

**O ACESSO A CONDIÇÕES DE TRABALHO EQUITATIVA EM PERSPETIVA DE GÉNERO: ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS NA UNIÃO EUROPEIA<sup>1</sup>****THE ACCESS TO EQUITABLE WORK CONDITIONS IN GENDER PERSPECTIVE: ANALYSIS OF THE LEGISLATIVE CHANGES IN THE EUROPEAN UNION**

Daniela Serra Castilhos<sup>2</sup>  
Dora Resende Alves<sup>3</sup>  
Isabela Botelho de Mello<sup>4</sup>

**RESUMO**

Em 2012, temos o surgimento de uma proposta de diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa. Porém, analisando a evolução do processo legislativo da mesma, verifica-se que, desde 2013, se encontra em fase de primeira leitura em discussões no Conselho - fase que se mantém até hoje. Desta forma, e com base na proposta, procuramos identificar os esforços da União Europeia em legislar sobre a igualdade de género no mercado laboral ao longo os anos, sempre a considerar as suas conquistas e os seus deslizes. Por conclusão, nos determinamos a identificar o que falta para a União se tornar efetiva e mais contundente no combate à desigualdade neste setor, e o que é preciso para uma aprovação mais rápida de medidas nesse sentido.

**Palavras-chave:** Alterações Legislativas; Diretiva; Igualdade de Género; Mercado Laboral; União Europeia

**ABSTRACT**

In 2012, there is the emergence of a proposal for a directive on improving the balance between men and women in the position of non-executive director of listed companies. However, if we look at the legislative process, it appears that, since 2013, it is at first reading stage, in discussions within the Council - a stage that has continued to this day. In this way, and on the basis of the proposal, it is our duty to identify the European Union's efforts to legislate on gender

<sup>1</sup> O presente artigo é resultado da investigação realizada no âmbito do Módulo Jean Monnet *The European Union as a global player for Democracy and Fundamental Rights* pelo que é cofinanciado pela União Europeia. *The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

<sup>2</sup> Doutora em Direito e Professora Auxiliar da Universidade Portucalense. Coordenadora Associada do Grupo de Investigação Internacional “Dimensions of Human Rights” do Instituto Jurídico Portucalense (IJP). Universidade Portucalense Infante D. Henrique (UPT), Departamento de Direito, Porto, Portugal. Afiliação: Universidade Portucalense Infante D. Henrique (UPT), Porto, Portugal. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4720-1400> E-mail: [dcastilhos@upt.pt](mailto:dcastilhos@upt.pt).

<sup>3</sup> Doutora em Direito e Professora Auxiliar da Universidade Portucalense. Investigadora do Instituto Jurídico Portucalense (IJP). Universidade Portucalense Infante D. Henrique (UPT), Departamento de Direito, Porto, Portugal. Afiliação: Universidade Portucalense Infante D. Henrique (UPT), Porto, Portugal ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1259-7604>. E-mail: [dra@upt.pt](mailto:dra@upt.pt).

<sup>4</sup> *Research Assistant* do Instituto Jurídico Portucalense (IJP). Universidade Portucalense Infante D. Henrique (UPT), Departamento de Direito, Porto, Portugal. E-mail: [isamaria\\_botelho@hotmail.com](mailto:isamaria_botelho@hotmail.com).

equality in the labour market over the years, always taking into account its achievements and slips. In conclusion, we are determined to identify what is missing for the Union to become effective and more forceful in combating inequality in this sector, and what is needed for more rapid adoption of measures in this direction.

**Keywords:** European Union; Directive; Gender Equality; Labour Market; Legislative Changes

## INTRODUÇÃO

A igualdade de gênero é atualmente uma das questões mais incessantemente trabalhada no cenário internacional, sendo um dos atuais focos desde organizações internacionais até de movimentos sociais de parte das populações.

Um dos temas que se levanta dentro do tema da desigualdade de gênero, são as soluções que devem ser encontradas para combater as disparidades que ocorrem no mercado laboral contra as mulheres trabalhadoras. Nestas estão incluídas as remunerações mais baixas do que a de trabalhadores homens com mesma função, e as condições de trabalho que não permitem uma conciliação da vida familiar com o seu emprego<sup>5</sup>.

Sendo a União Europeia uma organização que atualmente envolve 27<sup>6</sup> países, a maioria já se comprometeu perante a comunidade internacional com a luta contra as discriminações de gênero por diversos mecanismos, tanto europeus quanto internacionais.

Nomeadamente, e internacionalmente, temos o Pacto Internacional de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Contrás as Mulheres, Livros Brancos para a Igualdade de Gênero, entre outros.

