

Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego

Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia

Maria do Rosário Palma Ramalho

2.^a edição

Ministério do Trabalho
e da Solidariedade Social

C | I | T | E

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia

2.^a edição

RAMALHO, Maria do Rosário Palma

Garantir a igualdade remuneratória entre mulheres e homens na União Europeia / Maria do Rosário Palma Ramalho ; [para a] Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. -- 2.ª ed. -- Lisboa : DGEEP. CID, 2005. -- 124 p. ; 23 cm.

ISBN 972-704-229-5

Mulheres / Homens / Igualdade de Remuneração / Direito à não Discriminação / Igualdade de tratamento / Normas do trabalho / Aspectos jurídicos / Portugal / Irlanda / Itália / Luxemburgo / Noruega

CDU 331.2

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Título: “Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia”

Autora: Maria do Rosário Palma Ramalho
Doutora em Direito – Professora da Faculdade de Direito de Lisboa

Concepção gráfica e paginação: Ana Brochado

Revisão de provas: Ana Paula Salada

Edição:



Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento

Centro de Informação e Documentação

Pr. de Londres, 2-2.º- 1049-056 Lisboa

Tel. 21 843 10 03 / Ext. 2121 / 2130

Fax: 21 840 61 71

E-mail: deep.cid@deep.msst.gov.pt

Difusão:

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Av. da República, 44 – 2.º e 5.º – 1069-033 Lisboa

Tel. 217803700 • Fax 217960332 – 217801203

E-mail: cite@cite.gov.pt • Sítio: www.cite.gov.pt

Impressão da capa: A Triunfadora

Depósito Legal: 195 654/03

ISBN: 972-704-229-5

2.ª edição

Tiragem: 2 000 ex.

Lisboa, 2005

O conteúdo desta publicação não reflecte necessariamente a posição ou opinião da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

NOTA PRÉVIA

O estudo que ora se publica foi elaborado no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em Matéria de Igualdade Salarial», desenvolvido sob o Alto Patrocínio da Comissão Europeia, no quadro do Programa Comunitário «Igualdade Homens-Mulheres», e coordenado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Portugal).

Tratando-se de um Projecto desenvolvido em parceria com instituições, públicas e privadas, de Portugal e de outros Estados Membros (no caso, instituições da Irlanda, da Itália, do Luxemburgo e da Noruega), uma parte dos elementos que carreámos para este estudo decorre das valiosas contribuições destes Parceiros, a quem cumpre agradecer.

Por dificuldades de tratamento editorial, as contribuições destes Parceiros, que vão sendo referenciadas ao longo do trabalho como Anexos, e cuja lista é indicada no final do estudo, não são publicadas com este estudo. Elas estão, todavia, disponíveis, para consulta, na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Lisboa, Dezembro de 2002

Maria do Rosário Palma Ramalho

ABREVIATURAS UTILIZADAS

- Ac. - Acórdão
- APG - Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos (Portugal)
- art. - artigo/article
- BGB - *Bürgerliches Gesetzbuch* (Alemanha)
- CCT - Convenção colectiva de trabalho / *convention collective de travail*
- CEE - Comunidade Económica Europeia
- CEJ - Centro de Estudos Judiciários (Portugal)
- CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical (Portugal)
- CIDM - Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Portugal)
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Portugal)
- Conv. - Convenção
- CRP - Constituição da República Portuguesa
- CSM - Conselho Superior da Magistratura (Portugal)
- CT - *Code du travail* (França)
- DGAT - Direcção-Geral da Administração Pública (Portugal)
- DGCT - Direcção-Geral das Condições de Trabalho (Portugal)
- Dir. - Directiva
- DL - Decreto-Lei (Portugal)
- DS - *Droit Social* (França)
- IGMSST - Inspecção-Geral do Ministério da Segurança Social e do Trabalho (Portugal)
- IGT - Inspecção-Geral do Trabalho (Portugal)

JO	- Jornal Oficial das Comunidades Europeias
L	- Lei (Portugal)
LCT	- Regime Jurídico do Contrato de Trabalho (Portugal)
LRCT	- Regime Jurídico dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalho (Portugal)
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
Res.	- Resolução
ROA	- Revista da Ordem dos Advogados (Lisboa)
s. / ss.	- seguinte/seguintes
TCE	- Tratado que institui a Comunidade Europeia
TJ	- Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias

GARANTIR A IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS NA UNIÃO EUROPEIA

PLANO DO TRABALHO

- I - INTRODUÇÃO
- II - O DIAGNÓSTICO DO *GAP*: AS CAUSAS POSSÍVEIS PARA AS DIFICULDADES DE IMPLEMENTAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS
- III - A EFECTIVIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS EM ALGUNS SISTEMAS JURÍDICOS
- IV - PROMOVER A EFECTIVIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA: ALGUMAS SUGESTÕES NORMATIVAS E DE BOAS PRÁTICAS

I - INTRODUÇÃO

1. A importância do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres no espaço da União Europeia - breves considerações

I. O princípio da igualdade remuneratória entre trabalhadores dos dois sexos, desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual, foi consagrado pela primeira vez na Conv. n.º 100 da OIT, de 1951, e inscrito como princípio geral fundamental do direito comunitário, no art. 119.º n.º 1 do Tratado de Roma, que corresponde actualmente ao art. 141.º n.º 1 do TCE.

Desde a sua consagração nos textos comunitários primários, o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores que executem um trabalho igual ou de valor igual tem sido desenvolvido, tanto ao nível do direito comunitário como nos sistemas jurídicos dos Estados Membros.

II. Ao nível comunitário, este princípio foi desenvolvido por via legal e através da jurisprudência comunitária e teve ainda uma importante função como motor do progresso global do direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego entre homens e mulheres no seio das Comunidades, bem como no desenvolvimento de um sistema de tutela dos direitos ligados à maternidade e à paternidade e à promoção da conciliação equilibrada entre a vida familiar e a vida profissional.

Em primeiro lugar, o princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores dos dois sexos constituiu o objecto da Dir. 75/117/CEE, de 10 de Fevereiro, que inaugurou a produção de normas de direito comunitário secundário na área da igualdade de tratamento no trabalho e no emprego. Esta Directiva, actualmente em revisão, reforçou a efectividade do princípio, confirmando o conteúdo amplo dos conceitos de remuneração e de discriminação (art. 1.º n.º 1); exigindo a neutralidade dos sistemas de classificação dos trabalhadores em razão do género (art. 1.º n.º 2); e impondo aos Estados diversas obrigações tendentes a eliminar

as disposições legais, regulamentares e convencionais discriminatórias existentes (arts. 3º e 4º), bem como a assegurar a efectividade do princípio através da garantia do acesso dos trabalhadores à tutela jurisdicional nesta matéria e da sua protecção contra actuações do empregador em reacção à invocação judicial ou extra-judicial do princípio (arts. 2º e 5º).

III. Em aplicação do art. 119º e da Dir. 75/117, a jurisprudência comunitária teve um importantíssimo papel, contribuindo para a integração do conteúdo dos conceitos-chave de operacionalização do princípio da igualdade remuneratória (os conceitos de remuneração, de discriminação directa e indirecta e de trabalho igual e de valor igual), discutindo os problemas colocados pela sua aplicação prática, e pondo progressivamente em destaque aspectos adjacentes a esta temática, que contribuíram para aumentar a efectividade do próprio princípio e que, em alguns casos, vieram posteriormente a ser objecto de disposições normativas autónomas. Pensamos em problemas como o da possibilidade de invocação do efeito directo deste princípio do Tratado perante os tribunais nacionais, discutido diversas vezes pelo TJ - Ac. do TJ de 8 de Abril de 1976, caso 43/75 (DEFRENNE v. SABENA, conhecido como DEFRENNE II), Ac. TJ de 31 de Março de 1981, caso 96/80 (JENKINS v. KINSGATE), Ac. TJ. De 4 de Fevereiro de 1988, caso 157/86 (MURPHY), Ac. TJ de 19 de Junho de 1990, caso C-213/89 (FACTORTAME), Ac. TJ de 28 de Setembro de 1994, caso C-7/93 (BEUNE), ou Ac. TJ de 28 de Setembro de 1994, caso 200/91 (COLOROLL), entre outros; ou em problemas ligados à repartição do ónus da prova das situações de discriminação remuneratória, repetidas vezes apreciados pelo TJ e que deram lugar à Dir. 97/80/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997.

IV. Por último, é de destacar a importante função indutora do princípio da igualdade remuneratória relativamente ao desenvolvimento do actual sistema comunitário de tutela dos direitos inerentes ao princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no espaço europeu. Efectivamente, a partir da disposição de alcance restrito do art. 119º do Tratado de Roma, verificou-se um amplo desenvolvimento do direito comunitário secundário, tanto nas matérias directamente atinentes à igualdade de tratamento no acesso ao emprego e no local de trabalho, como em matérias conexas, como a protecção da maternidade e da paternidade e a promoção da conciliação entre a vida

familiar e a vida profissional, ou a igualdade no acesso à protecção social e nos sistemas de segurança social, e ainda na promoção da igualdade entre mulheres e homens noutras áreas da vida social.

Na verdade, como já tivemos ocasião de salientar noutra sede¹, no elenco das matérias de incidência social do Tratado de Roma, a matéria da igualdade de tratamento entre homens e mulheres foi, porventura, uma daquelas que mais se desenvolveu, uma vez que a partir de um princípio de alcance limitado - o princípio da igualdade remuneratória - e segundo uma lógica de indução amplificante - acabou por se construir um sistema relativamente abrangente de tutela da igualdade de género.

V. Como é sabido, este desenvolvimento multifacetado acabou por desembocar no reconhecimento, ao nível do próprio direito comunitário primário e por ocasião das revisões dos Tratados, do significado eminente do princípio geral da igualdade entre mulheres e homens e na assunção do dever de promoção deste princípio como uma das tarefas fundamentais da União Europeia, a ser prosseguida transversalmente em todas as suas políticas e áreas de actuação - é o que resulta do art. 2º e do art. 3º nº 2 do TCE.

Não se suscitam pois dúvidas sobre o alcance e o valor jurídico eminente do princípio da igualdade remuneratória ao nível do direito comunitário e no âmbito da União Europeia. Como já observara em 1976 o Tribunal de Justiça, no Ac. DEFRENNE II², o princípio da igualdade remuneratória é um dos fundamentos das Comunidades.

VI. Ao nível dos sistemas jurídicos dos Estados Membros, o princípio da igualdade remuneratória entre trabalhadoras e trabalhadores desempenhando um trabalho igual ou de valor igual foi progressivamente acolhido, vindo mesmo, em alguns deles, a ser objecto de consagração constitucional.

Por outro lado, ainda ao nível dos sistemas jurídicos dos Estados Membros, o princípio da igualdade remuneratória entre homens e

¹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, 2001, 628 ss. e notas 492 e 493.

² Ac. TJ de 8 de Abril de 1976, caso 43/75 (DEFRENNE v. SABENA, conhecido como DEFRENNE II). Na mesma linha, o Ac. TJ de 15 de Junho de 1978, caso 149/77 (DEFRENNE v. SABENA, conhecido como DEFRENNE III) e o Ac. TJ de 20 de Março de 1984, casos 75 e 117/82 (RAZZOUK e BEYDOUN v. COMMISSION), afirmaram que a eliminação das discriminações fundadas no sexo constitui um dos direitos fundamentais da pessoa humana, cujo respeito deve ser assegurado pelo TJ.

mulheres foi objecto de amplo desenvolvimento na lei, nos instrumentos de regulamentação colectiva e na jurisprudência³.

VII. Por último, deve ter-se em conta o esforço, desenvolvido ao longo dos anos pela Comissão Europeia, para monitorizar a implementação do princípio nos Estados Membros, quer através da verificação dos prazos impostos para a adequação dos sistemas jurídicos nacionais às normas comunitárias, quer através do desencadeamento de processos de infracção contra os Estados que não procederam atempadamente a essa adequação, quer ainda pela multiplicação de iniciativas de avaliação periódica da situação em comités especializados e através da publicação de estudos e de relatórios de acompanhamento⁴, e ainda através da aprovação de um Código de Conduta relativo a esta matéria⁵

2. As dificuldades de implementação prática do princípio da igualdade remuneratória

I. Apesar do amplo desenvolvimento que teve ao nível legal e jurisprudencial e do lugar proeminente que logrou alcançar nas fontes de direito comunitário e de direito internacional, bem como nos sistemas jurídicos dos Estados Membros, o princípio da igualdade remuneratória entre trabalhadoras e trabalhadores, desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual, tem-se revelado, até hoje, de difícil implementação prática, como é provado pelas diferenças que ainda persistem entre as remunerações dos homens e das mulheres.

³ *Infra*, Parte III.

⁴ Para mais desenvolvimentos sobre estas acções da Comissão Europeia, *vd* Beverly JONES, *Working Document in Connection with the Memorandum on Equal Pay for Work of Equal Value*, Belfast, 1993, 19 ss.

⁵ *Código de Conduta relativo à Aplicação do Princípio da Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens por um Trabalho de Valor Igual* - Comunicação da Comissão Europeia de 17/07/1996 (COM (96) 336 final).

Estas diferenças parecem, aliás, ser comuns a países de características económicas e sociais muito diversas, como se pode constatar a partir dos dados que, a este respeito, são fornecidos pelos Estados Membros⁶.

II. Estas diferenças têm, em parte, sido explicadas com recurso a factores objectivos, como a circunstância de as mulheres recorrerem mais ao trabalho a tempo parcial do que os homens ou de interromperem com maior frequência a sua carreira profissional por razões ligadas à maternidade ou à assistência à família. As carreiras mais curtas das mulheres, não apenas pelas interrupções, mas também porque o seu acesso maciço ao mercado de trabalho foi mais tardio, e, de outra parte, a sua menor disponibilidade para o trabalho, designadamente pela necessidade de assegurarem a assistência à família, contribuem para o *gap* relativamente às remunerações dos seus colegas homens, não só pelo efeito directo que estes factores podem ter no valor da remuneração mas também pelo efeito indirecto, decorrente das maiores dificuldades de progressão na carreira, que estes factores acarretam.

Uma outra categoria de factores que tem sido apontada como responsável pelas diferenças salariais entre mulheres e homens tem a ver com a tendência para a segregação do mercado de trabalho em termos de género, verificando-se uma maior taxa de ocupação feminina em sectores

⁶ A título meramente exemplificativo, vejam-se as referências relativas ao Luxemburgo, onde, de acordo com dados fornecidos pelo *Ministère de la Promotion Féminine de Luxembourg*, no Anexo 11 ao estudo, a diferença global entre as remunerações dos homens e das mulheres é de 12%; relativamente à Bélgica, os dados constantes da publicação do *Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. Direction de l'égalité des chances, Évaluation et classification de fonctions. Des outils pour l'égalité salariale*, Bruxelles, 2000, 5, relativamente ao sector do operariado, referem que a remuneração das trabalhadoras representa 79,44% do valor da remuneração dos seus colegas homens. E, segundo dados fornecidos pelo *Office of the Director of Equality Investigations*, parceiro irlandês deste Projecto (e que constam do Anexo 12), relativos a 1997, regista-se um *gap* médio de 15 % entre as remunerações auferidas pelos homens e pelas mulheres. Ainda sobre o *gap* salarial entre homens e mulheres na Irlanda, *vd* HELEN RUSSELL e BRENDA GANNON, *The Male/Female Wage Gap in Ireland*, Comunicação apresentada no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», Sintra, 7-9 de Novembro de 2002, especialmente pp. 3 ss. Quanto à situação verificada na Noruega, também Parceira deste Projecto, *vd* Lars CHRISTENSEN, *Equal Pay in Norway - An Introduction*, Comunicação apresentada no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», Sintra, 7-9 de Novembro de 2002, especialmente pp. 2 e s. Quanto ao panorama português, veja-se o interessante estudo de HELOÍSA PERISTA, *O Contexto: análise das desigualdades salariais de género em Portugal*, Comunicação apresentada no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», Sintra, 7-9 de Novembro de 2002, p. 6 e *passim*, que dá conta de um *gap* salarial nos ganhos entre mulheres e homens de 27,4%, em 1999, número este que, segundo a Autora, apenas confirma uma tendência estabilizada ao longo das últimas décadas.

produtivos em que o trabalho não é tão valorizado quanto o trabalho em sectores maioritariamente ocupados por mão-de-obra masculina⁷.

Finalmente, noutra linha, é apontada como justificação objectiva para estas diferenças salariais a mais fraca preparação académica e profissional das mulheres relativamente aos seus colegas homens, a que inere a tendência para ocuparem cargos de menor responsabilidade, logo, pior remunerados⁸.

III. Os estudos efectuados sobre esta matéria permitem, no entanto, retirar várias conclusões.

Por um lado, verifica-se que os factores indicados apenas explicam uma parte das diferenças de remuneração entre homens e mulheres. Dito de outra forma, subtraídas as diferenças imputáveis à menor preparação académica e profissional, às carreiras profissionais mais curtas e sincopadas e à contratação a tempo parcial, parecem subsistir discriminações salariais entre homens e mulheres que desenvolvem uma

⁷ Especificamente sobre esta tendência em Portugal, são elucidativos os dados fornecidos por HELOÍSA PERISTA, *O Contexto: análise das desigualdades salariais de género em Portugal cit.*, que dão conta da segregação horizontal que resulta da tendência para a concentração das mulheres num pequeno número de actividades e profissões. Assim, segundo palavras da Autora, a pp. 4 «Em 1999, eram apenas seis as actividades (oito no caso dos homens) que concentravam 54,4% do total de mulheres trabalhadoras por conta de outrem: comércio a retalho – 12,4%, indústria do vestuário – 11,4%, outras actividades de serviços prestados a empresas – 8,9%, alojamento e restauração – 8,6%, saúde e acção social – 7,5% e comércio por grosso – 5,6%. A concentração é ainda mais evidente ao nível das profissões, já que 53,3% do total de mulheres trabalhadoras por conta de outrem se concentravam em apenas quatro profissões (seis no caso dos homens): empregados/as de escritório – 16,6%, outros/as operários/as, artífices e similares – 15,4%, trabalhadores/as não qualificados/as dos serviços e comércio – 11,1% e pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança – 10,2%». E, segundo esta A., em termos verticais verifica-se também idêntica segregação: « Apesar de, entre 1991 e 1999, ter aumentado a taxa de feminização em todos os níveis de qualificação (acompanhando o aumento da taxa de feminização total do pessoal ao serviço, de 38% para 43%, no mesmo período), permanecem claramente mais feminizadas as categorias às quais corresponde um nível de qualificação mais baixo – profissionais semi-qualificados, profissionais não qualificados e praticantes e aprendizes – com taxas de feminização que variam entre 59% e 53% em 1999» - *op. e loc. cit.* O factor da segregação do mercado de trabalho como fundamento do *gap salarial* foi também particularmente enfatizado pelo Parceiro norueguês deste Projecto - neste sentido, L. CHRISTENSEN, *Equal Pay in Norway - An Introduction cit.*, 2 e s. Referindo estes factores como justificativos do *gap* salarial entre homens e mulheres, por exemplo, o *Código de Conduta relativo à aplicação do Princípio da Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor*, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 1996, 7 e s. Também apontando estes factores, BEVERLY JONES, *Working Document in connection with the Memorandum on Equal Pay for Work of Equal Value cit.*, 13.

actividade idêntica, com a mesma aptidão para a função e com um desempenho equivalente.

Por outro lado, alguns dos factores indicados como justificativos das diferenças salariais entre homens e mulheres revelam que a origem destas diferenças não está, muitas vezes, numa intenção deliberada de tratar os trabalhadores e as trabalhadoras de modo diferente, mas sim em factores que, indirectamente, têm essa consequência e que estão, muitas vezes, situados num momento anterior.

Assim, para além das razões objectivas acima indicadas para o *gap* salarial entre homens e mulheres, poderão ainda estar na origem de tratamentos remuneratórios diferentes para um trabalho de valor igual os seguintes factores:

1. A persistência de categorias profissionais tendencialmente femininas e tendencialmente masculinas, designadamente ao nível da negociação colectiva, a que inere a valorização diferente das tarefas incluídas numas e noutras⁹. Este factor é de grande importância em si mesmo e porque se conjuga directamente com outra fonte de debilidade: o menor poder negocial das mulheres na discussão das suas condições contratuais, designadamente pela sua fraca representatividade nos órgãos directivos das associações de trabalhadores, que são responsáveis pela negociação colectiva.
2. A persistência de critérios de classificação vertical dos trabalhadores e de avaliação horizontal das funções que privilegiam os factores mais fáceis de atingir pelos trabalhadores do que pelas trabalhadoras (como a força física em detrimento da minúcia ou da paciência, por exemplo) - ou seja, a persistência de

⁹ Esta situação é frequente em Portugal e decorre de uma observação atenta das convenções colectivas de trabalho. Reiterando, com frequência, o princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras (no qual se inclui a igualdade remuneratória) no seu texto, na descrição das categorias profissionais muitas convenções estabelecem categorias diferenciadas por sexos, apesar de terem um conteúdo funcional integrado por tarefas idênticas, e atribuem um estatuto remuneratório diferente a cada uma dessas categorias - neste sentido, *vd* as conclusões dos estudos efectuados pelo *Observatório para a Igualdade nas Convenções Colectivas de Trabalho*, ao longo dos anos de 1998 e seguintes, nas áreas da indústria das conservas de peixe, da indústria têxtil e do ensino particular e cooperativo (CITE - Portugal).

critérios de avaliação e de classificação das funções que são, eles próprios, socialmente estigmatizados.

3. A persistência de critérios de avaliação das funções aparentemente neutros, mas que, na realidade, afectam de modo diferente os trabalhadores dos dois sexos, designadamente quando conjugados com a repartição tradicional dos papéis sociais, no que se reporta à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (por exemplo, a maior valorização da assiduidade em detrimento da produtividade)^{10 11}.

III. Finalmente, a difícil implementação prática do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual parece dever-se a um factor técnico: a dificuldade de integrar o conteúdo dos conceitos operatórios do próprio princípio, i.e., o conceito de remuneração, o conceito de discriminação, e, sobretudo, o conceito de trabalho de valor igual.

O primeiro conceito-chave para a operacionalização do princípio da igualdade remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras é, evidentemente, o conceito de *remuneração*. O art. 119º nº 2 do Tratado de Roma (actualmente, art. 141º nº 2 do TCE) estabeleceu um conteúdo amplo para este conceito, considerando nele incluído não apenas a retribuição em sentido técnico (i.e. o valor devido ao trabalhador como contrapartida directa do trabalho prestado) mas o conjunto de vantagens patrimoniais que para o trabalhador decorrem da celebração do contrato

¹⁰ Alguns exemplos ilustram facilmente esta ideia. Se numa determinada empresa, com o mesmo número de trabalhadores homens e mulheres, a remuneração for completada por um prémio de assiduidade, cuja atribuição esteja condicionada à ausência total de faltas durante determinado período, será fácil sobrevir uma diferença remuneratória global entre os trabalhadores e as trabalhadoras, simplesmente pelo facto de serem, sobretudo, as mulheres a ausentarem-se do serviço para prestação de assistência à família. Sendo o critério de atribuição do prémio um critério aparentemente neutro, na verdade, ele penaliza as trabalhadoras, porque são elas que tradicionalmente asseguram a assistência à família.

¹¹ O reconhecimento da importância dos factores de avaliação das funções na discriminação salarial é unânime na doutrina. Neste sentido, *vd*, por todos, E. VOGEL-POLSKY, *O papel do direito comunitário, Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional*, comunicação apresentada no Colóquio Internacional organizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e pelo Conselho Económico e Social, CITE, Lisboa, 2000, 93 ss., observando que «...a avaliação dos empregos e a classificação das funções segundo valores predeterminados são reconhecidos, há já muito tempo, como consistindo o núcleo duro do problema da igualdade salarial».

de trabalho¹². A jurisprudência comunitária tem trabalhado longamente este conceito, apreciando as mais diversas questões relativas a benefícios patrimoniais auferidos pelos trabalhadores, como cotizações para efeitos de reforma, em regime parcialmente sustentado pelos empregadores¹³, prémios anuais¹⁴, subsídios natalícios¹⁵, indemnizações por despedimento¹⁶, pagamento de estágios de formação¹⁷, pagamento do salário durante a doença do trabalhador¹⁸, em razão da maternidade¹⁹ ou em razão de uma incapacidade da trabalhadora associada à maternidade²⁰, pagamento de subsídios familiares²¹ e majorações dos salários²².

Perante este quadro, pode dizer-se que, entre os conceitos-chave ligados ao princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, o conceito de remuneração é, ainda assim, aquele sobre o qual o direito comunitário se tem desenvolvido de uma forma mais clara e abrangente.

Apesar de tudo, este conceito pode suscitar dificuldades na aplicação do princípio da igualdade remuneratória, quando conjugado com os conceitos de remuneração e de retribuição dos vários Estados Membros, designadamente se, ao nível das legislações nacionais, também tiver sido consagrado um princípio geral de igualdade em matéria remuneratória, que pode não ter exactamente o mesmo conteúdo. Neste caso, terá que ser assegurado o tratamento diferenciado dos problemas de discriminação remuneratória, quando essa discriminação tenha origem no sexo dos trabalhadores (caso em que as regras comunitárias deverão prevalecer,

¹² Está pois aqui em causa não apenas a tutela da retribuição mas a tutela daquilo que a doutrina designa como «remuneração» - sobre esta distinção, clássica entre os juslaboralistas, *vd*, por todos, A. MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1991, 717 e 721 ss.

¹³ Ac. TJ de 11 de Março de 1981, caso 69/80 (WORRINGHAM v. LOYDSBANK Ltd.).

¹⁴ Ac. TJ de 9 de Setembro de 1999, caso 281/97 (KRÜGER).

¹⁵ Ac. TJ de 21 de Outubro de 1999, caso C-333/97 (S. LEWEN e L. DENDA).

¹⁶ Ac. TJ de 17 de Maio de 1990, caso 222/61 (BARBER); Ac. TJ de 17 de Fevereiro de 1993, caso 173/91 (COMMISSION v. BELGIQUE); Ac. TJ de 9 de Fevereiro de 1999, caso C- 167/97 (REGINA v. SECRETARY OF STATE FOR THE HOUSE OF THE LORDS).

¹⁷ Ac. TJ de 4 de Junho de 1992, caso 360/90 (BÖTEL).

¹⁸ Ac. TJ de 13 de Julho de 1989, caso 171/88 (RINNER-KÜHN).

¹⁹ Ac. TJ de 13 de Fevereiro de 1996, caso 342/93 (GILLESPIE); Ac. TJ de 16 de Setembro de 1999, caso 218/98 (ABOULAYE).

²⁰ Ac. TJ de 19 de Novembro de 1998, caso 66/96 (H.PEDERSEN).

²¹ Ac. TJ de 9 de Junho de 1982, caso 58/81 (COMMISSION v. GRAND-DUCHÉ DU LUXEMBOURG).

