

Análise da Reclamação n. °136/2016

University Women of Europe (UWE) v. Portugal

A igualdade entre homens e mulheres em matéria laboral na CSER

NÍDIA ANDRADE MOREIRA*

1. Os direitos sociais na Carta Social Europeia e a sua monitorização

A Carta Social Europeia (Revista)¹, complementando a Convenção Europeia dos Direitos Humanos, constitui um instrumento europeu fundamental em matéria de proteção dos direitos sociais.

A monitorização da CSE(R) é realizada através do *sistema de relatórios*² e, desde a década de 90, do *procedimento de reclamações coletivas* que permite que organizações com legitimidade ativa apresentem queixas ao Comité Europeu dos Direitos Sociais (CEDS), no que respeita à concretização dos direitos sociais estatuídos na CSE(R).^{3 4}

Fazendo uso deste último instrumento, em 2016 a University Women Europe (UWE) apresentou várias Reclamações contra diferentes Estados⁵, por entender que, atendendo às disparidades salariais de género e à sub-representação das mulheres em cargos de decisão em empresas privadas, os Estados violavam o artigo 1.º, o artigo 4.º, n.º3, o artigo 20.º e o artigoº E da CSE(R).

*Doutoranda em Direito na Faculdade de Direito da Universidade Católica – Escola do Porto. Trabalho apresentado no âmbito do Módulo de Direito Constitucional no Seminário de Cidadania e Sociedade Inclusiva do Curso de Doutoramento, lecionado pela Professora Doutora Catarina Santos Botelho.

¹ A CSER conjuga a versão original da CSE, o Protocolo de 1988 e novos direitos.

² O Comité seleciona anualmente um conjunto de disposições da CSE(R) relativamente às quais os Estados devem apresentar um relatório. Posteriormente, o CEDS analisa os relatórios apresentados pelos Estados Parte e adota Conclusões quanto à conformidade com a CSE(R) (artigos 21.º a 29.º CSER e Protocolo Adicional de 1991). Desde 2014, os Estados que aceitaram o procedimento de reclamação coletiva apenas têm de submeter um relatório simplificado a cada dois anos.

³ Este procedimento aplica-se aos Estados que o aceitaram (artigo 6.º do Protocolo de 1995). A Reclamação pode ser apresentada sem prévia exaustão dos meios de proteção internos. Note-se que as decisões que surgem em virtude das Reclamações constituem um precedente que o CEDS invoca aquando da análise da conformidade com a CSE.

⁴ Para uma compreensão dos mecanismos de monitorização da CSER veja-se RAQUEL CARVALHO, “Os mecanismos de monitorização da CSER realizados pelo Comité Europeu de Direitos Sociais: o sistema de relatórios e o sistema de reclamações coletivas” in *Lex Social - Revista Jurídica de Los Derechos Sociales*, Monográfico 1, 2017.

⁵ Bélgica, Bulgária, Croácia, Chipre, República Checa, Finlândia, França, Grécia, Irlanda, Itália, Holanda, Noruega, Eslovénia e Suíça. Para um olhar geral sobre as reclamações veja-se BARBARA KRESAL, “Gender pay gap and under-representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Right’s”, *Era Forum*, 2021.

A presente exposição visa analisar a decisão do CEDS a respeito da **Reclamação da UWE. contra Portugal** (Reclamação n.º136/2016).⁶ O Comité avaliou a conformidade da lei/prática portuguesa com as disposições da CSE(R) e interpretou as normas da Carta, estabelecendo os requisitos decorrentes da mesma.

2. O princípio da igualdade de género em matéria laboral - a Reclamação da UWE. contra Portugal (Reclamação n.º136/2016)

Em dezembro de 2019, o CEDS adotou uma decisão no âmbito do procedimento de reclamação coletiva iniciado a 24-08-2016 pela University Women of Europe (UWE) contra Portugal. A UWE apresentou a reclamação por considerar que Portugal violava o direito à igualdade salarial e o direito à igualdade de oportunidades no local de trabalho para mulheres e homens.

