

Remuneração igual para trabalho igual

Quadro jurídico da UE e jurisprudência do TJUE

Petra Foubert

Seminário sobre a legislação da UE em matéria de igualdade de género, 28-29 Out. 2019 ERA



Financiado pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania 2014-2020 da Comissão Europeia

UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

**FACULTEIT
RECHTEN**

Igualdade de remuneração na UE: a perspectiva jurídica

- Legislação da UE
 - Artigo 157. TFUE (exemplo artigo 141. ° TCE; exemplo artigo 119°. CEE)
 - Dir. 75/117 (remuneração igual) - substituído por Dir. 2006/54 (reformulação)
- O princípio está bem refletido na legislação nacional de 28 Estados-Membros e 3 países do EEE
- Jurisprudência importante do TJUE
 - Por exemplo *Defrenne II* (1976): art. 119°. CEE tem efeito direto



Legislação da UE

▪ **Artigo 157º TFUE**

- Salário igual para trabalho igual / trabalho de igual valor
- Remuneração?
 - ✓ Salário de base ou salário mínimo
 - ✓ Qualquer outra contrapartida, seja em dinheiro ou em espécie, que o trabalhador receba direta ou indiretamente, em relação ao seu emprego, do empregador
- Por exemplo: subsídio de Natal, férias remuneradas, subsídio de casamento,...
- Valor igual?
 - ✓ Importância de encontrar o comparador certo
 - Por exemplo: trabalho de menor / maior valor, realizado em diferentes momentos,...
 - ✓ Importância dos sistemas de classificação profissional
 - Os critérios devem ser os mesmos para homens e mulheres
 - Perigo de reproduzir os efeitos discriminatórios segundo o sexo

Legislação da UE

Diretiva 2006/54 (reformulada)

Substitui a Dir. 75/117 e garante implementação da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres na emprego e ocupação (mais geral)

▪ Relacionado com:

- ✓ Acesso ao emprego
 - ✓ Condições de trabalho, incluindo a remuneração
 - ✓ Regimes profissionais de segurança social
- Facilita também a implementação do princípio de remuneração igual para trabalho igual ou de igual valor

Legislação da UE

□ Dir. 2006/54, artigo 4:

“Para o mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação direta ou indireta, em razão do sexo.

Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema basear-se-á em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e será estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo. ”

Desigualdade salarial persistente

- Não obstante o direito da UE: ainda não há salário igual para trabalho igual / ou de igual valor
- Nível macro: persistentes disparidades salariais entre homens e mulheres
- Nível micro: (uma quantidade limitada de) casos individuais estão a ser levados ao TJUE

Nível macro: as disparidades salariais entre homens e mulheres

Diferenças salariais entre homens e mulheres

- Muita confusão sobre o significado preciso do conceito
- Na UE: a diferença entre a remuneração horária bruta dos homens e das mulheres na economia como um todo (diferença salarial não ajustada / absoluta / bruta por sexo)
- A diferença relativa é causada por:
 - ✓ Fatores que não têm nada a ver com discriminação = 'explicações'
 - ✓ Discriminação salarial no estrito sentido jurídico

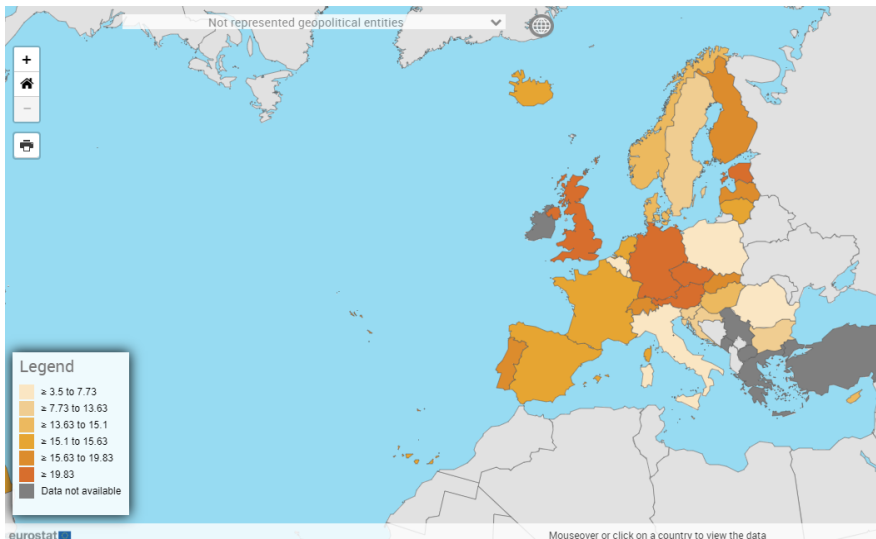
Nível macro: as disparidades salariais entre homens e mulheres