²² Ac. TJ de 26 de Junho de 2001, caso 381/99 (S. BRUNHOFER v. BANK DER ÖSTERREICHISCHEN POSTPARKASSE AG).

com o conteúdo amplo que conferem, para este efeito, ao conceito de remuneração) ou quando tenha origem noutra factor²³.

As dificuldades de implementação do princípio suscitam-se pois, sobretudo, na articulação entre o conceito de remuneração desenvolvido, para este efeito, pelo direito comunitário, e os conceitos de remuneração desenvolvidos pelos sistemas jurídicos dos Estados Membros.

IV. Já a apreensão do conceito de *discriminação* para efeitos da garantia do princípio comunitário da igualdade remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual se afigura mais difícil em si mesma.

No que se refere a este conceito, as dificuldades decorrem, sobretudo, do significado amplo que a evolução do direito comunitário nesta área para ele viabilizou, com o reconhecimento, como práticas discriminatórias, das discriminações indirectas, a par das discriminações directas - art. 2º nº 1 da Dir. 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho²⁴.

²³ Exemplo das dificuldades de coordenação que assinalamos é o caso português, porque a nossa Constituição consagra um princípio geral de tutela da igualdade salarial e de proibição de discriminações salariais, com diversos fundamentos, *y compris*, o sexo - art. 59º nº 1 a) da CRP. Ora, sendo certo que, em aplicação deste princípio geral, os tribunais têm vindo a sustentar um conceito restrito de retribuição, sobretudo nos últimos anos - neste sentido, *vd*, entre outros, o Ac. STJ de 20/01/1993, CJ, 1993, I, 238, e o Ac. STJ de 8/02/1995, CJ, 1995, I, 267 - no caso de a discriminação remuneratória ter origem no sexo esta interpretação entrará em oposição com o direito comunitário, impondo-se, antes, um tratamento diferenciado. Para mais desenvolvimentos sobre este ponto em especial, *vd* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Directiva 75/117/CE em Portugal*, ROA, 1997, 159-181.

²⁴ Apesar de a primeira referência normativa directa ao conceito de discriminação indirecta apenas ter surgido na Directiva 76/207 não se suscitaram dúvidas quanto à inclusão desta forma de discriminação na tutela do direito à igualdade remuneratória, nos termos do art. 119º do Tratado de Roma, até porque, em concretização deste princípio, a Dir. 75/117 se referiu no seu art. 1º § 1º à «eliminação [...] de qualquer discriminação em razão do sexo» (sublinhado nosso). A jurisprudência comunitária confirmou ao longo dos anos, este entendimento amplo do conceito de discriminação, para efeitos de aplicação do princípio da igualdade remuneratória.

É que, embora o conceito de discriminação indirecta tenha sido amplamente tratado pela jurisprudência comunitária, em casos como JENKINS, BILKA, NIMZ, FREERS ou RINNER-KÜHN²⁵, entre outros, e tenha sido acolhido expressamente pelo art. 2º nº 2º da Dir. 97/80/CE, de 15 de Dezembro de 1997, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação fundada no sexo, é commumente reconhecido que se trata de uma forma de discriminação mais difícil de detectar e de prevenir, justamente porque resulta de factores aparentemente neutros do ponto de vista do género.

Ora, muitas discriminações remuneratórias com base no sexo são discriminações indirectas, pelo que as dificuldades da sua detecção e mesmo algumas flutuações que subsistem quanto ao conteúdo deste conceito²⁶ contribuem para dificultar a operacionalidade do princípio.

V. Os últimos conceitos operativos do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres e aqueles que parecem ser mais difíceis de delimitar são, contudo, o conceito de *trabalho igual* e, sobretudo, o conceito de *trabalho de valor igual*.

De acordo com a formulação do art. 141º nº 1 do TCE, a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres tem como pressuposto que os trabalhadores em questão estejam numa situação comparável, porque realizam um trabalho igual ou de valor igual - pretende-se, evidentemente, garantir a igualdade de tratamento relativamente a situações idênticas ou a que seja de atribuir valor equivalente, mas não a situações diversas. Assim, a verificação da existência de uma discriminação remuneratória pressupõe duas operações: uma operação destinada à determinação do valor das prestações laborativas em causa; e, uma vez feita a avaliação de cada uma das prestações, a comparação entre elas.

²⁵ Ac. TJ de 31 de Março de 1981, caso nº 96/80 (JENKINS), sobre igualdade e trabalho a tempo parcial; Ac. TJ de 13 de Maio de 1986, caso 170/84 (BILKA), sobre igualdade no acesso aos regimes profissionais de segurança social; Ac. TJ de 7 de Fevereiro de 1991, caso C-184/89 (H. NIMZ v. Freie und hanstadt Hamburg), Ac. TJ de 7 de Março de 1996, caso C-278/93 (E. FREERS e H. SPECKMANN v. Deutsches Bundespost), e Ac. TJ de 3 de Julho de 1989, caso 171/88 (I. RINNER-KÜHN v. FWW Spezialgebäudereinigung GmbH e Co. KG (todos sobre igualdade e trabalho a tempo parcial).

²⁶ Cfr., *infra*, Parte II, os entendimentos diversos subscritos pelos Parceiros deste Projecto justamente a propósito dos conceitos de discriminação directa e indirecta.

Ora, é esta avaliação das prestações laborativas, para efeitos da sua posterior comparação com outras prestações que se revela muito complexa e difícil de controlar do ponto de vista da igualdade, dada a heterogeneidade de critérios de avaliação possíveis e a fácil permeabilidade destes critérios a elementos que não são neutros do ponto de vista do género. E se estas dificuldades se fazem sentir quando estão em comparação prestações material ou formalmente idênticas, executadas por homens e por mulheres, elas são, evidentemente, acrescidas relativamente ao conceito de trabalho de valor igual, já que as prestações laborativas em comparação são, neste caso e por definição, material e formalmente diversas.

A dificuldade de concretização dos conceitos de trabalho igual e de trabalho de valor igual, para efeitos do preenchimento da condição de aplicação do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, foi reconhecida logo na Dir. 75/117/CEE, que, por esse motivo, estabeleceu duas exigências nesta matéria:

- a exigência de «...eliminação, no conjunto de elementos e condições de remuneração, de qualquer discriminação em razão do sexo» (art. 1º nº 1 *in fine*); e
- a exigência da neutralidade dos critérios de avaliação de funções em razão do sexo e o seu carácter comum aos trabalhadores masculinos e femininos, estabelecida no art. 1º nº 2, através da seguinte fórmula: «Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema deve basear-se em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e ser estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo».

Todavia, tem sido reconhecido que, constituindo estas exigências, porventura, o ponto-chave para a detecção e eliminação das discriminações remuneratórias entre homens e mulheres, elas são também as de mais difícil implementação prática - dificuldade essa que fica, afinal, patente, no *gap* salarial global entre os homens e as mulheres no espaço europeu, que persiste quase meio século depois da consagração do princípio da igualdade remuneratória, no Tratado de Roma.

VI. Apresentado o quadro das dificuldades de implementação prática do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, compreendem-se os esforços que, ao longo dos anos, têm sido empreendidos para promover a implementação prática deste princípio, através de aprovação de instrumentos jurídicos complementares e de acções diversas, tanto ao nível comunitário, como ao nível dos Estados Membros.

É neste contexto que surge o presente estudo, cuja metodologia apresentaremos de imediato.

3. O contexto, o objectivo e a metodologia deste estudo

I. O presente estudo foi-nos solicitado no âmbito do Projecto «Garantir os direitos em matéria de igualdade salarial», desenvolvido sob o Alto Patrocínio da Comissão Europeia, no quadro do Programa Comunitário «Igualdade Homens-Mulheres», e coordenado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Portugal). Trata-se de um Projecto desenvolvido em parceria com diversas outras instituições, públicas e privadas, de Portugal e de outros Estados Membros (no caso, instituições da Irlanda, da Itália, do Luxemburgo e da Noruega).

Inserir-se este estudo na primeira vertente do referido Projecto, que se destina à prossecução dos seguintes objectivos:

- 1) Apreciação dos sistemas jurídicos de alguns dos Estados Membros e, eventualmente, de outros Estados, em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres, na perspectiva de verificar a existência de soluções normativas e de boas práticas, que contribuam para promover a efectividade do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres no quadro da União Europeia.
- 2) Elaboração de um trabalho com os resultados do estudo realizado e, eventualmente, com a apresentação de recomendações normativas e/ou de boas práticas nesta área, que possam

constituir um contributo útil para aquela efectivação, tendo, designadamente, em conta, a próxima revisão da Dir. 75/117.

II. Sendo o Projecto no seio do qual se integra este estudo um projecto de parceria, naturalmente que o estudo que para ele empreendemos conta com os valiosos contributos dos Parceiros nacionais e transnacionais do Projecto e, envolveu, por conseguinte, um trabalho de coordenação científica daqueles contributos.

O trabalho que apresentamos é pois não apenas o resultado da nossa própria pesquisa legislativa, jurisprudencial e doutrinal, sobre o tema, nos sistemas jurídicos de alguns Estados Membros e de outros Estados, e das reflexões que essa pesquisa nos sugeriu, mas também o resultado da análise dos contributos que, para este efeito, foram solicitados aos Parceiros do Projecto, sem prejuízo de, como é evidente, a metodologia adoptada e as soluções propostas serem da nossa exclusiva responsabilidade.

III. O facto de o Projecto ser desenvolvido em parceria e o objectivo eminentemente prático e prospectivo que se propôs, em geral, e, em especial, quanto à valência na qual fomos chamados a colaborar, justificaram a orientação metodológica que seguimos na nossa pesquisa e que determinou a organização deste estudo em três partes:

- 1) Uma primeira parte, destinada a identificar as principais dificuldades de implementação prática do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres.
- 2) Uma segunda parte, destinada à análise de alguns sistemas jurídicos, na perspectiva de verificar até que ponto já existem soluções ou pistas que contribuam para a ultrapassagem daqueles problemas.
- 3) Uma terceira parte, na qual procuraremos apresentar algumas recomendações normativas e de boas práticas nesta matéria.

IV. Tendo em conta que o objectivo deste estudo foi procurar novas pistas normativas e definir boas práticas, capazes de contribuir para aumentar a efectividade do princípio comunitário da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho igual ou de valor igual, a primeira preocupação da nossa investigação foi, naturalmente, a

do diagnóstico da situação, procurando detectar os factores que podem estar na origem das dificuldades de implementação prática do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres no espaço europeu.

Para a elaboração deste diagnóstico foi fundamental a colaboração dos Parceiros nacionais e transnacionais deste Projecto, para além da consulta de outras fontes. Aproveitando a circunstância de os Parceiros integrarem instituições públicas e privadas e desenvolverem a sua actividade profissional em áreas diversas, lidando, por conseguinte, com esta temática em fases diferentes e com perspectivas, também elas, diversas, dirigimos aos Parceiros um questionário sobre esta temática (Anexo 1 a este trabalho), que teve como primeira grande área de incidência a pesquisa das principais causas da persistência de situações de discriminação e a identificação das maiores debilidades do sistema protectivo da igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

A primeira parte deste trabalho destina-se pois, exactamente, a dar conta desse diagnóstico, que foi viabilizado pelos contributos dos Parceiros deste Projecto. Estes contributos foram, naturalmente, anexados ao trabalho.

V. Elencadas as causas da discriminação remuneratória e identificadas as principais debilidades do sistema protectivo, daremos conta, numa segunda parte deste trabalho, dos resultados do estudo de direito comparado sobre esta matéria, que empreendemos, em consonância com o que nos foi solicitado.

Deve, todavia, ter-se em atenção que a análise que vamos apresentar não corresponde a uma apreciação global do conjunto dos aspectos desta temática, nem abrange, muito menos, o universo imenso e diversificado dos sistemas jurídicos dos Estados Membros. Estando o princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres consagrado na ordem jurídica comunitária e nos sistemas jurídicos dos Estados Membros, a sua análise extensiva e descritiva seria despicienda e, sobretudo, inadequada ao objectivo prático e prospectivo, de melhorar a efectividade do princípio em concreto, que domina este Projecto.

Em consonância com esse objectivo, privilegiámos, pois, uma apreciação em *picking* de várias soluções normativas e de boas práticas, que fomos detectando em vários sistemas jurídicos, dentro e fora do espaço europeu, e que nos pareceram passíveis de contribuir para ultrapassar os problemas de implementação do princípio da igualdade remuneratória, identificados na primeira parte do trabalho.

VI. Na terceira e última parte deste trabalho, procuraremos retirar algumas conclusões da análise feita, elencando possíveis áreas de intervenção normativa nesta matéria, apresentando sugestões normativas e, porventura, sugestões de boas práticas, em cada uma delas, que possam contribuir para a melhorar a efectividade do sistema protectivo em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres no quadro da União Europeia.

De novo, nesta parte do trabalho, as contribuições dos Parceiros do Projecto são de extrema valia, e, por isso, lhes faremos uma constante referência.

II - O DIAGNÓSTICO DO GAP: AS CAUSAS POSSÍVEIS PARA AS DIFICULDADES DE IMPLEMENTAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

1. Indicação de sequência

I. Como referimos na parte introdutória, o primeiro objectivo deste trabalho foi proceder ao diagnóstico das dificuldades de implementação prática do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, através da identificação das possíveis causas do *gap* salarial e da caracterização das situações de discriminação actualmente existentes.

Para prosseguir este objectivo e tendo em conta a índole prática e prospectiva deste trabalho, apoiámos essencialmente a nossa pesquisa nos valiosos contributos dos Parceiros nacionais e transnacionais deste Projecto.

Estes contributos resultam, sobretudo, das respostas a um questionário, cuja primeira parte se destinou a este diagnóstico e na elaboração do qual procurámos tirar o máximo partido das sinergias resultantes da circunstância de os vários Parceiros do Projecto lidarem com esta temática em fases diversas e com a perspectiva inerente às suas específicas qualificações técnicas e às funções que desempenham, que são também muito diversificadas.

Para este efeito, orientámos o questionário dirigido aos Parceiros para dois níveis de pesquisa, a que corresponderam dois grupos de questões:

- 1) Num primeiro nível de pesquisa, destinado a fazer sobressair as dificuldades sentidas na implementação prática do princípio, não apenas em termos genéricos, mas especificamente em relação às diversas áreas profissionais que lidam com esta matéria, dirigimos duas questões aos Parceiros:

- Quais as dificuldades sentidas na implementação deste princípio, na sua área de intervenção?
 - A que nível, ou níveis, situa estas dificuldades na sua experiência profissional?
- 2) Num segundo nível da pesquisa, destinado à caracterização da discriminação salarial entre mulheres e homens, dirigimos aos Parceiros quatro questões, sendo a primeira de caracterização geral e as restantes de âmbito mais circunscrito:
- Quais as razões da discriminação salarial entre homens e mulheres?
 - Como qualifica essas discriminações salariais, especialmente do ponto de vista de saber se são, sobretudo, discriminações directas ou indirectas?
 - Relativamente às discriminações salariais directas, situa-as a que nível remuneratório e porquê?
 - Relativamente às discriminações salariais indirectas, quais os factores que, de acordo com a sua experiência, mais contribuem para a discriminação?

II. A metodologia seguida permite-nos dividir esta parte do nosso estudo em três pontos. Assim, num primeiro ponto, procederemos à elencação das dificuldades apontadas pelos Parceiros na aplicação do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, tanto em termos genéricos como com reporte à área privilegiada de intervenção de cada Parceiro. Num segundo ponto, daremos conta da caracterização das situações de discriminação feita pelos Parceiros²⁷. Por último, procuraremos fazer uma avaliação de conjunto destas contribuições dos Parceiros, de modo a identificar aqueles que poderão ser os principais problemas na implementação prática do princípio, na actualidade.

²⁷ Estes pontos poderão ser cotejados nos Anexos a este estudo, relativos aos contributos dos Parceiros.

2. As dificuldades sentidas pelos Parceiros na implementação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres

2.1. Dificuldades apontadas pelos Parceiros na implementação do princípio, nas respectivas áreas de intervenção

I. O conjunto das respostas dos Parceiros a esta questão atesta a diversidade de opiniões sobre esta matéria, bem como os diferentes estádios em que o problema se coloca em vários Estados.

Assim, da análise das respostas obtidas sobressaem as seguintes distinções:

- a maioria dos Parceiros admite a existência de situações de discriminação remuneratória em razão do género, na sua área de intervenção, e elenca as dificuldades sentidas na aplicação do princípio; no entanto, alguns Parceiros afirmam não sentir quaisquer dificuldades ou consideram que o princípio é respeitado integralmente na sua empresa, no seu sector ou na sua área de intervenção;
- o nível a que o problema da igualdade remuneratória é equacionado em Portugal e nos sistemas de alguns Parceiros transnacionais é, também, diverso.

A constatação destas diferenças leva-nos a apresentar os resultados obtidos em resposta à questão que colocámos aos Parceiros, considerando separadamente três categorias de respostas:

- as respostas dos Parceiros nacionais que admitiram a existência de dificuldades na implementação do princípio e indicaram essas dificuldades;
- as respostas dos Parceiros que informaram não sentir quaisquer dificuldades ou não poderem responder;
- as respostas dos Parceiros transnacionais.

II. Em resposta à questão colocada, a maioria dos Parceiros reconheceu a existência de dificuldades de implementação do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres nas respectivas áreas de intervenção e indicaram alguns motivos dessas dificuldades. As principais dificuldades apontadas são as seguintes:

- a) Dificuldades na detecção das situações de discriminação indirecta, pelas seguintes razões:
 - falta de indicadores objectivos dessas situações (CIDM²⁸, CSM²⁹), bem como falta de elementos comparativos (CGTP³⁰);
 - falta de transparência dos critérios de avaliação de funções (*Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*³¹);
 - excesso de individualização dos complementos retributivos (*Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*); e
 - deficiência dos dados estatísticos sobre estas situações (*Office of the Director of Equality Investigations* da Irlanda)

- b) Dificuldades na concretização do conceito de «trabalho de valor igual», pela falta de critérios objectivos legais de integração desse conceito (DGCT³², IGT³³, CIDM, CSM, CEJ³⁴, uma associada da APG³⁵). Segundo alguns Parceiros, esta falta torna o conceito de trabalho de valor igual «totalmente inoperacional» (IGT, Anexo 2, p. 1); para outros parceiros (CGTP³⁶), mais do que uma «insensibilidade» dos operadores ao conceito de trabalho de valor igual, pode mesmo falar-se numa «oposição» a esse conceito, pela existência de uma «cultura [segundo a qual] o homem tem que ganhar mais do que a mulher».

²⁸ Anexo 3.

²⁹ O contributo do Conselho Superior da Magistratura para este estudo, apresentado pelo Meritíssimo Juiz-Secretário daquele órgão, Dr. Eduardo Miranda Santos Sapateiro (Anexo 5), foi prestado em nome pessoal e não reflecte qualquer posição oficial do CSM ou dos seus membros, de acordo com o entendimento do próprio autor sobre a forma como deveria contribuir para este Projecto. A referência que faremos neste estudo a este contributo, identificando-o, de forma, sucinta, como CSM, não precluye este entendimento.

³⁰ Anexo 10

³¹ Anexo 11.

³² Anexo 7.

³³ Anexo 2.

³⁴ Anexo 9.

³⁵ Anexo 6.

³⁶ Anexo 10, p. 1.

- c) Dificuldades de classificação e avaliação de funções, designadamente pelos seguintes motivos:
- inexistência de sistemas detalhados e rigorosos de classificação e de avaliação das funções, como condição prévia à garantia do princípio da igualdade remuneratória (*Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*)³⁷;
 - falta de um outro trabalhador concreto para a comparação, sobretudo nas pequenas empresas, considerando-se admissível, nesses casos, o recurso a um elemento comparativo meramente virtual, de índole estatística, ou a comparações com empresas da mesma área (CSM); e
 - dificuldades de apreensão das tarefas que integram os postos de trabalho em comparação, *verbi gratia* em razão da tendência crescente para a especialização técnica e quando intervêm modalidades de trabalho muito específicas, como o trabalho temporário, o trabalho no domicílio ou o tele-trabalho (CSM)
- d) Dificuldades decorrentes da designação das categorias dos trabalhadores em comparação ou mesmo da criação de categorias artificiais para efeitos de diferenciação salarial (CSM).
- e) Dificuldades decorrentes da diferente organização dos tempos de trabalho dos trabalhadores em comparação, *verbi gratia*, quando intervêm factores como a isenção de horário de trabalho, o trabalho nocturno ou por turnos, ou o trabalho a tempo parcial, que dificultam ainda mais a comparação (CSM; *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*).
- f) Outras dificuldades apontadas pelos Parceiros:
- falta de informação e falta de formação inicial e complementar sobre estas temáticas (CSM);
 - dispersão da legislação sobre a igualdade e inexistência de jurisprudência portuguesa nesta área, a que se soma a falta de

³⁷ Em apreciação desta matéria no Luxemburgo, este parceiro considera que os critérios de descrição das funções naquele país, designadamente ao nível das convenções colectivas de trabalho, são de âmbito limitado e de conteúdo vago, contendo classificações qualitativas demasiado sumárias e categorias profissionais em número insuficiente (Anexo 11, p. 1).

divulgação da jurisprudência comunitária, em suma, «falta de consciência jurídica nesta matéria» (CEJ, Anexo 9, p. 2).

III. Em posição diferente da que acabámos de expor, alguns Parceiros do Projecto consideraram não existirem dificuldades de implementação do princípio na sua área de actuação ou no seu âmbito empresarial.

Nesta linha de respostas encontramos, em primeiro lugar, a DGAT³⁸, que, a propósito da aplicação do princípio da igualdade remuneratória ao sector público, observou não sentir qualquer dificuldade na sua aplicação, nem relativamente aos vínculos de serviço público, nem nos vínculos resultantes do recurso à contratação laboral pelo Estado ou por entes públicos.

Neste mesmo grupo podemos integrar a maioria dos contributos do sector empresarial, que nos chegaram através da APG. Nas respostas a este questionário carreadas pela APG junto das entidades suas associadas (20 entidades), constantes do Anexo 6, foi largamente predominante o entendimento de que não se suscitavam dificuldades na implementação do princípio da igualdade remuneratória, bem como a afirmação da inexistência de discriminações remuneratórias na instituição respectiva (quinze respostas neste sentido e apenas três respostas indicando como maior dificuldade a detecção das situações de discriminação e duas referindo a dificuldade de determinação do conceito de trabalho igual ou de valor igual).

Numa linha um pouco diferente, outros Parceiros afirmaram não estarem aptos a responder à questão colocada. Neste sentido, a propósito da integração da temática da discriminação remuneratória no âmbito da sua actividade inspectiva, a IGMSST³⁹, considerou não poder fazer ainda uma avaliação completa das dificuldades encontradas na implementação do princípio da igualdade de remuneração pelo facto de as acções que tem desenvolvido nesta área se encontrarem ainda numa fase embrionária.

³⁸ Anexo 4.

³⁹ Anexo 8.

IV. Por último, as respostas dos Parceiros revelam que o problema da discriminação remuneratória entre mulheres e homens não se coloca actualmente nos mesmos moldes num sistema jurídico como o português ou noutros sistemas jurídicos.

Efectivamente, enquanto as respostas dos Parceiros nacionais do Projecto apontam, sobretudo, para as dificuldades sentidas na apreciação de situações de discriminação entre trabalhadores individualizados, os contributos de alguns Parceiros transnacionais revelam um estágio diverso na evolução do processo de implementação do princípio da igualdade remuneratória nos seus próprios países.

Nesta segunda linha, na resposta ao questionário elaborada pelos serviços do *Gender Equality Ombudsman in Norway*⁴⁰ foi indicada como maior dificuldade na implementação do princípio da igualdade de remuneração não a sua aplicação a casos de discriminação de trabalhadores concretos (este parceiro referiu a regularidade das denúncias deste tipo de situações junto do *Gender Equality Ombudsman* e a experiência do *Ombudsman* na resolução deste tipo de casos⁴¹), mas a sua aplicação a grupos ou categorias profissionais, pela dificuldade de definir critérios de concretização do conceito de trabalho de valor igual, que permitam comparar grupos profissionais predominantemente femininos e grupos profissionais predominantemente masculinos⁴².

Observa este parceiro que as diferenças salariais entre estes grupos não são difíceis de detectar, devido à tendência de segregação do mercado de trabalho norueguês, em função do género, mas são de resolução muito difícil, pela inexistência de regras legais que concretizem o conceito de trabalho de valor igual nestas situações⁴³.

⁴⁰ Anexo 13.

⁴¹ Segundo dados fornecidos por este parceiro do Projecto, o *Ombudsman* recebe anualmente entre 10 a 15 queixas relativas a discriminação remuneratória.

⁴² Os exemplos dados por este parceiro são, quanto aos grupos profissionais predominantemente femininos, os trabalhadores do sector da enfermagem e de outros sectores ligados à saúde, e, quanto aos grupos profissionais predominantemente masculinos, os engenheiros e os técnicos.

⁴³ Este parceiro dá, todavia, conta de um projecto do *Ministry of Children and Family Affairs*, actualmente em curso, que pretende desenvolver um método de determinação do valor de diferentes funções ou categorias profissionais.

2.2. Nível ou níveis das dificuldades encontradas na implementação do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, na área específica de intervenção dos Parceiros

I. Relativamente a esta questão, destinada a concretizar melhor as dificuldades enunciadas pelos Parceiros em resposta à primeira pergunta, os Parceiros apontaram os seguintes factores de dificuldade de tratamento das situações de discriminação:

- a) Dificuldades na interpretação e na aplicação das normas legais sobre esta matéria (CSM, *Gender Equality Ombudsman in Norway*, *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*). Os Parceiros imputaram este factor aos seguintes motivos:
 - redacção deficiente ou carácter vago das normas (CSM);
 - falta de conhecimento dessas normas, por se encontrarem disseminadas por várias fontes (CSM); e
 - falta de informação e de formação dos representantes dos trabalhadores sobre as garantias existentes (*Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*).
- b) Dificuldade de interpretação das cláusulas das convenções colectivas nesta matéria (*Gender Equality Ombudsman in Norway*).
- c) Dificuldades na detecção das situações de discriminação (DGCT, *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*, IGT, CGTP, CSM, *Gender Equality Ombudsman in Norway*). Os Parceiros imputaram esta dificuldade aos seguintes motivos:
 - ausência de denúncias dessas situações, quer pelas trabalhadoras, por receio de retaliações do empregador (DGCT, *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*), quer pelos seus representantes (IGT);
 - falta de sensibilidade dos sindicatos, inspectores, advogados, magistrados do Ministério Público e magistrados judiciais (CSM, CGTP).

