

A . Âmbito do princípio da igualdade

- Recomendação de Julho de 1960:

(interpretação do artº. 119º do Tratado da CEE)

- a igualdade de remuneração para um mesmo trabalho implica nomeadamente:

- a) quando exista um salário mínimo obrigatório, legal ou convencional, deve ser o mesmo para os trabalhadores dos 2 sexos; quando é pago à tarefa, deve ser estabelecido na Base de uma mesma unidade para os homens e as mulheres;
- b) se os salários forem fixados de acordo com um sistema qualquer de classificação profissional, as categorias devem ser comuns aos trabalhadores masculinos e femininos, e os critérios de classificação devem aplicar-se da mesma maneira aos homens e às mulheres
- c) ~~que~~ não devem ser considerados, no caso de trabalho pago em função do tempo, factores que afectem o custo do emprego ou o rendimento da mão-de-obra feminina
- d) ~~que~~ nas mesmas condições de aptidão (diplomas, experiência profissional, etc:.) exigidas para exercer um emprego, não pode ser admitida nenhuma diferença de remuneração baseada no sexo
- e) ~~que~~ deve ser proibida nos contratos individuais de trabalho toda a diferenciação de remuneração baseada no sexo do trabalhador.

Rejeitou-se assim, a interpretação segundo a qual o princípio da igualdade, tal como estava inscrito no artº. 119º, apenas devia ser aplicado às funções técnicas ^{mente} e idênticas exercidas na mesma empresa (o que tornaria em^{to} restrito o alcance do art. 119.

o princípio?

- Resolução de 30-12-61: (vinculativa)

- Noção ampla de igualdade (supressão de todas as discriminações ^{im} ~~explícitas~~ ou explícitas)

- Os Estados - membros reconheceram " que são igualmente incompatíveis com o princípio da igualdade de remuneração as práticas que consistam na desclassificação sistemática dos trabalhadores femininos, na adopção de regras de qualificação diferentes para os homens e para as mulheres e numa utilização de critérios de avaliação de funções para a classificação dos trabalhadores, que não ^{esteja} baseada nas condições objectivas de exercício dos ditas funções".

Responsabilidades dos Governos:

a) - assegurar directa ^{mente} no sector público e ^{o princípio de =dade} ~~proteger~~, num plano geral, por instrumentos jurídicos adequados, a realização da igualdade

diferença na designação de cargos públicos em Portugal

Responsabilidade directa das entidades patronais e de trabalhadores:

(c) plena autonomia em matéria de fixação das condições de trabalho e de salários, reconhecida em todos os países da comunidade)

dupla via de responsabilidade dos Governos

- traduzir nas convenções e acordos salariais do sector privado a realização prática do princípio

B. Situações Nacionais

Bélgica - progressos importantes
 - protecção jurisdiccional insuficiente

Situaç. resultantes de reduções

(convenções ou acordo podem ser invocados diante dos tribunais, apenas na medida em que a igualdade aí está prevista, na ausência de normas jurídicas que apliquem o princípio).

etapa limitada

- foi dada obrigatoriedade a certas convenções colectivas com diferenciações ou que dão ao artº. 119º uma interpretação restritiva (funções idênticas na mesma empresa)

- não foi respeitada pelos "parceiros" sociais em todos os sectores

Fundação Cuidar o Futuro

- sistema de classificação única introduzido em numerosas convenções

Alemanha -
 1) - protecção jurisdiccional assegurada

constitui as leis de empresa

2) - no plano dos princípios não existe problema
 3) - aplicação correcta do princípio da igualdade dos salários
 - alguns sectores nos quais são previstos discriminações salariais ~~explícitas~~
 - outros sectores onde a ação de categorias de trabalhos "leves" executados pelas mulheres, dá lugar à desvalorização do trabalho feminino.

*perguntar a OIT sobre a existência de leis especiais;
 - Tabina: interpretação de jurisprudência ao princípio da aplicação*

França
 - protecção jurisdiccional

preâmbulo de Constituição

proteç. jurisdiccional insuficiente

- no entanto, a Comissão entende que a existência de categorias desprovidas de convenções colectivas ou cobertas por convenções colectivas sem despacho de extensão, tem como consequência que as mulheres dessas categorias não têm protecção jurisdiccional efectiva ^{para} pela aplicação do princípio.

- O projecto de lei anunciado pelas autoridades francesas servirá para com pleta a garantia jurisdiccional.

M^{me} Chabon - perguntar se existe neste momento

Itália

*→ contacto c/ a comissão
↳ o trabalho das mulheres
- constituir*

- garantia jurisdiccional suficiente

- realizações importantes:

→ falta de correspondência das entidades privadas

- unificação das classificações profissionais na indústria
trabalho q está a ser feito pelo FOM

- estipulação de acordos de paridade noutros sectores (no entanto, existem sectores em que a igualdade não existia ainda)

- actividades marginais não cobertas por convenções colectivas

- actividades relativas ^{mente} às quais estão em vigor convenções colectivas desactualizadas

Sistema de negociações? - trabalhar

Luxemburgo

- regulamentação legal do salário mínimo não prevê discriminações

- convenções colectivas não prevêm diferenciações

- não há protecção jurisdiccional:

- *✓* sectores não cobertos pelas convenções colectivas

- *✓* " em que a legislação de salário mínimo não se aplica

Holanda

- progresso importante
- sistemas de classificação e repartição de funções estabelecidos com muita clareza e aplicados de forma objectiva e idêntica aos homens e às mulheres
- grandes dificuldades na última fase de realização
- governo está disposto a eliminar todas as discriminações, sob condição que dados suficientes permitam constatar que o princípio de igualdade dos salários é interpretado e aplicado da mesma forma nos outros países da comunidade

(no mesmo sentido, declaração interpretativa no momento da assinatura do tratado, renovado quando da adopção da Resolução de 30-12-61)

Base da posição: recomendação do Conselho de Ministro da CEE de 14-4-64, sobre o artº. 103º do tratado que incita os Estados - membros a tomar medidas tendentes ao restabelecimento do equilíbrio económico interno e externo da comunidade)

C. Considerações Finais

- progressos notáveis na maioria dos Estados - membros
- salários femeninos cresceram, nos últimos anos, a um ritmo mais apressado que os salários masculinos (?)

↗ No entanto:

...//...

A obrigação do artº. 119º e Resolução de 30-12-61 não tiveram
na aplicação prática uma realização completa em nenhum país da CEE

Do ponto de vista estritamente jurídico, é possível dicidir
em 2 grupos os países da comunidade:

1º - países nos quais existem instrumentos jurídicos que garan-
tem directamente às mulheres que trabalham um direito à igualdade das re-
munerações, susceptível de ser protegido em tribunal

- | | | |
|------------|---|---------------------|
| Alemanha | } | proteção total |
| Itália | | |
| França | } | proteção incompleta |
| Luxemburgo | | |

Fundação Cuidar o Futuro

2º - países em que a existência de uma garantia jurisdicional
é condicionada pela realização de princípio da igualdade no seio das conven-
ções colectivas

Bélgica

Holanda