Espera-se, portanto, da União Europeia, um contributo relevante, sendo esta uma importante organização que consegue atingir as legislações nacionais dos seus Estados-Membros. Tendo ainda mais responsabilidade ao ter o poder de moldar estas mesmas leis estaduais por meio de, pelo menos, diretivas que imponham aos países uma redução dos índices de disparidade e que levem à uma maior harmonização.

Podemos perceber que seus fundamentos estão alinhados com essas ideias e que a mesma prevê alguns princípios que devem ser aplicados para erradicar a desigualdade, mas como a União Europeia torna esses seus princípios exequíveis e presentes na vida jurídica dos seus membros?

---

<sup>5</sup> Neste ponto, a desigualdade de gênero costuma ferir ambos os lados, tanto homens como mulheres - como veremos ao longo do texto.

<sup>6</sup> Durante a investigação, a União Europeia contava com 28 países, ou seja, antes da saída do Reino Unido.

Destinamo-nos, então, a analisar que alterações legislativas a União propôs e propõe, como as mesmas estão ligadas com os fundamentos constituintes da organização, e se as mesmas conseguem solucionar o cenário de desigualdade.

Mediante a análise de documentos e jurisprudência europeia relevantes, ao longo da construção da organização como a temos hoje, vamos determinar se a União se mantém ativa nas questões referentes à igualdade e se a aplicação de suas medidas surte efeitos contra a discriminação.

Esta análise visa contribuir para uma síntese das alterações legislativas que visam um acesso e condições equitativas para homens e mulheres no mercado de trabalho e das posições tomadas pelos órgãos da União Europeia dentro destas questões, ao mesmo tempo que visa contribuir ao permitir conclusões quanto a efetividade das mesmas na vida dos cidadãos europeus.

## **1. HISTÓRICO DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO LABORAL EUROPEU**

O reforço da entrada da mulher no mercado laboral europeu ocidental remonta à industrialização desses países, que começa em fins do século XVIII com a Inglaterra, e que se perpetua pelo resto do continente até início do século XX.

Os primeiros censos realizados em Inglaterra em meados do século XIX comprovam já uma percentagem de 30% de mulheres economicamente ativas, número esse que cresce exponencialmente com o passar dos anos, principalmente no setor doméstico e com aumento no período entre guerras<sup>7</sup>. O processo de reforço do trabalho da mulher por conta da industrialização pode ser generalizado à grande parte dos países da Europa Ocidental, que apesar de terem se industrializado de formas diferentes, possuem ainda semelhanças entre si.

Nos primeiros censos realizados em matéria de diferenças salariais entre homens e mulheres, em 1886, juntamente com pesquisas feitas na primeira metade do século XX e inquéritos realizados no pós-guerra, podemos constatar que as mulheres tinham seu ordenado estagnado em dois terços do que os homens recebiam<sup>8</sup>. Este número aumenta para três quartos nos dez anos subsequentes, mas ainda temos o problema da segregação sexual dos serviços, em

---

<sup>7</sup> TZANNATOS, Zafiris. Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters. Social Protection Discussion Paper Series, n. 9808, abr. 1998. p. 3.

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 3.

que as mulheres permanecem em grande parte em profissões do setor doméstico ou que recebam menos que os homens.

Com o surgimento das tecnologias de informação e comunicação, o número de trabalhadores em geral tem um grande aumento, em novos setores laborais que principalmente lidam com a tecnologia. Em estudo feito por Casaca<sup>9</sup>, vemos que o fenômeno da segregação em função do gênero no trabalho se torna mais imponente com as tecnologias de informação e do conhecimento (TIC) e os “novos setores de serviço”, que inclui o ramo dos *call centers* e outros ramos do comércio.

A mesma autora aborda uma divisão das mulheres em dois grupos: uma minoria que pertence à áreas intensivas em tecnologia e pesquisa, e outra parte maioritária que trabalha no setor da distribuição/comércio retalhista e em *call centers*<sup>10</sup>.

A segregação de gênero no trabalho é descrita por Tzannatos como a segregação que compartimentaliza atividades entre homens e mulheres, e que leva à diferente remunerações e oportunidades de trabalho/carreira, mesmo que os trabalhadores tenham atributos laborais comparáveis.

Em estatísticas mostradas por Casaca, com dados de fins do século XX, concluímos que 34,5% das mulheres trabalhadoras dentro do âmbito das TIC eram operadoras de caixa em linhas de comércio, com somente 13,1% em cargos dirigentes e de quadros superiores de empresas<sup>11</sup>.

Percebe-se então que é nos serviços interpessoais que mais se concentra a força de trabalho feminina, incluída nas pesquisas realizadas, com estas perfazendo o total de aproximadamente 64% de vendedoras, balconistas e assistentes, principalmente com idade até os 30 anos, constituindo então uma questão pertinente quanto a segregação sexual, que afeta as oportunidades de trabalho e margem de remuneração.

