

INGLATERRA

Lei de 29 de Maio de 1970

Artigo 1º.

Igualdade de tratamento entre
homens e mulheres

As disposições do presente artigo têm por fim assegurar que os empregadores concederão às mesmas condições de emprego aos homens e às mulheres (sob reserva das disposições deste artigo e das do artigo 6º.):

- a) Os homens e as mulheres empregados no mesmo trabalho não serão objecto de nenhuma discriminação fundada no sexo no que respeita às condições de emprego;
- b) Os homens e as mulheres empregados em trabalhos considerados equivalentes (no sentido do § 5º.) não serão objecto de discriminação fundada sobre o sexo no que respeita às suas condições de emprego na medida em que as condições de trabalho dos dois sexos são elemento da avaliação do seu trabalho.



As disposições seguintes deste artigo e do artigo 2 respeitam às mulheres e seu tratamento em relação aos homens, entendendo-se que serão interpretadas como aplicando-se igualmente, de uma maneira reciproca aos homens e ao seu tratamento em relação às mulheres.

(2) Todo o contrato nos termos do qual uma mulher está empregada numa empresa inglesa estipulará que ela será tratada em pé de igualdade com os homens do mesmo emprego, desde que se trate de homens ao serviço do mesmo patrão ou de todo o patrão associado na mesma empresa inglesa compreendendo o estabelecimento considerado e no qual as condições de emprego comuns são aplicadas, seja de maneira geral, seja a respeito dos assalariados das categorias consideradas.

Fundação Cuidar o Futuro

(3) Quando uma mulher está empregada num estabelecimento inglês não abrangido por uma convenção colectiva, as suas condições de emprego conterão automaticamente as disposições do parágrafo 2º.

(4) Uma mulher não será considerada como estudo empregador num trabalho semelhante ao efectuado pelos homens senão quando as respectivas actividades forem da mesma natureza ou muito semelhantes ou se as diferenças eventuais entre as referidas actividades não tiverem nenhuma importância real no que diz respeito às condições de emprego, compreendendo-se que, quando o seu trabalho e as suas actividades são comparadas, ter-se-á em conta a fre -

quência ou outros elementos respeitantes à existência dessas diferenças na prática assim como a sua natureza e extensão.

(5) Uma mulher será considerada como empregadora num trabalho equivalente ao dos homens apenas quando à sua actividade for atribuído em valor idêntico à actividade masculina em matéria de esforço, competência, responsabilidade, depois de estudadas as tarefas numa empresa ou num grupo de empresas, ou quando o mesmo valor tenha sido atribuído ao seu trabalho, admitindo-se valores diferentes para os homens e para as mulheres no referente a algumas das exigências mencionadas.

(6) Salvo o estipulado nos parágrafos seguintes para os fins do presente artigo:

a) O termo "emprego" significa empregado em virtude de um contrato de trabalho ou aprendizagem ou de um contrato prevendo prestações pessoais de trabalho ou serviços, entendendo-se que as expressões similares serão interpretadas sob este ponto de vista;

b) Será considerada como empregada num estabelecimento toda a pessoa que está empregada para trabalhar no estabelecimento ou, caso se trate de pessoa empregada para trabalhar fora do estabelecimento, se o seu emprego é exercido fora do estabelecimento;



Artigo 2º.

Conflitos referentes à igualdade e
meios de os resolver

(1) Toda a reclamação respeitante à aplicação de cláusula prevista no contrato de trabalho duma mulher, ou contida implicitamente nas condições de emprego, de acordo com o artigo 1º. (compreendendo-se aí todas as reclamações sobre remunerações ou indemnizações) poderá ser apresentada pela pessoa donda emaná, ou pela pessoa contra a qual é dirigida, a um Tribunal de Trabalho que apreciará a questão.

(2) Quando o Secretário de Estado considerando que um patrão não observa as cláusulas de igualdade, mas que as mulheres ao seu serviço não tomariam as medidas indispensáveis para as fazer funcionar, a questão pode ser posta em Tribunal pelo Secretário de Estado.

(3) Quando um Tribunal comum perante o qual um processo está a correr, entender que ele encerra problemas de discriminação salarial e que essa cláusula seria melhor apreciada por um Tribunal de Trabalho, poderá enviá-la a esse Tribunal.



(4) Nenhuma reclamação referente à aplicação de uma cláusula sobre igualdade de salários em relação a um emprego duma mulher será submetido a um Tribunal de Trabalho sem que a trabalhadora esteja no emprego pelo menos há seis meses.

(5) Nenhuma mulher terá direito a pedir a aplicação da cláusula de igualdade senão em referência aos dois anos imediatamente anteriores à propositura da acção.

