em todas as áreas direitos iguais aos dos homens.

Apesar de uma extensa legislação sobre a igualdade profissional, destacamos os seguintes diplomas:

- [Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983](#) portant modification du Code du Travail et du Code Penal en ce qui concerne L'egalite Professionnelle entre les femmes et les hommes, dita *loi Roudy*) que reafirma o princípio da igualdade em todo o âmbito profissional (recrutamento, remuneração, promoção ou formação).

A lei *Roudy* elimina a noção de “razão legítima” para qualquer discriminação e definindo a noção de “igual valor” e estabelece a obrigação de as empresas produzirem um relatório anual sobre a situação comparativa de mulheres e homens na empresa. O objetivo do relatório de situação comparativo (*rapport de situation comparée*) é formalizar e quantificar as desigualdades profissionais. Desenvolvido pelo gestor da empresa e enviado ao conselho de empresa para parecer, o RSC constitui uma ferramenta de diagnóstico que deverá permitir analisar a situação das mulheres e dos homens na empresa e depois definir ações suscetíveis de eliminar as diferenças situacionais.

Finalmente, a lei complementa a igualdade de tratamento com a noção de igualdade de oportunidades. Esta última noção implica que sejam tomadas ações específicas, ditas “positivas” em relação às mulheres para garantir uma verdadeira igualdade, nomeadamente a possibilidade de serem tomadas medidas pontuais em benefício exclusivo das mulheres, destinadas a estabelecer a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, em particular remediando as desigualdades de facto que afetam as oportunidades das mulheres.

¹⁹ Texto consolidado retirado do portal legislativo ‘Legifrance.gouv.fr’. Todas as referências legislativas relativas a França são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 06/05/2024.

- A [loi n° 2001-937 du 9 mai 2001](#) (dita "*loi Génisson*") relativa à igualdade profissional entre mulheres e homens, incentiva a implementação de medidas corretivas destinadas a remediar as desigualdades observadas, em particular a este respeito. do acesso ao emprego, à formação e à promoção profissional e no que diz respeito às condições de trabalho e de emprego.

O diploma foi reforçado pela [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#), relativa à igualdade de remuneração entre mulheres e homens, que exigia negociações sobre medidas para eliminar as disparidades salariais com um prazo temporal até 31 de dezembro de 2010.

- A [Loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) *pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* (1) que permitiu implementar diversas medidas no mundo do trabalho:

- proibição de acesso a contratos públicos (Estado, autarquias locais, etc.) para empresas que não respeitem requisitos de igualdade profissional;
- as empresas com mais de 50 trabalhadores devem agora submeter o seu acordo ou plano de ação relativo à igualdade profissional à Direção Regional de Empresas, Concorrência, Consumo, Trabalho e Emprego (*Direccte*), sob pena de sanções pecuniárias;
- a licença parental é reformada, a fim de aumentar o nível de emprego das mulheres e incentivar a partilha das responsabilidades parentais;
- Os despedimentos discriminatórios ou ligados ao assédio sexual são mais sancionados pelo tribunal industrial.

- A [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, criou uma ferramenta de avaliação para medir e corrigir diferenças de remuneração nas empresas, que as obriga a apresentação de resultados.

Todos os anos, cada empresa com pelo menos 50 empregados deve calcular e publicar na Internet o seu "índice de igualdade de género" ([Egapro](#)). Este índice assume a forma de uma pontuação de 100, calculada a partir de quatro critérios (para empresas com 50 a 250 colaboradores) e cinco critérios (para aquelas com mais de 250 colaboradores):

- a eliminação das disparidades salariais entre mulheres e homens, por categoria de cargos equivalentes e por faixa etária (40 pontos);
- a mesma probabilidade de aumento para as mulheres e para os homens (20 pontos);
- as mesmas chances de promoção para mulheres e homens (15 pontos);
- o aumento salarial garantido no retorno da licença maternidade (15 pontos);
- paridade entre os 10 maiores salários (10 pontos).

O diploma previa ainda que as empresas atingissem pelo menos uma pontuação de 75 em 100 no prazo de três anos e, caso o objetivo não fosse atingido, implementar medidas corretivas ou enfrentar multa por desigualdades salariais de até 1% do facturamento.

- A [loi du 24 décembre 2021](#) *visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle* estabelece a obrigação de pagamento de salários ou benefícios sociais numa conta bancária de que o beneficiário ou trabalhador seja titular ou cotitular, não podendo uma terceira pessoa ser designado pelo empregado para receber o salário.