- d) Dificuldades na implementação do princípio na negociação colectiva, que os Parceiros imputam aos seguintes motivos:
- ao facto de o problema da discriminação não ser detectado, ou não ser considerado prioritário pelos Parceiros sociais (CSM, uma associada da APG, *Gender Equality Ombudsman in Norway*, *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*);
 - nos sistemas em que a matéria da igualdade constitui objecto obrigatório da negociação colectiva (como nos relata o *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*, com referência ao sistema jurídico daquele país), ao facto de esta obrigação não ser, muitas vezes, cumprida;
 - ao facto de as mulheres terem uma fraca representatividade nas cúpulas das associações que negociam as convenções colectivas (*Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*).
- e) Dificuldades ao nível da fiscalização pública da actuação das empresas neste domínio, que os Parceiros imputam aos seguintes motivos:
- falta de sensibilidade dos serviços inspectivos em relação ao tema das discriminações salariais (IGT⁴⁴, CGTP⁴⁵);
 - circunstância de os serviços inspectivos terem, até há pouco tempo, privilegiado outras áreas (IGMSST);
 - falta de competência específica dos serviços inspectivos nesta área (*Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*).
- f) Dificuldades ao nível judicial, em três planos:
- ausência ou número insignificante de acções judiciais propostas sobre estas matérias (CSM, CEJ, *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*)⁴⁶;

⁴⁴ Na sua contribuição para este estudo, a IGT refere expressamente: «A Inspecção do Trabalho só despertou para o assunto em 1999...» (Anexo 2, p. 2). O facto é, só por si, elucidativo se pensarmos que o sistema jurídico português consagra o princípio da igualdade remuneratória na Constituição, desde 1976, e tem, desde 1979, um quadro legal abrangente de tutela das situações de discriminação.

⁴⁵ Anexo 10.

- dificuldade de detecção dos problemas de discriminação em sede da acção judicial (CIDM, CSM, CEJ, *Gender Equality Ombudsman in Norway*);
- dificuldades de prova das situações de discriminação em juízo (CIDM, CSM, CEJ, *Gender Equality Ombudsman in Norway*), imputadas, por alguns Parceiros, à complexidade desta prova (CSM), e, por outros, ao facto de as discriminações serem sobretudo indirectas (DGCT). A propósito das dificuldades de prova, o *Office of the Director of Equality Investigations* compara o número de processos laborais ganhos pelos trabalhadores com fundamento em questões de igualdade e noutras questões laborais e, verificando que a percentagem de vitórias em acções propostas com outros fundamentos é superior, apesar da tutela legal acrescida dos direitos relativos à igualdade e não discriminação, conclui que há uma aparente maior dificuldade de merecimento das questões de discriminação⁴⁷.

⁴⁶ Em nota não completamente coincidente com este reconhecimento da ausência ou do número insignificante de queixas ou de acções judiciais em matéria de igualdade remuneratória, assinalado pela maioria dos Parceiros do Projecto, mas que é, em todo o caso, pouco conclusiva, veja-se o contributo do *Office of the Director of Equality Investigations* (Anexo 12): este parceiro dá conta da tendência para o aumento do número de casos relativos a discriminação salarial, entre os anos de 1994 e 1999, na Irlanda, mas observa que esta tendência registou uma inversão nos anos de 2000 e 2001, e chama a atenção para o facto de a primeira tendência referida poder estar inflacionada artificialmente pelo diferente critério seguido na compatibilização dos casos.

⁴⁷ Anexo 12, p. 2.

2.3. Apreciação

I. O conjunto dos contributos dos Parceiros relativamente às dificuldades de implementação do princípio da igualdade remuneratória entre trabalhadoras e trabalhadores permite retirar as seguintes conclusões para o diagnóstico da situação actual nesta matéria:

1. O reconhecimento da existência de situações de discriminação remuneratória entre mulheres e homens é maioritário, mas não unânime entre os Parceiros; designadamente, os representantes do empregadores e do sector público da economia não admitiram a existência dessas situações nas respectivas áreas.

Prima facie, esta constatação indicia que o problema não se verifica com a mesma acuidade em todos os sectores económicos. Todavia, o facto de os associados da APG representarem empresas dos mais diversos sectores económicos, por um lado, e, por outro lado, o cotejo da resposta dada a esta questão em concreto com as respostas dos mesmos Parceiros às questões seguintes (relativamente às quais acabaram por identificar práticas discriminatórias, ainda que nem sempre reportadas directamente à sua empresa ou sector económico) revela, que, mais do que uma efectiva ausência de discriminações nos sectores indicados, pode estar em causa uma falta de visibilidade deste problema, que decorre do facto de, na maior parte dos casos, as discriminações não serem evidentes ou mesmo de não serem intencionais. Na verdade, parece decorrer de algumas respostas um entendimento um pouco restritivo do princípio da igualdade (*verbi gratia*, a sua recondução à valência da igualdade de oportunidades), que tem como consequência a falta de consciência de alguns Parceiros de que certas práticas produzem resultados discriminatórios, apesar de serem aparentemente neutras em razão do género.

Em qualquer dos casos, esta conclusão pode aconselhar a intervenção normativa ou o incentivo de boas práticas no sentido de aumentar a visibilidade do princípio e de esclarecer sobre o seu conteúdo.

2. Pelo menos em Portugal, é reconhecido que o problema da discriminação salarial entre mulheres e homens não foi, até há pouco tempo, considerado prioritário pelos serviços públicos de inspecção - veja-se, neste sentido, a resposta dada pela IGMSST⁴⁸. Tendo em conta a importância formalmente reconhecida ao princípio, tanto ao nível do direito comunitário, como ao nível do direito nacional, e, neste nível, tanto em sede constitucional como por imposição da lei, desde há décadas, a conclusão não pode deixar de causar preocupação.

Esta verificação pode justificar actuações de sensibilização para esta temática, junto dos serviços com competência nesta área.

3. Relativamente às dificuldades de implementação do princípio, apontadas pelos Parceiros, salientamos dois pontos de carácter geral: o facto de essas dificuldades terem sido reconhecidas pela maioria dos Parceiros; e o facto de essas dificuldades terem um carácter muito heterogéneo.

Parece-nos de salientar, em primeiro lugar, o facto de as dificuldades de implementação do princípio serem notadas por Parceiros que lidam com esta temática em perspectivas e em momentos muito diversos (magistrados, serviços de inspecção, empresas e responsáveis do sector público, bem como organizações directamente vocacionadas para a área da igualdade, como as instituições de defesa dos direitos das mulheres). Este facto demonstra que o princípio é genericamente considerado de aplicação difícil pelos sujeitos e pelas entidades e instituições que com ele lidam.

Por outro lado, a heterogeneidade das dificuldades apontadas pelos Parceiros comprova que essas dificuldades acompanham todas as fases do processo de implementação do princípio - como decorre do exposto, o princípio passa despercebido nas fontes, é facilmente desrespeitado aquando do estabelecimento das condições de trabalho nos instrumentos de regulamentação colectiva ou em sede empresarial, passa também despercebido aos serviços de inspecção pela dificuldade de detecção das situações de discriminação, e é de difícil imposição em sede judicial, pela falta de iniciativa processual dos interessados, pelas

⁴⁸ *Supra*, ponto 2.1.III.

dificuldades de prova e pela fraca sensibilidade dos magistrados a esta matéria. Não nos parecendo assim possível identificar um momento ou uma zona de particular vulnerabilidade no processo de implementação do princípio, mas sobressaindo antes uma vulnerabilidade geral, somos levados a concluir que qualquer intervenção no sentido de aumentar a efectividade do princípio deverá ser multidireccionada, de modo a cobrir essas diversas zonas.

II. Comprovadas as dificuldades de implementação do princípio da igualdade remuneratória, resta apreciar a caracterização das situações de discriminação feita pelos Parceiros. É o que faremos no ponto seguinte.

3. A caracterização da discriminação remuneratória entre mulheres e homens pelos Parceiros

3.1 Razões da discriminação remuneratória entre mulheres e homens apontadas pelos Parceiros

I. A análise das respostas a esta questão permitiu isolar os seguintes motivos para as discriminações remuneratórias entre mulheres e homens, na óptica dos Parceiros:

- a) Razões estruturais/culturais relativas à organização geral da sociedade segundo o *paradigma masculino* (DGCT, IGT, CIDM, CSM, sete associadas da APG, *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*), estigmatizada na ideia tradicional de que «ao homem cabe o trabalho remunerado e à mulher o trabalho não remunerado» (CIDM, Anexo 3, p. 1), ou, na expressão do *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg* (Anexo 11, p. 3), «...il est trop souvent fait l'amalgame femme et famille, homme et vie professionnelle et publique»).

A este estigma cultural e social inerem várias consequências, também referidas pelos Parceiros na justificação das discriminações remuneratórias em razão do género:

- disparidades no nível de escolaridade feminino e masculino (DGCT) e menor qualificação da mão de obra feminina (uma associada da APG);
 - o reconhecimento de actividades profissionais tipicamente masculinas e tipicamente femininas (DGCT);
 - a valorização do trabalho masculino tradicionalmente superior à valorização do trabalho feminino (CSM, IGMSST, *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*), e a tradicional identificação do homem como o «sustento económico» da família (*Gender Equality Ombudsman in Norway*).
- b) O facto de a conjugação da vida profissional com a maternidade e assistência à família ser, quase sempre, assegurada pelas mulheres (DGCT, CSM, IGMSST, maioria dos associados da APG - 15 associados nos 20 que responderam ao questionário - *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*). Por inerência a este factor, alguns Parceiros apontaram ainda dois outros factores:
- o facto de as mulheres terem tendencialmente carreiras profissionais mais curtas ou descontinuadas (*Office of the Director of Equality Investigations*)⁴⁹;
 - a ideia de que os trabalhadores do sexo masculino têm maior disponibilidade de tempo ou maior capacidade de trabalho (cinco associados da APG).
- c) Eventuais exigências de mercado, que levam à melhor remuneração de actividades profissionais maioritariamente masculinas (DGCT).
- d) Inefectividade das normas legais existentes nesta matéria (DGCT, IGT).
- e) Falta de informação dos trabalhadores sobre os direitos que lhes assistem em matéria de discriminação salarial e sobre as

⁴⁹ Segundo dados carreados por este Parceiro, na Irlanda este facto faz com que a carreira das mulheres tenha, em média, 6 anos a menos do que a dos homens (Anexo 12, p. 1).

instâncias a que devem recorrer e como devem fazê-lo em caso de tratamento discriminatório (DGCT).

- f) Inexistência de um processo de negociação colectiva eficaz e desactualização dos instrumentos de regulamentação colectiva em vigor (IGT).
- g) Insuficiência dos sistemas de avaliação do desempenho profissional nas empresas (IGT)
- h) «Interiorização», por parte dos sujeitos laborais, da ideia de que a desigualdade salarial é, apesar de tudo, «um mal menor» (IGT, CGTP).

II. Como decorre do exposto, também as razões apontadas pelos Parceiros apresentam um carácter heterogéneo, o que reforça a ideia, explicitada anteriormente, de que qualquer intervenção nesta área terá que ser multidireccionada.

3.2. Índole predominantemente directa ou indirecta das discriminações remuneratórias

I. As respostas a esta pergunta dividiram os Parceiros, mas, do nosso ponto de vista, esta divisão tem origem no diferente entendimento dos próprios conceitos de discriminação directa e de discriminação indirecta. Estas respostas terão, assim, que ser compreendidas em consonância com aqueles entendimentos.

II. Assim, entenderam que a maioria das discriminações salariais eram de natureza indirecta a DGCT, a IGT, a CGTP, a CIDM, a IGMSST, a maioria das associadas da APG (catorze num total de vinte, que responderam ao questionário), e o *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*. Deve ter-se em atenção, todavia, que algumas destas respostas assentam num conceito de discriminação directa reportado apenas às diferenças retributivas para um mesmo trabalho - ou seja, um entendimento restritivo do conceito de discriminação directa.

Assim, nesta linha, a DGCT reconduziu os problemas de discriminação remuneratória que identificou como mais importantes (i.e., os problemas de discriminação relativa a complementos salariais, conexos, designadamente, com situações relativas à maternidade) a práticas de discriminação indirecta. E, na mesma linha, a IGT referiu que as discriminações salariais directas não tinham praticamente significado, mas incluiu no âmbito das práticas de discriminação indirecta as práticas discriminatórias de subvalorização das «profissões essencialmente femininas»⁵⁰.

Já o CSM entendeu que a resposta dependia dos sectores produtivos, observando-se discriminações remuneratórias directas em sectores como a agricultura, e discriminações indirectas noutros sectores.

III. Noutra linha, os Parceiros que perfilharam um significado amplo para o conceito de discriminação directa, pronunciaram-se no sentido da prevalência das discriminações salariais directas, mas aplicaram este conceito, por exemplo, a diferenças salariais resultantes da valorização diferente de categorias e grupos profissionais maioritariamente femininos ou maioritariamente masculinos, mas correspondentes a trabalho de valor igual - é o que resulta, por exemplo, da contribuição do *Gender Equality Ombudsman in Norway*.

3.3. Caracterização das discriminações salariais directas / nível remuneratório de incidência

1. Para procurarmos obter uma melhor caracterização das práticas discriminatórias directas, interrogámos os Parceiros sobre a incidência prevalente dessas práticas, na remuneração de base, nas remunerações complementares ou noutras prestações retributivas a cargo do empregador (por exemplo, subsídios de refeição, de produtividade, de assiduidade, prémios, etc...), ou ainda numa conjugação destes dois factores.

⁵⁰ (Anexo 2, p. 2). Este parceiro incluiu ainda no âmbito das práticas de discriminação indirecta a discriminação decorrente do exercício dos direitos ligados à maternidade e à assistência à família.

II. Entenderam que as discriminações salariais directas se situam tanto ao nível da retribuição como ao nível de outras prestações complementares os seguintes Parceiros: CGTP, CIDM, CSM (embora considerando que as discriminações directas são, apesar de tudo, menores, pela mais fácil detecção e controlo), alguns associados da APG (2), e o *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*.

Entenderam que as discriminações salariais directas se situam, sobretudo, embora não exclusivamente, ao nível de outras prestações retributivas a cargo do empregador que não a retribuição, como subsídios de refeição e prémios, a DGCT, a IGMSST e o CEJ, bem como sete associados da APG.

III. Como decorre do exposto, não é possível retirar do conjunto das respostas obtidas uma inclinação maioritária dos Parceiros sobre o nível de incidência das práticas de discriminação directa. Desta forma, concluímos que estas práticas podem incidir incidem tanto na remuneração de base como noutros complementos retributivos.

3.4. Caracterização das discriminações salariais indirectas / factores desencadeadores

I. Para procurarmos obter uma melhor caracterização das discriminações remuneratórias indirectas, questionámos ainda os Parceiros sobre as respectivas motivações.

Nas suas respostas, os Parceiros apontaram diversos factores desencadeadores deste tipo de discriminação. Deve, todavia, salientar-se que alguns destes factores foram considerados de incidência geral, enquanto outros foram considerados, por alguns Parceiros, como mais relevantes em determinadas categorias ou sectores profissionais.

II. Com esta prevenção, foram situados na origem das discriminações salariais indirectas os seguintes factores:

- a) Situação familiar dos trabalhadores e, designadamente, o facto de a conciliação e a assistência à família, serem, sobretudo, asseguradas pelas mulheres (DGCT, IGT, CIDM, CSM, CEJ, CGTP e a maioria dos associados da APG (15, nos 20 que responderam ao questionário), bem como o *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg* - considerado pelos Parceiros como um factor de discriminação com incidência geral.
- b) Maternidade (DGCT, IGT, CIDM, CSM, CGTP, CEJ, e a maioria dos associados da APG (15, nos 20 que responderam ao questionário), bem como o *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*) - considerado pelos Parceiros como um factor de discriminação de incidência geral.
- c) Tendência para a menor valorização das profissões essencialmente femininas (IGT, CSM, IGMSST, CGTP)⁵¹ - considerado pelos Parceiros como um factor de discriminação de incidência geral.
- d) Em associação com o factor anterior, a forte segmentação do mercado de trabalho entre homens e mulheres (*Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg*) - considerado por este Parceiro como um factor de discriminação de incidência geral. Também a CGTP se referiu a este factor.
- e) O facto de os critérios de promoção dos trabalhadores valorizarem elementos mais fáceis de atingir pelos trabalhadores de um sexo (CIDM, duas associadas da APG) - considerado por estes Parceiros como um factor de discriminação com incidência geral; já outros Parceiros (DGCT, CSM, CEJ) entenderam que este factor era relevante, sobretudo, em alguns sectores profissionais.
- f) A integração formal dos trabalhadores dos dois sexos em categorias diferentes, aquando da celebração dos contratos de trabalho (IGMSST, CEJ), designadamente associada à existência de categorias profissionais predominantemente femininas (IGMSST⁵²) - considerado pelos Parceiros como um factor de

⁵¹ De notar, todavia, que Parceiros como o *Gender Equality Ombudsman in Norway* valorizaram este tipo de factores como indicadores de discriminação directa, *verbi gratia*, pelo seu reflexo directo na discriminação salarial entre grupos de trabalhadores pertencentes a categorias profissionais maioritariamente femininas ou masculinas.

⁵² Este parceiro ligou o reconhecimento de categorias profissionais predominantemente femininas às funções envolvendo tarefas que exigem habilidade manual ou que se referem à organização - Anexo 8.

discriminação com uma incidência particular em certas áreas profissionais.

3.5. Apreciação

I. O conjunto dos contributos dos Parceiros relativamente à caracterização das situações de discriminação existentes e respectivas motivações permite retirar as seguintes conclusões para o diagnóstico da situação actual nesta matéria:

1. Quanto aos motivos subjacentes às práticas discriminatórias, verifica-se que as discriminações remuneratórias têm origem numa conjugação de factores muito heterogéneos, tanto quanto à sua natureza (factores sociológicos e económicos, mas também factores legais e administrativos), como quanto ao momento em que se verificam (a discriminação pode ter origem durante a execução do contrato ou num momento anterior à celebração do mesmo, em sede de fixação das categorias profissionais nos instrumentos de regulamentação colectiva, ou por força da segmentação tradicional do mercado de emprego).
Esta conjugação de factores torna estas discriminações particularmente complexas e aconselha a que qualquer intervenção normativa ou difusão de boas práticas neste domínio tenha presente as múltiplas interacções deste fenómeno.
2. Alguns dos factores indicados pelos Parceiros são particularmente propiciadores de práticas de discriminação remuneratória indirecta - assim, por exemplo, a maternidade e a situação familiar das trabalhadoras, ou outras interrupções da carreira por motivos familiares. Este facto evidencia a importância da conexão entre o direito à igualdade remuneratória e o direito à conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar.
3. O entendimento dos conceitos de discriminação directa e de discriminação indirecta não é unânime entre os Parceiros e condiciona a qualificação que fazem de certas práticas

discriminatórias, pelo que poderá ser aconselhável a clarificação destes conceitos.

4. As discriminações remuneratórias incidem tanto sobre a remuneração de base como sobre os complementos retributivos. Todavia, neste último caso nem sempre há a consciência, por parte de alguns Parceiros, de que existe uma prática discriminatória.
5. As referências recorrentes dos Parceiros à «inefectividade» da lei, ao carácter impreciso de alguns conceitos operativos nesta área - designadamente o conceito de «trabalho de valor igual» - bem como a dificuldade, acima referida, de apreensão dos conceitos de discriminação directa e indirecta, apontam para a necessidade de uma intervenção normativa ou da promoção de boas práticas no sentido de concretizar melhor alguns conceitos operativos-chave nesta área.
6. As referências recorrentes dos Parceiros às discriminações decorrentes da negociação colectiva, designadamente no que se refere à descrição das categorias profissionais nas convenções colectivas, e o reconhecimento de algum desinteresse dos negociadores colectivos por esta temática, aconselha uma intervenção normativa ou a promoção de boas práticas no sentido de normalizar a ponderação destas matérias pelos parceiros sociais em sede de negociação colectiva.
7. As referências às tendências de segmentação do mercado de trabalho, com as inerentes consequências discriminatórias, que resultam da menor valorização do trabalho nos sectores maioritariamente femininos, obriga a uma reflexão particularmente cuidada sobre o conceito de trabalho de valor igual, que constitui o principal instrumento de combate a estas discriminações.
8. As referências dos Parceiros à falta de informação dos trabalhadores (bem como de outros operadores desta matéria) sobre os direitos existentes nesta matéria e sobre as normas jurídicas aplicáveis, aconselhariam à promoção de boas práticas nas empresas, entre as associações sindicais e junto dos tribunais no sentido da sensibilização para esta temática.
9. Por último, as referências às dificuldades de implementação do princípio ao nível judicial (quer na propositura das acções, quer no seu vencimento, pelas dificuldades de prova) aconselham a uma reflexão sobre a possibilidade de melhorar as regras do ónus

da prova e as normas de processo em ordem a aumentar a efectividade do princípio.

4. Conclusões: diagnóstico sobre a situação actual relativa à implementação do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens e identificação das principais áreas problemáticas desse princípio

I. Chegados a este ponto do nosso estudo, podemos já estabelecer algumas conclusões para o diagnóstico da actual situação relativa à implementação do princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens, desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual.

A nosso ver, a análise feita viabiliza uma conclusão geral e a identificação de várias áreas problemáticas específicas no seio do princípio da igualdade remuneratória.

II. A conclusão geral é, naturalmente, a da confirmação das dificuldades de implementação prática do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores desenvolvendo um trabalho igual e de valor igual. Apesar do valor eminente que lhe é reconhecido, no direito comunitário e na maioria dos sistemas jurídicos dos Estados da União Europeia, o princípio tem uma efectividade limitada; e, embora com matizes diversos, os problemas de implementação são comuns a Estados de características económicas e de tradições sócio-culturais diferentes no quadro da União.

III. Para além deste diagnóstico geral, que confirma os resultados de estudos anteriores sobre esta matéria, de que demos conta na parte introdutória do nosso trabalho, a análise que acabamos de fazer introduz um elemento de mais valia neste debate.

É que o conjunto das respostas às várias questões apresentadas pelos Parceiros permite-nos também identificar as áreas mais problemáticas para a implementação do princípio.

A nosso ver, as principais áreas problemáticas do princípio que podem ser isoladas a partir dos contributos dos Parceiros são as seguintes:

- 1) Problemas de visibilidade do princípio da igualdade remuneratória
- 2) Problemas de clarificação do conteúdo dos conceitos operativos do princípio, com destaque para os conceitos de discriminação directa e indirecta e para o conceito de trabalho de valor igual
- 3) Problemas de prova das situações de discriminação e outros problemas processuais conexos
- 4) Problemas sociológicos/culturais relativos à repartição tradicional dos papéis sociais entre homens e mulheres

IV. A primeira grande área problemática do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens tem a ver com a falta de visibilidade do próprio princípio no seio do sistema jurídico.

Deve ter-se em atenção que esta falta de visibilidade é observada nos vários sectores e atinge as múltiplas entidades que lidam com esta temática. Assim:

- quanto às empresas e em relação a alguns serviços públicos, observa-se uma certa falta de consciência relativamente ao carácter discriminatório de algumas práticas;
- quanto aos trabalhadores e aos seus representantes na negociação colectiva, o problema das discriminações remuneratórias em razão do género é considerado como um mal menor e reconhece-se que a fraca representatividade das mulheres nas instâncias decisórias da negociação colectiva torna a questão ainda menos visível a este nível;
- quanto aos serviços inspectivos públicos, reconhece-se que o problema não foi até há pouco tempo ou não é ainda considerado prioritário, e reconhece-se também que a acção dos próprios serviços é dificultada pela falta de competências específicas nesta matéria;
- por último, quanto às instâncias judiciais, é referida a sua fraca sensibilidade a esta temática.

Desta forma, as acções que possam aumentar a visibilidade do princípio poderão constituir um primeiro campo de intervenção normativa ou de promoção de boas práticas, que contribua para aumentar a efectividade do próprio princípio.

V. Uma segunda área problemática na implementação do princípio da igualdade remuneratória é de índole eminentemente técnica, e tem a ver com os conceitos operativos-chave do próprio princípio. Como verificámos, os Parceiros imputam ao carácter vago ou impreciso de alguns destes conceitos a as dificuldades de detecção e de prova das situações de discriminação.

Parecem particularmente difíceis de integrar os conceitos de discriminação directa e indirecta e, *maxime*, o conceito de trabalho de valor igual. Acresce que, relativamente a este último, a integração do seu conteúdo passa por duas operações sucessivas (a operação de classificação das funções e a escolha de critérios de comparação dessas funções) que são, por si próprias, difíceis de controlar do ponto de vista da neutralidade em função do género.

Uma segunda área de intervenção normativa nesta matéria poderá pois ser a do aumento da operacionalidade destes conceitos, através da melhor integração dos respectivos conteúdos.

VI. A terceira área problemática do princípio, que a análise feita nos permite isolar, tem a ver com as dificuldades processuais inerentes a este princípio e foi particularmente evidenciada pelos parceiros do Projecto que actuam ao nível judicial e que deram conta do número insignificante de acções propostas em matéria de igualdade (elemento de particular gravidade no caso português, mas também referido por Parceiros de outros países) e da dificuldade de vencimento dessas acções, designadamente pelas dificuldades de prova.

Ora, é reconhecido que a litigiosidade relativa a determinado direito, garantia, ou instituto jurídico prova, até certo ponto, a vitalidade desse mesmo direito ou instituto, ao passo que a falta de litigiosidade tanto pode indiciar um alto nível de cumprimento das normas, como uma descrença generalizada na capacidade do sistema jurídico para promover o seu cumprimento coativo... Em particular, no caso português, perante o conhecimento público do número de casos de tratamento remuneratório discriminatório em razão do sexo existentes, tememos que a ausência de processos judiciais indicie a segunda alternativa.

Uma terceira área de intervenção normativa nesta matéria poderá pois ser a da facilitação das regras processuais aplicáveis a estes casos.

VII. Por último, cremos que as respostas dos Parceiros ao questionário permitem identificar uma última área problemática para a implementação do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens: a inequívoca ligação dos sistemas de avaliação de funções e de cálculo da remuneração a alguns estigmas sociais de grande tradição.

Destes estigmas sociais, parecem-nos de particular relevo nesta matéria os seguintes:

- a sobrevalorização, nas profissões, dos factores mais fáceis de atingir por trabalhadores do sexo masculino do que por trabalhadores do sexo feminino, que se reflecte directamente nos critérios de avaliação das funções;
- a tradicional segregação do mercado de emprego em função do género, que é, por si só, um factor de discriminação, mas que, conjugada com o factor anterior, ganha um peso superior, sendo fonte de situações de discriminação remuneratória entre diferentes categorias de trabalhadores;
- a tradicional assunção das tarefas familiares pelas mulheres ainda que sejam trabalhadoras, que se reflecte nos sistemas remuneratórios, designadamente dificultando o acesso a complementos remuneratórios pensados para relações de trabalho típicas, em termos de continuidade da carreira e de tempo integral⁵³.