(6) Quando, em virtude duma cláusula de igualdade de salários uma mulher deveria beneficiar do mesmo tratamento que um homem e este tem uma remuneração superior, ou goza de quaisquer outros benefícios, é ao padrão da mulher que cumpre demonstrar que essas regalias não resultam das condições de emprego mais favoráveis do homem, mas que são devidas a uma diferença material (para além da diferença de sexo) entre o trabalhador e a trabalhadora.

(7) No presente artigo a expressão "Tribunal de Trabalho" designa o tribunal criado nos termos do artigo 12º. da Lei de 1964 sobre formação profissional...

Artigo 3º.

Convenções colectivas e
estruturas de salários



(1) Quando uma convenção colectiva estabelecer, antes ou depois da entrada em vigor desta Lei, cláusulas diferentes para homens e mulheres, poderá ser submetida por uma das partes ou pelo Secretário de Estado ao Tribunal de Trabalho.

Fundação Cuidar o Futuro

(2) Quando, o Tribunal ordenar a modificação da convenção:

a) As condições de emprego duma pessoa submetida à dita convenção serão regidas pela convenção modificada de acordo com as ordens do Tribunal;

b) Quando um tribunal convidar o empregador a aplicar a convenção, entende-se que a sentença se refere à convenção modificada.

(3) Apreciada uma questão nos termos do número 1 o tribunal poderá atribuir-lhe ou não efeitos retroactivos.



(4) Salvo o disposto no artigo 6º. as modificações feitas a uma convenção colectiva nos termos do presente artigo terão por fim:

a) Aplicar, tanto aos homens como às mulheres as disposições que se aplicam unicamente a uns ou às outras;

b) Eliminar a dupla aplicação das cláusulas convencionais de tal forma que as condições fixadas para os homens ou para as mulheres não sejam menos favoráveis do que antes das modificações.

As citadas modificações não estenderão a aplicação das convenções colectivas aos homens e às mulheres que não estavam abrangidos por ela. Consequentemente, se uma disposição se aplicava especificamente aos homens e às mulheres de certa categoria, semelhante disposição será limitada aos homens e às mulheres da categoria considerada.

(5) Para os fins do presente artigo a expressão "convenção colectiva", designa toda a convenção celebrada entre:

a) Representantes de empregadores ou organizações de empregadores;

b) Organizações de trabalhadores.

(6) Os parágrafos 1 a 4 (com excepção do parágrafo 2 b) e do parágrafo 3 na medida em que se relaciona com o parágrafo 2 b) serão aplicados

à estrutura salarial dum empregador da mesma forma que são aplicados à convenção colectiva, podendo ser submetidas ao Tribunal de Trabalho pelo empregador ou pelo Secretário de Estado. A expressão "estrutura de salários" designa todo o sistema adoptado pelo empregador (individualmente ou em sociedade) para regular o emprego dos assalariados ou duma categoria de associados ao seu serviço, os quais em geral conhecem ou podem conhecer essas disposições.

(7) No presente artigo o termo "emprego" e as expressões daqui derivadas, assim como a referência a um empregador associado serão interpretadas da mesma maneira que no artigo 1º. Sendo entendido que o artigo 1º. será aplicável ao mesmo tempo a propósito deste artigo e do artigo mencionado.

Fundação Cuidar o Futuro



Artigo 4º.

Decretos contendo regulamentação
de salários

(1) Quando um decreto destinado a regulamentar os salários, promulgado antes ou depois da entrada em vigor da presente Lei contiver disposi -



ções aplicáveis unicamente aos homens ou unicamente às mulheres, poderá ser submetido pelo Secretário de Estado a um tribunal de trabalho que declarará quais as modificações a introduzir-lhes conforme as normas incluídas no artigo 3º. para as convenções colectivas, de forma a eliminar toda a discriminação entre homens e mulheres. Quando o tribunal indicar as modificações necessárias, o Secretário de Estado poderá ordenar, por meio de decreto promulgado sob a forma de instrumento estatutário que entrará em vigor até cinco meses após a decisão do tribunal, que o decreto submetido ao tribunal será aplicado tendo em conta as referidas modificações.

(2) Um decreto destinado a regulamentar os salários será submetido ao tribunal de trabalho pelo Secretário de Estado por sua iniciativa ou a pedido:

- a) De um ou vários membros do conselho de salários em representação dos empregadores;
- b) De um ou vários membros do conselho de salários em representação dos trabalhadores.