Além disso, em estatísticas da mesma pesquisa, temos como dado que apesar da maior parte dessas mulheres trabalharem em cargos que não exigem um nível muito alto de tecnicidade, o nível de escolaridade dessas mulheres é em geral bastante elevado, com metade delas possuindo um diploma de curso médio ou superior, e aproximadamente um quinto delas tendo completado o equivalente ao 12.º ano.

---

<sup>9</sup> CASACA, Sara Falcão. As Novas Dinâmicas Laborais e os Desafios da Articulação com a Vida Familiar. Sociologia, Problemas e Práticas, n. 72, p. 31-52, 2013.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 31.

<sup>11</sup> CASACA, Sara Falcão. As Novas Dinâmicas Laborais e os Desafios da Articulação com a Vida Familiar. Sociologia, Problemas e Práticas, n. 72, p. 31-52, 2013. p. 38.

Dentro do contexto europeu, a Eurostat<sup>12</sup> é o centro de estatísticas da União Europeia e, como se trata de uma problemática imponente no cenário internacional, este centro também se dedica aos censos relacionados com a desigualdade de género no mercado laboral.

Em 2011, numa pesquisa em matéria de empregabilidade, vemos que a taxa de emprego feminina europeia se equipara à masculina e em alguns países até a supera, mostrando as mulheres com peças importantes do cenário econômico e laboral europeu<sup>13</sup>. No entanto, como uma consequência da discriminação de género e segregação sexual, as mulheres que têm filhos possuem uma empregabilidade muito mais baixa em relação à homens com mesma idade e situação.

Neste sentido, vemos que as oportunidades de trabalho o tratamento dado à homens e mulheres, não podem ser as mesmas, e de seguida veremos como estas estatísticas afetam o âmbito internacional, em especial no acesso a condições de trabalho equitativas dentro da União Europeia e em como a organização altera sua legislação como forma de solucionar tal problemática.

## **2. OS FUNDAMENTOS DA UNIÃO EUROPEIA EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO**

Diante desta questão, a União Europeia tem como compromisso e como um de seus fundamentos desde sua primeira constituição, com a Comunidade Econômica Europeia (CEE) em 1957, o combate à discriminação de género no mercado laboral, principalmente previsto, em numeração atual, no artigo 157.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE), consagrado como o princípio de igualdade de remuneração. Este princípio também está consagrado em outros instrumentos internacionais de combate à discriminação de género, como o Pacto Internacional de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (PIDSEC)<sup>14</sup>, adotado em 1966.

Neste Pacto Internacional, em seu artigo 7.º, além de prevista a igualdade de remuneração, também devem os Estados signatários e vinculados ao documento assegurar

---

<sup>12</sup> Site oficial da instituição de estatísticas da União Europeia, o Eurostat. Disponível em: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home> (Consulta em 27/08/2018)

<sup>13</sup> CASACA, Sara Falcão. As Novas Dinâmicas Laborais e os Desafios da Articulação com a Vida Familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n. 72, p. 31-52, 2013. p. 33.

<sup>14</sup> ASSEMBLEIA GERAL DA NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Resolução N.º 2200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 dez. 1966. Disponível em: [http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao\\_para\\_a\\_Defesa\\_a\\_Seguranca\\_e\\_a\\_Paz/documentos/pacto\\_internacional\\_sobre\\_direitos\\_economicos\\_sociais\\_culturais.pdf](http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_para_a_Defesa_a_Seguranca_e_a_Paz/documentos/pacto_internacional_sobre_direitos_economicos_sociais_culturais.pdf). Acesso em: 25 ago. 2018.

condições e oportunidades equitativas de trabalho. Pelo o que coloca a questão em um patamar muito importante tanto para sua prossecução quanto para a consagração desses princípios também como um direito humano de segunda dimensão.

Outro instrumento internacional que deve ser considerado relevante é a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, referido anteriormente, e também adotada pela Assembleia das Nações Unidas (1979). Como explícito no Guia criado pela Comissão pela Cidadania e Igualdade de Género em Portugal, esta “fundamenta-se na dupla obrigação de eliminar a discriminação baseada no sexo e de assegurar a igualdade entre mulheres e homens em todas as áreas da vida”<sup>15</sup>.

Apesar da igualdade de remuneração e de oportunidades/tratamento estarem incluídas nos direitos humanos de segunda dimensão, muito pendente como um direito econômico, nesta Convenção há um artigo em especial para a proteção da igualdade em âmbito de trabalho. No artigo 11.º está consagrado que “(o)s Estados-partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego”, e sendo assim por diversos meios estabelece-se um compromisso internacional para a prossecução da igualdade de gênero.

