



A discriminação salarial em razão do sexo e o grau de vinculatividade dos pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE): comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (Portugal), de 15 de janeiro de 2025

por Joana Neto e Teresa Coelho Moreira

1. Caso em apreço

Em 15 de janeiro de 2025, o Supremo Tribunal de Justiça foi chamado a pronunciar-se, a propósito de um quadro fático de alegado assédio moral, sobre a resolução de um contrato de trabalho com justa causa. O fundamento para a cessação do contrato por iniciativa da trabalhadora era a discriminação salarial e a violação do princípio do “*trabalho igual, salário igual*”. Este preceito tem respaldo no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que consagra o princípio da igualdade e proíbe práticas discriminatórias em razão de diversos fatores, entre os quais o sexo. Também a nível constitucional são importantes os artigos 58.º, n.º 2, alínea b), 59.º, n.º 1, alínea a), 59.º, n.º 1, alínea b) e 67.º, n.º 1, alínea h), que estabelecem respetivamente, a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, a igualdade de retribuição, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e a proteção da maternidade e da paternidade. Estes princípios encontram-se densificados nos artigos 23º, n.º 1 e 25º, n.º 1 do Código do Trabalho. Assim, a tutela da igualdade entre mulheres e homens em contexto laboral não se esgota numa proibição formal de diferenciação arbitrária: exige uma proteção material e efetiva contra mecanismos, explícitos ou subtis, que produzam desvantagem em razão do sexo. Aqueles artigos do CT defendem o princípio de igualdade de retribuição para trabalho igual em natureza, quantidade e qualidade e proibição de diferenciação sem fundamento atendível ligado a algum critério ocupacional, designadamente baseado em fatores de discriminação como o sexo. Nestes termos, não é admissível remunerar, dentro da mesma estrutura organizacional, de forma diferenciada trabalhadores que ocupem a mesma categoria profissional¹.

Nesse contexto, foi suscitada a questão do grau de vinculação dos Pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), tendo em consideração que, neste processo, por unanimidade dos membros desse organismo, foi proferido um parecer final vinculativo que concluiu pela existência de uma «prática discriminatória remuneratória em função do sexo da trabalhadora, em relação aos seus colegas do sexo oposto e com a mesma categoria profissional».

¹ Cfr. Apreciando esta questão

<https://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/3d7b70b56f24f12280258d54005a74d8?OpenDocument>

O Acórdão em apreço, de 15-01-2025, relatado pelo Conselheiro Domingos José de Moraes, apresenta o seguinte sumário²:

- I. - Sendo de natureza administrativa, os pareceres da CITE, apenas vinculam o requerente trabalhador, o empregador e o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no âmbito do respectivo procedimento administrativo, e não os Tribunais.
- II. - O princípio do “*trabalho igual, salário igual*” pressupõe a mesma retribuição para trabalho prestado em condições de igual *natureza, qualidade e quantidade*, com proibição da diferenciação arbitrária, materialmente infundada.
- III. - Cabe ao trabalhador o ónus de alegar e provar qual o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado.
- IV. - Quando é invocada, como fator de discriminação retributiva, qualquer uma das situações previstas no artigo 24.º, n.º 1, do Código do Trabalho, cabe ao empregador o ónus de provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação, como decorre do artigo 25.º, n.º 5 do mesmo diploma: inversão do ónus da prova.
- V. - Inexiste uma situação de assédio moral se o que resulta da factualidade provada são medidas e decisões do empregador destinadas a regular a organização do trabalho ou a resolver conflitos com o trabalhador, dentro dos limites dos seus poderes de direção e fiscalização que a lei lhe confere.

