



CATÓLICA PORTO

Análise da decisão do Comité Europeu dos
Direitos Sociais – *University Women of Europe*
(*UWE*) *v. Portugal*
Complaint No.136/2016

(A Proteção Multinível dos Direitos Fundamentais Sociais)

Maria José Sarmiento Ribeiro Aguiar
340116130

Faculdade de Direito | Escola do Porto
Novembro, 2021

1- Introdução:

O Comité Europeu dos Direitos Sociais, doravante referido apenas como Comité, adotou em dezembro de 2019, quinze decisões que dizem respeito às queixas coletivas apresentadas pela *University Women of Europe* (UWE), uma organização não governamental, contra os seguintes países: Bélgica, Bulgária, Chipre, Croácia, Eslovénia, França, Finlândia, Grécia, Irlanda, Itália, Noruega, Países Baixos, Portugal, República Tcheca e Suécia¹.

As queixas coletivas apresentadas pela UWE levantavam duas questões fundamentais: a igualdade salarial entre homens e mulheres para efeitos da aplicação do princípio do “trabalho igual, salário igual” e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no local de trabalho. Com exceção da Suécia, todos os restantes países, incluindo Portugal, foram considerados pelo Comité como estando a violar uma ou mais obrigações previstas na Carta Social Europeia (Revisão) (CSER). Estas decisões constituirão, certamente, um marco na jurisprudência do Comité, uma vez que foi a “primeira vez que a questão da igualdade salarial foi colocada no âmbito de um procedimento de reclamação coletiva”². Além disso, foi a “primeira vez que o Comité teve oportunidade de apreciar quinze queixas coletivas, todas elas relativas aos direitos consagrados nos artigos 4º§3 e 20º/c) e d) da CSER”³.

O presente trabalho visa analisar a decisão respeitante a Portugal, de forma a aprofundar o estudo das disposições previstas nas alíneas c) e d) do art.20º da CSER. Não obstante, serão também expostas e analisadas, de forma breve, as restantes catorze decisões, assim como, as várias disposições da CSER violadas pelos vários países em causa.

¹ Os links relativos a cada decisão podem ser encontrados no portal do Conselho da Europa em <https://www.coe.int/en/web/human-rights-rule-of-law/-/right-to-equal-pay-european-committee-of-social-rights-finds-violations-in-14-countries>

² Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 313.

³ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 313.

2- Uma breve exposição das várias decisões:

Em julho de 2017, o Comité decidiu que as queixas coletivas eram admissíveis, tendo em dezembro de 2019, adotado as várias decisões sobre o mérito⁴. Apesar de todas as queixas coletivas apresentadas pela UWE alegarem as mesmas violações e invocarem as mesmas disposições da CSER, o Comité decidiu analisar os casos separadamente. Assim, adotou quinze decisões, sendo que “cada uma delas diz respeito a uma situação particular relativamente a um específico país”⁵.

Nas diversas queixas coletivas, a UWE invocou os seguintes artigos: 1º (“direito ao trabalho”), 4º§3 (“direito a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual”), 20º (“direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo”) e o art. E (“não discriminação”). Segundo a UWE, verificava-se nos vários Estados o designado *gender pay gap*, assim como, uma sub-representação das mulheres em órgãos de decisão no seio de empresas privadas. Além disso, a UWE invocava que a violação das normas acima referidas, se devia, essencialmente, ao facto de os diversos países, na prática, não assegurarem nem reforçarem a legislação relevante quanto às matérias em causa. Como é sabido, e como várias vezes é salientado pelo Comité, apesar de os Estados consagrarem na sua legislação as normas necessárias para proteger determinados direitos, tal consagração legal não equivale a que, efetivamente, tais direitos estejam a ser implementados e respeitados na prática.

Baseando-se nos artigos invocados pela UWE e em jurisprudência anterior, o Comité considerou que a “fundamentação em causa nos diferentes casos caberia nos arts. 4º§3 e 20º da CSER”⁶, e como tal, foram estes os dois artigos que o Comité decidiu analisar de forma a verificar a sua conformidade ou não com a prática e situações nos diferentes Estados.