Sendo certo que esta área é, porventura, a mais difícil de atacar, pelo carácter extra-jurídico destes factores, parece-nos muito importante tê-la em consideração porque estes factores se repercutem directamente em aspectos que, esses sim, já podem ser objecto de intervenção normativa - como os relativos aos critérios de avaliação das funções, ao conceito de trabalho de valor igual ou à forma como se encontra organizado o sistema jurídico no que toca à protecção da maternidade e à assistência à família.

Deste modo, poderá justificar-se uma linha reflexiva também neste domínio, que deverá ponderar até que ponto a promoção de boas práticas ou a introdução de novas normas no que se refere aos critérios de avaliação de funções, à concretização do conceito de trabalho de valor igual ou ainda à promoção da repartição mais equilibrada das tarefas inerentes à vida familiar entre os trabalhadores de ambos os sexos (y

⁵³ Sobre este conceito de trabalho típico, *vd* M. R. PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho cit.*, 537 ss.

compris as exigidas pela maternidade e pela paternidade) podem contribuir para inverter os paradigmas tradicionais de repartição dos papéis sociais que estão na base da discriminação.

VIII. A conclusão geral a que chegámos exige uma reflexão sobre a possibilidade de encontrar novas soluções normativas ou de promover boas práticas, que permitam aumentar o grau de efectividade do princípio em concreto. A identificação das áreas mais problemáticas para a implementação do princípio, que acabamos de fazer, permitirá balizar essa reflexão.

É esta reflexão que nos ocupará nos próximos capítulos deste trabalho. Para esse efeito, começaremos por passar em revista soluções normativas já desenvolvidas por alguns sistemas jurídicos, com o objectivo de aumentar a efectividade do princípio, e apresentaremos, de seguida, algumas recomendações normativas e de boas práticas com esse mesmo objectivo.

III - A EFECTIVIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS EM ALGUNS SISTEMAS JURÍDICOS

1. Indicações metodológicas e sequência

I. Esta parte do nosso estudo destina-se a verificar até que ponto os Estados Membros da União Europeia ou outros Estados já desenvolveram soluções normativas e boas práticas, capazes de contribuir para melhorar a efectividade do sistema jurídico, no que toca à implementação prática do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual.

II. Como observámos na parte introdutória deste trabalho, a análise que vamos empreender não tem pretensões de exaustividade, nem muito menos pretende reconstituir o complexo de normas que, nos diversos países, desenvolvem o princípio comunitário da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, porque não é esse o objectivo do estudo.

Pretendendo-se contribuir para melhorar a efectividade do princípio da igualdade remuneratória em concreto, a metodologia que vamos seguir assenta numa análise transversal e em *picking* de diversos sistemas jurídicos, que permitirá verificar até que ponto os Estados foram já capazes de desenvolver soluções para ultrapassar os problemas colocados por este princípio, que isolámos na fase anterior do estudo.

Antes de entrarmos nesta análise faremos apenas algumas observações de carácter geral, que nos foram suscitadas pela apreciação panorâmica dos sistemas jurídicos de alguns Estados comunitários e que, a nosso ver, se justificam pelas repercussões que podem ter na efectividade do princípio da igualdade remuneratória.

2. Panorâmica geral dos sistemas jurídicos de alguns Estados Membros no desenvolvimento do princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens e sua influência na efectividade desse princípio

I. Como referimos na parte introdutória deste trabalho, o princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens é reconhecido como um princípio de valor eminente pelos Estados Membros da União Europeia, ou em sede constitucional ou em sede legal, e é objecto de amplos desenvolvimentos nos respectivos sistemas jurídicos, em consonância com a Dir. 117/75.

II. Assim, no que se refere ao reconhecimento formal do princípio da igualdade remuneratória, verificamos que ele é feito pela maioria dos sistemas jurídicos, embora segundo técnicas diversas.

- a) Uma das técnicas adoptadas é de base constitucional. Nesta linha, alguns sistemas jurídicos consagram o princípio da igualdade remuneratória na própria Constituição, fazendo-o decorrer do princípio mais amplo da igualdade de todos os cidadãos, que integra uma valência de género.

Este é, justamente, o caso português, que consagrou o princípio em sede de direitos fundamentais dos trabalhadores no art. 59º nº 1 a) da CRP¹, como desenvolvimento do princípio geral da igualdade, proclamado no art. 13º e que tem uma valência de género. Este é também o caso do sistema italiano (artigo 3º e

¹ É a seguinte a fórmula da Constituição Portuguesa na consagração deste princípio, no art. 59º («Direitos dos trabalhadores»):

«1. 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;
- b)»

Por seu turno, o princípio geral da igualdade é enunciado no art. 13º da CRP com a seguinte fórmula:

«1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo....»

art. 37º parágrafo primeiro²⁾ ou do sistema espanhol (arts 14º e 35º nº 1 da Constituição³⁾).

- b) Já outros sistemas não prevêem o princípio ao nível da Constituição - o que pode em parte ser explicado por disporem de Constituições mais antigas - mas consagram-no ao nível da lei civil ou directamente na legislação laboral e desenvolvem-no nessa sede.

Nesta linha, encontramos, entre outros, a Alemanha (consagrando o princípio no § 612 III do BGB), a França (que consagra o princípio no *Code du Travail*, art. L.140-2⁴⁾), o Reino Unido (que o consagra e desenvolve no *Equal Pay Act*, de 1970, *Section 1*), a Noruega (*Gender Equality Act*, de 1978, *Section 5*), o Luxemburgo (consagrando o princípio e desenvolvendo a matéria no *Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974*), ou a Irlanda (que consagrou o princípio no *Anti-Discrimination (Pay) Act 1974*, actualmente substituído pelo *Employment Equality Act 1998 - Section 19 (1)*).

- c) Finalmente, outros países reconhecem o princípio directamente a partir das disposições internacionais (no caso, a Conv. nº 100 da OIT) e das normas comunitárias (no caso o antigo art. 119º do Tratado de Roma e actual art. 141º do TCE e a Dir. 75/117), através da invocação do efeito directo destas normas, e

² É a seguinte a fórmula da Constituição Italiana:

Art. 3º : «*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso....*»

Art. 37º: «*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore...*»

³ É a seguinte a fórmula da Constituição espanhola:

Art. 14º : «*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...*»

Art. 35º: «*Todos los españoles tienen el... derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*»

⁴ Mas, quanto ao sistema jurídico francês, deve ter-se em atenção o debate que tem animado a doutrina e a jurisprudência sobre a relação entre o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, enunciado neste artigo e o princípio mais geral «trabalho igual, salário igual, referido noutros artigos, do *Code du travail*, a propósito do conteúdo das convenções colectivas (art. L. 133-5, 4º d)), e da respectiva apreciação pela *Commission Nationale de la Négociation Collective* (art. L. 136-2, 7º, introduzido pela *Loi n. 2001-1066, du 16 novembre 2001*). Sobre esta discussão na doutrina e na jurisprudência, *vd*, por exemplo, A. LYON-CAEN, *L'égalité de traitement en matière salariale (à propos de l'arrêt Ponsolle, Cass. Soc. 29 octobre 1996)*, DS, 1996, 12, 1013-1015, e MICHÈLE BONNECHÈRE, *Contrat de travail. Salaires. Salariés placés dans une situation identique. Différence de traitement non justifié. Indemnisation. Cour de Cassation (Ch. Sociale), 15 décembre 1998 - Observations*, DS, 1999, 2, 187-188.

desenvolvem-no em sede de negociação colectiva, dotada de eficácia obrigatória, por determinação legal.

Esta foi a via adoptada pelo sistema jurídico belga, que adoptou o princípio na *CCT n° 25 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, conclue par le Conseil national du travail le 15 octobre 1975* e tornada obrigatória pelo *arrêté royal du 1 décembre 1975*.

III. No que se refere ao desenvolvimento infra-constitucional do princípio da igualdade remuneratória, impõe-se uma observação substancial e uma observação formal.

Do ponto de vista substancial, verifica-se que os Estados membros desenvolveram sistemas de tutela do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, que têm um carácter abrangente, tocando os diversos aspectos que esta tutela envolve. Assim:

- o princípio da igualdade remuneratória ente mulheres e homens por um trabalho igual ou é enunciado na lei ou é reafirmado, nos casos em que é objecto de consagração constitucional e são indicadas as suas excepções;
- alguns sistemas apresentam os conceitos de discriminação em função do género, de remuneração para efeitos da verificação das práticas discriminatórias e de trabalho igual e de valor igual;
- são previstas medidas de reforço da eficácia do sistema, designadamente em matéria de prova (implicando a inversão ou a repartição do ónus da prova destas situações), bem como soluções de substituição automática das prescrições discriminatórias por prescrições igualitárias em matéria remuneratória, por exemplo ao nível das convenções colectivas;
- é assegurada a tutela dos trabalhadores que pretendam exercer os direitos que lhes assistem nesta matéria.

Já do ponto de vista formal, os vários países europeus seguiram diferentes opções técnicas na disciplina desta matéria:

- em alguns países, as normas sobre a igualdade remuneratória estão integradas em diplomas de incidência laboral geral - é o

caso do sistema francês, que trata a matéria no *Code du travail*⁵;

- noutros países, estas normas constam de diplomas sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres ou entre trabalhadores e trabalhadoras, que têm um âmbito de incidência genérico ou se dirigem a grandes categorias de trabalhadores - é o caso de Portugal⁶ ou da Itália⁷ ;
- noutros países ainda, estas matérias são objecto de um ou mais diplomas específicos (é o caso dos sistemas jurídicos inglês⁸, norueguês⁹ ou luxemburgês, por exemplo).

Todavia, verifica-se uma tendência para a pulverização normativa, nesta área, com a dispersão das normas por diferentes sedes normativas, mesmo naqueles países que pretendem ter uma regulamentação mais integrada.

IV. A nosso ver, estas diferentes orientações dos Estados no desenvolvimento normativo do princípio comunitário da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, por trabalho igual ou de valor igual, e tanto no que se refere à sua consagração constitucional como no que se reporta ao desenvolvimento infra-constitucional do princípio, não devem ser negligenciadas, porque se podem repercutir na visibilidade do próprio princípio. Ora - recordamos - a falta de visibilidade foi um dos problemas levantados pelos Parceiros a propósito da efectividade do princípio.

⁵ Convém, apesar de tudo, lembrar que o *Code du Travail* não corresponde a uma codificação no sentido técnico rigoroso do termo, já que resulta, como é sabido, da concatenação de sucessivos diplomas avulsos.

⁶ O sistema jurídico português desenvolveu o princípio constitucional da igualdade salarial na vertente do género, no regime jurídico da igualdade e não discriminação em função do sexo, instituído pelo DL nº 392/79, de 20 de Setembro, tratando a matéria da discriminação remuneratória, no art. 9º e no art. 12º nº 2. Este diploma é aplicável à generalidade dos trabalhadores, mas não aos trabalhadores públicos, que são regidos por um diploma especial - o DL nº 426/88, de 18 de Novembro. O sistema de tutela da igualdade remuneratória é ainda completado pela L. nº 105/97, de 13 de Setembro.

⁷ Em Itália, o princípio da igualdade remuneratória está desenvolvido na *Legge* 903, del 9 dicembre 1977, dedicada à paridade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de trabalho (art. 2º), mas a matéria da igualdade remuneratória é também referida na *Legge 10 Aprile 1991, n. 125* (sobre acções positivas para a paridade homem-mulher no trabalho), e no *Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196*.

⁸ *Equal Pay Act*, aprovado em 1970, mas também o *Gender discrimination Act*, aprovado em 1975.

⁹ *Gender Equality Act*, aprovado em 1978 - última alteração em Junho de 2002.

Assim, no que se refere ao nível constitucional, entendemos que a falta de reconhecimento constitucional do princípio da igualdade remuneratória pelas Leis Constitucionais dos Estados membros pode ter efeitos negativos na visibilidade do princípio, dada a função de iluminação ou orientação geral do conjunto do sistema normativo que as normas constitucionais exercem¹⁰.

É que, pese embora a sustentação directa das normas internas no princípio comunitário da igualdade de remuneração, constante do art. 141º do TCE, e, bem assim, a possibilidade de invocação directa da norma comunitária no âmbito do direito interno, a existência de uma norma constitucional explícita em matéria de igualdade remuneratória facilita a sua invocação pelos particulares e a sua aplicação pelos tribunais¹¹.

Por outro lado, no que se refere à organização do sistema protectorio ao nível infra-constitucional, a pulverização normativa que observamos nos vários países também pode resultar em prejuízo da clareza do princípio na sua aplicação prática.

V. Feitas estas observações gerais, destaquemos então algumas soluções que têm sido desenvolvidas pelos sistemas jurídicos de diversos países - membros e não membros da Comunidade Europeia - e que podem contribuir para resolver os problemas de efectividade do princípio da igualdade remuneratória entre trabalhadoras e trabalhadores que identificámos na Parte II deste estudo: os problemas de visibilidade do princípio; as dificuldades de fixação do conteúdo dos conceitos operatórios do princípio; os problemas de operacionalização prática do princípio e, designadamente, de prova das situações de discriminação

¹⁰ Neste sentido, pode generalizar-se a afirmação, feita por MARIO SERIO, relativamente à fundamentação constitucional do sistema de tutela da igualdade remuneratória, de que a norma constitucional nesta matéria funciona como parâmetro constitutivo fundamental para todo o sistema protectorio - M. SERIO, *Osservazioni sulla parità retributiva nel diritto italiano con riferimento alla tematica di genere*, Comunicação apresentada no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», Sintra, 7-9 de Novembro de 2002, 1 s.

¹¹ A este propósito, veja-se VIVIANNE ECKER / GUY THOMAS, *Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoise en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes*, Comunicação apresentada no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», Sintra, 7-9 de Novembro de 2002, p. 1, dando justamente conta de uma decisão judicial no Luxemburgo em que a invocação pelos particulares da norma constitucional geral em matéria de igualdade não foi considerada relevante pelo tribunal na decisão de um caso sobre igualdade remuneratória, justamente por não conter qualquer referência específica à matéria da remuneração.

salarial; e os problemas sociológico-culturais relativos à repartição tradicional dos papéis sociais entre homens e mulheres.

3. Aumentar a visibilidade do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual: alguns modelos normativos

I. Como verificámos, a falta de visibilidade do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras constitui a primeira área problemática para a sua implementação. Esta falta de visibilidade assinala-se ao nível da lei (designadamente pela tendência para a dispersão normativa acima indicada), ao nível da negociação colectiva (com a secundarização desta temática pelos empregadores e pelos próprios representantes dos trabalhadores), ao nível das empresas (com a falta de consciência do carácter discriminatório de algumas práticas), ao nível dos serviços inspectivos (pela falta de relevo deste tema nas acções de fiscalização) e ao nível judicial (pela falta de sensibilidade dos magistrados a estes problemas).

Tendo presentes estas múltiplas valências do problema da visibilidade do princípio, procurámos isolar, nos sistemas jurídicos de alguns Estados Membros e não membros da União Europeia, soluções normativas passíveis de contribuir para aumentar a visibilidade do princípio nos vários planos assinalados.

3.1. Visibilidade do princípio da igualdade remuneratória na lei - a previsão da transversalidade do princípio e a sua inclusão nos planos nacionais de emprego

I. A visibilidade do princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por um trabalho igual ou de valor igual ao nível da lei é formalmente assegurada, nos vários países, através da afirmação ou reafirmação (quando o princípio tem consagração constitucional) do

princípio na lei, em norma de conteúdo idêntico ao do art. 141º do TCE - neste sentido, vejam-se, a título exemplificativo, o sistema português (art. 9º nº 1 da Lei da Igualdade¹²), o sistema francês (art. L. 140-2 § 1º do *Code du travail*), o sistema espanhol (art. 28º do *Estatuto de los Trabajadores*, aprovado pelo *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo*), ou o sistema italiano (*Legge n. 903 del 9 dicembre 1977 - «Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro»*, art. 2º).

II. Mais do que esta afirmação ou reafirmação do princípio nos diplomas laborais, parecem-nos poder contribuir positivamente para aumentar a sua visibilidade ao nível legal, dois outros tipos de normas, que também encontramos em alguns sistemas:

- a referência à transversalidade do princípio, formulada explicitamente nas fontes;
- a exigência da definição de planos de promoção do princípio da igualdade remuneratória, a avaliar e a rever periodicamente.

III. A afirmação da transversalidade do princípio é feita, em diversos sistemas, a par da sua afirmação nas fontes, em sede constitucional ou legal, e é reportada ao princípio geral da igualdade entre homens e mulheres e não especificamente à valência remuneratória desse princípio (como sucede, aliás, ao nível comunitário). É a solução que encontramos, por exemplo, no sistema português, cuja Constituição integra, no elenco das «tarefas fundamentais do Estado», a «promoção da igualdade entre homens e mulheres» - art. 9º h) da CRP.

Relevante em termos gerais, a transversalidade do princípio tem a maior importância na sua valência remuneratória, na medida em que obriga à ponderação sistemática das implicações remuneratórias de género a propósito da adopção de todas as políticas e medidas concretas susceptíveis de afectar diferentemente os homens e as mulheres. Por outro lado, o facto de a tutela da igualdade de género abranger as práticas de discriminação indirecta torna mais exigente a operação de ponderação.

¹² É o seguinte o texto do art. 9º nº 1 da Lei da Igualdade (DL nº 392/79, de 20 de Setembro): «É assegurada a igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade patronal». No que toca aos trabalhadores públicos, o art. 6º nº 1 do DL nº 426/88, de 18 de Novembro, dispõe em sentido idêntico.

IV. O segundo aspecto que pode ser importante para aumentar a visibilidade do princípio da igualdade remuneratória, ao nível das fontes, tem a ver com o estabelecimento da obrigatoriedade de ponderação dos efeitos de género na definição das linhas estratégicas dos Estados em matéria de emprego, e, designadamente, nos planos nacionais para o emprego.

Este tipo de medida, que encontramos em alguns sistemas, entre os quais o português¹³, contribui, do nosso ponto de vista, para aumentar a visibilidade do princípio, desde que seja acompanhado da previsão de processos de monitoragem periódica da implementação concreta das medidas previstas nesta matéria.

3.2. Visibilidade do princípio da igualdade remuneratória na negociação colectiva: a promoção da igualdade de género como conteúdo obrigatório das convenções colectivas e os acordos colectivos em matéria de igualdade de tratamento entre mulheres e homens

I. Como decorre da análise que efectuámos na parte anterior do estudo, uma das principais debilidades dos sistemas jurídicos na tutela do princípio da igualdade de género reside na insuficiente ponderação do tema ao nível da negociação colectiva. Inclusivamente, em alguns sistemas - e, designadamente, no caso português - não é invulgar que as convenções colectivas proclamem formalmente o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores dos dois sexos e estabeleçam, logo a seguir, cláusulas discriminatórias em domínios como o da definição das categorias, o da protecção da maternidade e da paternidade, o da definição de critérios de majoração de salários ou de promoções, etc...

Impõe-se, por isso, a pesquisa de soluções normativas que, mais do que a mera proclamação do princípio na negociação colectiva, contribuam para a sua implementação prática.

Do conjunto dos sistemas analisados nesta perspectiva, destacamos, por nos ter parecido particularmente completo, o sistema jurídico francês, que

¹³ Neste sentido, *vd* o pilar 17 do *Plano Nacional do Emprego 2001*, que prevê a adopção pelo Estado português, em colaboração com os parceiros sociais, de políticas activas de combate à discriminação salarial e de erradicação das disparidades salariais em função do sexo.

introduziu recentemente no *Code du travail* um conjunto de normas sobre esta matéria (art. L-. 132-27, introduzido pela *L. n.º 2001-397, du 9 mai 2001*).

II. O sistema introduzido em França assenta em duas ideias-força que se complementam:

- a previsão da obrigatoriedade de ponderação do objectivo da igualdade profissional entre mulheres e homens na negociação colectiva anual dos salários (*Code du Travail*, art. L-. 132-27-1 (introduzido pela *L. n. 2001-397, du 9 mai 2001*, art. 6º); e
- a previsão da obrigatoriedade de promoção anual de uma negociação relativa a objectivos de igualdade profissional entre homens e mulheres, com a previsão de medidas concretas para os atingir (*Code du travail*, art. L. 132-27, introduzido pela *L. n. 2001-397, du 9 mai 2001*, art. 4º).

Estas ideias-força são desenvolvidas da seguinte forma:

1. Para efeitos da fixação dos objectivos de promoção da igualdade profissional entre homens e mulheres, é estabelecida a obrigatoriedade de elaboração anual de um relatório escrito, pelo empregador, sobre a situação comparada das mulheres e dos homens na empresa, no que se refere às condições gerais de trabalho, às remunerações e à formação profissional (*Code du travail*, art. L. 432-3-1, introduzido pela *Loi n. 83-635, du 13 juillet 1983*).

Por determinação da *Loi n. 2001-397, du 9 mai 2001*, art. 1º, introduzida no mesmo artigo do *Code du travail*, este Relatório tem que se debruçar sobre os seguintes aspectos:

- a) Por um lado, o relatório terá que proceder a uma análise da situação comparada dos trabalhadores de ambos os sexos na empresa, com base em indicadores pertinentes, que comportam dados numéricos, separados por sexo, sobre as matérias definidas na lei, bem como em indicadores complementares eventualmente relevantes, de modo a permitir avaliar, relativamente a cada uma das categorias profissionais da empresa em concreto, a situação relativa das mulheres e dos homens nas áreas da contratação, da formação profissional, das promoções e

qualificações profissionais, das condições de trabalho e da remuneração efectiva.

O *Code du travail*, no art. D. 432-1 (introduzido pelo *Décret n. 2001-832, du 12 septembre 2001*) estabelece, relativamente a cada uma das quatro áreas definidas por lei, os pontos que o relatório deverá cobrir, com bastante minúcia¹⁴.

- b) Por outro lado, o relatório deverá compulsar as medidas desenvolvidas no ano a que se reporta para promoção da igualdade de tratamento entre os trabalhadores dos dois

¹⁴ Pela importância prática da matéria, vale a pena descrever sumariamente os indicadores que a lei francesa estabeleceu como obrigatórios para a avaliação comparativa da situação dos homens e das mulheres nas empresas, e que deverão ser ponderados nas quatro áreas de incidência obrigatória deste relatório:

1. Condições gerais de emprego, onde se exigem dados numéricos, discriminados por sexo, relativamente às seguintes matérias:
 - Efectivos (incluindo a repartição dos contratos celebrados por categorias profissionais, e a indicação das idades dos trabalhadores por categoria profissional)
 - Duração e organização do trabalho (incluindo a repartição dos trabalhadores de acordo com a duração do trabalho, e com discriminação dos trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial; e a repartição do trabalho ao longo do dia, com discriminação dos trabalhadores diurnos, nocturnos, por turnos, que trabalhem no fim de semana, ou em outro regime)
 - Suspensões do contrato e outras ausências (incluindo a indicação, discriminada por categorias profissionais, do número e do tipo de suspensões e da sua motivação)
 - Celebração e cessação de contratos (com dados discriminados por categorias profissionais e com indicação do tipo de contrato celebrado e dos motivos da cessação);
 - Posição dos trabalhadores na empresa (incluindo a repartição dos efectivos pelas categorias profissionais definidas e respectiva correspondência com os escalões previstos nas convenções colectivas);
 - Promoções (incluindo dados sobre a repartição das promoções e sobre o número de promoções subsequentes a acções de formação).
2. Remunerações, onde se exigem dados numéricos, discriminados por sexo e segundo as categorias profissionais, que incluam um descritivo da remuneração, o seu valor médio e o número de mulheres colocadas nos dez escalões mais altos das remunerações.
3. Formação, onde se exigem dados numéricos, discriminados por sexo e repartidos por categoria profissional relativos à participação em acções de formação, e à repartição por tipo de acção de formação, bem como referência ao número médio de horas gasto em formação.
4. Condições de trabalho, onde se exigem dados gerais, discriminados por sexo e por posto de trabalho, relativos ao grau de exposição a riscos profissionais e à penosidade do trabalho, que inclui o carácter repetitivo das tarefas.

sexos (ou, bem assim, indicar fundadamente as razões da sua não implementação) e deverá definir os objectivos nessa matéria para o ano subsequente, bem como as medidas previstas para os atingir, devendo estas medidas ser apresentadas em termos qualitativos e quantitativos e acompanhadas do respectivo plano de custos. Estas medidas podem incluir acções positivas temporárias em favor das mulheres, com o objectivo de compensar situações de desigualdade de facto pré-existentes (*Code du travail*, arts. 123-3 e 123-4).

2. A participação das estruturas representativas dos trabalhadores neste processo é assegurada através da obrigatoriedade de sujeição deste relatório ao *comité d'entreprise* ou, na sua falta, aos *délégués de personnel*, para parecer, ou de forma directa, ou, no caso das empresas com mais de 200 trabalhadores, através da comissão para a igualdade (art. L. 432-3-1 do *Code du travail*).
3. Os elementos que integram o relatório de situação comparada, elaborado nos termos previstos pelo art. 432-3-1 do *Code du travail*, servirão de base à negociação sobre os objectivos em matéria de igualdade profissional entre homens e mulheres na empresa, bem como sobre as medidas necessárias para os atingir, que o empregador é obrigado a promover, no âmbito da negociação anual sobre salários ou em separado (*Code du travail*, art. 132-27).
Se o empregador não tomar esta iniciativa, dentro do prazo de 12 meses subsequente à anterior negociação colectiva, a negociação sobre esta matéria passa a ser obrigatória, a solicitação de uma associação sindical representativa.
4. Se não for conseguido o acordo, o empregador pode pôr em marcha o plano para a igualdade profissional, estabelecido no relatório, designadamente no que se refere às medidas de acção positiva, depois de consultado o *comité de entreprise* ou, na sua falta, os *délégués de personnel* (*Code du travail*, art. 123-4).
5. A convenção colectiva adoptada na empresa, que tenha estabelecido objectivos e medidas tendentes à promoção da igualdade profissional entre trabalhadores e trabalhadoras, deve ser revista no prazo de três anos (*Code du travail*, art. 132-27, na redacção introduzida pela *Loi n. 2001-397, du 9 mai 2001*).

6. A lei prevê ainda, para as empresas que não tenham mais de 300 trabalhadores, a conclusão de acordos entre as empresas e o Estado (denominados «*contrats pour l'égalité professionnelle*») envolvendo a participação financeira deste na elaboração de estudos de avaliação da situação comparada dos trabalhadores de ambos os sexos na empresa e na implementação de medidas de correcção de desigualdades de facto (*Code du travail*, art. L. 123-4-1, introduzido pela *Loi n. 89-488, du 10 juillet 1989*, e artigos D. 123.1 a D. 123-11, introduzidos pelo *Décret n. 92-953 du 1er avril 1992*, modificado pelo *Décret n. 2001-1035, du 8 novembre 2001*).