Este Acórdão relaciona-se com um outro aresto, também do STJ, datado de 15-05-2025³:

- I. - Sendo de natureza administrativa, os pareceres da CITE, apenas vinculam o requerente trabalhador, o empregador e o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no âmbito do respectivo procedimento administrativo, e não os Tribunais.
- II. - O princípio do “*trabalho igual, salário igual*” pressupõe a mesma retribuição para trabalho prestado em condições de igual *natureza, qualidade e quantidade*, com proibição da diferenciação arbitrária, materialmente infundada.
- III. - Cabe ao trabalhador o ónus de alegar e provar qual o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado.
- IV. - Quando é invocada, como fator de discriminação retributiva, qualquer uma das situações previstas no artigo 24.º, n.º 1, do Código do Trabalho, cabe ao empregador o ónus de provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação, como decorre do artigo 25.º, n.º 5 do mesmo diploma: inversão do ónus da prova.
- V. - Inexiste uma situação de assédio moral se o que resulta da factualidade provada são medidas e decisões do empregador destinadas a regular a organização do trabalho ou a resolver conflitos com o trabalhador, dentro dos limites dos seus poderes de direção e fiscalização que a lei lhe confere.

2. A vinculatividade dos pareceres da CITE

O ponto que pretendemos realçar, ainda que seja apenas um dos aspectos apreciados no aresto de janeiro de 2025 do STJ, não se prende com a questão do assédio laboral discriminatório, mas com a natureza e o grau probatório dos pareceres do CITE.

² Acórdão disponível em:

<https://juris.stj.pt/18993%2F22.5T8LSB.L1.S2/xCagf6AW5Fc9IIALIg0oafm6oWQ?search=Tz4J2Qog939-XvbROgY>

³ Acórdão disponível em: https://juris.stj.pt/18993%2F22.5T8LSB.L1.S1/MWpS2JGbRaP6zUJfL22so08bl_M

Essa apreciação é feita a propósito dos pedidos de parecer para efeitos, designadamente, da aplicação do artigo 57.º (relativo ao pedido de parecer para trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares), mas também do regime jurídico especial previsto na Lei n.º 60/2018 de 21/8. Este diploma – que veio alterar a orgânica da CITE aprovada pelo DL n.º 76/2012, de 26 de Março – estabelece medidas para promover a igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor em Portugal e prevê, no n.º1 do artigo 6.º, que a CITE é competente para a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical.

No caso *sub judice*, foi invocado, como fator de discriminação retributiva, a discriminação em função do género, fator que integra o elenco do n.º 1 do artigo 24.º do CT. Por essa razão, foi estabelecido que deve aplicar-se o regime especial de repartição do ónus da prova, previsto no citado artigo 25.º, n.º 5, do CT, afastando o regime geral do n.º 1, do artigo 342.º do Código Civil. É clarificado ainda que, no caso de não se invocar discriminação, mas se alegar a violação do princípio *do trabalho igual salário igual*, é aplicado o referido regime geral do artigo 342.º do Código Civil. O Acórdão pronuncia-se também sobre a discriminação salarial em função do género como fundamento de resolução do contrato de trabalho. A discriminação em razão deste fator relaciona-se, *inter alia*, com a atribuição de prémios de produtividade⁴.

Contudo, o nó górdio destes acórdãos prende-se com a discussão em torno da ocorrência de atos retaliatórios na sequência do Parecer da CITE. Os pareceres da CITE, tal como sustenta o Acórdão do STJ, no Recurso de Revista Excecional, não vinculam os tribunais. O aresto realça a natureza administrativa destes pareceres, requeridos pelo trabalhador ou representante sindical, a entidade empregadora e o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no âmbito do respectivo procedimento administrativo. De acordo com a posição sustentada no Acórdão “pese embora o artigo 6.º, n.º 7 da Lei n.º 60/2018 preveja que o parecer da CITE tem carácter “*vinculativo*”, da conjugação deste preceito com o artigo 12.º do mesmo diploma e com o artigo 25.º, n.º 8 do C.T., essa natureza será, efectivamente, relevante para efeitos de instauração do respectivo processo contraordenacional pela Autoridade para as Condições de Trabalho - ACT”.