⁴ Informação consultada em <https://www.coe.int/en/web/human-rights-rule-of-law/-/right-to-equal-pay-european-committee-of-social-rights-finds-violations-in-14-countries>

⁵ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 314.

⁶ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 315.

Segundo uma autora, o art. 4º§3 relativo à igualdade salarial é “totalmente absorvido pelo art. 20º, sendo que não há nenhum elemento relativo àquele primeiro a que o art.20º não aluda”⁷. Não obstante, o art.20º estabelece ainda as “medidas positivas”⁸ que as Partes se comprometem a adotar, assegurar e promover. Assim, é evidente que os Estados não têm apenas que adotar a legislação necessária no seu direito interno, mas efetivamente, assegurá-la e promovê-la na prática.

3- Exposição e análise da decisão relativa a Portugal⁹:

A UWE alegava que a situação em Portugal constituía uma violação dos arts. 1º, 4º§3, 20º e E da CSER, na medida em que ainda existe um *gap* entre os salários auferidos por mulheres e homens. Além disso, segundo a UWE, Portugal ainda não alcançou o princípio do “trabalho igual, salário igual”, e na prática, não assegura o seu respeito. E por fim, a UWE alegava que as mulheres continuam sub-representadas no que diz respeito a cargos de tomada de decisão no seio de empresas privadas.

Em sua defesa, o Governo Português argumentava que apesar de ainda existir um *gender pay gap*, Portugal continua a fazer todos os esforços necessários para o reduzir. Nas suas considerações preliminares, o Comité sublinhou que o direito dos trabalhadores a uma remuneração igual *is at the heart of the Charter’s guarantee of conditions of work*. Sendo que um dos elementos constitutivos da remuneração justa é o direito das mulheres e dos homens a um “trabalho igual, salário igual”. O Comité referiu ainda que a Carta é um “instrumento vivo e que as suas disposições devem ser interpretadas de forma dinâmica e de acordo com os requisitos atuais”. Por conseguinte, a sua análise passou pela revisão das disposições da CSER com vista a clarificar as obrigações decorrentes dos arts. 4º§3 e 20º para o Governo Português.

O art. 4º§3, CSER dispõe o seguinte:

“Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a uma remuneração justa, as Partes comprometem-se:

⁷ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 316.

⁸ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 316.

⁹ Pode ser consultada em <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-136-2016-dmerits-en>.

3) A reconhecer o direito dos homens e mulheres a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual.”

Já o **art.20º/ c) e d)**, CSER dispõe que:

“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:

- c) Condições de emprego e de trabalho, incluindo a remuneração;
- d) Progressão na carreira, incluindo a promoção.

O Comitê decidiu estruturar a sua análise de forma a, primeiramente, considerar as alegações da UWE relativas ao direito a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, partindo de dois ângulos:

O primeiro, relativo às obrigações do Estado no que diz respeito ao reconhecimento e à aplicação do direito a uma remuneração igual nos termos dos arts. 4º§3 e 20º/c), CSER, sendo estas:

- Reconhecimento do direito a um “trabalho igual, salário igual” na legislação;
- Assegurar o acesso a soluções eficazes quando o direito a um “trabalho igual, salário igual não está ser garantido;
- Garantir a transparência salarial e permitir a comparação entre salários;
- Manter organismos da igualdade eficazes e outras instituições relevantes.

O segundo, relativo às obrigações do Estado em adotar medidas para promover o direito a um “trabalho igual, salário igual”, nos termos do art. 20º/c), CSER, sendo estas:

- Recolha de dados fiáveis e standardizados com vista a medir o *gender pay pag*;
- Adoção de medidas para promover a igualdade de oportunidades por meio da integração de género.

