

CÁTIA RODRIGUES MATOS

Análise ao artigo 20.º da CSE(R)

Artigo 20.º

Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo

Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo, as Partes comprometem-se a reconhecer esse direito e a tomar as medidas apropriadas para assegurar ou promover a sua aplicação nos seguintes domínios:

- a) Acesso ao emprego, proteção contra o despedimento e reinserção profissional;*
- b) Orientação e formação profissionais, reciclagem, reabilitação profissional;*
- c) Condições de emprego e de trabalho, incluindo a remuneração;*
- d) Progressão na carreira, incluindo a promoção.*

Nas suas Conclusões de 2004, relativas ao art. 4§3, o Comité entendeu que a situação em Portugal não estava em conformidade com o artigo 20.º da CSE(R), uma vez que o âmbito da comparação salarial, para efeitos da determinação da situação de igualdade ou de igual valor do trabalho, se encontrava limitado, limitando a comparação ao seio de cada empresa¹. Atendendo à inexistência de informação, no relatório enviado por Portugal, que demonstrasse melhorias a este respeito, o Comité, nas suas Conclusões de 2006, entendeu que a situação não estava em conformidade com o art. 20.º da CSE(R)².

¹ Disponível em: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XVI-2/def/PRT/4/3/EN>.

² Disponível em: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2006/def/PRT/20/EN>.

Ainda nas Conclusões de 2006, o Comité questionou Portugal acerca da (in)existência de limites no que respeita ao montante indemnizatório a atribuir aos trabalhadores vítimas de discriminação, nomeadamente nos casos em que o trabalhador é despedido em consequência da apresentação de denúncia relativa à situação de discriminação. Em resposta a esta solicitação, o Estado português afirmou que qualquer trabalhador ou candidato a emprego que tenha sido alvo de ato discriminatório tem direito a indemnização, quer por danos corporais, quer por danos morais. O lesado deve provar a verificação dos danos, bem como o seu valor (o ónus da prova recai sobre o trabalhador). Todavia, não existe um limite predeterminado, no que respeita ao valor da indemnização a atribuir. O Comité, nas suas Conclusões de 2008, considerou que a situação estava em conformidade, neste ponto, com o art. 20.º da CSE(R)³.

O Comité solicitou ao Estado português que indicasse o alcance da noção de remuneração, à luz da legislação portuguesa, para efeitos da aplicação do princípio do “trabalho igual, salário igual”. Recordou que o art. 20.º da Carta se aplica a todos os elementos da remuneração e que a noção de remuneração da Carta, do ponto de vista do princípio da igualdade de género, abrange “remuneração base e remuneração, acrescida de todos os outros benefícios pagos direta ou indiretamente pelo empregador, em dinheiro ou espécie”. Ademais, requereu informação adicional acerca do modo como a igualdade de tratamento estava a ser promovida ao nível dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT). Questionou ainda o Estado português acerca da (in)existência de atividades ocupacionais que se encontrassem excluídas do âmbito de aplicação do princípio da igualdade de tratamento solicitando, em caso afirmativo, a identificação das atividades em causa. O Comité concluiu novamente pela desconformidade com o art. 20.º da CSE(R), uma vez que, à luz da

³ Disponível em: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2008/def/PRT/20//EN>.

legislação portuguesa em vigor, não era possível efetuar comparações salariais fora do âmbito de uma mesma empresa⁴.

Em resposta à primeira solicitação do Comité, relativa ao alcance da noção de remuneração, o Estado português fez referência aos arts. 258.º e 260.º do Código do Trabalho (CT). De acordo com o n.º 2 do art. 258.º do CT, na redação que o preceito tinha à data e que ainda hoje se mantém, a remuneração compreende “remuneração base e outras prestações regulares e periódicas, pagas direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie”⁵.

Quanto aos IRCT, nas suas Conclusões de 2012, o Comité recordou que a promoção da igualdade de tratamento e da igualdade de oportunidades para mulheres e homens através dos IRCTs é um pré-requisito para a efetividade dos direitos previstos no art. 20.º da Carta. O Comité solicitou informação descritiva acerca do impacto das medidas adotadas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no que respeita à inclusão de matérias respeitantes à igualdade de género nos IRCTs.

Apesar de, atendendo ao relatório fornecido pelo Estado português, todas as atividades profissionais se encontrarem reguladas pelo princípio da igualdade de tratamento, o Comité solicitou a confirmação de que não existiam empregos aos quais as mulheres não pudessem aceder e ainda de que não existiam restrições quanto ao tipo tarefas que as mulheres podiam desempenhar.

De acordo com os dados fornecidos pelo Eurostat, a taxa de emprego relativa às mulheres desceu em 2010 (65.6%), comparativamente à taxa verificada em 2007 (66.3%). Ainda assim, era mais elevada do que a média da UE que, em 2010, era de 62.1%. Para o mesmo ano, a taxa de emprego relativa aos homens era de 75.4%.

⁴ No relatório, o Estado português justifica esta “impossibilidade” de comparar salários de trabalhadores de empresas distintas, com base em diferenças de “organização do trabalho, de investimento e tipo de negócio”, as quais “constituem elementos-chave na determinação da remuneração dos trabalhadores”.

⁵ Disponível em: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2012/def/PRT/20/EN>.