III. Apresentada a solução normativa, cabe apreciar. A nosso ver, este tipo de sistema contribui eficazmente para a implementação prática e para aumentar a visibilidade do princípio da igualdade de género, em particular na sua valência remuneratória, pelos seguintes motivos:

- em primeiro lugar, a obrigatoriedade de ponderação da matéria da igualdade de género na revisão salarial anual das convenções colectivas e, por maioria de razão, a obrigatoriedade de promoção de uma negociação colectiva relativa às matérias da igualdade de género, têm, só por si, o efeito pedagógico de concitar a atenção dos parceiros negociais para esta problemática. Ora, perante a verificação, que fizemos no capítulo antecedente, da dificuldade que tanto as empresas como os representantes dos trabalhadores têm em assumir esta temática como prioritária, este efeito pedagógico reveste o maior interesse;
- em segundo lugar, as exigências relativas ao conteúdo dos relatórios elaborados pelas empresas nesta matéria (designadamente no que se refere à sua estrutura comparativa e à obrigatoriedade de indicadores quantitativos nas diversas áreas referidas) aumentam a visibilidade das situações de discriminação salarial existentes, facilitam, designadamente, a identificação das situações de discriminação indirecta e, bem assim, facilitam genericamente a prova das situações de discriminação;
- por outro lado, a exigência de revisão periódica das convenções colectivas nesta matéria assegura a necessária monitorização das medidas implementadas, e, a partir dessa monitorização,

facilita a adaptação do sistema a novas necessidades e a introdução de correcções;

- por último, a previsão da intervenção do Estado nesta matéria, e, designadamente, a previsão de participações públicas nesta intervenção, realça a importância pública do objectivo da promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras, o que tem reflexos directos na valência remuneratória do princípio.

IV. Com particular reporte ao sistema jurídico português, parece-nos ainda importante observar que a adopção de um sistema deste tipo poderia contribuir para introduzir alterações qualitativas de grande relevo na matéria da igualdade remuneratória em função do género, uma vez que, de há anos a esta parte e na maior parte dos casos, a revisão anual das convenções colectivas se tem circunscrito à matéria dos salários. A obrigatoriedade de ponderação da valência da discriminação de género na revisão salarial das convenções colectivas, independentemente da sua ponderação também por ocasião da revisão global da convenção, poderia, assim, ter um significado imediato de grande alcance.

Acresce que, do ponto de vista técnico, nada parece obstar à introdução desta matéria como conteúdo obrigatório na revisão periódica das convenções colectivas, no nosso sistema. É que, apesar de, entre nós, o conteúdo das convenções colectivas ser determinado apenas por via negativa - i.e. através do estabelecimento de alguns limites à negociação colectiva (os constantes do art. 6º da LRCT) - esta delimitação não obsta à indicação, em moldes positivos, de determinadas matérias a ponderar obrigatoriamente na negociação colectiva. No caso, o interesse público da matéria, evidenciado no facto de a promoção da igualdade entre mulheres e homens constituir uma tarefa fundamental do Estado português, nos termos estabelecidos pela Constituição (art. 9º h) da CRP), constituiria justificativo bastante para a adopção de um regime deste tipo.

3.3. A visibilidade do princípio da igualdade remuneratória nas empresas

I. Tendo verificado, na parte anterior do nosso estudo, que o princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres carecia de visibilidade no seio das próprias empresas, tanto pela falta de consciência dos efeitos

discriminatórios de algumas práticas levadas a efeito pelos empregadores, como, da parte dos trabalhadores, por estar difundida a ideia de uma certa inevitabilidade do tratamento diferenciado entre os trabalhadores dos dois sexos, procurámos, na nossa pesquisa comparada, verificar até que ponto os Estados têm desenvolvido medidas que aumentem a visibilidade desta matéria no seio das empresas.

II. Nesta matéria, destacamos, de novo, o sistema jurídico francês, que prevê diversas medidas de reforço da eficácia do dever de elaboração de relatórios e de planos de promoção da igualdade profissional entre homens e mulheres, que indicámos *supra*. Ora, a nosso ver, estas medidas contribuem também para aumentar a visibilidade desta temática no seio das próprias empresas e tanto no que se refere aos empregadores como no que se refere aos trabalhadores e aos seus representantes.

Sem preocupações de exaustão, destacamos as seguintes medidas do sistema francês:

1. A previsão da obrigatoriedade de comunicação do relatório relativo à matéria da igualdade profissional entre homens e mulheres à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais - *Code du travail*, art. L. 432-3-1. na redacção introduzida pela *Loi n. 2001-397, du 9 mai 2001*.
2. A previsão da obrigatoriedade da comunicação aos trabalhadores, através da afixação, na empresa ou por outros meios julgados adequados, dos critérios que presidiram à elaboração do relatório acima referido - *Code du travail*, art. L. 432-3-1. na redacção introduzida pela *Loi n. 2001-397, du 9 mai 2001*, art. 3º.
3. A previsão da criação, no *comité d'entreprise*, de uma comissão de competência especializada em matéria de igualdade de género, nas empresas com mais de 200 trabalhadores, comissão esta que intervém, designadamente, para dar parecer sobre o relatório da igualdade - *Code du travail*, art. L. 434-7, na redacção introduzida pela *Loi n. 2001-397, du 9 mai 2001*, art. 14º).
4. A previsão do direito de consulta do relatório sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres por qualquer trabalhador - *Code du travail*, art. L. 432-3-1. na redacção introduzida pela *Loi n. 2001-397, du 9 mai 2001*).

3.4. A visibilidade do princípio da igualdade remuneratória para os serviços administrativos e judiciais

I. Revelando-se também diminuta a visibilidade do princípio da igualdade remuneratória nos serviços administrativos de inspecção do trabalho e nas instâncias judiciais, a partir das respostas dos Parceiros deste Projecto ao questionário, procurámos identificar, na nossa análise comparada, normas e práticas desenvolvidas pelos diversos sistemas jurídicos que possam contribuir para a divulgação do princípio nestas esferas.

II. Embora esta análise tenha dado poucos frutos, não deixamos de indicar como positivas as seguintes medidas, que carreamos de forma tópica em alguns sistemas jurídicos e que podem contribuir no sentido desejado:

1. Em termos gerais, a previsão, em diversos sistemas jurídicos, de entidades administrativas com competência específica em matéria de igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens na área do trabalho e do emprego - neste sentido, dispõe, por exemplo, o sistema jurídico português, que criou, para o efeito, uma entidade tripartida (com representantes do Estado, dos empregadores e dos trabalhadores) com competência na área da igualdade de género no domínio do trabalho e do emprego¹⁵.

Deve, contudo, ter-se em atenção que este tipo de organismos dificilmente tem competência para actuar especificamente na área da igualdade remuneratória¹⁶.

2. Com reporte específico aos serviços inspeccionários, a previsão legal da obrigatoriedade de comunicação aos serviços da Inspeção do Trabalho dos relatórios anuais das empresas em matéria de igualdade de tratamento entre mulheres e homens, bem como dos pareceres que sobre eles tenham elaborado as estruturas

¹⁵ É a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, instituída pela Lei da Igualdade - DL nº 392/79, art. 14º. Sobre a actuação desta Comissão, especificamente na área da igualdade salarial, *vd* M. JOSEFINA MENEZES LEITÃO, *A CITE e a sua intervenção na aplicação da legislação sobre igualdade salarial*, Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisboa, Novembro de 2002.

¹⁶ É o que sucede com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em Portugal.

representativas dos trabalhadores, no prazo de quinze dias sobre a respectiva conclusão - norma prevista no sistema jurídico francês, em complemento à obrigatoriedade de elaboração de relatórios sobre esta temática, referida *supra* (*Code du travail*, art. L. 432-3-1).

3. Com reporte às entidades inspectivas e judiciais, a previsão do acesso aos registos das empresas, para efeitos de apreciação em processos relativos a questões de discriminação e obrigatoriedade desses mesmos registos, a elaborar com discriminação dos dados por sexos - sistema jurídico português, L. nº 105/97, de 13 de Setembro, artigos 6º e 7º.

4. Diminuir as dificuldades de fixação do conteúdo dos conceitos operatórios do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual: algumas soluções normativas

4.1. Sequência

I. O diagnóstico que fizemos na parte anterior do estudo revelou que uma das principais áreas problemáticas para sua implementação decorre da dificuldade de integração dos conceitos operatórios do próprio princípio da igualdade remuneratória: o conceito de remuneração; os conceitos de discriminação directa e de discriminação indirecta; e os conceitos de trabalho igual e de trabalho de valor igual. Esta análise revelou também que, no conjunto destes conceitos, as maiores dificuldades se concentravam no conceito de trabalho de valor igual e no conceito de discriminação indirecta.

II. Por esta razão, na nossa pesquisa comparada procurámos verificar em que medida é que estes conceitos têm vindo a ser desenvolvidos pelos Estados e, sobretudo em relação aos dois conceitos de mais difícil apreensão, até que ponto têm sido testados critérios que aumentem a sua operacionalidade prática.

São os resultados desta indagação que apresentaremos de seguida, com reporte a cada um dos conceitos-chave do princípio.

4.2. O conceito de remuneração para efeitos da aplicação do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres

I. De todos os conceitos operatórios-chave do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual, o conceito de remuneração foi, apesar de tudo, o que vimos tratado com maior uniformidade pelos diversos sistemas jurídicos.

II. Neste sentido, diversos sistemas jurídicos transcrevem o conceito de remuneração previsto no art. 119º § 2º do Tratado de Roma (art.141º do TCE), reconhecendo-lhe o mesmo conteúdo amplo que o direito comunitário. É o que se passa, entre outros, no sistema jurídico português (art. 2º c) da Lei da Igualdade - DL nº 392/79, de 20 de Setembro de 1979¹⁷), no sistema francês (art. L. 140-2 do *Code du travail*), no sistema alemão (§ 612 III do BGB)¹⁸, no sistema belga (*CCT n. 25, du 15 octobre 1975*, art. 4º, e *Loi du 4 août 1978* relativa aos trabalhadores públicos¹⁹), no sistema espanhol (*Estatuto de los trabajadores*, art. 28º *in fine*), ou no sistema luxemburguês (*Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974*)²⁰.

Também relativamente aos sistemas jurídicos da família anglo-saxónica, é reconhecido o conteúdo amplo do conceito de remuneração para o efeito da verificação das práticas discriminatórias, através da invocação directa da norma comunitária e por força da formação de precedentes jurisprudenciais, na sequência da apreciação de questões prejudiciais pelo Tribunal de Justiça - neste sentido, por exemplo, no sistema jurídico

¹⁷ E, no mesmo sentido, para os trabalhadores públicos, dispõe o art. 2º c) do DL nº 426/88, de 18 de Novembro.

¹⁸ Confirmando o sentido amplo do conceito de remuneração para este efeito no sistema alemão, K. BERTELSMANN / U. RUST, *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - Allemagne*, Commission européenne, Bruxelles, 1994, 33.

¹⁹ Confirmando o sentido amplo do conceito de remuneração para este efeito no direito belga, C. PICHULT, DOMINIQUE DE VOS, F. HERBERT, J. JACQMAIN, *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - Belgique*, Commission européenne, Bruxelles, 1994, 36.

²⁰ Confirmando o sentido amplo do conceito de remuneração para este efeito no direito luxemburguês, V. ECKER, G. THOMAS, *Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoises...cit.*, 6.

britânico, tem-se entendido que o *Equal Pay Act* se aplica a discriminações envolvendo o salário ou prestações remuneratórias complementares²¹; e, na Irlanda, a noção ampla de remuneração constava expressamente do *Anti-Discrimination (Pay) Act 1974, section 1(1)*²² e consta agora, em termos idênticos, do *Employment Equality Act 1998*, que substituiu o diploma de 1974.

III. Ainda relativamente a este conceito operatório, deve ter-se em atenção que em alguns sistemas jurídicos a sua aplicação poderá ser problemática por uma outra razão: a necessidade de o compatibilizar com outros conceitos de retribuição, quando exista um princípio de igualdade salarial, de âmbito geral, mas relativamente ao qual o alcance da tutela possa não ser idêntico, justamente por força do conteúdo menos amplo do conceito de remuneração.

Este é um problema que surge, designadamente, no sistema jurídico português, cujo princípio geral do «*trabalho igual, salário igual*», consagrado na Constituição (art. 59º nº 1 a)) tem sido reportado apenas à prestação salarial, não englobando, por conseguinte, outras vantagens patrimoniais a que o trabalhador aceda, em razão do seu contrato.

Na nossa opinião, a resolução deste problema terá que passar pela assunção clara da diferença de conteúdos do conceito de remuneração, quando aplicado a situações de discriminação com base no sexo ou com outro fundamento - o que arrasta, naturalmente, o reconhecimento da diferente extensão da tutela num e noutro casos²³.

²¹ Neste sentido, quanto ao direito inglês, C. McCRUDDEN, *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - Royaume-Uni*, Commission européenne, Bruxelles, 1994, 37.

²² Relativamente a esta noção, a doutrina observa que ela tem sido interpretada em sentido amplo - neste sentido, por exemplo, R. CALLENDER / F. MEENAN, *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - Irlande*, Commission européenne, Bruxelles, 1994, 45 e 151

²³ Em especial, quanto ao sistema jurídico português, quanto à necessidade de distinguir o conceito de remuneração na sua aplicação a uma discriminação remuneratória em razão do sexo ou por outro motivo, *vd* M. R. PALMA RAMALHO, *Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória cit. e passim*.

4.3. Os conceitos de discriminação directa e de discriminação indirecta

I. Como decorre da análise de diagnóstico que levámos a efeito na parte anterior, observam-se algumas flutuações quanto ao entendimento dos conceitos de discriminação directa e de discriminação indirecta. Na medida em que dificultam a detecção das situações discriminatórias, estas flutuações contribuem para a menor efectividade do princípio da igualdade remuneratória.

Por esta razão, dirigimos a nossa análise comparada para a pesquisa de soluções normativas que auxiliem à clarificação destes conceitos, preocupando-nos, sobretudo, com a clarificação do conceito de discriminação indirecta, que os parceiros do Projecto identificaram como mais difícil de concretizar.

II. A apreciação que fizemos, nesta perspectiva, permitiu-nos concluir que a maioria dos sistemas jurídicos desenvolveu os conceitos de discriminação directa e indirecta de uma forma coincidente com o direito comunitário, mas apenas em alguns sistemas encontramos normas que ajudassem a concretizar as práticas discriminatórias, designadamente no que toca às discriminações indirectas.

Por outro lado, em alguns países, estas noções são apresentadas em termos formais, enquanto noutros países decorrem da conjugação de diversos preceitos ou são desenvolvidas a partir da jurisprudência.

Assim, os conceitos de discriminação directa e indirecta constam formalmente da lei, em vários sistemas jurídicos: é o caso do sistema português (quanto ao conceito de discriminação com fundamento no sexo em geral, art. 2º a) da Lei da Igualdade, aplicável à generalidade dos trabalhadores, e art. 3º b) do DL nº 426/88, relativamente aos trabalhadores do sector público; e quanto ao conceito de discriminação indirecta, art. 2º da L. nº 105/97, de 13 de Setembro); é o caso do sistema italiano (art. 1º da Legge n. 903 del 9 dicembre 1977 - «*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*»²⁴ - e art. 4º da

²⁴ É o seguinte o texto deste artigo: «È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo d'attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata: 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza; 2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso».

*Legge 10 aprile 1991, n. 125 - «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»*²⁵); é ainda o caso do sistema irlandês, que desenvolve o conceito com alguma extensão (*Employment Equality Act 1998, Section 19 (4)*).

Noutros sistemas, estes conceitos não são objecto de uma definição formal, decorrendo antes da conjugação de diversos preceitos legais que proíbem tratamentos discriminatórios em razão do sexo ou da situação civil ou familiar do trabalhador (é o que se passa, por exemplo, no sistema francês²⁶), ou retirando-se da aplicação jurisprudencial e do desenvolvimento convencional do princípio comunitário (é o que nos relata a doutrina belga, relativamente àquele sistema²⁷).

III. A apreciação das diversas noções de discriminação directa e indirecta que encontrámos permitiu verificar que as maiores dificuldades se situam na delimitação do conceito de discriminação indirecta, pelo facto de este conceito fazer apelo a elementos de concretização particularmente difícil.

Por esta razão, quanto a esta valência da discriminação pareceu-nos útil, do ponto de vista da sua operacionalidade prática, ter em conta, na sua delimitação conceptual, dois elementos, que encontrámos, de forma dispersa em alguns sistemas e que desenvolvem a noção de discriminação indirecta apurada pelo direito comunitário, e que consta actualmente do art. 2º nº 2 da Dir. 97/80/CE, relativa à repartição do ónus da prova, do art. 2º nº 2 b) da Dir. 2000/43/CE, de 29 de Junho (relativa à igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção da raça ou da origem étnica), do art. 2º nº 2 b) da Dir. 2000/78/CE (que estabelece o quadro geral em favor da igualdade de tratamento no trabalho e no emprego) e, recentemente, da Dir. 2000/73/CE de 23 de Setembro de 2002, que procedeu à revisão da Dir. 76/207:

²⁵ É o seguinte o texto deste artigo: «1. *Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso. 2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.*».

²⁶ Neste sentido, quanto ao direito francês, M.T. LANQUETIN, C. PETTITI e C. SUTTER, *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - France*, Commission Européenne, Bruxelles, 1994, 17 ss. e 22 ss.

²⁷ Neste sentido, quanto ao direito belga, C. PICHULT, DOMINIQUE DE VOS, F. HERBERT, J. JACQMAIN, *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - Belgique cit*, 19 ss. e 23 ss.

- por um lado, elementos estatísticos, como a verificação da afectação desproporcionada dos trabalhadores de cada sexo por esta ou aquela medida aparentemente neutra do ponto de vista do género;
- por outro lado, o reconhecimento de presunções ou de indícios de discriminação a partir deste tipo de factores.

De qualquer forma, a nossa análise comparada não permitiu encontrar soluções de grande eficácia para a melhor concretização destes conceitos.

4.4. Os conceitos de trabalho igual e de trabalho de valor igual: observações gerais; o modelo do Québec

I. Da análise de diagnóstico que fizemos no capítulo precedente retira-se a conclusão de que os conceitos-chave para a operacionalização do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres mais difíceis de apreender e de aplicar são o conceito de trabalho igual e, sobretudo, o conceito de trabalho de valor igual, pelas dificuldades de avaliação das funções e de comparação do trabalho prestado, designadamente por se tratar, por definição, de um trabalho materialmente diferente.

Por outro lado, especificamente em relação ao conceito de trabalho de valor igual, é importante ter em conta que, para além de ser um conceito-chave para operacionalizar o princípio da igualdade remuneratória na avaliação das funções desempenhadas por trabalhadores concretos e na comparação dos respectivos desempenhos, é, sobretudo, o conceito-chave para detectar as situações de discriminação remuneratória entre as várias categorias profissionais que resultam da tendência para segregação do mercado de trabalho em função do género (i.e., as chamadas discriminações remuneratórias sistémicas), que tem sido reconhecida como um dos factores responsáveis pelo *gap* salarial entre homens e mulheres e como tal foi também identificada pelos Parceiros deste Projecto. A importância da operacionalização deste conceito é assim dupla.

Na nossa análise comparada, procurámos, por isso, verificar até que ponto foram já desenvolvidas soluções que auxiliem à concretização destes conceitos - com particular destaque para o conceito de trabalho de

valor igual - e que assegurem a neutralidade na avaliação e na comparação das funções.

II. Esta análise permitiu retirar as seguintes conclusões:

1. Para além de reafirmarem o princípio comunitário da igualdade remuneratória reportado ao trabalho igual e de valor igual, diversos sistemas preocupam-se em definir formalmente os conceitos de trabalho igual e de trabalho de valor igual na lei - neste sentido, vejamos a título exemplificativo, o sistema jurídico português, que define os dois conceitos no art. 2º d) e e) da Lei da Igualdade²⁸, o sistema francês, que define o trabalho de valor igual no art. L. 140-2 do *Code du travail*; o sistema irlandês que desenvolve o conceito de «like work», no *Employment Equality Act 1998, Section 7*; ou o sistema norueguês, que apresenta os conceitos de «equal work» e de «work of equal value» no *Gender Equality Act (Section 5)*.
2. As noções de trabalho igual e de trabalho de valor igual fazem geralmente apelo a elementos vagos e difíceis de integrar. Neste sentido, vejamos a título exemplificativo, as seguintes referências:
 - quanto à integração do conceito de trabalho igual, o sistema jurídico português faz apelo à ideia de «tarefas iguais ou de natureza objectivamente semelhante» (art. 2º d) da Lei da Igualdade²⁹) e, na operação de comparação refere-se à «intensidade, qualidade e quantidade» do trabalho prestado (art. 59º nº 1 a) da CRP), conceitos que são, por natureza, indeterminados, exigindo uma integração caso a caso³⁰;

²⁸ Relativamente aos trabalhadores do sector público em Portugal, *vd.*, em sentido idêntico, o art. 3º d) e e) do DL nº 426/88.

²⁹ É a seguinte a fórmula do sistema jurídico português para a definição de trabalho igual: trabalho igual é «o trabalho prestado à mesma entidade patronal, quando as tarefas desempenhadas são iguais ou de natureza objectivamente semelhante».

³⁰ Esta integração tem sido feita pela jurisprudência portuguesa, na aplicação do princípio constitucional da igualdade remuneratória (que tem um alcance geral, abrangendo pois discriminações fundadas no sexo ou noutros factores) a casos de discriminação salarial por motivo diverso do sexo, uma vez que, como já tivemos ocasião de referir noutro passo deste estudo, são raras as acções judiciais intentadas com fundamento em discriminação de género. Para verificação do modo como a jurisprudência tem tratado estes conceitos nas acções relativas a discriminação remuneratória com outros fundamentos, *vd.* M. PAULA SÁ FERNANDES, *Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial no âmbito do V Programa de Acção para a Igualdade de oportunidades promovido pela Comissão Europeia» - Recolha de alguma Jurisprudência Portuguesa sobre a aplicação do princípio constitucional «Para Trabalho Igual Salário Igual»*, Lisboa, CEJ, 2002.

- para a integração do conceito de trabalho de valor igual, o sistema português recorre à ideia de «tarefas de diversa natureza (...) mas equivalentes em resultado da aplicação de critérios objectivos de avaliação de funções», mas não define quais deverão ser estes últimos³¹.

Apenas em alguns sistemas, estas noções referem elementos mais objectivos - é o caso do sistema francês, que, para a noção de trabalho de valor igual, faz apelo a indicadores como o título académico, um diploma, ou uma prática profissional, para além da experiência, do grau de responsabilidade e da intensidade de esforço físico ou nervoso (*Code du travail*, art. L. 140-2, parágrafo terceiro³²); é também o caso do sistema irlandês, que considera «*equal in value*» o trabalho que exija as mesmas aptidões, idênticas exigências físicas ou mentais, e idênticas responsabilidades, ou que seja prestado nas mesmas condições (*Employment Equality Act 1998, Section 7 c*); é ainda o caso do sistema norueguês, que a propósito do conceito de «*work of equal value*», previsto no *Gender Equality Act (Section 5)*, se refere aos factores do esforço, da responsabilidade e das condições de trabalho, mas observa ainda (em norma introduzida em 2002) que o princípio da igualdade remuneratória pela prestação de trabalho igual ou de valor igual pode ser aplicado mesmo que o trabalho seja prestado em diferentes sectores de actividade ou profissões e mesmo que o salário seja estabelecido em diferentes convenções colectiva de trabalho³³.

3. Em consonância com o direito comunitário, a maioria dos sistemas liga esta matéria à integração dos trabalhadores nas categorias profissionais e à descrição destas categorias, bem como à avaliação de funções, exigindo que uma e outra sejam feitas de acordo com critérios comuns aos trabalhadores dos dois sexos e neutros do ponto de vista do género e que a comparação

³¹ É a seguinte a fórmula do sistema jurídico português para a definição de trabalho de valor igual: «trabalho prestado à mesma entidade patronal, quando as tarefas desempenhadas, embora de diversa natureza, são consideradas equivalentes em resultado da aplicação de critérios objectivos de avaliação de funções» (art. 2º d) e e) da Lei da Igualdade).

³² É a seguinte a fórmula do conceito de trabalho de valor igual no direito francês: «*Sont considérées comme ayant valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacité découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou nerveuse*».

³³ Sobre este ponto em especial, L. CHRISTENSEN, Lars, *Equal Pay in Norway - An Introduction cit.*, 4.

dos desempenhos revista também neutralidade deste ponto de vista - são exigências que encontramos no sistema francês (art. L. 140-3 do *Code du travail*), no sistema português, (art. 9º nºs 2 e 3 da Lei da Igualdade), no sistema belga (CCT nº 25 cit., art. 3º), no sistema italiano (art. 2º da *Legge n. 903 del 9 dicembre 1977 - «Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro»*), ou no sistema luxemburguês (*Réglement grand-ducal du 10 juillet 1974*)³⁴.

4. Todavia, raros são os sistemas que apresentam enunciados de factores objectivos a ter em conta na descrição das categorias profissionais e na avaliação do desempenho profissional dos trabalhadores, ficando-se com a ideia de que esta matéria é considerada como algo do foro exclusivo da gestão de recursos humanos, domínio no qual as possibilidades de intervenção do Direito são consideradas limitadas.

III. Do conjunto dos sistemas analisados, na perspectiva de avaliar a operacionalidade do conceito de trabalho de valor igual e, por essa via, aumentar a efectividade do princípio da igualdade remuneratória, um sistema jurídico demonstra, contudo, que é possível uma intervenção jurídica substancial nesta área: é o modelo desenvolvido no Canadá, pelo Governo do Québec, através da *Loi sur l'Équité Salariale*, em vigor desde Novembro de 1997. Embora esta lei preveja um sistema muito completo para a promoção da igualdade salarial, escolhemos referi-la no contexto da avaliação das funções e da operacionalização do conceito de trabalho de valor igual como instrumento indispensável para a eliminação das discriminações remuneratórias sistémicas, que agora nos ocupa, porque foi neste aspecto particular que o seu contributo nos pareceu particularmente valioso para aumentar a efectividade do princípio da igualdade remuneratória.

Antes de explanarmos o sistema previsto nesta lei, impõem-se duas observações de carácter geral sobre o diploma:

- A primeira observação tem a ver com o conceito operativo a que esta lei recorre e que manifesta uma perspectiva diferente sobre o princípio da igualdade remuneratória, que é particularmente adequada à igualdade por trabalho de valor

³⁴ Sobre este ponto no direito luxemburguês, V. ECKER, G. THOMAS, *Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoises...cit.*, 8.

igual e à erradicação das discriminações sistêmicas: é o conceito de *equidade salarial*.

O ponto não é, na nossa opinião, de mera formulação, porque o conceito de equidade contribui para delinear mais claramente a fronteira entre a igualdade material do trabalho (que está em causa no princípio da igualdade reportado ao trabalho igual) e a equivalência valorativa de trabalhos diferentes (que está em causa no princípio da igualdade remuneratória reportado ao trabalho de valor igual).