Após essa primeira análise, o Comitê passa a avaliar as questões relativas à representação das mulheres em cargos de tomada de decisão no seio de empresas privadas, nos termos do art.20º/d), segundo o qual os Estados Partes na CSER se

comprometem a assegurar e a promover o direito à igualdade de oportunidades e a um tratamento igual no que respeita à progressão na carreira.

3.1- Reconhecimento e Aplicação do Direito a uma Remuneração Igual nos termos dos Arts. 4º§3 e 20º/c), CSER

O **reconhecimento do direito a uma remuneração igual na legislação** diz respeito ao “primeiro elemento e requisito que advém do direito a uma remuneração igual”¹⁰, nos termos do art. 4º§3, CSER. Segundo a UWE, apesar de Portugal ter incorporado na Constituição da República Portuguesa (CRP) a noção de “trabalho igual, salário igual”, ainda assim, considerava que a legislação mais relevante neste domínio era obsoleta e ineficaz. Por outro lado, Portugal defendia-se com base no art.20º, CRP, que consagra o princípio constitucional do acesso ao direito e a uma tutela jurisdicional efetiva, sendo este um direito fundamental. Baseava-se na sua legislação respeitante ao princípio da igualdade salarial para afirmar que estavam satisfeitos os requisitos da CSER.

Neste sentido, o Comité recordou que de acordo com os arts. 4º§3 e 20º/c), CSER, o direito das mulheres e dos homens a um “trabalho igual, salário igual” deve estar expressamente previsto na legislação. Por isso, os Estados Partes estão obrigados a emanar legislação que explicitamente imponha o direito a uma remuneração igual, pelo que não é suficiente que um Estado apenas consagre o princípio na sua Constituição. Relativamente a Portugal, o Comité notou que o princípio da igualdade salarial encontra-se estabelecido no art.59º/1, a), CRP e no art.270º do Código do Trabalho (CT). Além disso, o art. 31º/1, CT, consagra o direito dos trabalhadores “à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição”. O Comité considerou assim que a obrigação de reconhecer o direito a um “trabalho igual, salário igual” tinha sido observada por Portugal.

O “segundo elemento do direito a uma remuneração igual diz respeito à **obrigação dos Estados Partes assegurarem o acesso a soluções eficazes**”¹¹. Quando o direito a um “trabalho igual, salário igual” não está a ser garantido, aquela obrigação atribui ao

¹⁰ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 318.

¹¹ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 319.

trabalhador que sofreu de discriminação um direito de compensação pelos danos sofridos. Além disso, implica uma inversão do ônus da prova que consiste em assegurar a uma pessoa que acredita que sofreu de discriminação em razão do sexo e que demonstra factos que tornam possível a suposição de que a discriminação ocorreu, a possibilidade de não ter de provar que houve uma violação do princípio da não discriminação. Assim, passa a ser o réu que tem o ônus da prova e, conseqüentemente, necessita de provar, no seu caso, que não se verificou uma violação ao princípio da não discriminação. Por fim, aquela obrigação implica ainda a proibição de dispensa retaliatória.

A UWE alegava, essencialmente, que a jurisprudência nacional existente em matéria de igualdade salarial era escassa e que o reduzido número de queixas refletiam as falhas do sistema no que diz respeito a assegurar medidas eficazes para as pessoas vítimas de discriminação salarial. O Governo português defendia-se argumentado que a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) tem vindo a aumentar, nos recentes anos, a efetividade do processo administrativo e que, inclusivamente, o número de processos pendentes tem vindo a ser reduzido.

O Comité verificou que a legislação nacional, em situações em que o direito a uma remuneração igual não está a ser garantido, prevê todas as medidas referidas inicialmente, como o direito à compensação pelos danos sofridos e o que ele implica. Assim, apesar dos obstáculos que ainda eram observados relativamente à efetividade das medidas em situações de discriminação, o Comité considerou que a situação era de conformidade com a obrigação de assegurar o acesso a soluções eficazes.