Cf. n.º 2 do art. 258.º do CT; versão atualizada disponível em:

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so_miolo=&

As taxas de desemprego em Portugal, em 2007, eram de 10% no que respeita às mulheres e de 8% no que respeita aos homens. Em 2010, verificou-se uma subida das taxas de desemprego, para 12.2%, no que diz respeito ao sexo feminino e 11.8%, no que diz respeito ao sexo masculino.

Em 2010, 15.5% de todos os trabalhadores em *part time* eram mulheres e apenas 8.2% eram homens.

O *gap* existente entre os salários auferidos por homens e mulheres, em 2010, era de 12.8% (inferior à média da UE, que era de 16.4%), mas estava a aumentar de forma constante desde o princípio de 2007 (o *gap*, em 2007, era de 8.3%)⁶.

Nas suas Conclusões de 2012, o Comité concluiu novamente pela desconformidade com o art. 20.º da CSE(R), uma vez que a legislação portuguesa apenas permitia efetuar a comparação entre salários auferidos por trabalhadores que trabalhassem na mesma empresa. O Estado português, no seu relatório, sustenta que não é possível obrigar um empregador a pagar determinado salário aos/às seus/suas trabalhadores/trabalhadoras, tendo como fundamento a comparação com os trabalhadores de outros empregadores. O Comité, a este propósito, fez referência à sua **declaração interpretativa**, que consta da Introdução Geral, e reitera a sua conclusão de desconformidade⁷.

Nas suas Conclusões de 2016, o Comité solicita ao Estado português que continue a providenciar informação acerca do concreto impacto de todas

⁶ *Gap* corresponde, neste âmbito, à diferença ou intervalo existente entre o salário auferido por homens e mulheres. É calculado tendo como referência o valor médio bruto que o trabalhador auferir por hora.

⁷ “Declaração interpretativa sobre o artigo 20.º: comparações relativas à igualdade salarial”. O Comité exige que seja possível efetuar comparações entre salários de trabalhadores de empresas distintas, uma vez que, em certas situações, esta comparação apenas fará sentido caso seja efetuada nestes termos. No mínimo, a legislação deverá exigir que a comparação seja efetuada em pelo menos uma das seguintes situações:

- nos casos em que as regras estatutárias se aplicam às condições de trabalho e de remuneração em mais do que uma empresa;
- nos casos em que as regras e condições de trabalho se encontram estabelecidas centralmente, aplicando-se a mais do que uma empresa no seio de uma *holding* ou de um grupo empresarial;
- nos casos em que várias empresas se encontram abrangidas por IRCT ou regulamentações que disciplinam as regras e condições de trabalho.

Disponível em: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2012_163_09/Ob/EN.

as medidas e estratégias positivas adotadas no âmbito da igualdade de género, bem como, acerca do *gap* existente entre os salários auferidos por homens e mulheres; requer ainda que forneça, de uma forma mais genérica, informação atualizada acerca da situação das mulheres no emprego e na formação e, bem assim, acerca das medidas especiais e planos de ação adotados para remover as desigualdades de facto existentes em razão do género.

De acordo com os dados fornecidos pelo Eurostat, o *gap* existente entre os salários auferidos por homens e mulheres, em 2011, era de 12.8% (manteve-se igual ao valor de 2010 e inferior à média da UE, que era, em 2011, de 16.5% - verificou-se um aumento de 0.1%). No entanto, o *gap* salarial aumentou, em 2014, para 14.5%.

No que respeita à comparação salarial, o Comité constatou que **a situação era, sucessivamente, de desconformidade com a Carta**, uma vez que a legislação portuguesa apenas permitia a comparação entre salários de trabalhadores que estivessem integrados no seio da mesma empresa⁸. Acresce que, o Comité alertou o Estado português para o facto de a verificação do cumprimento do direito a salário igual, nos termos dos arts. 20.º e 4§3 da Carta se efetuar de dois em dois anos e de estes preceitos requererem a possibilidade de se estabelecerem comparações salariais entre trabalhadores de diferentes empresas⁹. O Comité referiu, a este propósito e como argumento a favor do seu entendimento, o próprio relatório fornecido pelo Estado português, na parte relativa os IRCTs. De acordo com o relatório, os IRCTs regulam “outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais” (alínea e), do n.º 2, do art. 492.º do CT, na sua redação atual); e os “valores expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados” (alínea f), do n.º 1, do mesmo preceito do CT). Ademais, a aplicação de todo o IRTC ou de parte, poderá ser estendida por portaria de extensão, a todos os

⁸ Disponível em: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2016/def/PRT/20/EN>.

⁹ A este propósito, o Comité fez referência às Conclusões de 2010, França; e ainda à declaração interpretativa que mencionamos *supra*.

trabalhadores ou empregadores de um setor de atividade e profissional definido no IRCT (n.º 1 do art. 514.º do CT). Assim sendo, o Comité entendeu que é possível estabelecer comparações entre salários de trabalhadores de diferentes empresas, pertencentes ao mesmo setor/ que sejam partes no mesmo IRCT e solicitou ao Estado português que confirmasse este entendimento no próximo relatório.

Uma vez que se encontra na pendência da receção das informações adicionais requeridas nos termos relatados *supra*, o Comité **diferiu a sua conclusão**.