O Governo português, convidado a apresentar as suas observações, fez saber que apesar de existirem disparidades salariais (cfr. Estatísticas), têm sido realizados todos os esforços necessários para as reduzir, considerando as alegações infundadas.

Posteriormente, o CEDS declarou a reclamação admissível e após cumprir todos os procedimentos prévios à decisão⁷, dividiu a sua apreciação em várias questões - que a presente análise irá tratar separadamente- notando estar em causa o artigo 4.º, n.º3 e o artigo 20.º que incluem a proibição da discriminação⁸. Além disso, salientando o carácter dinâmico da Carta, decidiu interpretar os direitos da Carta, de forma a atender a uma *interpretação atual* que tenha em consideração os instrumentos internacionais relevantes e também as novas questões que vão surgindo⁹ e só depois analisar o eventual incumprimento das disposições da CSE(R).

⁶ A decisão tornou-se pública a 29 de junho de 2020. Encontra-se disponível em <http://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-136-2016-dmerits-en>

⁷ O Comité convidou os Estados que fazem parte do Protocolo, os Estados que fizeram uma declaração de acordo com o artigo D§2 da Carta, as organizações internacionais de empregadores e trabalhadores, a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) a pronunciarem-se sobre a questão (artigo 7.º do Protocolo). Além disso, convidou ainda a Rede Europeia de Organismos para a Igualdade (EQUINET) e a União Europeia (artigo 32-ºA das Regras do Comité). Por fim permitiu ainda o direito de resposta as UWE às alegações do Governo sobre o mérito e o direito de contra-resposta do Governo. Este procedimento de pronúncias apenas é permitido aos Estados que aceitaram o procedimento de reclamação.

⁸ O CEDS entendeu não ser necessário analisar os artigos 1.º e E.

⁹ Atendendo ao *carácter quasi-juridprudencial* das decisões em sede de procedimento de Reclamação Coletiva, destacamos a interpretação feita pelo Comité enquanto *interpretação autêntica* do teor das normas da CSE, que se impõe aos Estados caso decidam aplicar tais normas. Nesse sentido, veja-se FILIPE CERQUEIRA ALVES, "Compreender a Carta Social Europeia Revista: Convenções internacionais e os seus efeitos nas ordens jurídicas nacionais" in *Lex Social - Revista Jurídica de Los Derechos Sociales*,

2.1. Direito a salário igual para trabalho igual ou trabalho de igual valor (artigo 4.º, nº3 e artigo 20.º)

O direito das mulheres e homens a um salário igual por trabalho igual ou de igual valor constitui um dos elementos do direito dos trabalhadores a uma remuneração justa, consagrado nos artigos 4.º, nº3 e artigo 20.º CSE(R) (e artigo 1.º do Protocolo Adicional de 1988).¹⁰

Com CSILLA KOLLANAY-LEHOCZKY consideramos que o artigo 20.º absorve o artigo 4.º, nº3, na medida em que o direito a salário igual ou de igual valor autonomizado no artigo 4.º, nº3 é um elemento essencial do direito à igualdade de oportunidades e tratamento igual em matéria de emprego sem discriminação garantido no artigo 20.º.¹¹ Apesar disso, notamos que a principal diferença entre as duas normas prende-se com o facto de o artigo 20.º conter uma abordagem que vai além do mero reconhecimento do direito, enfatizando a promoção do mesmo através da adoção de *medidas positivas*.

De acordo com o CEDS, este direito consubstancia duas obrigações para os Estados: i) a obrigação de *reconhecimento e aplicação* do direito nos termos do artigo 4.º, nº3 e artigo 20.º da Carta e ii) a obrigação de os Estados adotarem *medidas* para promover o direito em causa nos termos do artigo 20.º

a) Violação do artigo 4º, nº3 e 20º.C da Carta – reconhecimento e execução do direito à igualdade de pagamento (*equal pay*)

1. De acordo com o CEDS, o reconhecimento do direito deve ser feito através da legislação do Estado, que além de consagrar o direito, deve consagrar soluções para os casos em que tal direito não é garantido.