Garantir a transparência salarial e permitir a comparação entre salários diz respeito ao “terceiro elemento do direito a uma remuneração igual”¹². Quanto a este ponto, é importante ter em conta que o Comité considera como instrumental a transparência salarial quanto à efetiva concretização do direito à igualdade salarial. É, por isso, essencial, a possibilidade de comparar salários. O Comité realça que a legislação nacional deve permitir a comparação entre salários para além dos trabalhadores que trabalhem na mesma empresa, estendendo-se também para outras empresas, quando seja necessário para realizar uma comparação apropriada. A este respeito o Comité esclarece que as comparações salariais devem ser possíveis entre empresas nomeadamente, “quando elas fazem parte de um mesmo grupo de empresas que são geridas pela mesma

¹² Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 320.

pessoa”. Além disso, os critérios de avaliação devem ser neutros quanto ao género e classificação salarial.

A UWE considerava, à luz da CSER, que as comparações salariais entre trabalhadores de diferentes empresas deveriam ser possíveis. E chamou à colação as Conclusões de 2016¹³, em que o Comité constatou que a legislação portuguesa apenas permitia a comparação entre salários de trabalhadores que fizessem parte da mesma empresa tendo, por isso, considerado que a situação era de desconformidade com a Carta. Foi também naquelas Conclusões que o Comité constatou que a legislação nacional deveria exigir que a comparação fosse 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”. Aquela não foi a primeira vez que em que o Comité se pronunciou pela desconformidade, tendo-o também feito nas Conclusões de 2012¹⁴, pelas mesmas razões. Contudo, no caso principal, o Comité verificou que se tinha tornado possível a comparação de salários entre trabalhadores de diferentes empresas que pertencem ao mesmo grupo empresarial quando as várias empresas se encontram abrangidas pelo mesmo IRCT e, por isso, considerou não existir nenhuma violação quanto a este respeito. Esta constatação por parte do Comité é muito positiva e demonstra que, apesar da morosidade, Portugal tem feito alguns progressos.

Quanto ao “último elemento do direito a uma remuneração igual”¹⁵, a **obrigação do Estado em manter organismos da igualdade eficazes e outras instituições relevantes**, a UWE constatava que em Portugal existiam dois organismos da igualdade, sendo eles: a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). A este propósito, a UWE alegava que com os escassos fundos públicos, os recursos daqueles organismos não eram adequados. Além disso, considerava como problema a falta de independência daqueles organismos em relação ao Estado. Quanto à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a UWE

¹³ Disponível em <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2016/def/PRT/20/EN>.

¹⁴ Disponível em <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2012/def/PRT/20/EN>.

¹⁵ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 321.

verificava que Portugal ainda não lhe tinha atribuído mais competências de atuação e que, por isso, os seus poderes para detetar atos discriminatórios no seio das empresas ainda eram muito reduzidos.

O Comité relativamente a esta matéria decidiu analisar, apenas, de acordo com a informação que lhe havia sido fornecida, a efetividade daqueles organismos e instituições em assegurar um “trabalho igual, salário igual”. Verificou que a CITE estava numa posição capaz de implementar o seu mandato, considerando a obrigação de manter um organismo da igualdade eficaz com a capacidade de assegurar aquele princípio cumprida pelo Governo português.

É notório que todas as obrigações do Estado português relativas ao reconhecimento e aplicação do direito a uma remuneração igual se encontravam satisfeitas, o que significou que o Comité considerou inexistente qualquer violação dos arts. 4º§3 e 20º/c, CSER.

3.2- Adoção de medidas para promover o Direito a um “Trabalho igual, Salário igual”, nos termos do Art. 20º/c), CSER:

No que diz respeito à **recolha de dados fiáveis e standardizados com vista a medir o *gender pay pag***, o Comité verificou, segundo a Eurostat, que entre 2010 e 2017, o *gender pay gap* tinha aumentado em 3.5%. Contudo, começou a verificar-se uma diminuição, sendo que em 2017 o *gender pay gap* era de 16.3% em Portugal, sendo ainda uma percentagem superior comparativamente à da União Europeia (16%).