- A segunda observação geral tem a ver com a ampla área de incidência do regime previsto, que apenas deixa de fora as empresas com menos de 10 trabalhadores³⁵, que ficam, ainda assim, obrigadas a respeitar as prescrições da *Charte des droits et libertés de la personne*, nesta matéria. Trata-se pois de um regime de âmbito geral, embora, como veremos, comporte uma certa diferenciação de tratamento para as empresas de menor dimensão.

Feitas estas observações gerais, vejamos então os principais traços deste regime jurídico. Em termos esquemáticos, pode dizer-se que este sistema impõe três tipos de deveres às empresas, para promover a equidade salarial e que variam consoante a dimensão das empresas:

1. Dever de proceder a ajustamentos dos salários entre homens e mulheres (dever extensível a todas as empresas com mais de 10 trabalhadores dependentes, contando, para este efeito, os trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial, e qualquer que seja a natureza do seu contrato de trabalho) - arts. 6º, 8º e 9º³⁶;
2. Dever de elaborar e executar um programa de equidade salarial (obrigatório para as empresas com mais de 50 trabalhadores, e

³⁵ A lei exclui ainda do seu âmbito de aplicação as empresas federais, uma vez que se trata de uma regulamentação de âmbito estadual. Não referimos esta exclusão em texto, por se tratar de um ponto que decorre da estrutura federativa do Canadá.

³⁶ Apenas não contam como trabalhadores da empresa, para este efeito, os estudantes que nela trabalham, para formação, durante o ano escolar, o estudante que trabalhe durante as férias escolares, os estagiários que trabalhem no quadro de uma iniciativa de formação profissional certificada, alguns beneficiários de medidas de inserção profissional, como os deficientes, os quadros superiores, os trabalhadores da polícia e os bombeiros, os quadros superiores e os trabalhadores autónomos. Para efeitos da fixação da dimensão da empresa, é tido em conta o número médio de trabalhadores da empresa nos doze meses anteriores à entrada em vigor da lei.

facultativo para as empresas com um número de trabalhadores entre os 10 e os 49).

3. Dever de instituir uma comissão salarial (obrigatório para as empresas com mais de 100 trabalhadores e facultativo para as empresas com um número de trabalhadores entre os 10 os 99).

Vale a pena apreciar estes deveres um pouco mais em pormenor...

IV. O dever de instituir uma comissão salarial assegura a participação dos trabalhadores no processo. A propósito deste dever, a lei trata desenvolvidamente os problemas da composição desta comissão e das suas atribuições (artigos 16º, 17º, 24º, 26º 31, 53, 56º, 59º e 69º):

- quanto à composição, a comissão integra um mínimo de 3 membros, sendo que 1/3 dos membros representa o empregador e 2/3 representam os trabalhadores; exige-se ainda, quanto aos representantes dos trabalhadores que 50% sejam mulheres e que, tanto quanto possível, as principais categorias profissionais estejam representadas;
- quanto às atribuições, a comissão salarial participa na elaboração do programa de equidade abaixo descrito, tendo competência decisória nas suas três primeiras etapas e competência consultiva na última etapa.

V. Relativamente ao programa de equidade salarial, a regra é a da sua aplicabilidade ao universo total dos trabalhadores da empresa, mas a lei prevê a possibilidade de aplicação de programas especiais, para certas categorias de trabalhadores ou para diversos estabelecimentos, se diferenças regionais o justificarem (artigos 10º, 11º, 31º, 32º e 34º).

Para dar cumprimento ao programa de equidade salarial, a lei estabelece quatro etapas:

- 1ª etapa - identificação das categorias profissionais maioritariamente masculinas e maioritariamente femininas na empresa.
- 2ª etapa - escolha do método e dos instrumentos de avaliação das categorias profissionais e elaboração de um programa de intervenção (esta etapa inclui ainda a afixação dos métodos e da programação escolhidos).

3ª etapa - avaliação das categorias profissionais e estimativa das diferenças salariais entre elas.

4ª etapa - definição das fases de cumprimento das prestações de ajuste salarial e respectiva execução (inclui a afixação dos resultados e a posterior monitoragem do sistema para assegurar a manutenção da paridade salarial no futuro).

Cada uma das etapas referidas é objecto de uma regulamentação detalhada, que nos permitimos referenciar em breve sumário, pelo interesse que reveste para a matéria que nos ocupa:

1. Na 1ª etapa, destinada à identificação das categorias profissionais maioritariamente masculinas e maioritariamente femininas na empresa, procede-se a duas operações (artigos 53º, 54º, 55º e 60º):
 - a) Identificação das categorias profissionais, através do reagrupamento, na mesma categoria, dos postos de trabalho que tenham em comum as seguintes características:
 - Funções ou responsabilidades idênticas
 - Qualificações semelhantes
 - Mesma remuneração ou integração no mesmo escalão remuneratório
 - b) Determinação da predominância masculina, feminina ou mista nas categorias profissionais reagrupadas - para efeitos desta determinação, a lei fornece uma série de indícios de predominância. Assim, há predominância numa das seguintes situações:
 - Quando 60% dos trabalhadores da categoria em causa são do mesmo sexo
 - Quando haja uma diferença significativa entre o número de trabalhadores daquela categoria de um sexo e o número total de trabalhadores do mesmo sexo na empresa
 - Quando a evolução histórica da taxa de mulheres ou de homens naquela categoria e naquela empresa revele essa predominância

- Quando a categoria em questão seja associada aos homens ou às mulheres por estereótipos ocupacionais.
2. Na 2ª etapa, destinada à determinação do valor de cada uma das categorias reagrupadas, procede-se à escolha do método e dos instrumentos de avaliação das categorias profissionais e à elaboração de um programa de intervenção da seguinte forma (arts. 51º, 56º e 57º):
- a) Quanto ao método de avaliação, a lei estabelece que ele deve diminuir o mais possível o grau de subjectividade da análise, e que tem obrigatoriamente em conta quatro factores (passíveis de decomposição em factores menores):
 - Qualificações exigíveis para a função
 - Responsabilidades inerentes à função
 - Esforço exigido pela função
 - Condições de execução do trabalho

A lei exige ainda que o método permita efectivamente comparar as categorias com predominância de trabalhadores de um sexo, e que ponha em evidência os traços mais marcantes destas categorias
 - b) Quanto aos instrumentos de avaliação, a lei prevê uma multiplicidade de instrumentos, como a elaboração de questionários, a realização de entrevistas, etc...
 - c) A elaboração do programa de intervenção integra as duas operações anteriores e o programa deve ainda propor medidas e um calendário de intervenção. A lei exige que tanto o método de avaliação, como os instrumentos de avaliação, como o próprio programa não sejam discriminatórios.
 - d) Esta etapa compreende ainda a afixação dos resultados obtidos (arts. 75º e 76º), acompanhada da indicação do direito de obter esclarecimentos num determinado prazo, devendo a comissão salarial ou o empregador tomar em consideração as observações feitas e, eventualmente, alterar em conformidade o programa.

3. Na 3ª etapa, destinada à avaliação das categorias reagrupadas predominantemente masculinas e predominantemente femininas e à verificação das diferenças salariais, há duas operações:

- a) Avaliação destas categorias, estabelecendo a lei que esta avaliação deve incidir sobre as categorias em si mesmas e não sobre as pessoas que as ocupam e deve ser feita de acordo com critérios objectivos e isentos de factores discriminatórios de género (arts. 51º e 59º).
- b) Determinação das diferenças salariais entre as referidas categorias, que passa por três fases:
 - Fixação da remuneração em cada categoria - para este efeito, a lei parte de um conceito amplo de remuneração (incluindo os elementos variáveis em função da produtividade, da competência e de outros factores, bem como outras vantagens patrimoniais do trabalhador, em matéria de assistência nos riscos sociais, de pensões, de fornecimento de instrumentos de trabalho, e ainda subsídios de risco, de refeição, de transporte, etc...)
 - Comparação das remunerações entre as categorias maioritariamente femininas e masculinas, através de um método global (comparação de todas as categorias e elaboração de uma curva salarial) ou através de um método individual (comparação entre categorias do mesmo valor, maioritariamente femininas e masculinas).

Na operação de comparação, a lei determina a exclusão de alguns factores que podem determinar diferenças (como a antiguidade, por exemplo).

A lei prevê ainda que a falta de uma categoria comparável do outro sexo em concreto na empresa seja suprida através da comparação da categoria em questão com categorias-tipo definidas administrativamente.

- Determinação dos ajustes salariais a fazer, sem efeitos retroactivos, mas não podendo esse ajuste ser feito à custa da diminuição dos salários mais elevados

4. Na 4ª e última etapa, procede-se à definição da forma de cumprimento das prestações de ajuste salarial que tenham sido definidas no final da etapa precedente e à respectiva execução (arts. 1º, 69º e 73º) - esta determinação é feita pelo empregador, após consulta à comissão salarial, se existir.

Esta etapa inclui três fases:

- afixação dos resultados das quatro etapas do programa, com a previsão de reclamações também nesta fase (arts. 35º, 75º e 76º)
- execução dos ajustes salariais, em prestações anuais de valor igual e ao longo de um período que pode ir até quatro anos, admitindo-se uma prorrogação por mais três anos, em caso de dificuldades financeiras da empresa, comprovadas administrativamente; o incumprimento ou a mora no cumprimento de qualquer prestação confere direito a indemnização (arts. 39º, 70º, 71º, 72º)
- obrigação de manutenção da paridade salarial no futuro - a lei impõe ao empregador o dever de zelar pela manutenção da equidade salarial atingida, bem como o dever de a ter em conta na celebração de novos contratos e por ocasião da revisão das convenções colectivas de trabalho (arts. 40º, 42º e 43º)

VI. Chegados a este ponto, cabe apreciar. Do nosso ponto de vista, o sistema descrito é particularmente completo e pode ser muito eficaz, sobretudo para combater as discriminações salariais sistémicas, tanto directas como indirectas, pelos seguintes motivos:

- trata-se de um sistema de grande rigor e que permite detectar as situações de discriminação sistémica com mais facilidade;
- tem a vantagem de envolver directamente os interessados no problema, uma vez que se trata de um sistema predominantemente de auto-regulação (como vimos a intervenção dos serviços administrativos - no caso, a *Commission pour l'équité salariale du Gouvernement du Québec* - é apenas residual), o que assegura o seu carácter consensual e contribui para a sua eficácia;

- por outro lado, ao centrar-se directamente na empresa, este sistema permite ultrapassar as tradicionais reservas das associações sindicais e patronais em relação a esta matéria, que os Parceiros do Projecto reconheceram como um dos óbices à implementação prática do princípio da igualdade remuneratória;
- noutra linha, a abordagem dos problemas da discriminação salarial nesta perspectiva sistémica permite ainda superar as dificuldades que tradicionalmente encontramos quando se trata de denunciar casos individualizados de discriminação, por receio de medidas de retaliação do empregador;
- no que especificamente se reporta à integração do conceito de trabalho de valor igual, esta abordagem sistémica permite também um grande avanço;
- finalmente, cremos que, embora seja primordialmente dirigido às discriminações remuneratórias sistémicas, este regime se repercute também positivamente no plano individual.

A nosso ver, os motivos expostos justificam, no mínimo, uma reflexão mais profunda sobre as possibilidades de adopção de uma solução deste tipo no quadro europeu, mesmo tendo plena consciência dos encargos financeiros para as empresas, que ela envolve, bem como de algumas dificuldades que podem advir da não participação dos parceiros sociais neste sistema, ao contrário daquilo que é a tradição europeia.

5. Aumentar a operacionalidade das regras de igualdade no plano prático e ao nível processual - algumas soluções normativas

I. Um outro aspecto problemático da implementação do princípio da igualdade remuneratória, confirmado pela nossa análise de diagnóstico, tem a ver com as dificuldades de operacionalizar as regras da igualdade remuneratória e, designadamente, com as dificuldades de prova dessas situações e da sua erradicação em moldes expeditos.

Por este motivo, pesquisámos os sistemas jurídicos na perspectiva de verificar quais as soluções desenvolvidas para diminuir estas dificuldades.

Da análise feita, sobressaíram quatro tipos de medidas que, a nosso ver, podem contribuir para os objectivos pretendidos:

- Soluções que actuam directamente ao nível das convenções colectivas, e que passam pela previsão da nulidade das cláusulas discriminatórias e pela sua substituição automática pelo tratamento remuneratório mais favorável, bem como pela ligação directa desta matéria com as cláusulas relativas às categorias
- Medidas que actuam ao nível processual e cuja conjugação pode contribuir no mesmo sentido - destacando-se, neste domínio, regras probatórias, presunções de tratamento discriminatório e regras de legitimidade processual mais favoráveis
- Ainda ao nível processual, a instituição de jurisdições com competência específica em matéria de igualdade
- Medidas que assegurem a protecção dos trabalhadores e das trabalhadoras que pretendam exercer os direitos que lhes assistem nesta matéria

Vejam, um pouco mais em detalhe este tipo de medidas...

II. Ao nível das convenções colectivas, a solução que melhor contribui para aumentar a efectividade do princípio, e que encontramos em diversos sistemas jurídicos, é a da previsão da nulidade das cláusulas das convenções que estabeleçam um tratamento remuneratório diferente para homens e mulheres desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual. Neste sentido, se pronunciam sistemas jurídicos como o português (art. 12º nº 2 da Lei da Igualdade), ou o francês (art. L. 140-4 do *Code du travail*). Em alguns sistemas verifica-se o cuidado de rodear a cominação da nulidade destas cláusulas com a afirmação de que elas «não produzem quaisquer efeitos» ou que a nulidade é de «pleno direito» (é o caso do sistema francês).

Do nosso ponto de vista, efectivamente, só a previsão da nulidade destas cláusulas se coaduna com a importância do princípio da igualdade

remuneratória, uma vez que exprime um juízo de censura da ordem jurídica perante este tipo de comportamentos que é suficientemente forte para impedir a convalidação da situação discriminatória pelo simples decurso do tempo - o que poderia suceder no caso da previsão da simples possibilidade de anulação destas cláusulas. Parece-nos pois particularmente importante que a consequência deste tipo de cláusulas seja a nulidade e não a anulabilidade.

No entanto, cremos que a operacionalidade prática desta solução depende ainda da sua complementação com duas outras medidas, situadas respectivamente a montante e a jusante da verificação da situação de discriminação na convenção colectiva e que não detectámos em todos os sistemas jurídicos apreciados nesta perspectiva:

- a) De uma parte, a eficácia da solução da nulidade das cláusulas de tratamento salarial discriminatório das convenções colectivas depende da conjugação destas cláusulas com as cláusulas que definem as categorias profissionais na própria convenção colectiva, dada a facilidade com que o princípio da igualdade remuneratória pode ser iludido, a montante, através da integração dos trabalhadores e das trabalhadoras em categorias profissionais formalmente diferentes, apenas para este efeito. A par da afirmação do princípio é pois necessário assegurar que a descrição das categorias profissionais seja, ela própria, neutra do ponto do vista do género e que a inclusão dos trabalhadores nas diversas categorias observe regras neutras desse ponto de vista.

Para este efeito, pareceu-nos importante a solução, que observámos em alguns sistemas, de estabelecer uma ligação directa entre a previsão da nulidade dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho e a distribuição dos trabalhadores pelas categorias profissionais, feita no próprio instrumento colectivo - é a solução seguida, por exemplo, pelo sistema jurídico português (art. 12º nº 2 da Lei da Igualdade).

- b) Por outro lado, a efectividade da solução da nulidade das cláusulas discriminatórias das convenções colectivas será maior se for acompanhada de um mecanismo que assegure a reposição célere da situação de igualdade pretendida. Para conseguir este objectivo, a solução que nos pareceu mais conseguida, e que encontramos em alguns sistemas, foi a solução da substituição automática do tratamento salarial menos favorável, previsto nas cláusulas discriminatórias (e, portanto, nulas) pelo tratamento

remuneratório mais favorável, previsto para os trabalhadores do outro sexo, que desempenhem trabalho igual ou de valor igual.

Uma solução deste tipo encontra-se no sistema jurídico português, com a seguinte formulação: quando uma convenção colectiva estabeleça para a mesma categoria profissional ou para categorias profissionais equivalentes remunerações inferiores para as mulheres, essas cláusulas são nulas e haverá uma substituição automática dessas remunerações pelas remunerações mais elevadas previstas para os homens (art. 12º nº 2 da Lei da Igualdade). Ainda nesta linha dispõe, por exemplo, o sistema francês (art. L. 140-4, parágrafo 2 do *Code du travail*).

III. Já no plano processual, as soluções que vimos mais difundidas nos diversos sistemas jurídicos foram soluções relativas à repartição do ónus da prova, em consonância ou em desenvolvimento da Dir. 97/80/CE do Conselho.

Assim, no sistema português, a prova das situações de discriminação remuneratória é feita num sistema de repartição, segundo o qual incumbe à trabalhadora fundamentar a alegação de discriminação por referência ao trabalhador ou aos trabalhadores relativamente aos quais se considere discriminada, e incumbe ao empregador provar que as diferenças remuneratórias assentam em factor diverso do sexo (art. 9º nº 4 da Lei da Igualdade); e, nas acções intentadas pelas associações sindicais ao abrigo da sua legitimidade processual directa (a que nos referiremos já de seguida), há um sistema de inversão do ónus da prova (L. nº 105/97, de 13 de Setembro, art. 5º). No sistema francês, está também hoje consagrado um sistema de repartição da prova segundo o qual o trabalhador apresenta elementos de facto sustentadores da discriminação que alega, cabendo ao empregador provar que o tratamento diferenciado se baseia em factores objectivos não discriminatórios inversão em matéria remuneratória (art. L. 123-1, parágrafo 5 do *Code du travail*, aplicado por remissão do art. L. 140-8, introduzido pela L. nº 2001-1066, du 16 novembre 2001)³⁷. E uma solução de repartição pode também encontrar-se no sistema jurídico italiano (Legge 10 aprile 1991, n. 125 - «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro», art. 4º nº 5).

³⁷ Especificamente sobre esta matéria, no direito francês, M. T. LANQUETIN, *Discrimination fondée sur le sexe*, DS, 2000, p. 589 ss.

Para além das regras em matéria de repartição da prova, pareceram-nos ainda de relevar, neste domínio processual, duas outras regras, desenvolvidas pelo sistema jurídico português e uma regra que encontramos nos países do Norte da Europa.

As regras do sistema português são as seguintes:

- Atribuição de legitimidade processual directa às associações sindicais, para a propositura de acções nesta matéria, não apenas em representação de trabalhadoras ou trabalhadores que, individualmente, se sintam discriminados, mas em moldes directos, i.e., independentemente de qualquer nexó representativo, sempre que ocorram indícios de práticas discriminatórias - é a solução consagrada no art. da L. n.º 105/97, de 13 de Setembro, art. 4.º).
- Reconhecimento, como indício de práticas discriminatórias, da «desproporção considerável entre a taxa de trabalhadoras de um dos sexos ao serviço do empregador e a taxa de trabalhadores do mesmo sexo existente no respectivo ramo de actividade» (L. n.º 105/97, de 13 de Setembro, art. 3.º), para efeitos da propositura daquelas acções.

As regras, que encontramos nos sistemas jurídicos norueguês e irlandês, e que, no nosso entender, podem contribuir para aumentar a efectividade do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens neste domínio processual, são as seguintes:

- A instituição do Provedor para a Igualdade, com particulares competências nesta área, e, designadamente, com poderes processuais (é o sistema que encontramos, por exemplo, na Noruega, com a figura do *Gender Equality Ombudsman*, criado justamente para fomentar a implementação do *Gender Equality Act* e que exerce funções de aconselhamento, de informação e de investigação com fundamento em alegadas violações do *Equality Act*³⁸)
- A instituição de um Tribunal para a Igualdade (*Equality Tribunal* ou *Office of the Director of Equality Investigations*), feita na Irlanda por determinação do *Employment Equality Act from 1998*, e originariamente com competência na área da igualdade de tratamento no trabalho e no emprego,

³⁸ Sobre esta figura, com desenvolvimentos, L. CHRISTENSEN, Lars, *Equal Pay in Norway - An Introduction cit.*, 8 ss.

mas que, por força do *Equal Status Act from 2000*, viu a sua competência alargada a outros domínios da igualdade³⁹. Trata-se de uma entidade oficial de natureza para-judicial, que funciona na dependência do Ministério da Justiça e cuja função é a investigação e a mediação de queixas de discriminação ilegítima (*unlawful discrimination*), que inclui a discriminação de género.

IV. Por último, destacamos como particularmente importantes para aumentar a efectividade do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por um trabalho igual ou valor igual, a previsão de medidas que assegurem a protecção dos trabalhadores e das trabalhadoras que pretendam exercer os direitos que lhes assistem nesta matéria, contra reacções de retaliação dos empregadores.

Neste sentido, destacamos, pelo seu carácter completo, o sistema de tutela português, que compreende três regras (art. 11º da Lei da Igualdade):

- Regra que proíbe ao empregador «despedir, aplicar sanções ou, por qualquer forma, prejudicar a trabalhadora por motivo de esta haver reclamado, alegando discriminação» (art. 11º nº 1)⁴⁰
- Regra segundo a qual «até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção à trabalhadora até um ano após a data da reclamação fundada em discriminação», o que inclui a sanção de despedimento (art. 11º nº 2)
- Regra que estabelece o direito da trabalhadora a uma indemnização acrescida, por violação da regra do nº 1 do mesmo artigo (art. 11º nº 3).

³⁹ Sobre este ponto, vd RUAIRÍ GOGAN, *Equal Pay in Ireland. Legal mechanisms for seeking redress*, Comunicação apresentada no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», Sintra, 7-9 de Novembro de 2002, 3 s.

⁴⁰ No mesmo sentido, quanto à proibição do despedimento, ainda, por exemplo, o sistema jurídico francês (art. L- 123-5 do *Code du travail*).

6. Combater o estigma da repartição tradicional dos papéis sociais no mundo do trabalho e da família - alguns caminhos

I. A última área problemática na efectivação do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, que identificámos na nossa pesquisa inicial, tem a ver com repartição tradicional dos papéis sociais entre as mulheres e os homens, que privilegia a inserção familiar das primeiras e o desenvolvimento profissional dos segundos.

Esta é também, reconhecidamente, a área problemática do princípio da igualdade de tratamento em que a intervenção normativa tem um alcance mais limitado e menores possibilidades de sucesso, pela natureza sociológica do problema.

II. Apesar destas dificuldades, a análise que empreendemos permitiu-nos concluir que dois tipos de medidas, que observámos em diversos Estados, podem contribuir para o desbravar de caminhos tendentes à alteração deste estigma tradicional da repartição dos papéis sociais:

1. Por um lado, a implementação de medidas correctivas das discriminações já existentes, em desenvolvimento do conceito de acção positiva, que o direito comunitário consagrou (Dir. 207/76, e art. 141º nº 4 do TCE), numa perspectiva substancial do princípio da igualdade, e que diversos Estados acolheram e têm vindo a aplicar - neste sentido, a previsão de medidas de acção positiva encontra-se, entre outros, no sistema jurídico português (art. 3º nº 2 da Lei da Igualdade), no sistema jurídico francês (art. L- 123-3 do *Code du travail*), no sistema italiano (Legge 10 aprile 1991, n. 125 - «*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*»)
2. Por outro lado, a assunção clara da ligação entre o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres (*y compris*, da igualdade de tratamento remuneratório) e a matéria da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (*y compris*, a tutela da maternidade), não na perspectiva tradicional do direito comunitário e de muitos Estados Membros, que via no sistema de tutela da maternidade uma excepção (legítima) ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres

trabalhadores⁴¹, mas, diferentemente, numa perspectiva que integre a tutela da maternidade na ideia mais ampla da conciliação entre a vida familiar e profissional e que promova o equilíbrio entre os homens e as mulheres nesta conciliação como condição de eficácia do próprio princípio da igualdade - é uma perspectiva que já se descortina em sistemas jurídicos como o português (na LPMP), o italiano (que prevê mesmo a adopção de medidas de acção positiva, para promover o equilíbrio entre os trabalhadores dos dois sexos na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (art. 1º nº 2 e) da Legge 10 aprile 1991, n. 125 - «*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*»), mas que não é ainda dominante no direito comunitário, mau grado a visão diferente sobre a conjugação destas duas matérias que já se descortina em alguns instrumentos normativos (nesta óptica, *vd* sobretudo a *Res. do Conselho de 29 de Julho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional e na vida familiar*)⁴².

III. A referência a este tipo de medidas no âmbito de um relatório sobre a igualdade remuneratória exige uma explicação complementar. A nosso ver, ela justifica-se pela verificação, feita, na análise de diagnóstico, que veio revelar que uma parcela significativa das discriminações remuneratórias se verificam ao nível das remunerações complementares. Ora, é sabido que a discriminação a este nível decorre, com frequência, da menor disponibilidade para o trabalho das mulheres, que resulta da necessidade de assistência à família, e, bem assim, decorre das interrupções de carreira ou da preferência por modalidades atípicas de trabalho, que são mais frequentes entre as mulheres exactamente por razões familiares.

⁴¹ É a perspectiva que ressalta do art. 2º nº 3 da Dir. 207/76, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, e que continua a ser dominante no direito comunitário, tendo sido mantida por ocasião da revisão recente desta directiva, pela Dir. 2002/73/CE de 23 de Setembro de 2002.

⁴² Sobre esta perspectiva de ligação entre a temática da maternidade e da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e o princípio da igualdade de género, *vd* M. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, «*Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar - uma condição para a igualdade de mulheres e homens na União Europeia*», comunicação apresentada por ocasião da Conferência Europeia sobre Maternidade, Paternidade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar - iniciativa da presidência portuguesa (Évora, Universidade, 19 e 20 de Maio de 2000), bem como «*Protection de la maternité et articulation de la vie professionnelle par les hommes et les femmes*» (em publicação em França pela Editora Dalloz).

Neste contexto, cremos que intervenções correctivas das desigualdades de facto já existentes, através de acções positivas, e, em particular, intervenções normativas de promoção do equilíbrio na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, contribuem para diminuir o *gap* salarial entre homens e mulheres e para aumentar a efectividade do princípio da igualdade remuneratória.

7. Conclusões

I. A análise em *picking* de diversos sistemas jurídicos que acabamos fazer permite-nos retirar algumas conclusões de carácter geral:

- apesar do método pouco ortodoxo que seguimos na nossa apreciação dos vários sistemas jurídicos, em obediência ao objectivo prático deste estudo, fica patente da nossa análise que a maioria dos países se preocupa com a fraca efectividade do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual;
- têm sido tomadas algumas medidas no sentido de aumentar a efectividade deste princípio da igualdade remuneratória, mas as perspectivas valorizadas por essas medidas diferem consoante os países - o que não deixa certamente de reflectir os diferentes estádios de desenvolvimento do próprio princípio nos vários países, que pudemos constatar na parte de diagnóstico deste estudo.