§ O Comité considera que a obrigação de **reconhecimento legislativo do direito é cumprida** por Portugal¹², que prevê o princípio da igualdade de remuneração no artigo

Monográfico 1. 2017, p. 32. Considerando a natureza quasi-judicial do CEDS, veja-se Catarina Botelho, *Os direitos sociais em tempos de crise*, Almedina, 2015, p. 233.

¹⁰ A UWE invocou ainda o artigo 1.º e o artigo.º E, contudo, o Comité considerou que apenas está em causa a análise do artigo 4º, nº3 e artigo 20º (§98). O CEDS examina o direito à igualdade de remuneração nos termos do artigo 20º e do artigo 4º, nº3 CSE, a cada dois anos (no grupo temático 1 “Emprego, formação e igualdade de oportunidades” e no grupo temático 3 “Direitos laborais”).

¹¹ CSILLA KOLLANAY-LEHOCZKY, “Article 20 – the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on grounds of sex”, in: Bruun, N., Lörcher, K., Schömann, I., Clauwaert, S. (eds.) *The European Social Charter and the Employment Relation*, Hart Publishing, 2017, p 364.

¹² O CDES considera que os 15 países contra quem foram apresentadas reclamações estão em conformidade quanto a este requisito específico.

59º, nº1, al. a) da Constituição da República Portuguesa e demais legislação, nomeadamente, no artigo 31º, nº1 e artigo 270º do Código do Trabalho (CT).

§ A legislação deve ainda prever mecanismos eficazes de combate à discriminação salarial, nomeadamente, o acesso efetivo aos tribunais, o direito a uma indemnização que repare o dano e tenha um efeito dissuasor de tais práticas, a mudança do ónus da prova e a proibição de despedimento em virtude de retaliação.

O CEDS considera que apesar de a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) afirmar que tem adotado medidas para sensibilizar a população e facilitar o acesso ao procedimento de queixa das vítimas de discriminação salarial, a verdade é que as queixas são diminutas (9 queixas entre 1 de janeiro de 2010 e 30 de junho de 2017), não conseguindo concluir quais as razões para tal número limitado de queixas, já que não foram apresentadas informações. Apesar disso, considera que o quadro jurídico permite o acesso à justiça e aconselhamento jurídico a quem demonstre ter meios financeiros insuficientes.

Ademais, o CEDS nota que o CT prevê uma alteração no ónus da prova nos casos de discriminação de género, proíbe os despedimentos por retaliação e não estabelece um limite para a indemnização. Neste domínio, **apesar de ainda existirem obstáculos** que tornem os recursos *plenamente* eficazes, o Comité conclui que Portugal **cumpra a obrigação de acesso a recursos eficazes**¹³, prevendo soluções para os casos em que o direito não é cumprido.

2. Os estados têm ainda obrigação de garantir a *transparência* salarial de modo a que se permita a comparação entre empregos e a obrigação de manter *órgãos e instituições* eficazes que promovam a igualdade.

§ A transparência é essencial para a realização *efetiva* do direito, já que permite a identificação de casos de discriminação. A mesma impõe, designadamente, a adoção de critérios de avaliação neutros em relação ao género, a adoção de critérios objetivos quanto à classificação de cargos e a possibilidade de fazer comparações entre empregos. O Comité conclui que Portugal assegura a **transparência salarial**.¹⁴

O CEDS destaca o CT neste domínio. Este prevê normas que estabelecem que a remuneração é determinada por critérios comuns a homens e mulheres (artigo 31º, nº2),

¹³ O CEDS considera que este requisito foi violado pela Bulgária, Croácia, Finlândia, Grécia e [Eslovênia].