Relativamente à **adoção de medidas para promover a igualdade de oportunidades por meio da integração de género**, o Comité considerou que os Estados têm a obrigação de analisar as causas do *gender pay pag* tendo em vista a prossecução de políticas que visem reduzi-lo. O Comité reforçou também a ideia de que a conformidade com a CSER não pode ser assegurada exclusivamente pela legislação que é adotada e que os Estados Partes devem adotar medidas que ativamente promovam a igualdade de oportunidades. É ainda de realçar facto de o Estado estar obrigado a remover as desigualdades que afetem mulheres e homens no plano *de facto*, independentemente das medidas *de jure* que adota. Esta obrigação é fundamental porque exige do Estado um papel mais pró-ativo que é necessário para assegurar que o que teoriza também é aplicado na prática, o que infelizmente, nem sempre se pode verificar.

Ao abrigo do art.20/c), CSER, segundo o Comité, a obrigação de adotar medidas para promover a igualdade de oportunidades envolve o conceito de *gender mainstreaming*, uma estratégia internacionalmente reconhecida para promover a igualdade de género. Esta estratégia envolve a integração da perspetiva de género, por exemplo, no combate à discriminação.

Na ficha informativa da Comissão Europeia de 2016 relativa ao *gender pay gap* são mencionados alguns dos fatores que têm contribuído para esse *pay gap* em Portugal, como o facto dos homens serem mais vezes promovidos do que as mulheres sendo, por isso, mais bem pagos, ou o facto de as mulheres serem muito mais vezes responsáveis pelo trabalho doméstico e pelo cuidado das crianças do que os homens.

O Comité considerou que ainda é bastante visível a segregação, “quer vertical quer horizontal”, no mercado de trabalho em Portugal. Além disso, e como foi mencionado anteriormente, apesar de em 2017 se ter começado a verificar uma redução no *gender pay gap*, o Comité constatou que ainda não houve uma redução significativa. Pelo que, as medidas que tinham sido até então adotadas pelo Governo português ainda não foram capazes de produzir um progresso considerável no que respeita ao *gender pay gap*. O Comité acabou por afirmar que Portugal estava a violar o art.20º/c), CSER, no sentido em que as medidas adotadas para promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens eram insuficientes e, além disso, não resultavam num progresso significativo. E é assim que verificamos que, na prática, Portugal ainda tem um longo caminho a percorrer.

3.3- A Representação das Mulheres em cargos de tomada de decisão no seio de empresas privadas, nos termos do Art.20º/d):

A última parte da decisão aborda o desequilíbrio existente em relação à representação da mulheres em cargos de tomada de decisão, mais especificamente, no seio de empresas privadas. Esse desequilíbrio é invocado pela UWE quando se refere à situação de em Portugal apenas 6% desses cargos serem ocupados por mulheres. Além disso, quando comparado aos restantes membros da UE, Portugal encontra-se no vigésimo terceiro lugar no que diz respeito à representação das mulheres naqueles cargos, não sendo este um dado muito animador.

A este respeito, o Comité considerou que o art.20º/d), CSER, “impõe aos Estados Partes obrigações positivas cujo objetivo é combater a segregação vertical no mercado de

trabalho”, através, nomeadamente, de incentivos que visem promover a ocupação das mulheres em cargos de decisão no seio de empresas privadas. É ainda importante destacar que, como referido pelo Comitê, “ao abrigo alínea d) do art.20º, CSER, quer a sua alínea c), os Estados devem adotar medidas que permitam alcançar os objetivos da CSER num período de tempo razoável”. Além disso, essas medidas devem ser acompanhadas de um progresso significativo tendo em conta o máximo uso de recursos disponíveis.