O diploma determina ainda que as mulheres solteiras com filhos que recebem subsídio de apoio à família têm vagas reservadas prioritariamente nas creches de integração profissional ([crèches à vocation d'insertion professionnelle - AVIP](#)) como forma facilitação da reinserção profissional.

Apesar deste conjunto de diplomas e de iniciativas de ação positiva como as de imposição de quotas nos conselhos de administração e supervisão ([loi n° 2011-103 fixant des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance, dite loi Copé-Zimmermann](#)), ou a obrigação de representação equilibrada nos órgãos representativos do pessoal da empresa (delegados sindicais, delegados do pessoal, membros da comissão de gestão empresarial ([loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi](#))), os índices estatísticos continuam a apresentar desigualdades salariais em França.

De facto, e de acordo com o estudo INSEE de 2022 [Femmes et hommes, l'égalité en question](#), o rendimento salarial médio anual das mulheres é 22% inferior ao dos homens em 2019. Esta disparidade está a aumentar tanto nos rendimentos baixos (25%) como nos rendimentos elevados (21%).

Organizações internacionais

Organização das Nações Unidas (ONU)

A [Declaração Universal dos Direitos do Homem](#), aprovada a 10 de dezembro de 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas determinou, nos n.º 2.º e 3.º do seu artigo 23.º, que todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual

e ainda direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.

De acordo com a [informação disponibilizada no seu website](#), a disparidade salarial entre homens e mulheres é de 20 por cento, o que significa que as trabalhadoras ganham 80 por cento do que os homens ganham. Para as mulheres negras, as mulheres migrantes, as pessoas com deficiência e as mulheres com filhos, a disparidade é ainda maior.

O efeito cumulativo das disparidades salariais tem consequências negativas reais e diárias para as mulheres, as suas famílias e a sociedade, especialmente durante as crises. Os efeitos generalizados da COVID-19 mergulharam até 95 milhões de pessoas na pobreza extrema, com uma em cada 10 mulheres a nível mundial a viver em pobreza extrema, alertando para que, se as tendências atuais se mantiverem, 342,4 milhões de mulheres e raparigas viverão com menos de 2,15 dólares por dia até 2030.

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A OIT tem pugnado pela igualdade salarial, publicando, em 1951, a [Equal Remuneration Convention](#), que estabeleceu que todos os membros da organização deveriam, nos termos do seu artigo 2, estabelecer a determinação das taxas de remuneração, promoção e, na medida em que seja consistente com tais métodos, assegurar a aplicação a todos trabalhadores do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.

Para o efeito, o princípio poderia ser aplicado por meio de:

- (a) leis ou regulamentos nacionais;
- (b) mecanismos legalmente estabelecidos ou reconhecidos para determinação de salários;
- (c) acordos coletivos entre empregadores e trabalhadores; ou
- (d) uma combinação destes vários meios.

Em 1958, a publicação do [Discrimination \(Employment and Occupation\) Convention](#) densificou e acrescentou mecanismos de fiscalização da desigualdade salarial por género. A OIT continua a enfatizar que as disparidades salariais entre homens e mulheres representam uma das maiores injustiças sociais da atualidade, divulgando anualmente o seu Global Wage Report, aqui na sua última versão: [ILO Global Wage Report 2022/23](#),

De acordo com a informação sobre [disparidades salariais](#) disponibilizada no seu *website*, as disparidades salariais entre homens e mulheres representam uma das maiores injustiças sociais da atualidade. Os dados de 2018/2019 apontam ainda que mulheres ganham, em média, cerca de 20 por cento menos do que os homens, embora existam grandes variações entre países.

A organização refere ainda que podem existir múltiplos fatores que levam a essa disparidade, nomeadamente diferenças no nível de escolaridade, segregação profissional ou discriminação salarial e no acesso a determinados tipos de empregos. Também a maternidade acarreta uma penalização salarial que pode persistir ao longo da vida profissional das mulheres.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verifica-se que sobre a matéria em apreço não se encontram pendentes iniciativas legislativas, nem petições.

▪ **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Não foram apreciadas iniciativas legislativas ou petições em matéria de igualdade remuneratória de género na Legislatura anterior.

A a [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#) foi aprovada na XIII Legislatura, tendo tido origem na [Proposta de Lei .º 106/XIII/3.ª \(GOV\)](#).

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

▪ **Consultas facultativas**

Em 3 de maio de 2024, a Comissão solicitou parecer escrito sobre esta iniciativa ao Conselho Superior do Ministério Público, ao Conselho Superior da Magistratura e à

Ordem dos Advogados, à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Todos os pareceres e contributos remetidos à Assembleia da República serão publicados na [página da iniciativa](#) na *Internet*.

VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

▪ Avaliação sobre impacto de género

O preenchimento, pelo proponente, da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#) da presente iniciativa, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado uma valoração neutro do impacto de género. Contudo, atendendo a que, à luz do referido no artigo 10.º do referido diploma, na presente iniciativa legislativa, a perspetiva da igualdade de género é o eixo central das normas, tendo como finalidade a promoção da igualdade remuneratória de género, dir-se-á que se verifica um impacto transformador de género.

VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

CASACA, Sara Falcão – A contribuição da Sociologia Económica e das Organizações para a compreensão das desigualdades remuneratórias entre homens e mulheres. **Análise social**. Lisboa. ISSN 0003-2573. Vol. 58, nº 249, 4º trim. (2023) , p. 824-845. Cota: RP-178

Resumo: Este artigo espelha a interdisciplinariedade entre a economia e a sociologia para uma melhor apreensão das existentes desigualdades de género no mercado de trabalho, abordando especificamente a persistente diferença remuneratória entre homens e mulheres. A autora expressa que o «[...] “valor” do trabalho não é neutro do ponto de vista do género [...]» relativamente à elevada diferença de salários em detrimento das mulheres. Indica que esta expressão reflecte a urgência da «[...] implementação de metodologias de avaliação de funções e de políticas remuneratórias

que, a nível organizacional, garantam a não discriminação (direta e indireta) em função do género, sem perder de vista uma abordagem coerente e articulada de desconstrução de estereótipos de género em todas as políticas públicas.»

CÓRTEZ, Patricia – Gender differences in job search and the earnings gap : evidence from the field and lab. **The quarterly journal of economics**. Oxford. Vol. 138, nº 4 (nov. 2023) , p. 2069-2126. Cota: RE-352

Resumo: Este artigo resulta de uma investigação de diferenças de género no processo de procura de emprego. A autora do estudo conclui que, no que respeita na procura de emprego e aceitação do mesmo, as mulheres têm a propensão de aceitar empregos mais cedo do que os homens e que existe uma disparidade considerável de rendimento entre homens e mulheres, embora essa diferença diminua a favor das mulheres ao longo do ano de trabalho. Ainda, indica que em relação à procura de emprego, as mulheres demonstram uma maior aversão ao risco em comparação com o otimismo excessivo demonstrado pelos homens. Em conclusão, a autora destaca as disparidades salariais no início da carreira entre os altamente qualificados, assim como as diferenças de preferência, risco e comportamento entre homens e mulheres na procura de emprego.

LECERF, Marie – **Equal pay for equal work between men and women [Em linha] : pay transparency and enforcement mechanisms**. [S.l.] : European Parliament, 2022. [Consult. 02 maio 2024]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=138406&img=27452>>.

Resumo: O presente relatório aborda o tema sobre salário igual para trabalho igual, um princípio consagrado no artigo 157º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). Embora hajam esforços e desafios por parte da União Europeia em implementar e aplicar o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual entre homens e mulheres, a falta de transparência e discriminação salarial ainda prevalecem. O predomínio destas complexidades resultam, muitas das vezes, das dificuldades que as vítimas enfrentam em apresentar um pedido de indemnização. No seu discurso, a

autora salienta que a Comissão Europeia procura reforçar, através da proposta de uma diretiva sobre medidas vinculativas de transparência salarial, a aplicação do princípio de salário igual para trabalho igual entre homens e mulheres. Ainda, a Comissão procura reunir medidas para garantir a transparência salarial e um melhor acesso à justiça para as vítimas de discriminação salarial.

OCDE – **Pay transparency tools to close the gender wage gap**. Paris : OECD, 2021. [Consult. 02 maio 2024]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=137291&img=25568>>. ISBN 9789264876095.