¹⁴ O CEDS considera que dos 15 estados, só a Finlândia, França, Portugal e Suécia é que estão em conformidade com o requisito.

sendo que a classificação e descrição das funções se baseiam em critérios neutros que excluem todas as formas de discriminação com base no sexo (artigo 31º, nº5). Além disso, o trabalhador deve manter registos separados por género dos formulários e procedimentos de recrutamento durante 5 anos (artigo 32º), que devem incluir informações que permitam uma análise relativa à discriminação salarial.

Em 2018, a legislação nacional prevê a transparência, estatuidando que a informação sobre a remuneração nas empresas por género deve estar disponível aos trabalhadores (artigo 32º, nº1, g) CT). Além disso, o conceito de remuneração está estabelecido na legislação, que prevê ainda que a igualdade de remuneração diz respeito a todas as formas de discriminação (artigo 24º, nº1, b) CT), especificando-se a discriminação por género (artigo 31º, nº1 e 2). Contudo, nos termos do artigo 25º, nº4 CT o trabalhador deve identificar o trabalhador em relação ao qual se sente discriminado, o que envolve um elemento comparativo, o que torna dúbia a situação de invocação de um trabalhador hipotético (v.g., um trabalhador anterior que ocupava exatamente a mesma posição, mas tinha uma remuneração maior) – ainda não existe jurisprudência nesta matéria, pelo que é difícil compreender as dificuldades práticas que tal situação pode gerar.¹⁵

Anteriormente, nas Conclusões de 2006, 2008 e 2012 sobre o artigo 20.º o Comité concluiu que Portugal não estava em conformidade já que a legislação apenas permitia a comparação entre trabalhadores da mesma empresa. Contudo, em 2016 o Comité reconheceu tal questão foi ultrapassada, podendo atualmente fazer-se comparações entre empresas distintas pertencentes ao mesmo setor e/ou vinculadas pelo mesmo acordo coletivo, já que o CT prevê a obrigação de as convenções coletivas regularem os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, nomeadamente, a remuneração base de cada ocupação e categoria profissional (artigo 492º, nº2º, al. e) CT) e indicar expressamente os montantes de remuneração base para cada ocupação e categoria profissional, caso tenham sido acordados (artigo 492º, nº1, f) CT).

¹⁵ Estes dados resultam do Relatório nacional sobre a igualdade de género da Rede Europeia de Juristas em Igualdade e Não Discriminação. O relatório chamou ainda à atenção que as diferenças de remuneração só são legais quando se baseiam em critério objetivos (v.g., produtividade, antiguidade, assiduidade). No entanto, ainda assim podem existir práticas discriminatórias indiretas se os critérios de assiduidade, v.g., incluírem situações de afastamento por motivos relacionados com o cuidado de familiares já que tal é mais comum entre mulheres do que entre homens.

§ O Comité considera que Portugal assegura a existência de **órgãos de igualdade e outras instituições que garantam a aplicação eficaz e supervisionada**¹⁶ da legislação neste domínio.

Na verdade, a CITE constitui um órgão especializado e independente para promover e garantir o cumprimento da igualdade de género. Tal entidade reúne as condições necessárias para promover eficazmente a igualdade, prestar assistência às vítimas, receber e analisar reclamações relacionadas com violações da legislação laboral, tomando decisões e emitindo pareceres formais nesta matéria (embora note que não tem informações sobre os resultados específicos sobre os casos e pareceres elaborados pela CITE), verificando ainda a existência de cláusulas discriminatórias dos acordos coletivos (artigos 479º CT)¹⁷.

O Comité faz saber que embora a CEDAW (cfr. “Observações finais” sobre Portugal do Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres) em 2015 tenha demonstrado preocupação com a redução orçamental dos organismos na área da igualdade de género, a verdade é que tem existido uma certa melhoria nos recursos, tendo existido um aumento orçamental e de recursos humanos (cfr. Relatório sobre “órgãos para a igualdade que fazem a diferença” 2018 da Rede Europeia de Juristas em Igualdade de Género).

b) Violação do artigo 20º.C da Carta – medidas para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em relação à igualdade de remuneração

A Carta visa uma proteção eficaz e de facto dos direitos (cfr. Reclamação n.º 1/1998, §32), pelo que não basta existir legislação nesse sentido, exigindo-se a adoção de medidas que promovam *medidas específicas e adequadas* para o combate da desigualdade, medidas essas que, num prazo razoável, demonstrem um *progresso mensurável*, usando o máximo de recursos possíveis (cfr. Reclamação n.º13/2002, AIAE v. França, §53).