O governo português reconheceu que efetivamente as mulheres continuam sub-representadas em cargos de tomada de decisão e que, para combater essa situação, tem adotado iniciativas, assim como, aprovado legislação no sentido de minorar o desequilíbrio visível quanto à representação das mulheres. É de destacar, que a representação das mulheres em cargos de tomada de decisão aumentou de 5.4% em 2010 para 24.8% em 2019, o que demonstra uma evolução significativa e positiva. Contudo, o objetivo em atingir os 40% de representatividade das mulheres ainda continua a ser um trabalho em progresso. Ainda assim, e tendo em apreço os dados positivos referidos e a crescente tendência das mulheres na ocupação de cargos de tomada de decisão em Portugal, o Comitê considerou que a obrigação de adotar medidas que assegurem uma representação equilibrada das mulheres naqueles cargos no seio de empresas privadas tinha sido observada e, como tal, o Comitê entendeu não estar perante uma violação do art.20º/d), CSER.

- 4- Uma breve exposição e análise das várias disposições violadas na CSER pelos diversos países:

Como foi referido inicialmente, o Comitê considerou que a fundamentação apresentada nas várias queixas coletivas pela UWE caberia nos arts. 4º§3 e 20º, c) e d), da CSER. Assim, a estrutura de análise seguida pelo Comitê não varia de decisão para decisão, sendo que o que as diferencia uma das outras é a situação concreta que se verifica em cada país e, conseqüentemente, a ilação que o Comitê retira de cada uma dessas situações, que será igualmente diferente consoante haja ou não uma violação de determinada norma da CSER.

O reconhecimento do direito a uma remuneração igual na legislação não suscitou grandes problemas na maioria dos países, uma vez que o problema central residia em

analisar se, *de facto*, os vários Estados “aplicavam a legislação existente na prática.”¹⁶. Assim, e tal como em Portugal, nos restantes 14 países existia uma “legislação adequada em vigor”¹⁷ e, portanto, todos os Estados estavam a agir em conformidade com a CSER nesse âmbito.

O que já suscitou alguns problemas foi a observância do acesso a soluções eficazes. O Comitê considerou que quer a “Bulgária, Croácia, Finlândia, Grécia e Eslovénia”¹⁸ estavam a agir em violação da CSER, por não assegurarem o acesso a soluções eficazes quando o direito a um “trabalho igual, salário igual” não está ser garantido. Segundo a autora Barbara Kresal, membro do Comité Europeu dos Direitos Sociais, é importante prestarmos atenção para o facto de que “grande parte das restantes decisões em que não foi constatada qualquer violação não foram alcançadas por unanimidade, o que indica que existiram algumas dúvidas e preocupações suscitadas também em relação a outros países” no que respeita a garantir o acesso a soluções eficazes. Se observarmos a decisão relativa a Portugal podemos constatar que aquele aspeto também não foi alcançado por unanimidade, tendo merecido 4 votos de vencido num total de 15 votos, o que ainda é considerável, e na linha de pensamento da autora B. Kresal, considero igualmente um forte indicador de que realmente, não foi consensual e, evidentemente, deve ser tomado em conta pelo Governo português para que reveja a sua atuação e continue a melhorá-la, idealmente.

No que diz respeito a garantir a transparência salarial e permitir a comparação entre salários, à exceção de Portugal, “Finlândia, França (...) e Suécia”¹⁹, o Comité considerou que todos os restantes países “estavam a violar pelo menos um ou mais”²⁰ dos requisitos que envolvem aquela obrigação e que já foram anteriormente mencionados. É muito positivo e até surpreendente, Portugal encontrar-se no grupo de países que garantem a transparência salarial e permitem a comparação entre salários pois, durante alguns anos, como é visível pelas últimas Conclusões já

¹⁶ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 319.

¹⁷ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 319.

¹⁸ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 320.

¹⁹ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 321.

²⁰ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 321.

mencionadas, quer as de 2012 quer as de 2016, o Comité considerou, de forma consistente, que a situação em Portugal era de desconformidade com a CSER.