Não obstante, corroborarmos o entendimento de que os tribunais têm a liberdade de apreciar, em face do caso concreto, a atendibilidade do entendimento sustentado pela CITE, parece-nos que, por um lado, tal não desmerece a sua relevância para efeitos de apreciação do caso concreto.

A CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa, composto por um representante do ministério do trabalho, do ministério com atribuições na área da igualdade, na área da Administração Pública e 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. Esta Comissão tem como eixos de intervenção a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção na parentalidade e a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

⁴ Para maiores desenvolvimentos, ver GUILHERME DRAY, “Anotação ao art. 23.º”, in Pedro Romano Martinez [et. al], 13.ªEd., Almedina, Coimbra, *Código do Trabalho Anotado*, pp.124 -125. Ainda sobre esta questão, JOSÉ GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, “Anotação ao art. 59.º”, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Arts. 1.º a 107.º, Coimbra Editora, 2007, cfr. pp. 772-773-

A sua intervenção no plano laboral, no que à promoção da igualdade entre homens e mulheres respeita, é suscitada através de *comunicações obrigatórias* em caso de denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, de trabalhadores em gozo de licença parental e da *emissão de pareceres prévios* nos casos em que a entidade empregadora pretenda recusar o pedido de trabalhador ou trabalhadora, com responsabilidades familiares, para prestar atividade em trabalho a tempo parcial ou em horário flexível.

Os pareceres constituem um mecanismo relevante para a consciencialização e efetivação do exercício do direito à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, sendo a análise do conteúdo dos pareceres uma ferramenta relevante para uma reflexão dialógica sobre os principais entraves à conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar. Por essa razão, o alargamento das matérias sujeitas a parecer prévio já foi sugerida pela doutrina, designadamente a previsão da obrigatoriedade do pedido de parecer por parte da CITE no caso de recusa por parte da entidade empregadora, fundada em encargo desproporcionado, do pedido de adaptação razoável do posto de trabalho desencadeado por mulher com deficiência ⁵. Acresce que, a partir da análise dos pedidos de horário flexível, sujeitos ao parecer da CITE, foram também sugeridos afinamentos do regime jurídico do horário flexível, designadamente no sentido de estabelecer que o pedido de horário flexível seja feito por “ambos os trabalhadores às respectivas entidades patronais ou eventualmente que a concessão da adaptação horária possa ter uma duração mais ou menos extensa, consoante seja solicitada por ambos ou apenas por um dos trabalhadores progenitores, à semelhança do que já sucede, actualmente, a respeito de outros mecanismos de conciliação entre a vida privada e a vida profissional”⁶.

Assim, parece-nos que o acórdão se move no sentido correto ao afirmar que os efeitos desses pareceres não podem ser ignorados, sobretudo quando a trabalhadora sustenta que a situação de discriminação salarial se projetou noutras dimensões da relação laboral. A relevância do parecer não está apenas na constatação técnica de uma diferença remuneratória; está também na sua aptidão para reconfigurar a leitura do conjunto factual, nomeadamente em sede de distribuição do ónus probatório, de avaliação do comportamento do empregador e de apreciação da licitude dos atos subsequentes.

3. Conclusão

O acórdão revela particular interesse dogmático e prático porque recusa uma leitura atomista da desigualdade de género no trabalho. O Supremo Tribunal de Justiça não trata a diferença salarial, o ambiente hostil e os atos subsequentes do empregador como compartimentos estanques. Pelo contrário. Admite que a discriminação remuneratória em razão do sexo possa constituir o núcleo factual a partir do qual se compreendem comportamentos de retaliação e uma situação de assédio moral discriminatório. Esse ponto é decisivo sob perspectiva de género: a desigualdade não se manifesta apenas no recibo salarial, mas também na perda de autoridade funcional, no esvaziamento de funções, na exclusão de circuitos decisórios e na descredibilização profissional. Uma perspectiva de género exige que o julgador não analise cada facto como se fosse autossuficiente, mas sim que os

⁵ Neste sentido, permita-se remeter para JOANA NETO (2023), “As mulheres com deficiência e o emprego: dose dupla de desvantagem” in *Questões Laborais*, n.º 62, Almedina, Coimbra, pp. 79-115, cit. p. 107 e 110, onde é sustentada a introdução de parecer da CITE, com carácter vinculativo, em caso de recusa de adaptação razoável do posto de trabalho.