II. Perante este quadro, cremos que o aperfeiçoamento do sistema de tutela da igualdade remuneratória, pela via normativa é não só possível como conveniente. Todavia, a análise feita mostra também que são possíveis diversos caminhos para essa intervenção, ultrapassando a escolha desses caminhos o domínio estritamente técnico-jurídico em que se situa a nossa análise.

Por este motivo, na última parte deste trabalho, limitar-nos-emos a indicar algumas pistas para possíveis intervenções normativas nesta matéria, algumas das quais decorrem da análise que acabamos de fazer e outras de sugestões dos próprios Parceiros do Projecto, abstraindo-nos do grau de desenvolvimento do princípio em cada sistema e das tradições jurídicas e sócio-culturais dominantes em cada contexto, que terão que ser tidas em conta na escolha das medidas concretas a adoptar.

IV - PROMOVER A EFECTIVIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA: ALGUMAS SUGESTÕES NORMATIVAS E DE BOAS PRÁTICAS

1. Considerações gerais: a necessidade de um quadro normativo integrado para a promoção da efectividade do princípio da igualdade remuneratória e a necessidade de envolvimento de todos os parceiros nessa promoção

I. Tendo, no final do capítulo anterior, concluído pela conveniência do aperfeiçoamento normativo para aumentar a efectividade do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores, desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual, dedicaremos a parte final deste estudo à indicação de algumas sugestões normativas e de boas práticas que possam contribuir para esse objectivo.

Na base destas indicações normativas e boas práticas estão, por um lado, as conclusões que o estudo comparado que empreendemos nos sugeriu, e, por outro lado, as sugestões dos Parceiros do Projecto nesta matéria, que foram de grande valia.

II. Antes de procedermos a este enunciado impõem-se três observações de carácter geral, que o estudo anterior permitiu estabelecer: a primeira tem a ver com o âmbito da intervenção normativa exigível nesta matéria; a segunda com os destinatários das normas e das boas práticas que venham a ser implementadas; a terceira com aquilo que nos parece consistir uma condição política *sine qua non* para o sucesso de quaisquer medidas neste domínio - a da assunção, pelos poderes públicos, da importância desta matéria e da consequente necessidade de investimento na sua prossecução, em termos financeiros, mas também em termos de intervenção fiscalizadora e de acompanhamento das medidas adoptadas.

III. A primeira observação geral, que o estudo feito nos permitiu estabelecer, é a de que a efectividade do princípio da igualdade remuneratória dificilmente se conseguirá com intervenções normativas pontuais e de âmbito parcelar, na medida em que exige um quadro normativo coerente e integrado que contemple os vários aspectos envolvidos na aplicação do princípio.

Todavia, esta conclusão é indissociável de uma outra, que decorre da diversidade dos sistemas jurídicos dos Estados Membros da União: a do reconhecimento da diversidade de caminhos para atingir o objectivo pretendido de aumentar a efectividade do princípio.

Estas conclusões alicerçam-se em duas constatações:

- por um lado, a constatação de que a generalidade dos países reconhece as dificuldades de implementação do princípio, sendo certo que os sistemas jurídicos são diversos e diversas são as perspectivas de abordagem deste problema nos vários contextos;
- por outro lado, a constatação de que a falta de efectividade do princípio se fica usualmente a dever à interacção de um conjunto de factores de índole diversa, sendo que os factores mais relevantes variam de país para país, de acordo com o grau de desenvolvimento económico, com as tradições culturais, e, naturalmente, com a forma de organização interna dos respectivos sistemas laborais.

Em face do exposto, pensamos que, antes da adopção de qualquer medida de promoção da efectividade do princípio da igualdade remuneratória, caberá verificar quais são os pontos mais vulneráveis de cada sistema jurídico na tutela deste princípio - tarefa esta que, naturalmente, cabe a cada Estado, ainda que possa ser monitorada pelos órgãos comunitários competentes.

Feita esta avaliação, poderão ser então ser determinadas as medidas mais adequadas para assegurar a completude e a eficácia do sistema em causa, sendo que, também a este nível, são possíveis diversos caminhos. Assim, quanto ao âmbito das medidas a adoptar, naqueles sistemas que sejam já relativamente eficazes e completos poderão bastar medidas normativas de incidência pontual ou a promoção de boas práticas nesta ou naquela área, ao passo que, noutros sistemas, será necessária uma intervenção normativa mais ampla e pluridireccionada.

Por outro lado, deverá ainda ter-se em conta que determinadas medidas são mais fáceis de implementar em certos sistemas, enquanto outros sistemas são mais receptivos a outros modelos, pelas suas características próprias. É pois desaconselhável a importação de soluções experimentadas noutros contextos, sem uma prévia reflexão sobre a respectiva adequação à realidade do país importador.

IV. A segunda observação geral que o estudo que fizemos permite é a do envolvimento necessário de todos os intervenientes sociais relevantes para esta temática, na intervenção normativa que venha a ser feita - os trabalhadores e os empregadores, as suas associações representativas, com destaque para as associações patronais e sindicais, as entidades administrativas com competência de fiscalização no domínio laboral e as entidades judiciais.

Na nossa opinião, este aspecto é da maior importância, porque, conforme pudemos verificar, a inefectividade do princípio pode ter origem em diversos factores e pode decorrer da actuação (ou da inércia!) de quaisquer destes actores.

Esta é também uma razão para que se aconselhem intervenções normativas que propendam para um sistema de tutela integrado e não intervenções meramente parcelares, dirigidas a um ou a outro aspecto problemático do princípio, devendo essas medidas ter como destinatários os vários actores envolvidos no processo.

De novo, se adverte, todavia, para a heterogeneidade de situações dos países e para as tradições diferentes dos vários sistemas laborais, quanto ao envolvimento dos diversos parceiros laborais: assim, por exemplo, num sistema juslaboral como o germânico, fortemente assente na ideia da cogestão, um modelo como o canadiano para atacar as discriminações remuneratórias por trabalho de valor igual entre categoriais de trabalhadores poderá ser mais fácil de introduzir, por assentar num diálogo directo entre empregador e trabalhadores ao nível da própria empresa; já num sistema como o português, no qual a discussão das condições contratuais (*y compris*, a determinação da remuneração e das categorias profissionais) incumbe, em exclusivo às associações sindicais, a implementação de uma medida deste tipo poderá suscitar alguma resistência; por outro lado, em países com uma tradição de grande dinamismo na negociação colectiva poderão, porventura, ser de mais fácil implementação medidas como as previstas no sistema francês para fazer sobressair esta temática na negociação colectiva, mas poderá ser mais

difícil de fazer intervir o Governo nessa matéria, nos termos em que o sistema francês prevê essa intervenção.

Em suma, será necessário ter em atenção a índole geral do sistema juslaboral de cada Estado e as suas tradições sócio-culturais para determinar as medidas mais adequadas à prossecução do objectivo.

V. A última consideração geral sobre a intervenção normativa nesta matéria que não podemos deixar de fazer, transcende o domínio jurídico. A nosso ver, o sucesso de quaisquer medidas de promoção da efectividade do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual depende de uma condição política prévia: a assunção, pelos poderes públicos, da importância desta matéria e da consequente necessidade de investir na prossecução deste objectivo.

Esta conclusão decorre da verificação, que tivemos oportunidade de fazer no nosso estudo, de que as medidas aparentemente mais eficazes para a promoção do princípio envolvem sempre o Estado, embora esse envolvimento possa revestir várias formas e *timings* de intervenção.

Neste contexto, não podemos deixar de considerar que a promoção da efectividade do princípio depende não apenas da actuação e da vontade dos empregadores e dos trabalhadores, mas exige o empenho dos poderes públicos através de medidas de apoio financeiro, quando necessárias para prosseguir os planos de igualização salarial, e também em termos de intervenção fiscalizadora e de acompanhamento das soluções adoptadas.

VI. Feitas estas observações gerais, passamos então a enunciar algumas sugestões normativas que podem contribuir para a promoção da efectividade do princípio da igualdade remuneratória, nas várias áreas problemáticas do princípio isoladas na fase anterior do estudo.

Estas sugestões serão indicadas em termos genéricos e sem ter em atenção qualquer sistema jurídico em concreto, uma vez que se trata apenas de pistas para uma possível actuação normativa, e esta intervenção normativa pressuporá, relativamente a cada Estado, uma avaliação das respectivas necessidades e dos objectivos que pretenda atingir, em face do quadro normativo de que já dispõe e das debilidades que ele revele. Quando se justifique, enunciaremos também em paralelo algumas boas práticas, que promovam o mesmo objectivo.

Resta dizer que prescindiremos de acompanhar as sugestões normativas e de boas práticas que vamos enunciar das tradicionais justificações de

motivos, uma vez que a sua razão de ser decorre da análise feita nos capítulos anteriores do estudo. Apenas procederemos a justificações adicionais em casos pontuais.

2. Sugestões normativas e de boas práticas para aumentar a visibilidade do princípio da igualdade remuneratória

Tomando como base as diversas áreas em que constatámos a necessidade de aumentar a visibilidade do princípio da igualdade remuneratória - visibilidade formal ao nível da lei, visibilidade na negociação colectiva, visibilidade nas empresas e visibilidade para as entidades administrativas de fiscalização e para as entidades judiciais¹ - permitimo-nos deixar as seguintes sugestões normativas e de boas práticas:

1. Para assegurar a visibilidade do princípio ao nível da lei, entre outras, as seguintes medidas:
 - Norma assegurando formalmente a maior dignidade (*verbi gratia*, dignidade constitucional) ao princípio da igualdade de género e nele destacando a valência remuneratória, no quadro das fontes normativas de direito interno
 - Referência obrigatória ao princípio da igualdade remuneratória nas normas legais, sempre que se justifique
 - Norma obrigando à ponderação expressa da valência da igualdade de género, a propósito da produção de quaisquer normas jurídicas com relevo nos domínios laboral, da segurança social, e do direito da família; e norma obrigando à ponderação expressa da valência remuneratória do princípio da igualdade de género sempre que as normas em questão possam ter efeitos patrimoniais directos ou indirectos
 - Norma determinando a obrigatoriedade de assegurar o objectivo comunitário do *mainstreaming* da igualdade de género, na valência remuneratória, nas políticas do Estado em matéria de emprego, condições de trabalho, protecção

¹ Cfr., *supra*, Parte III, ponto 3.

da maternidade e da paternidade e conciliação da vida profissional e da vida familiar e segurança social, através, designadamente, do estabelecimento da obrigatoriedade de intervenção (a título consultivo) dos órgãos administrativos e das ONG mais representativas, com competência específica em matéria de igualdade, na definição dessas políticas e no processo de elaboração dessas medidas.

2. Para promover a visibilidade do princípio na negociação colectiva, entre outras, as medidas previstas, por exemplo, no sistema jurídico francês² e também no sistema jurídico do Québec³, com as adaptações que sejam necessárias em cada País (*verbi gratia* quanto ao sistema do Québec, que é pensado directamente para o contexto empresarial) e designadamente:
 - Norma estabelecendo, como conteúdo obrigatório das convenções colectivas, a matéria da promoção da igualdade de género, na valência remuneratória, ou a aprovação de planos para esse efeito
 - Norma exigindo, para este efeito, apreciações periódicas, discriminadas por sexo, que permitam comparar a situação dos trabalhadores e das trabalhadoras na empresas, nas matérias da remuneração (no sentido amplo), dos postos de trabalho e categorias profissionais, do tipo de contrato, etc...
 - Norma tornando obrigatória a constituição de comissões especializadas em matéria de igualdade de género, ou mesmo comissões vocacionadas para a igualdade salarial (modelo do Québec) no seio das empresas de uma determinada dimensão (seja ao nível dos delegados sindicais, das comissões de trabalhadores, mistas ou mesmo com representantes do empregador), e também no seio nas instituições representativas dos trabalhadores (*verbi gratia*, nas associações sindicais); acessoriamente, norma que assegure que as mulheres são efectivamente representadas nestas estruturas e que estas comissões intervêm na negociação colectiva

² De que demos conta, *supra*, Parte III, ponto 3.2. Para a justificação deste conjunto de recomendações normativas, veja-se o mesmo ponto.

³ *Supra*, Parte III, ponto 4.4., parágrafo II.

- Norma prevendo o assento das instituições públicas (e, eventualmente privadas, desde que dotadas de suficiente representatividade) com competência em matéria de igualdade, nos órgãos de concertação social e obrigando à consulta destas instituições a propósito da elaboração dos acordos de concertação social
 - Como boa prática, promoção de acções de formação e de sensibilização nesta matéria, designadamente tendo como destinatários privilegiados as associações sindicais e de empregadores.
3. Para assegurar a visibilidade do princípio ao nível das empresas e perante os próprios trabalhadores, entre outras, as seguintes medidas:
- Norma exigindo ao empregador a manutenção de registos actualizados e discriminados por sexo relativamente à contratação dos trabalhadores e aos aspectos mais relevantes do seu estatuto laboral - distribuição por categorias profissionais e por funções e postos de trabalho, remuneração e prestações complementares, tempo de trabalho, assiduidade, formação, vicissitudes contratuais
 - Norma permitindo o acesso a estes registos pelos representantes dos trabalhadores em matéria de igualdade, bem como pelas entidades administrativas com competência inspectiva nesta matéria
 - Normas relativas à elaboração de relatórios de monitoragem da situação comparada dos trabalhadores da empresa, por sexo
 - Norma determinando o dever de afixação dos direitos dos trabalhadores em matéria de igualdade de género em local visível da empresa, ou a menção destes direitos no regulamento da empresa, e ainda norma estabelecendo o dever de informação ao trabalhador nesta matéria (sugerida por alguns Parceiros)⁴

⁴ Efectivamente, a falta de informação dos trabalhadores sobre os direitos que lhes assistem em matéria de discriminação salarial e sobre as instâncias a que devem recorrer e como devem fazê-lo em caso de tratamento discriminatório foi apontada pelos parceiros como uma das principais razões da falta de reclamações sobre discriminações salariais (DGCT). Ora, havendo um dever geral de informação do empregador ao trabalhador relativamente aos aspectos mais importantes do seu regime contratual, por imposição do direito comunitário - Dir. nº 91/533/CEE, do Conselho, de 14 de Outubro - e

- Boas práticas de promoção de acções de formação e de sensibilização nesta matéria, tendo como destinatários empregadores e trabalhadores.
4. Para assegurar a visibilidade do princípio ao nível dos serviços administrativos de inspecção e nos tribunais, entre outras, as seguintes medidas:
- Norma atribuindo competência especializada em matéria de igualdade de género aos serviços públicos inspectivos
 - Norma obrigando as empresas a comunicarem aos serviços inspectivos públicos os relatórios que elaborem em matéria de igualdade
 - Norma obrigando a inspecções periódicas especificamente incidentes nesta matéria
 - Boa prática de inclusão, nos programas dos cursos universitários de Direito, mas também de Sociologia e de Gestão e tanto ao nível da licenciatura como ao nível da formação pós-graduada, da temática da igualdade de género em disciplinas que versem directa ou indirectamente sobre matérias laborais, da segurança social, da família, do direito comunitário, da gestão de recurso humanos, etc...
 - Boa prática de promoção de acções de formação e de sensibilização para esta temática, dirigidas especialmente aos magistrados e aos serviços inspectivos públicos.

que foi integrado pela maioria dos Estados membros (vd, quanto ao direito português, o DL n.º 5/94, de 11 de Janeiro), a importância deste aspecto do regime jurídico laboral justifica, só por si, a sua inclusão naquele dever de informação.

3. Sugestões normativas que facilitem a integração dos conceitos operatórios do princípio: conceito de remuneração, conceitos de discriminação directa e indirecta; conceitos de trabalho igual e de valor igual

I. Relativamente ao conceito de remuneração, verificámos já⁵ que, mercê do desenvolvimento que lhe foi dado pela jurisprudência comunitária e da forma ampla como tem sido tratado pelos Estados Membros, é, entre os conceitos operatórios do princípio, o que menos dificuldades coloca.

Como recomendação nesta matéria deixamos apenas uma prevenção para aqueles sistemas nos quais o princípio da igualdade remuneratória tenha uma dimensão mais ampla, que cubra a valência do género, que aqui nos ocupa. Neste caso, será necessário garantir que o conceito de remuneração, para efeitos da valência de género, seja, efectivamente, perspectivado nos termos amplos que o direito comunitário exige, mesmo que noutras aplicações do princípio geral seja tomado em consideração num sentido mais restrito⁶.

O ponto é, naturalmente, de reportar essencialmente ao momento da aplicação do Direito aos casos concretos, não envolvendo pois qualquer recomendação normativa.

Já ao nível das boas práticas, entendemos que não será despiciendo promover acções de formação para divulgação da riquíssima jurisprudência comunitária nesta matéria, não só junto das entidades inspectivas e dos tribunais, como junto das empresas e dos representantes dos trabalhadores, porque, só por si, a revelação do conjunto de vantagens patrimoniais que aquela jurisprudência tem vindo a integrar no conceito de remuneração, para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, contribui para a detecção das situações de discriminação.

II. Relativamente aos conceitos de discriminação directa e indirecta, o estudo comparado que efectuámos⁷ e, designadamente, a verificação de alguma flutuação no entendimento destes conceitos; e, por outro lado, as

⁵ Cfr., *supra*, Parte III, ponto 4.2.

⁶ Como já tivemos ocasião de referir, este ponto é particularmente relevante no caso do direito português.

⁷ Cfr., *supra*, Parte III, ponto 4.3.

respostas dos Parceiros do Projecto no questionário, a este propósito⁸, e, em especial as referências dos Parceiros às dificuldades de detecção das práticas discriminatórias, justificam a sugestão de completar estes conceitos já existentes na maioria dos sistemas jurídicos através de uma norma que enuncie indícios de discriminação, facilitando, assim, a integração dos conceitos e a detecção das práticas discriminatórias pelos aplicadores do direito (tal como foi sugerido por alguns parceiros - CIDM, CSM). Entre esses indícios, devem ocupar lugar de destaque elementos estatísticos como os acolhidos pelo sistema do Québec⁹, que, pela sua objectividade, muito facilitam a detecção e a prova das situações de discriminação.

III. Relativamente ao conceito de trabalho igual e, sobretudo, ao conceito de trabalho de valor igual - indicado, pela generalidade dos Parceiros do Projecto como o conceito de mais difícil operacionalização¹⁰ - remetemos para o modelo normativo desenvolvido pelo Québec¹¹, que é muito completo e particularmente adequado para atacar as situações de tratamento discriminatório entre categorias de trabalhadores (discriminações sistémicas), e para contrariar os efeitos perversos da segregação do mercado de trabalho em razão do género.

Ainda que este modelo suscite a necessidade de adaptações, na sua aplicação a alguns países europeus, parecem ser de grande eficácia, entre outras, as seguintes medidas nele previstas¹²:

- Para facilitar a detecção das situações de discriminação, o conjunto de medidas destinadas à determinação das categorias de empregos e de postos de trabalho predominantemente femininas e masculinas na empresa, designadamente, com recurso a dados estatísticos, como a percentagem absoluta de homens e mulheres nas várias categorias, a comparação entre a percentagem de trabalhadores de um sexo numa dada categoria

⁸ Cfr., *supra*, Parte II, ponto 2.1. e pontos 3.2., 3.3. e 3.4.

⁹ *Supra*, Parte III, ponto 4.4.

¹⁰ Efectivamente, um dos factores apontados pela generalidade dos parceiros como colocando as maiores dificuldades à detecção e à prova da discriminação remuneratória é justamente a dificuldade de determinar o valor do trabalho realizado, para efeitos da sua comparação com outro trabalho (IGT, DGCT, CIDM, CSM, IGMSST). Alguns parceiros fazem ainda notar que a operacionalização do conceito é ainda dificultada pela insuficiência dos sistemas de avaliação do desempenho profissional nas empresas (IGT).

¹¹ Cfr., *supra*, Parte III, ponto 4.4., em especial o parágrafo II.

¹² Para a justificação destas medidas, *vd.*, em especial, *supra*, Parte III, ponto 4.4., parágrafo III.

e no conjunto das categorias da empresa ou naquela área de actividade económica noutras empresas; mas também com recurso a elementos sociológicos conhecidos e que relevem no caso concreto

- Para integrar o conceito de trabalho de valor igual, as normas que elencam critérios de comparação do trabalho, fazendo apelo a elementos objectivos (como as habilitações, o grau de responsabilidade exigível, a experiência profissional e idênticas condições de trabalho), mas exigindo também que, nos outros elementos considerados, seja atribuída a mesma ponderação a factores tradicionalmente associados aos homens (como a força física e a maior disponibilidade de tempo ou a assiduidade) e a factores tradicionalmente associados às mulheres (como a minúcia, a atenção ou a produtividade em relação ao tempo disponível)
- Norma que assegure que estes parâmetros de avaliação das funções são aplicáveis à generalidade das empresas
- Norma que garanta a intervenção paritária de trabalhadores de ambos os sexos no estabelecimento e na ponderação relativa dos critérios de avaliação das funções (ou através da sua integração na comissão de igualdade ou na comissão salarial constituída na empresa, no seio da comissão de trabalhadores ou em moldes *ad hoc*, ou assegurando-se de algum modo esta intervenção, se a matéria for discutida ao nível das associações sindicais)
- Norma que assegure o conhecimento dos parâmetros de avaliação das funções pelos interessados.

Especificamente no que respeita às normas orientadoras da avaliação de funções, convém ainda clarificar os seguintes pontos, que resultam de sugestões dos Parceiros do Projecto:

- os parâmetros da avaliação de funções devem ser ponderados no seu conjunto e não isoladamente (conforme sugestão da DGCT);
- deve ser indicado o carácter necessariamente não taxativo dos critérios de avaliação das funções para assegurar a flexibilidade do sistema (conforme sugestão de vários parceiros - DGCT, CEJ, IGT e IGMSST).

4. Sugestões normativas para aumentar a operacionalidade das regras de igualdade remuneratória no plano prático e ao nível processual

Também nesta área problemática do princípio, as sugestões normativas que deixamos decorrem da apreciação comparada efectuada¹³ e das sugestões formuladas pelos Parceiros do Projecto.

Destacamos, entre outras, sugestões normativas e de boas práticas ao nível das convenções colectivas, do processo, de protecção efectiva dos trabalhadores que pretendam exercer os seus direitos nesta matéria, e, por último sugestões, de incentivo positivo ao cumprimento voluntário das prescrições legais e comunitárias nesta matéria.

1. Para aumentar a efectividade do princípio ao nível das convenções colectivas, poderão contribuir, entre outras, as seguintes medidas:
 - Previsão legal da nulidade, de pleno direito, das cláusulas dos instrumentos colectivos de regulamentação do trabalho contrários ao princípio
 - Acompanhando a medida anterior, norma prevendo a substituição automática dessas cláusulas pelo tratamento remuneratório favorável, quando seja o caso, ou por uma interpretação da cláusula consentânea com o princípio da igualdade (designadamente no que se refere à determinação das categorias profissionais)
 - Como boa prática, elaboração de um trabalho de avaliação e análise comparativa da nomenclatura e dos conteúdos funcionais das categorias profissionais das convenções colectivas com vista à detecção de categorias marcadamente definidas em função do género¹⁴, a fim de, quando seja o caso, incentivar os parceiros negociais a procederem à respectiva “fusão” numa categoria única

¹³ *Supra*, Parte III, ponto 5.

¹⁴ Deve ter-se em conta que, em Portugal, esse trabalho já começou a ser feito pelo Observatório para a Igualdade na Negociação Colectiva e nas Convenções Colectivas.

para homens e mulheres por ocasião da revisão das convenções¹⁵

- Como boa prática, incentivo aos parceiros sociais a indicarem, nas convenções colectivas, factores de avaliação objectiva das funções, que contribuam para a integração do conceito de trabalho de valor igual
2. Para promover a efectividade do princípio ao nível judicial e facilitar a prova da situação de discriminação remuneratória em processo, poderão contribuir as seguintes medidas (na sua grande maioria sugeridas pelos Parceiros do Projecto):
- Para facilitar a propositura de acções nesta matéria, norma conferindo legitimidade processual directa (i.e., independente da representação concreta de um trabalhador) às instituições representativas dos trabalhadores (associações sindicais e comissões de trabalhadores), designadamente quando as práticas discriminatórias envolvam um conjunto de trabalhadores ou se reportem a determinadas categorias profissionais¹⁶

¹⁵ Como justificação para esta medida, no caso português, foi referido pelos Parceiros nacionais do Projecto (por exemplo, CIDM e IGMSST) que a discriminação remuneratória decorre, com frequência, da integração dos trabalhadores em categorias formalmente diferentes, mas a que corresponde substancialmente uma função que integra as mesmas tarefas, existindo, por isso, categorias artificiais com este desígnio, em muitas convenções. Acresce que no sistema português, as categorias profissionais constantes das convenções colectivas foram definidas há muito tempo e não foram reavaliadas nas sucessivas revisões os instrumentos colectivos, o que, por si só, justifica a promoção da sua revisão.

¹⁶ Com reporte específico ao sistema português, chamamos a atenção para o facto de ter sido indicado pelos Parceiros nacionais do Projecto, como um dos motivos para a ausência de queixas e de processos judiciais relativos a discriminações remuneratórias em razão do género, apesar da *communis opinio* de que essas situações são muito frequentes, o receio de retaliações por parte dos empregadores. Neste contexto, uma norma atribuindo legitimidade processual às associações sindicais e às comissões de trabalhadores para intentarem essas acções, sem necessidade de agirem em representação de trabalhadores determinados poderia tornar o sistema muito mais eficaz. Por outro lado, a extensão desta legitimidade processual directa às comissões de trabalhadores, designadamente nos sistemas que, como Portugal, já a conferiram às associações sindicais, pode ser justificada pela conjugação de vários factores: a falta de representatividade sindical em alguns sectores; a eventual maior sensibilidade das comissões de trabalhadores a estes problemas, pela sua actuação no seio da própria empresa; a evidente falta de efectividade da norma actualmente existente, comprovada pela ausência de acções judiciais intentadas pelas associações sindicais desde a entrada em vigor da lei, em 1997.