A “Bulgária foi o único país” que o Comité considerou estar a violar a obrigação de manter organismos da igualdade eficazes e outras instituições relevantes, embora, “nem todas as decisões a este respeito tenham sido unânimes”²¹.

No que respeita às obrigações do Estado em adotar medidas para promover o direito a um “trabalho igual, salário igual”, nomeadamente, “promover ativamente o salário igual e a redução do *gap* existente”, apenas a “Bélgica, Chipre e Suécia”²² estavam a cumprir com a sua obrigação e, portanto, a agir em conformidade com a CSER.

Quanto à representação das mulheres em cargos de tomada de decisão “nove Estados em quinze Estados agiam em conformidade (Bulgária, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslovénia e Suécia)”²³, ao passo que todos os restantes não agiam em conformidade com a CSER.

Segundo a autora B. Kresal há um país que se destaca, claramente, pela positiva, e ao qual a autora refere que “passou o teste” e este é a Suécia. De todos os países, a Suécia foi o único país “com a decisão de que não houve violação dos arts. 4º§3 e 20º/c) e d) no que diz respeito à igualdade salarial e ao direito à igualdade de oportunidades no local de trabalho”²⁴. Pela negativa, um dos países com mais violações na sua decisão é a Bulgária, sendo que apenas agiu em conformidade em relação a duas obrigações. Contudo, é importante notar que a Bulgária foi dos poucos países que agiu em conformidade em relação à obrigação de garantir a representação das mulheres em cargos de tomada de decisão. Existem ainda outros países em que a situação é problemática como na Grécia, Eslovénia, Croácia, entre outros.

Em suma, há que destacar que pelos menos todos os países reconhecem o direito a uma remuneração igual na sua legislação. Contudo, reconhecer este direito apenas não é suficiente. Como vimos, uma das questões mais problemáticas foi, precisamente, a adoção de medidas para promover o direito a um “trabalho igual,

²¹ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 322.

²² Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 323.

²³ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 323.

²⁴ Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, pp. 324.

salário igual”, nos termos do art. 20º/c), CSER, isto porque, esta obrigação exige que os Estados promovam ativamente a igualdade de oportunidades. Assim, quando analisámos a situação no plano *de facto* verificámos que a maioria dos Estados ainda têm um grande percurso a percorrer no que respeita a aplicação das suas medidas na prática. E por isso, é absolutamente essencial, que não só aquela, mas todas as questões relativas à igualdade salarial continuem a ser debatidas. A decisão relativa a Portugal é importante porque, pela primeira vez, desde as duas últimas Conclusões do Comité, a situação é de conformidade no que diz respeito à comparação salarial no seio de empresas privadas. Por fim, e utilizando as palavras do Comité, todas as decisões são importantes porque “colocam o foco nas desigualdades históricas que afetam as mulheres no mercado de trabalho e transmitem uma mensagem clara de que essas desigualdades não são compatíveis com a nossa demanda pela salvaguarda dos direitos humanos”²⁵, assim como, na identificação clara das obrigações dos Estados.

²⁵ COE - UWE Decisions – Factsheet, pp.1 in <https://rm.coe.int/uwe-decisions-factsheet-en/16809ede22>

Bibliografia:

Web

- Council of Europe Portal
<https://www.coe.int/en/web/human-rights-rule-of-law/-/right-to-equal-pay-european-committee-of-social-rights-finds-violations-in-14-countries>
- Council of Europe – UWE Decision – Factsheet *in*
<https://rm.coe.int/uwe-decisions-factsheet-en/16809ede22>
- HUDOC-ESC, Conclusions 2012 – Portugal – Article 20, *in*
<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/PRT/20/EN>
- HUDOC-ESC, Conclusions 2016 – Portugal – Article 20, *in*
<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2016/def/PRT/20/EN>
- Kresal, B., “Gender pay gap and under representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, 10/maio/2021.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12027-021-00664-8>, consult. em 26/out/2021

Jurisprudência:

- Reclamação Coletiva n.º 136/2016, *University Women of Europe (UWE) v. Portugal*