3. Nesse sentido, os Estados têm a obrigação de coletar dados confiáveis/de qualidade e padronizados que permitam medir as disparidades salariais, além de adotarem medidas para a promoção da igualdade de oportunidades.

¹⁶ O CDES conclui que dos 15 estados, só a Bulgária é que não cumpre esta obrigação.

¹⁷ Caso existam a CITE pede a alteração das cláusulas, mas se tal não for feito pelo empregador, o processo deve ser apresentado ao MP que pede a nulidade judicial das cláusulas.

§ O Comité considera que Portugal tem recolhido dados sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres, analisando-os e tomando várias medidas para reduzir tais disparidades, tendo apresentado informações detalhadas sobre as ações que tomou para reduzir a disparidade salarial de género, descrevendo os planos do Governo e as atividades desenvolvidas para CITE e ACT para a promoção da igualdade e não discriminação laboral.

Contudo, a verdade é que tais medidas não têm reflexo nos dados, uma vez que entre 2010 e 2016 as disparidades salariais aumentaram consideravelmente, apenas tendo começado a diminuir ligeiramente a partir de 2017.¹⁸ Os dados são um importante fator de sucesso das medidas e revelam que não tem existido uma redução clara e sustentada das disparidades, existindo ainda uma segregação no domínio laboral.

O Comité conclui que Portugal **viola o artigo 20º.C da Carta** uma vez que as medidas adotadas para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em matéria de remuneração se revelam **insuficientes e não revelam progressos mensuráveis**.¹⁹

2.2. Representação de mulheres em cargos de tomada de decisão dentro de empresas privadas (artigo 20º.D).

Nos termos do artigo 20.º, os Estados comprometem-se a garantir e promover o direito de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e tratamento no domínio da progressão da carreira (o que inclui a promoção), o que inclui a promoção da paridade na representação de homens e mulheres nos cargos de liderança, quer do setor público, quer do setor privado (cfr. Conclusões de 2016, artigo 20º, Portugal).

1. Na verdade, o artigo 20.ºD da Carta impõe obrigações positivas no combate à segregação vertical no mercado de trabalho, que pode implicar mesmo a adoção de soluções legislativas ou outras medidas, sendo que tais medidas devem possibilitar o cumprimento dos objetivos da carta num prazo razoável e devem resultar num progresso mensurável e consistente.

¹⁸ Atendendo aos dados estatísticos da Eurostat, o Comité faz saber que a disparidade salarial (entre homens e mulheres com base na remuneração horária das mulheres) aumentou 3,5% de 2010-2017 (um dos maiores aumentos da Europa): 12,8% em 2010, 12,9% em 2011, 17,8% em 2015, 17,5% em 2016 e 16,3% em 2017. A média da UE era de 16% em 2017.

¹⁹ A CEDS considera que apenas a Bélgica, Chipre e Suécia estão em conformidade. Os restantes, tal como Portugal, não revelam progressos mensuráveis na redução da disparidade salarial entre homens e mulheres.

§ O Comité reconhece que embora as mulheres se encontrem sub-representadas nos cargos de tomada de decisão, Portugal tem **adotado medidas legislativas e políticas que revelam uma tendência positiva** e um aumento da representação de mulheres em cargos de decisão, quer se empresas públicas, quer se empresas privadas,²⁰ cumprindo o preceituado na Carta.²¹

Neste âmbito destaque-se a Lei n.º62/2017, de 1 de agosto de 2017 que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, estipulando que a partir de 2018 deve existir uma proporção mínima do sexo menos representado: 33,3% no setor público empresarial e 20% nas empresas cotadas em bolsas (que aumenta para 33,3% em janeiro de 2020).