- Para o mesmo objectivo, norma conferindo legitimidade processual às instituições públicas com competência em matéria de igualdade (norma sugerida pelo CSM)
- Para facilitar a prova da situação de discriminação remuneratória em processo, desde logo, as normas que estabeleçam critérios objectivos de avaliação das funções, mas também, evidentemente normas de inversão do ónus da prova, consideradas por diversos Parceiros (DGCT, CSM) como muito importantes, dadas as dificuldades probatórias neste domínio
- Como complemento do sistema de inversão do ónus da prova, norma que assegure a possibilidade de conhecimento officioso pelo juiz de situações de discriminação salarial detectadas em julgamento apesar de não alegadas pelas partes (sugerida pelo CSM)
- Na mesma linha de facilitar a prova das situações de discriminação, norma instituindo um princípio de decisão favorável ao trabalhador discriminado, em caso de dúvida (sugerida pela DGCT)
- Também para facilitar a prova, norma estabelecendo uma presunção de discriminação salarial, a partir da verificação de um *gap* salarial relevante entre os trabalhadores dos dois sexos nos balanços ou nos mapas de pessoal das empresas (deve, todavia, ter-se em atenção que a condição de eficácia desta norma é a exigência de elaboração dos mapas de pessoal com indicação do sexo dos trabalhadores)
- Ainda em matéria de prova, e perante a dúvida sobre a necessidade de um trabalhador concreto para a comparação (nas discriminações individualizadas) ou na falta de uma categoria profissional comparável na empresa (em caso de discriminações sistémicas) poderá ser útil a adopção de uma norma que permita fazer a comparação por remissão para uma classificação nacional de profissões, elaborada segundo critérios neutros, pelas entidades administrativas com competência em matéria de igualdade, e periodicamente revista
- Também em matéria de prova, perante a dúvida de saber como interpretar o conceito de empresa e de empregador, no caso de a relação de trabalho se desenvolver no seio de

um grupo de empresas, em relação de participação ou de domínio, deixamos a sugestão de alguns parceiros, de que a noção de «mesmo empregador» para efeitos da comparação possa envolver a empresa dominante ou tomar como critério remuneração média para a categoria profissional em apreço, no seio do grupo empresarial.

- Ainda em matéria de prova, e perante a dúvida sobre a exigência de contemporaneidade das situações em comparação, deixamos a sugestão de uma norma que dispense tal requisito em determinadas condições, admitindo que a comparação seja feita com o trabalhador que ocupava anteriormente aquele posto de trabalho, de acordo com a orientação do TJ
3. Para facilitar a celeridade na resolução dos problemas de discriminação remuneratória e, evitar, designadamente, as delongas dos processos judiciais nesta matéria, poderão contribuir as seguintes medidas:
- Norma que institua a mediação e a arbitragem para resolução dos problemas de discriminação remuneratória (por exemplo, na linha do modelo irlandês¹⁷); designadamente, previsão da arbitragem ao nível das convenções colectivas, nesta matéria
 - Norma que institua a figura do Provedor para a Igualdade ou equivalente, atribuindo-lhe poderes de informação, inspectivos e, eventualmente de conciliação nesta matéria (segundo o modelo norueguês, por exemplo¹⁸)
4. Para assegurar a protecção dos trabalhadores contra retaliações por reclamação de prática discriminatória, podem contribuir as seguintes normas:

¹⁷ Efectivamente, a morosidade das acções judiciais foi indicada por alguns dos parceiros (DGCT) como um dos factores dissuasores da denúncia destas situações de discriminação pelos trabalhadores envolvidos, pelo que a instituição de um sistema de resolução mais célere poderia constituir uma alternativa. Acresce que estes meios de resolução pacífica de conflitos laborais estão já previstos para outras situações, não se revelando difícil a sua extensão a este caso. Com reporte específico ao caso português, esta solução não seria difícil de implementar, uma vez que já se encontra previsto o recurso aos mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem para a resolução de conflitos decorrentes da interpretação e aplicação das convenções colectivas de trabalho, bem como para a resolução dos litígios emergentes dos contratos de trabalho - art. 5º a), *in fine* e c) e arts. 30º ss. da LRCT.

¹⁸ *Supra*, Parte III, 5., especialmente parágrafo IV.

- Norma que estabeleça o carácter abusivo de qualquer sanção aplicada pelo empregador em reacção, directa ou sob a aparência de punição de outra infracção, a estas reclamações
 - Normas que estabeleçam uma presunção de ilicitude do despedimento ou da aplicação de qualquer sanção disciplinar conservatória, que tenham lugar até um determinado período após a reclamação
 - Em caso de despedimento por este motivo, elevação do valor da indemnização a que trabalhador tem direito, se não optar pela reintegração.
5. Para enfatizar o valor social eminente do princípio e promover a sua efectividade junto dos empregadores, normas sancionatórias do seguinte tipo:
- Previsão de sanções contra-ordenacionais aplicáveis ao empregador que tenha práticas de discriminação remuneratória;
 - Previsão do agravamento do valor dessas sanções quando a prática discriminatória seja motivada por situações conexas com a maternidade e a paternidade, bem como quando abranja um número elevado de trabalhadores¹⁹

¹⁹ Um sistema sancionatório relativamente pesado para as infracções cometidas pelos empregadores nesta área foi apontado pelos parceiros como um contributo para a efectividade do sistema de tutela da igualdade remuneratória, não só para repressão da prática discriminatória em concreto, mas como mecanismo de prevenção geral de futuras práticas discriminatórias (argumento apontado pela DGCT). O agravamento do valor das coimas para os casos em que a discriminação remuneratória decorra de motivos atinentes à gravidez, puerpério ou lactância das trabalhadoras, ou seja motivada pelo exercício de direitos atinentes à maternidade ou à paternidade, independentemente do sexo dos trabalhadores, justica-se pelo facto de as práticas de discriminação remuneratória estarem, com frequência, ligadas à maternidade e à paternidade (argumento invocado pela DGCT). Por ser turno, o agravamento do valor das sanções quando a discriminação abranja um número elevado de trabalhadoras (sugerido pela DGCT) pode ser justificado por revelar uma particular intencionalidade do empregador na violação da lei.

5. Sugestões normativas e de boas práticas para combater o estigma da repartição tradicional dos papéis sociais no mundo do trabalho e na família

I. Sendo este o aspecto problemático do princípio em que a intervenção normativa será mais limitada, pelos motivos que oportunamente indicámos²⁰, deixamos, apesar de tudo, algumas sugestões normativas e de boas práticas, que, pelo efeito directo que possam ter na inversão do estigma social, se repercutirão também positivamente nas discriminações salariais:

- Normas de acção positiva para promover a contratação de trabalhadores do sexo sub-representado nas profissões predominantemente femininas ou predominantemente masculinas de forma directa ou, indirectamente, através da associação a essa contratação de estímulos financeiros para os empregadores, como benefícios fiscais, isenções ou reduções temporárias dos descontos para o sistema de segurança social, etc...²¹
- Normas que incentivem a conciliação equilibrada da vida profissional e familiar para os trabalhadores dos dois sexos, em matéria de tempo de trabalho, de férias, etc...
- Boas práticas de incentivo à colaboração das empresas na assistência aos filhos dos seus trabalhadores

II. Em termos gerais, salientamos ainda a necessidade de ponderar sempre os reflexos, directos e indirectos que, quaisquer normas e boas práticas a instituir ou a desenvolver em matéria de igualdade

²⁰ *Supra*, Parte III, ponto 6.

²¹ De observar que, do ponto de vista dos fundamentos, o direito comunitário dá hoje uma ampla cobertura a este tipo de normas, como oportunamente indicámos. Com reporte específico ao sistema jurídico português, diversos Parceiros do Projecto salientaram, como justificação adicional para este tipo de medidas de estímulo financeiro, a tradição que existe no nosso sistema, de, por esta via, prosseguir importantes objectivos sociais - neste sentido, vejam-se os incentivos financeiros, designadamente sob a forma de suspensão ou de redução temporária das contribuições dos empregadores para o sistema de segurança social, para incentivar a celebração de contratos de trabalho com jovens à procura do primeiro emprego, com desempregados de longa duração, ou com deficientes. Nesta linha, acrescentaríamos, sem procurar fazer qualquer juízo de equiparação destes casos às discriminações salariais em razão do género, uma justificação *ad majorem*: sendo o princípio da igualdade um princípio fundamental da ordem jurídica comunitária e dos sistemas jurídicos dos Estados Membros, a sua promoção positiva não pode ser feita em termos menos vigorosos.

remuneratória, podem ter na matéria da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, e, especificamente, no regime de protecção da maternidade e da paternidade.

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 - Questionário endereçado aos parceiros nacionais e transnacionais do Projecto (versão em língua portuguesa e versão em língua inglesa)

Anexo 2 - Respostas ao questionário endereçadas pela IGT - Inspeção-Geral do Trabalho (Portugal)

Anexo 3 - Respostas ao questionário endereçadas pela CIDM - Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Portugal)

Anexo 4 - Respostas ao questionário endereçadas pela DGAP - Direcção-Geral da Administração Pública (Portugal)

Anexo 5 - Respostas ao questionário endereçadas pelo CSM - Conselho Superior da Magistratura (Portugal)

Anexo 6 - Respostas ao questionário endereçadas pela APG - Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos (Portugal)

Anexo 7 - Respostas ao questionário endereçadas pela DGCT - Direcção-Geral das Condições de Trabalho (Portugal)

Anexo 8 - Respostas ao questionário endereçadas pela IGMSST - Inspeção-Geral do Ministério da Segurança Social e do Trabalho (Portugal)

Anexo 9 - Respostas ao questionário endereçadas pelo CEJ - Centro de Estudos Judiciários (Portugal)

Anexo 10 - Respostas ao questionário endereçadas pela CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical (Portugal)

Anexo 11 - Respostas ao questionário endereçadas pelo *Ministère de la Promotion Féminine du Luxembourg* (Luxemburgo)

Anexo 12 - Comentário do *Office of the Director of Equality Investigations* (Irlanda)

Anexo 13 - Respostas ao questionário endereçadas pelo *Deputy Gender Equality Ombudsman in Norway* (Noruega)

PRINCIPAIS REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Anti-Discrimination (Pay) Act 1974 - Igualdade de remuneração entre homens e mulheres (Irlanda)

Arrêté royal du 1 décembre 1975 (Bélgica) - confere força obrigatória à *CCT n° 25 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, conclue par le Conseil national du travail le 15 octobre 1975*

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) - Código Civil Alemão

CCT n° 25 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, conclue par le Conseil national du travail le 15 octobre 1975 (Bélgica)

Charte des droits et libertés de la personne (Canadá)

Code du travail (França)

Código de Conduta relativo à Aplicação do Princípio da Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens por um Trabalho de Valor Igual - Comunicação da Comissão Europeia de 17/07/1996 (COM (96) 336 final)

Constitución Española, aprovada em 1978

Constituição da República Portuguesa aprovada em 1976

Costituzione della Repubblica Italiana, aprovada em 1947

Décret n. 92-953 du 1er avril 1992, modificado pelo *Décret n. 2001-1035, du 8 novembre 2001* - Igualdade profissional entre mulheres e homens - contratos de igualdade celebrados com o Estado para a elaboração de estudos sobre a igualdade de género e para a erradicação de situações de desigualdade de facto (França)

Décret n. 2001-832, du 12 septembre 2001 - Igualdade profissional entre mulheres e homens. Relatório base dos planos de igualdade e da negociação colectiva em matéria de igualdade de género (França)

Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 - Igualdade de tratamento entre homens e mulheres (Itália)

Dir. 75/117/CEE, do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975 - Aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos

Dir. 76/206/CEE, do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976 - Concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho

Dir. 91/533/CEE, do Conselho, de 14 de Outubro de 1991 - Dever de informação do empregador

Dir. 97/80/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997 - Ónus da prova nos casos de discriminação fundada no sexo

Dir. 2000/43/CE, de 29 de Junho - igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção da raça ou da origem étnica

Dir. 2000/78/CE, de 27 de Novembro - Quadro geral em favor da igualdade de tratamento no trabalho e no emprego

Dir. 2002/73/CE de 23 de Setembro de 2002 - revê a Dir. 207/76, sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho

DL n° 49408, de 24 de Novembro de 1969 - Regime Jurídico do Contrato de Trabalho (Portugal)

DL n° 392/79, de 20 de Setembro - Regime Jurídico da Igualdade e não Discriminação em função do sexo / Lei da Igualdade (Portugal)

DL n° 519-C1/79, de 29 de Dezembro - Regime Jurídico dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalho (Portugal)

DL n° 426/88, de 18 de Novembro - Regime Jurídico da Igualdade e não Discriminação em função do sexo aplicável aos trabalhadores do sector público (Portugal)

DL n° 5/94, de 11 de Novembro - Dever de informação do empregador (Portugal)

DL n° 307/97, de 11 de Novembro - Igualdade de Tratamento nos Regimes Profissionais de Segurança Social

Equal Pay Act, aprovado em 1970 (Reino Unido)

Employment Equality Act from 1998 (Irlanda)

Equal Status Act from 2000 (Irlanda)

Estatuto de los Trabajadores, aprovado pelo *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo* (Espanha)

Gender Discrimination Act, aprovado em 1975 (Reino Unido)

Gender Equality Act, aprovado em 1978 - última alteração em Junho de 2002 (Noruega)

Garantir a Igualdade Remuneratória entre mulheres e homens na UE

L. n.º 105/97, de 13 de Setembro - Igualdade de Tratamento no Trabalho e no Emprego (Portugal)

L. n.º 118/99, de 11 de Agosto - Regime Jurídico das Contra-Ordenações Laborais (Portugal)

Legge 903, del 9 dicembre 1977 - Paridade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de trabalho (Itália)

Legge 10 Aprile 1991, n. 125 - Acções positivas para a paridade homem-mulher no trabalho (Itália)

Loi du 4 août 1978 - Igualdade no sector público (Bélgica)

Loi n. 83-635, du 13 juillet 1983 - Igualdade profissional entre homens e mulheres (França)

Loi n. 89-488, du 10 juillet 1989 - Igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras - acções positivas (França)

Loi du 7 juillet 1998, art. 11bis - Delegados de pessoal para as questões da igualdade - «*délégué-e-s à l'égalité*» - (Luxemburgo)

Loi n. 2001-397, du 9 mai 2001 - Igualdade remuneratória nas convenções colectivas de trabalho (França)

Loi n. 2001-1066, du 16 novembre 2001 - Igualdade remuneratória / ónus da prova (França)

Loi sur l'Équité Salariale (1997) - Igualdade remuneratória (Québec - Canadá)

Plano Nacional do Emprego 2001 (Portugal)

Réglement grand-ducal du 10 juillet 1974 (Luxemburgo)

Res. do Conselho de 29 de Julho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional e na vida familiar

PRINCIPAIS REFERÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS

Ac. TJ de 8 de Abril de 1976, caso 43/75 (DEFRENNE v. SABENA, ou Defrenne II).

Ac. TJ de 15 de Junho de 1978, caso 149/77 (DEFRENNE v. SABENA, ou Defrenne III)

Ac. TJ de 11 de Março de 1981, caso 69/80 (WORRINGHAM v. LOYDSBANK Ltd.).

Ac. TJ de 31 de Março de 1981, caso nº 96/80 (JENKINS v. KINGSATE)

Ac. TJ de 9 de Junho de 1982, caso 58/81 (COMMISSION v. GRAND-DUCHÉ DU LUXEMBOURG)

Ac. TJ de 20 de Março de 1984, casos 75 e 117/82 (RAZZOUK e BEYDOUN v. COMMISSION)

Ac. TJ de 13 de Maio de 1986, caso 170/84 (BILKA)

Ac. TJ. de 4 de Fevereiro de 1988, caso 157/86 (MURPHY)

Ac. TJ de 3 de Julho de 1989, caso 171/88 (I. RINNER-KÜHN v. FWW Spezialgebäudereinigung GmbH e Co. KG

Ac. TJ de 17 de Maio de 1990, caso 222/61 (BARBER)

Ac. TJ de 19 de Junho de 1990, caso C-213/89 (FACTORTAME)

Ac. TJ de 7 de Fevereiro de 1991, caso C-184/89 (H. NIMZ v. Freie und hanstadt Hamburg)

Ac. TJ de 4 de Junho de 1992, caso 360/90 (BÖTEL)

Ac. TJ de 17 de Fevereiro de 1993, caso 173/91 (COMMISSION v. BELGIQUE)

Ac. TJ de 28 de Setembro de 1994, caso C-7/93 (BEUNE)

Ac. TJ de 28 de Setembro de 1994, caso 200/91 (COLOROLL)

Ac. TJ de 13 de Fevereiro de 1996, caso 342/93 (GILLESPIE)

Ac. TJ de 7 de Março de 1996, caso C-278/93 (E. FREERS e H. SPECKMANN v. Deutsches Bundespost)

Ac. TJ de 19 de Novembro de 1998, caso 66/96 (H.PEDERSEN)

Ac. TJ de 9 de Fevereiro de 1999, caso C- 167/97 (REGINA v. SECRETARY OF STATE FOR THE HOUSE OF THE LORDS)

Ac. TJ de 9 de Setembro de 1999, caso 281/97 (KRÜGER).

Ac. TJ de 16 de Setembro de 1999, caso 218/98 (ABOULAYE)

Ac. TJ de 21 de Outubro de 1999, caso C-333/97 (S. LEWEN e L. DENDA).

Ac. TJ de 26 de Junho de 2001, caso 381/99 (S. BRUNHOFER v. BANK DER ÖSTERREICHISCHEN POSTPARKASSE AG)

Ac. TJ de 17 de Setembro de 2002, caso C-320/00 (A.G. LAWRENCE v. REGENT OFFICE CARE Ltd u.a)

ALGUNS ELEMENTOS BIBLIOGRÁFICOS

BERTELSMANN, K. / RUST, U. - *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - Allemagne*, Commission européenne, Bruxelles, 1994

BONNECHÈRE, Michèle - *Contrat de travail. Salaires. Salariés placés dans une situation identique. Différence de traitement non justifié. Indemnisation. Cour de Cassation (Ch. Sociale), 15 décembre 1998 - Observations*, DS, 1999, 2, 187-188

CALLENDER, R. / MEENAN, F. - *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - Irlande*, Commission européenne, Bruxelles, 1994

CHRISTENSEN, Lars - *Equal Pay in Norway - An Introduction*, Comunicação apresentada no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», Sintra, 7-9 de Novembro de 2002

CORDEIRO, António Menezes - *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1991

DRAY, G. - *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*, Coimbra, 1999

ECKER, Vivianne / THOMAS, Guy - *Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoise en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes*, apresentado no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», 2002

FERNANDES, Maria Paula Sá - *Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial no âmbito do V Programa de Acção para a Igualdade de Oportunidades promovido pela Comissão Europeia» - Recolha de alguma Jurisprudência Portuguesa sobre a aplicação do princípio constitucional «Para Trabalho Igual Salário Igual»*, Lisboa, CEJ, 2002

GOGAN, Ruairí - *Equal Pay in Ireland. Legal mechanisms for seeking redress*, Comunicação apresentada no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», Sintra, 7-9 de Novembro de 2002

GOMES, J. - *Algumas reflexões sobre o ónus da prova em matéria de paridade de tratamento retributivo*, in A. MOREIRA (coord.), *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, 1998, 311-324

GUNDERSON, M. - *Comparable work and gender discrimination: An international perspective*, Genebra, International Labour Office, 1994

JONES, Beverly - *Working Document in Connection with the Memorandum on Equal Pay for Work of Equal Value*, Belfast, 1993

KNOWLES, W. / CORCORAN, J. / DONNELLY, E. - *A comparative analysis of the provisions for legal redress in Member States of the European Community in respect of article 119 EEC and the equal pay, equal treatment and social security directives*, Commission of the European Communities, DG V, Brussels, 1984

LANQUETIN, M. T. - *Discrimination fondée sur le sexe*, DS, 2000, p. 589 ss.

LANQUETIN, M.T. / PETTITI, C. / SUTTER, C. - *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - France*, Commission européenne, Bruxelles, 1994

LEITÃO, Maria Josefina Menezes - *A CITE e a sua intervenção na aplicação da legislação sobre igualdade salarial*, Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisboa, Novembro de 2002

LEMIERE, S. / SILVERA, R. - *Aproches de la compétence et genre: une analyse à partir des inégalités salariales et de l'évaluation des emplois*, Série spéciale colloques ISERES, «Travail, Qualifications, Compétences...», n° 3, février 2001

LOPES, M. Chagas - *Trabalho de valor igual e desigualdade salarial*, Lisboa, 2000

LYON-CAEN, Antoine - *L'égalité de traitement en matière salariale (à propos de l'arrêt Ponsolle, Cass. Soc. 29 octobre 1996)*, DS, 1996, 12, 1013-1015

MAIA, M. M. - *A discriminação sexual no mercado de trabalho. As questões mais polémicas - uma reflexão sobre as discriminações directas e indirectas*, 1999

McCRUDDEN, Christopher - *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - Royaume-Uni*, Commission européenne, Bruxelles, 1994

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. Direction de l'égalité des chances, *Évaluation et classification de fonctions. Des outils pour l'égalité salariale*, Bruxelles, 2000

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer - *Herramientas para eliminar la discriminación retributiva*, Madris, 1999

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer - *Guia de Boas Práticas para garantir a igualdade retributiva (trad. portuguesa)*, Madrid, 2001

MORRELL, J. / BROWN / J. BUSINESS - *Gender Equality in Pay Practices in Scotland and Wales*, Research Discussion Series for the Equality Opportunities Commission, Reino Unido (s.d)

PICHAULT, C. / DE VOS, D. / HERBERT, F. / JACQMAIN, J. - *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - Belgique*, Commission européenne, Bruxelles, 1994

PERISTA, Heloísa - *O Contexto: análise das desigualdades salariais de género em Portugal*, Comunicação apresentada no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», Sintra, 7-9 de Novembro de 2002

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Directiva 75/117/CE em Portugal*, ROA, 1997, 159-181

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *O direito do trabalho numa sociedade em mutação acelerada e o problema da igualdade de tratamento entre trabalhadoras e trabalhadores*, in A. MOREIRA (ccord.), *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, 1999, 177-190

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - «*Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar - uma condição para a igualdade de mulheres e homens na União Europeia*», comunicação apresentada por ocasião da Conferência Europeia sobre Maternidade, Paternidade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar (Évora, Universidade, 19 e 20 de Maio de 2000)

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, 2001

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - «*Protection de la maternité et articulation de la vie professionnelle par les hommes et les femmes*» (em publicação em França - Dalloz)

Remuneração entre Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 1996

RUSSELL, Helen / GANNON, Brenda - *The Male/Female Wage Gap in Ireland*, Comunicação apresentada no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», Sintra, 7-9 de Novembro de 2002

SERIO, Mario - *Osservazioni sulla parità retributiva nel diritto italiano con riferimento alla tematica di genere*, Comunicação apresentada no âmbito do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», Sintra, 7-9 de Novembro de 2002

VOGEL-POLSKY, Eliane - *O papel do direito comunitário. Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional*, in Colóquio Internacional organizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e pelo Conselho Económico e Social, CITE, Lisboa, 2000, 93 ss.

ÍNDICE GERAL

NOTA PRÉVIA	3
ABREVIATURAS UTILIZADAS	5
PLANO DO TRABALHO	7
I - INTRODUÇÃO	9
1. A importância do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres no espaço da União Europeia - breves considerações.....	9
2. As dificuldades de implementação prática do princípio.....	12
3. O contexto, o objectivo e a metodologia deste estudo.....	21
II - O DIAGNÓSTICO DO GAP: AS CAUSAS POSSÍVEIS PARA AS DIFICULDADES DE IMPLEMENTAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS	25
1. Indicação de sequência	25
2. As dificuldades sentidas pelos Parceiros na implementação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres.....	27
2.1. Dificuldades apontadas pelos Parceiros na implementação do princípio, nas respectivas áreas de intervenção	27
2.2. Nível ou níveis das dificuldades encontradas na implementação do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, na área específica de intervenção dos Parceiros	32
2.3. Apreciação.....	35
3. A caracterização da discriminação remuneratória entre mulheres e homens pelos Parceiros	37
3.1 Razões da discriminação remuneratória entre mulheres e homens apontadas pelos Parceiros	37

3.2. Índole predominantemente directa ou indirecta das discriminações remuneratórias	39
3.3. Caracterização das discriminações salariais directas / nível remuneratório de incidência	40
3.4. Caracterização das discriminações salariais indirectas / factores desencadeadores	41
3.5. Apreciação	43
4. Conclusões: diagnóstico sobre a situação actual relativa à implementação do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens e identificação das principais áreas problemáticas desse princípio	45

III - A EFECTIVIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS EM ALGUNS SISTEMAS JURÍDICOS 51

1. Indicações metodológicas e sequência	51
2. Panorâmica geral dos sistemas jurídicos de alguns Estados membros no desenvolvimento do princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens e sua influência na efectividade desse princípio	52
3. Aumentar a visibilidade do princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual: alguns modelos normativos ...	57
3.1. Visibilidade do princípio da igualdade remuneratória na lei - a previsão da transversalidade do princípio e a sua inclusão nos planos nacionais de emprego	57
3.2. Visibilidade do princípio da igualdade remuneratória na negociação colectiva: a promoção da igualdade de género como conteúdo obrigatório das convenções colectivas e os acordos colectivos em matéria de igualdade de tratamento entre mulheres e homens	59
3.3. A visibilidade do princípio da igualdade remuneratória nas empresas	64

3.4. A visibilidade do princípio da igualdade remuneratória para os serviços inspectivos e judiciais	66
4. Diminuir as dificuldades de fixação do conteúdo dos conceitos operatórios do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres desenvolvendo um trabalho igual ou de valor igual: algumas soluções normativas	67
4.1. Sequência.....	67
4.2. O conceito de remuneração para efeitos da aplicação do princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres	68
4.3. Os conceitos de discriminação directa e de discriminação indirecta.....	70
4.4. Os conceitos de trabalho igual e de trabalho de valor igual: observações gerais; o modelo do Québec.....	72
5. Facilitar a prova das situações de discriminação remuneratória entre mulheres e homens e aumentar a efectividade prática das regras de igualdade nesta matéria - algumas soluções normativas.....	82
6. Combater o estigma da repartição tradicional dos papéis sociais no mundo do trabalho e da família - alguns caminhos ...	88
7. Conclusões	90

IV - PROMOVER A EFECTIVIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA: ALGUMAS SUGESTÕES NORMATIVAS E DE BOAS PRÁTICAS. 91

1. Considerações gerais: a necessidade de um quadro normativo integrado para a promoção da efectividade do princípio da igualdade remuneratória e a necessidade de envolvimento de todos os parceiros nessa promoção	91
2. Sugestões normativas e de boas práticas, que aumentem a visibilidade do princípio da igualdade remuneratória.....	95
3. Sugestões normativas que facilitem a integração dos conceitos operatórios do princípio: conceito de remuneração, conceitos	

de discriminação directa e indirecta; conceitos de trabalho igual e de valor igual	99
4. Sugestões normativas para aumentar a operacionalidade das regras de igualdade remuneratória no plano prático e ao nível processual	102
5. Sugestões normativas e de boas práticas para combater o estigma da repartição tradicional dos papéis sociais no mundo do trabalho e na família	107
Lista dos Anexos	109
Principais referências normativas.....	111
Principais referências jurisprudenciais.....	115
Alguns elementos bibliográficos	117
Índice geral.....	124

Ministério do Trabalho
e da Solidariedade Social

C I T E

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Av. da República, 44 - 2.º e 5.º
1069-033 LISBOA
Tel.: 21 780 37 00
Fax: 21 796 03 02 - 21 780 12 03
E-mail: cite@cite.gov.pt
Sítio: www.cite.gov.pt

Edição: DGEEP/CID
ISBN: 972-704-221-X