Resumo: A disparidade salarial entre homens e mulheres é de 13%, em média, nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e torna-se maior quando se analisa o rendimento anual de todos os homens e mulheres. Em média, a mulher que trabalha a tempo inteiro ganha cerca de 87 cêntimos por cada dólar ou euro ganho pelo homem nas mesmas circunstâncias. De acordo com este relatório, estudos revelam que, na OCDE, as mulheres são mais representativas em trabalhos a tempo parcial do que em trabalhos a tempo inteiro, o que implica passarem menos horas em trabalho remunerado do que os homens. Esta desigualdade de género e de rendimentos restringe o empoderamento económico das mulheres, o que provoca um impacto negativo nas mulheres em idade de reforma, empurrando-as para riscos de pobreza relativamente elevados. Nos últimos vinte anos a disparidade salarial entre géneros não diminuiu. Por essa razão e embora já existissem políticas públicas para as causas da desigualdade de género, diversos países da OCDE começaram a implementar novas políticas de transparência salarial para colmatar as disparidades salariais existentes entre homens e mulheres. Com essas medidas, pretende-se incentivar os empregadores a prevenir e combater a desigualdade salarial, ajudar os governos a identificar quando, onde e como combater as disparidades salariais entre homens e mulheres, assim como combater a disparidade salarial discriminatória relacionada com o nível de educação dos trabalhadores.

O presente relatório fornece, assim, o primeiro balanço das medidas de transparência salarial nos países da OCDE, a variação dessas medidas de país para país e, apresenta também, uma visão geral das políticas, destacando as melhores práticas num esforço

para ajudar a todos os governos a criar condições de concorrência equitativas para mulheres e homens no trabalho.

REINO UNIDO. PARLIAMENT . HOUSE OF COMMONS. LIBRARY – **Women and the UK economy**. London : House of Commons Library, 2022. [Consult. 02 maio 2024]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=139067&img=27789>>.

Resumo: Este documento analisa, com base nas estatísticas obtidas, a participação das mulheres no mercado de trabalho e nas empresas em todo o Reino Unido. Da análise efetuada, apresenta as disparidades salariais existentes entre homens e mulheres, as mulheres empregadas e que lideram empresas, tipo de emprego, indústria, ocupação, região, grupo étnico e estatuto de deficiência. Apresenta ainda uma análise comparada com outros países.

RIBEIRO, Sandra Isabel Faria – Não é preciso ser mulher para levar a cabo uma política externa feminista. Negócios Estrangeiros [Em linha]. Lisboa. N.º 24 (out. 2023) , p. 148-151. [Consult. 02 maio 2024]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=68580&img=32425>>. ISSN 1645-1244.

Resumo: A autora do texto indicado aborda a dificuldade ainda existente da presença feminina em algumas profissões em Portugal. Neste caso, refere especificamente a carreira diplomática onde as mulheres ainda são uma minoria. No seu discurso, escreve que embora tenham passado 50 anos «[...] desde o fim da proibição do acesso a profissões diplomáticas para as mulheres portuguesas, [...] em 2023 elas ainda só representam pouco mais de 32% do número total de diplomatas nacionais, cenário comum a todas as categorias profissionais, sendo ainda mais rara a sua presença no mais alto escalão da carreira (Embaixador/a), onde apenas representam 11%.» Num estudo comparativo, salienta que a situação é idêntica na maioria dos países e isso reflete-se no facto de que a grande maioria de diplomatas deslocados em Portugal, são homens. A autora indica ainda os dados publicados no AGDA Women in Diplomacy

Index, onde é apresentado que pouco mais de 20% dos embaixadores no mundo são mulheres.

SCOTT, Linda - **A economia XX : o épico potencial das mulheres**. Coimbra : Conjuntura Actual, 2021. 392 p. ISBN 978-989-69-4591-6. Cota: 16 – 114/2021.

Resumo: Nesta obra encontra-se a descrição de uma história de violência, escravidão e marginalização, da objetificação da mulher, da negação à mulher de um espaço só seu e de poder ter uma pedaço de terra para se sustentar. Pode-se ler neste livro as desigualdades de género que têm um custo humano incalculável, um impacto negativo na economia e que, segundo o Banco Mundial, retira 160 mil milhões de dólares todos os anos. A autora recorda que o caminho a percorrer para um mundo melhor ainda não terminou, no que respeita aos direitos das mulheres e igualdade de género. Assinala que o século XX foi constituído de anos de conquistas e lutas feitas pelas mulheres para conseguirem não só o direito ao voto, como firmar outros direitos e terem voz na sociedade e no mundo. Explana o facto de os homens continuarem a liderar e terem facilmente acesso a diversas profissões em detrimento das mulheres. Nos países com economias mais avançadas, as mulheres continuam a ter um salário inferior ao dos homens, isto é, recebem apenas 62% do salário de um homem para um trabalho igual. A autora esclarece que esta posição prejudica a humanidade, causa danos sociais, económicos e até ambientais na medida em que está a ser vedado o direito à emancipação das mulheres. A economia XX acaba por ser contraditória ao fornecer uma fonte incomparável de bem-estar mas desperdiça-a ao permitir o preconceito.