⁶ Cfr. JOANA NUNES VICENTE (2023) “Trabalho por turnos, horário flexível e direitos fundamentais”, in *Questões Laborais*, n.º 62, Almedina, Coimbra, pp. 7-39, cit. p.39.

leia no seu contexto, sequência e significado relacional⁷. É precisamente essa leitura estrutural que nos parece que o acórdão resgata, ao considerar juridicamente relevante a conexão entre discriminação salarial, pareceres da CITE e eventual justa causa de resolução do contrato pela trabalhadora, ainda que fosse preferível uma fundamentação mais densa sobre discriminação estrutural. Contudo, não nos podemos esquecer qual o objeto deste recurso julgado pelo Supremo.

Acresce que ao determinar o prosseguimento da apreciação quanto à natureza e aos efeitos dos pareceres da CITE e quanto à eventual discriminação salarial em razão do género como fundamento da resolução do contrato, o Supremo evita que a decisão judicial reproduza a invisibilização institucional da desigualdade. Em termos práticos, a mensagem é importante: quando exista parecer da CITE favorável à existência de discriminação remuneratória, esse dado não pode ser tratado como irrelevante na análise da justa causa de resolução, nem pode ser dissociado da apreciação de um alegado assédio moral fundado no sexo. Isso reforça a efetividade dos artigos 24.º, 25.º, 29.º e 31.º do Código do Trabalho e aproxima a jurisprudência interna da lógica da Diretiva 2006/54/CE, que trata o assédio e o assédio sexual como formas de discriminação em razão do sexo.

Teresa Coelho Moreira

Doutora em Direito. Professora Associada com Agregação
da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro
Integrado do JusGov e Coordenadora do Grupo de
Investigação em Direitos Humanos do mesmo

Joana Neto

Professora Auxiliar de Direito do Trabalho da Universidade
Lusófona – Pólo Universitário do Porto.
Professora Auxiliar Convidada da Escola de Direito
da Universidade do Minho

⁷ Devemos ter em atenção que o julgamento com perspetiva de género implica, como escreve MORGANA DE ALMEIDA RICHÁ, “Protocolo para julgamento com perspetiva de género: nova abordagem de desigualdades estruturais”, *in Coleção Estudos ENAMAT, Interseccionalidade, género e raça e a Justiça do Trabalho*, vol. 7, ENAMAT, Brasília, 2023, p.276, “A aplicação da norma ao caso concreto à luz das peculiaridades que o circundam, de forma a identificar e mitigar ou eliminar discriminações estruturais naturalizadas e invisibilizadas, que colocam pessoas em posição de não ser. por outras palavras, implica julgar sob a premissa da igualdade material. Também MARIA TERESA FÉRIA DE ALMEIDA, “Julgar com uma perspetiva de género?”, *in Revista Julgar online*, 2017, p. 2, defende que “O discurso judiciário não é alheio ao tratamento diferenciado e hierarquizado existente na sociedade no tocante aos homens e às mulheres, pois que sendo o Direito uma das disciplinas que por excelência trata da realidade social, regulando-a, e transformando-a por força dessa regulação, está fortemente impregnado de todas as ideias, imagens sociais, preconceitos e estereótipos relativamente às mulheres, à sua (nossa) posição e papel social, e quem o aplica, nomeadamente quem trabalha nos Tribunais, encontra-se imerso/a nessa mesma realidade”.