- As 'explicações' recorrentes para diferenças salariais não ajustadas incluem:
 - Trabalho a tempo parcial
 - Trabalho temporário
 - Segregação horizontal e vertical (teto de vidro) dos mercados de trabalho
 - Interrupções frequentes na carreira - combinação de profissão com deveres familiares
- Isso reduz o fosso salarial 'não ajustado' ao gênero 'ajustado' do fosso salarial (ou seja, produto de pura discriminação)

Nível macro: as disparidades salariais entre homens e mulheres

- Os fatos (dados Eurostat 2017)
- ❑ Persistência de disparidades salariais entre homens e mulheres de 16.0% em média nos 28 Estados-Membros da UE
- ❑ Grandes diferenças entre países: de 3.5% na Romênia a 25.6% na Estônia
- ❑ Em vários países: as disparidades salariais entre homens e mulheres estão mesmo a aumentar novamente (por exemplo, Lituânia, Malta, Eslováquia).

Nível macro: as disparidades salariais entre homens e mulheres 2017



Nível Micro: casos de igualdade salarial

- **A jurisprudência do TJUE sobre igualdade de remuneração não é abundante**
- **A aplicação da lei parece problemática**
 - Por que é que?
 - Âmbito problemático de comparação
 - ✓ Comparação entre empresas / indústrias?
 - ✓ Comparador hipotético?
 - Falta de informação sobre pagamento
 - ✓ As informações são individuais e confidenciais
 - ✓ Leis nacionais que proíbem a divulgação de informações sobre salários
 - Falta de recursos dos requerentes
 - Questões de segurança no trabalho, reputação

Nível Micro: casos de igualdade salarial

- Como provar a discriminação salarial?
 - Diretiva 2006/54, artigo 19 (1)
 - Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias, em conformidade com os respetivos sistemas jurídicos, para assegurar que quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento”.*
 - Quando é que existe uma indicação suficientemente séria de discriminação em razão do ónus da prova, a fim de que o ónus da prova seja transferido para o empregador?

Micro level: casos de igualdade salarial

- **Discriminação indireta: diferentes etapas do TJUE (Brunnhofer, C-381/99)**
- ❑ Caso "prima facie" de discriminação indireta por motivo de sexo
- Dois grupos de trabalhadores fazem o mesmo ou gostam do trabalho
- Um grupo: predominantemente mulheres - outro grupo: predominantemente homens
- Salário diferente
- ❑ O empregador deve
- Mostre que as atividades de dois grupos não são comparáveis
- Fornecer uma justificação objetiva para a diferença salarial sem relação à discriminação em razão do sexo
- ❑ = inversão do ônus da prova: art. 19 (1) Diretiva reformulada

Nível micro: casos de igualdade salarial

- A maioria dos casos de igualdade salarial no TJUE:
- ❑ Casos de discriminação indireta
- ❑ Alguns casos: trabalho a tempo parcial

Salário igual para trabalhadores a tempo parcial

▪ *Jenkins (96/80)*, 31 março 1981

- ❑ O salário por hora dos trabalhadores de meio período era menor do que para os trabalhadores de tempo integral que realizavam o mesmo trabalho