3. O progresso insuficiente em matéria de igualdade salarial

A decisão em análise constitui uma decisão essencial a ser tida em atenção nesta matéria, não só porque permite compreender a (des)conformidade do Estado português com os direitos sociais consagrados na CSER, como interpreta e desenvolve as exigências decorrentes de tais direitos.

O aspeto mais relevante da decisão prende-se com o facto de Portugal não estar a cumprir o preceituado no artigo 20.º.C da CSE(R), verificando-se um progresso insuficiente em matéria de igualdade salarial.²²

Em virtude da desconformidade com a CSE(R), o Estado português notificou o Comité de Ministros sobre as medidas adotadas para repor a conformidade.²³ Destacou a adoção da Lei da Igualdade Remuneratória – Lei n.º60/2018, de 21 de agosto - que criou mecanismos para a efetivação do princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor.²⁴

²⁰ Atendendo aos dados do Instituto Europeu para a Igualdade de Género a proporção de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em Portugal era de 5,4% em 2010, 10,7% em 2015, 15,5% em 2017, 21,6% em 2019 e 24,8% até abril de 2019 (valor superior à medida da EU que era 24,6%), o que revela uma melhoria substancial (apesar de ainda não atingir os 40% recomendados pela Resolução PACE 1715(2010).

²¹ O CEDS considera que a Bulgária, Croácia, Chipre, República Checa, Grécia, Irlanda não estão em conformidade com a Carta neste domínio.

²² O CEDS realizou uma análise detalhada quanto às leis e medidas adotadas no âmbito do direito à igualdade salarial que excede a estrutura do presente trabalho.

²³ Notificação (DD(2020)2180).

²⁴ A Lei n.º60/2018 instituiu várias medidas, nomeadamente, a disponibilidade anual de informação estatística sobre as diferenças salariais por empresa e setor de atividade (artigo 3.º) e a obrigação de as empresas assegurarem uma política de remuneração transparente, baseada em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres e não discriminatórios (artigo 4.º). A lei permite ainda disponibilizar às empresas com 250 ou mais trabalhadores o balanço das diferenças remuneratórias. Com base nesse balanço, a ACT

Nessa sequência, a 17 de março de 2021 o Comité de Ministros (CM) adotou a **Recomendação CM/RecChS(2021)13**²⁵, na qual destacou a necessidade de i) rever e reforçar as medidas existentes em matéria de disparidade salarial, considerando a adoção de novas medidas que permitam progressos mensuráveis num prazo razoável; ii) considerar a adoção de novas medidas que permitam progressos mensuráveis num prazo razoável na redução da segregação vertical no domínio laboral.²⁶ O CM solicitou a indicação das ações tomadas no seguimento da recomendação no próximo relatório de seguimento de decisões em reclamações coletivas (31/10/2022).

Esperamos as próximas conclusões para compreender se, entretanto, Portugal está em conformidade com o artigo 20.º da CSE(R), o que não nos parece favorável, uma vez que a COVID-19 veio reforçar as desigualdades já existentes.²⁷ Além disso, o Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens – um dos mecanismos criados pela Lei n.º60/2018 - na 3ª edição de 2021 evidenciou que a disparidade salarial portuguesa, apesar de inferior à média europeia, **aumentou em 2019** (segundo os dados provisórios), o que parece indicar que as medidas adotadas se revelam *insuficientes*.²⁸

Esta é uma matéria que preocupa a União Europeia (UE).²⁹ Recentemente, perfilhando a matéria como prioridade política e atendendo ao impacto da pandemia de COVID-19, em março de 2021, a Comissão Europeia propôs uma nova **diretiva sobre a transparência salarial e mecanismos de execução**³⁰, com vista a garantir a aplicação do

poderá notificar as empresas de grande dimensão para apresentar um plano de avaliação das diferenças detetadas (artigo 5.º). A partir de 2021 o plano de avaliação passou a incluir empresas que empreguem 50 ou mais trabalhadores (artigo 18.º, n.º3). Além disso, a lei estabelece ainda um novo direito do trabalhador ou representante sindical solicitar um parecer sobre a existência de discriminação salarial em razão do sexo (artigo 6.º).