(3) Quando, em virtude do artigo 12º. da Lei de 1959 sobre os conselhos de salários, um contrato celebrado entre um trabalhador e um patrão foi aplicado com as modificações previstas no artigo 12º., o contrato assim modificado será aplicado sob reserva de toda a nova cláusula implícita prevista nos

termos do artigo 1º. desta Lei.

(4) No presente artigo a expressão "decreto contendo regulamentação de salários" designa todo o decreto promulgado em virtude do artigo 11º. da Lei de 1959 sobre os conselhos de salários ou produzindo efeitos idênticos aos promulgados com base no citado artigo.

Artigo 5º.

Decreto sobre salários agrícolas.



Fundação Cuidar o Futuro

Artigo 6º.

Exclusão das pensões e Reformas dos artigos 1º. a 5º.

(1) Na medida em que:

a) As condições de trabalho duma mulher são afectadas pela aplica

ção da legislação do trabalho feminino;

b) Um tratamento especial é dado às mulheres na altura da gravidez e do parto.

A obrigação de conceder um tratamento igual aos homens e às mulheres não será de aplicar (sem prejuízo todavia da sua aplicação noutros outros sectores), e não se alargará à igualdade de tratamento nas condições relacionadas com reforma, casamento ou morte, nem a outras disposições previstas para a reforma, casamento ou morte, entendendo-se que as disposições do artigo 3º. da presente lei serão objecto das limitações correspondentes.

(2) A referência à reforma engloba tanto a reforma voluntária como a imposta por motivos de idade, anos de serviço ou incapacidade.



Artigo 9º.

Entrada em vigor

(1) Salvo as disposições do parágrafo 2 desde artigo, as disposições precedentes desta lei entrarão em vigor em 29 de Dezembro de 1975 e sem -



pre que nesta lei se fala na sua entrada em vigor é em referência a essa data.

(2) Se, para facilitar a realização do objectivo de não discriminação antes da entrada em vigor da lei, o Secretário de Estado entender que a medida é apropriada, poderá, por meio de decreto promulgado de forma a entrar em vigor em 31 de Dezembro de 1973 prever que as disposições dos artigos 1.^o e 2.^o sob reserva das disposições excluídas pelo decreto, sejam aplicadas de maneira que, no respeitante ao período a começar dessa data e a terminar em 28 de Dezembro de 1975, sejam suprimidas as diferenças sobre um aspecto determinado; poderá ainda prever disposições semelhantes em relação aos artigos 3 e 5.

Fundação Cuidar o Futuro

(3) Todo o decreto promulgado em virtude do parágrafo 2 deverá prever, nas taxas de remuneração, que o salário devido de acordo com o artigo 1.^o (2) ou (3) não será inferior a nove décimos do que é pago às pessoas com os quais a comparação é feita.

A fracção especificada pelo decreto pode ser superior aos nove décimos.

(4) O poder de promulgar decretos baseados no parágrafo 2.^o pode ser exercido por via legislativa ou regulamentar, mas o diploma, para entrar em vigor, deve ser aprovado pela Câmara do Parlamento.

(5) Antes de submeter o projecto de decreto visado no parágrafo 2 ao Parlamento, o Secretário de Estado consultará os organismos representativos dos interesses dos patrões ou trabalhadores que julgar necessário.

ARTIGO 10º.

Apreciação do Tribunal de Trabalho



(1) Toda a convenção colectiva, sistema salarial ou decreto que, depois da entrada em vigor da presente lei pode, em virtude dos artigos 3, 4 ou 5 desta lei, ser submetido ao Tribunal de Trabalho para que ele declare quais as modificações a introduzir.

(2) A acção poderá ser posta por todas as pessoas autorizadas a fazê-lo nos termos dos artigos 3, 4 ou 5.

(3) Todas as convenções colectivas, sistema de salários ou decretos submetidos ao Tribunal em virtude deste artigo poderá, depois da entrada em vigor desta lei, ser submetidos de novo ao Tribunal nos termos dos artigos 3,4 ou 5, entendendo-se que, na citada data da entrada em vigor toda a acção proposta em Tribunal com base neste artigo (se ainda não tiver sido julgado) caducará.

(4) Todo o decreto promulgado nos termos do artº. 9º. para a entrada em vigor em 31 de Dezembro de 1973 dos artigos 3,4 ou 5, poderá prever disposições para a interposição das acções em Tribunal.

ARTIGO 11º.

Título, interpretação e aplicação

(1) Esta lei poderá chamar-se "Lei de 1970 sobre igualdade de salários".

(2) Nesta lei os termos "homem" e "mulher" serão interpretados como designando pessoas, qualquer que seja a sua idade.

(3) Esta lei não se aplicaria à Irlanda do Norte.

Fundação Cuidar o Futuro