“Quando a taxa horária de remuneração difere de acordo com o trabalho em período parcial ou em período integral, cabe aos tribunais nacionais decidir em cada caso individual se, levando em consideração os fatos do caso, sua história e o empregador intenção, uma política salarial [...], embora representada como uma diferença com base no horário semanal de trabalho, é ou não discriminação na realidade com base no sexo do trabalhador. ”

Salário igual para trabalhadores a tempo parcial

▪ *Bilka-Kaufhaus (170/84)*, 13 de maio de 1986

- ❑ *Apenas os trabalhadores a tempo inteiro podem solicitar um regime profissional de pensão complementar*

“Se [...] uma proporção muito menor de mulheres do que de homens trabalham a tempo inteiro, a exclusão de trabalhadores a tempo parcial do regime de pensões seria contrária ao artigo 119 do Tratado [...].

No entanto, se a empresa puder demonstrar que a sua prática salarial pode ser explicada por fatores objetivamente justificados e não relacionados com qualquer discriminação em razão do sexo, não há violação do artigo 119.

Se [...] as medidas [...] correspondem a uma necessidade real [...], são adequadas para atingir os objetivos pretendidos e são necessárias para esse fim, o fato de as medidas afetarem [mais] mulheres do que homens não é suficiente para demonstrar [...] uma violação do artigo 119.”

Salário igual para trabalhadores a tempo parcial

▪ *Rinner-Kühn* (171/88), 13 julho 1987

- ❑ Apenas trabalhadores a tempo inteiro com direito a manutenção de remuneração pelo empregador em caso de doença

"[...] deve concluir se uma disposição como a que está em causa resulta em discriminação contra trabalhadores do sexo feminino em relação aos trabalhadores de sexo masculino e deve, em princípio, ser considerada contrária ao objetivo do artigo 119 do Tratado. [...] No entanto, se o Estado-Membro puder demonstrar como os meios selecionados cumprem um objetivo necessário da sua política social e quais são os requisitos necessários para atingir esse objetivo, o simples fato de selecionar um número muito maior de trabalhadores do sexo masculino não pode ser considerado uma violação do artigo 119."

Salário igual para trabalhadores a tempo parcial

▪ *Helmig* (C-399/92), 15 dezembro 1994, *Elsner* (C-285/02), 27 maio 2004, *Voß* (C-300/06), 6 dezembro 2007

- ❑ Pagamento de horas extraordinário aos trabalhadores de tempo parcial
- ✓ *Helmig*: pagamento de horas extraordinárias mais elevado apenas para horas que excedem o horário normal de trabalho (tempo inteiro) (sem discriminação indireta)
- ✓ *Elsner*: apenas horas suplementares + 3 horas são remuneradas (discriminação indireta)
- ✓ *Voß*: horas suplementares remuneradas a uma taxa horária inferior à taxa horária normal (discriminação indireta)

Salário igual para trabalhadores a tempo parcial

❑ Critique re. *Helmig and Voß*

- ✓ Mostra um âmbito problemático de comparação
- ✓ Abordagem estritamente formal da igualdade: o mesmo salário pelas mesmas horas de trabalho
- ✓ Mas: o trabalho suplementar é tratado de maneira diferente para trabalhadores a tempo parcial e a tempo inteiro
- ✓ Reforça a norma (masculina) do trabalho em tempo integral

❑ *Elsner*: ideia de proporcionalidade; cfr. directiva relativa ao trabalho a tempo parcial

Nível micro: casos de remuneração igual

- Outras linhas de jurisprudência:
 - ❑ Efeito no salário (a tempo parcial) da licença parental – por exemplo, *Meerts, Praxair*
 - ❑ Efeito no salário de outras interrupções de carreira (licença de maternidade,...) – por exemplo, *Griesmar, Leone*
 - ❑ Efeito no salário da diferença na formação / qualificação profissional – por exemplo, *Kenny*

Obrigada pela vossa atenção!

petra.foubert@uhasselt.be



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