²⁵Disponível em https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a1d266

²⁶ O Comité de Ministros fez ainda referência à Declaração sobre igualdade de remuneração e oportunidades para mulheres e homens no emprego dirigida a todos os Estados membros do Conselho da Europa) - (Decl (17/03/2021) 1 disponível em https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=0900001680a1cb97.

²⁷ Cfr. International Labour Organization, “The Covid-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work” , 2021 report on gender equality in the EU, European Union, 2021. disponível em https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_744374/lang--en/index.htm.

²⁸ Disponível em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>. Consultar anexo. Este era um aspeto que já preocupava o Comité em 2016 que dando nota do aumento da disparidade entre homens e mulheres de 12,8% em 2011 para 14,5% em 2014 (cfr. Eurostat) adiou as conclusões, solicitando informações sobre as medidas e plano de ação adotados para eliminar as disparidades de género e o impacto de tais medidas e estratégias em matéria de disparidades salariais.

²⁹ A UE reconhece o direito à igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor entre homens e mulheres enquanto princípio fundamental consagrado no artigo 157.º TFUE e na Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006.

³⁰COM(2021) 93 final disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>. Anteriormente, em março de 2020 a Comissão Europeia já tinha proposto a Estratégia Europeia para a Igualdade de Género, disponibilizando parte do Orçamento da

princípio do pagamento igual para trabalho igual ou de igual valor entre homens e mulheres através da transparência salarial.

O combate a toda e qualquer discriminação de género é de todos - de todo o homem, de toda a mulher e de todas as instituições – e exige “a integração de uma perspetiva de género na preparação, desenho, implementação, monitoramento e avaliação de políticas, medidas e programas orçamentais, com vista a promover a igualdade entre homens e mulheres e combater a discriminação”³¹.³²

As obrigações decorrentes da CSE(R) não impõem modelo único de proteção social, pelo que os Estados têm uma margem significativa de apreciação quanto ao modo como implementam os direitos.³³ Contudo, exigem que os direitos não sejam meramente teóricos.

4. Considerações finais

Considerando as especificidades dos diferentes Estados contra quem a UWE apresentou reclamações, optamos por analisar a Reclamação contra Portugal³⁴, sem descurar que há aspetos comuns às várias decisões, desde logo, o reconhecimento por parte o CEDS de que, quer a disparidade salarial entre homens e mulheres, quer a sub-representação das mulheres em cargos de decisão, ainda são uma realidade comum nos estados europeus.³⁵

A realidade tem demonstrado que é **difícil implementar na prática** o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, tal como comprovam as disparidades que persistem até aos dias de hoje. Essas dificuldades são comuns aos vários países, independentemente das suas características económicas e sociais (diversas).³⁶ Contudo,

EU (2021-2027) para projetos respeitantes à igualdade (disponível em https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_20_358).

³¹ Cfr. §192 da Decisão em análise (tradução nossa).

³² A Plataforma portuguesa para os Direitos das Mulheres (PpDM), membro do Lobby Europeu das Mulheres, do qual também faz parte a UWE tem chamado à atenção para este aspeto, nomeadamente, para o facto de não existir qualquer avaliação prévia do impacto de género no orçamento rectificativo de 2020. Veja-se a notícia em <https://plataformamulheres.org.pt/avaliacao-do-impacto-de-genero-da-covid-19-quando-se-debate-oe-retificativo/>.

³³ Nesse sentido, CATARINA BOTELHO, *Os direitos sociais em tempos de crise: ou visitar as normas programáticas*, Almedina, 2015, p. 235.

³⁴ Contudo, salientamos que o CEDS considera, no âmbito das Reclamações apresentadas, que apenas a Suécia se encontra em conformidade com todas as obrigações da CSE, uma vez que os restantes estados violaram pelo menos uma das obrigações exigidas nesta matéria.

³⁵ Cfr. Council of Europe: UWE decisions – factsheet, Strasbourg (2020) disponível em <https://rm.coe.int/uwe-decisions-factsheet-en/16809ede22>.

³⁶ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Garantir da Igualdade Remuneratória entre mulheres e homens na UE*, Direção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento, 2005, p. 12 e s.

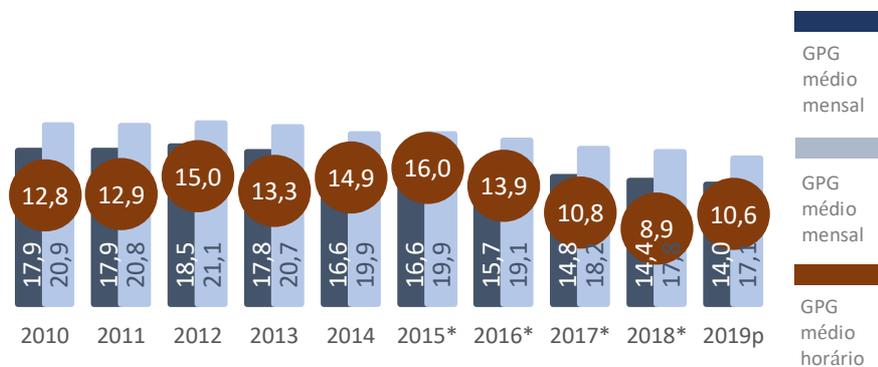
mesmo reconhecendo tais dificuldades, o CEDS salientou que não estamos perante um direito meramente teórico, mas perante um direito prático que já estava reconhecido na versão original da Carta (1961) nos termos do artigo 4º, nº3. Assim, não basta o esforço implementado pelos vários estados, i.e., a adoção de leis e políticas nesta matéria, sendo essencial que as mesmas se revelem eficazes, refletindo-se na realidade.³⁷ É preciso mudar as políticas dos empregadores, adotar planos de ação e sensibilização, reforçar a consciência social nesta matéria e monitorizar a legislação e as políticas neste domínio. Além disso, é essencial compreender as causas para tais dificuldades pois só assim as podemos combater, promovendo a efetividade de tal direito.³⁸ Está em causa uma verdadeira *obrigação de resultado*.

³⁷ cfr. Reclamação n.º1/1998 - Associação Internacional de Juristas contra Portugal, §32 da decisão de mérito de 9 de setembro de 1999.

³⁸ Nesse sentido, o CEDS chama à atenção para o facto de os indicadores não medirem a discriminação como tal, mas refletirem a diferença entre a média de pagamento de homens e mulheres. A disparidade não ajustada por gênero abrange quer a discriminação “inexplicada” como a “explicada” (a que resulta das diferentes características entre homens e mulheres e é explicada através de determinados fatores, como a segregação setorial, ocupacional ou vertical de gênero).

Anexos

Evolução do GPG horário e do GPG mensal (base e ganho) entre 2010 e 2018³⁹ cfr. Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens



Valores do EUROSTAT: * Valores revistos pelo Eurostat com base no Inquérito à Estrutura dos Ganhos de 2018; p - provisórios.

³⁹ “O Barómetro utiliza como fonte o Quadro de Pessoal das empresas, é utilizada a remuneração média mensal e, por essa razão, são considerados no cálculo apenas os valores associados aos Trabalhadores por Conta de Outrem (TCO) que trabalharam a Tempo Completo e que, durante o mês de outubro, tiveram remuneração completa. Existem diferentes formas de medir o GPG, mas o mais comum é tomar-se como referência a média e a mediana dos salários. No Barómetro, o GPG é calculado como 1- (Remuneração Média Mulheres / Remuneração Média Homens).” (*informação contemplada no Barómetro*). Disponível em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>.