Ampliado o compromisso quanto a questão da desigualdade no mercado laboral, com a criação de vários instrumentos de combate à discriminação em função do sexo/gênero, para a União como uma organização internacional extremamente relevante em nossa ordem política e econômica mundial torna-se cada vez mais importante a prossecução destes princípios de igualdade de remuneração e de igualdade de oportunidades e tratamento. Sendo assim, resta-nos analisar os fundamentos da União neste sentido e o que a mesma faz para torna-los realidade.

No Tratado de Roma (1957), que instituiu a CEE, em seu artigo 119.º, prevê que os Estados-Membros devem garantir a aplicação do princípio em que homens e mulheres devem receber mesmo ordenado pelo mesmo trabalho<sup>16</sup> - sendo este um comprometimento que se manteve ao longo dos anos e da construção da União Europeia em sua constituição atual.

Atualmente, com a evolução das instituições europeias foram acrescentados novos números a redação de 1957 e, com todas as alterações até o Tratado de Lisboa em 2007, agora o preceito vem prescrito em outro artigo<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO. Guia Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW): Protocolo opcional, 2011.

<sup>16</sup> COMUNIDADE ECONÓMICA EUROPEIA. Tratado de Roma, de 25 mar. 1957. Disponível em: [https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul\\_de\\_la\\_roma.pdf](https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul_de_la_roma.pdf). Acesso em: 27 ago. 2018.

<sup>17</sup> A redação atual do artigo 157.º n.º 3 é dada pelas alterações do Tratado de Lisboa, em 2007.

A numeração é nova, porém o dever de prosseguir o preceito é o mesmo: devem o Parlamento e o Conselho deliberar de acordo com o processo legislativo ordinário e adotar medidas destinadas a garantir a aplicação destes dois princípios.

O combate à discriminação de género no mercado laboral permeia também outros artigos de Tratado de Funcionamento, e entre eles está o artigo 153.º, pelo qual a União além de promover a igualdade por meio de seus instrumentos deve apoiar e completar a ação dos Estados-Membros em diversos domínios. Dentro destes, em sua alínea i), “a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento do trabalho”<sup>18</sup>.

Alinhando-se os fundamentos consagrados em todos os tratados comunitários/europeus com todos os instrumentos internacionais podemos estabelecer que é um dever da União manter-se ativa para solucionar a questão da discriminação no mercado laboral. A mesma abrange 27 países atualmente, com grande parte deles vinculados a todas essas convenções e pactos internacionais que visam a proteção da mulher em vários aspectos de sua vida.

A pergunta que surge após a consagração desses deveres agora é de como a União Europeia se propõe a resolver todas as questões que permeiam o problema e se ela está realmente ativa nesse combate à discriminação, e no caso da resposta para essa última pergunta ser negativa, em quais fatores ela pode fazer mais e como.

A seguir veremos as alterações legislativas e políticas adotadas pela organização e como elas têm afetado as estatísticas já vistas e também a própria jurisprudência, que tem aplicado as suas diretivas de combate à discriminação em situações reais e cotidianas.

### 3. AS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS EM CONTEXTO EUROPEU

Tendo visto que a União Europeia possui um histórico (e dever) na promoção da igualdade de género, a Comissão Europeia, como o único órgão que pode propor alterações legislativas para proteger os interesses dos cidadãos europeus<sup>19</sup>, em 2008 criou um documento de exposição de toda legislação criada em função da igualdade de género em contexto europeu,

<sup>18</sup> UNIÃO EUROPEIA. Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, de 13 dez. 2007. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>. Acesso em: 27 ago. 2018.

<sup>19</sup> Página oficial com breve descrição do órgão em: [https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-commission\\_pt](https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-commission_pt). Acesso em: 29 ago. 2018.

com uma nova revisão deste mesmo em 2013<sup>20</sup>, por conta do acréscimo de duas diretivas em 2010.

Este documento revisto pela autora Suzanne Burri, explica, como na sua versão anterior, os princípios que estão presentes no Tratado de Funcionamento e como eles se articulam com as diretivas adotadas pela organização.

A aplicação dos artigos anteriormente referidos do Tratado de Funcionamento proíbem discriminações diretas e indiretas quanto ao gênero no setor econômico - sendo uma discriminação direta aquela em que explicitamente uma pessoa é desfavorecida em relação à outra por conta de critérios baseados na desigualdade, e uma discriminação indireta aquela em que se utilizam critérios neutros para ambos os sexos, mas que acabam por criar desvantagens para pessoas de um sexo, comparado ao outro<sup>21</sup>.

Esses dois conceitos serão analisados posteriormente quando falarmos da Diretiva de 2006, que se torna uma recapitulação de todas as antigas diretivas em questão de igualdade de gênero na empregabilidade.

Em anexo ao documento encontramos uma lista com todas as diretivas concretas que temos até agora<sup>22</sup>, com a primeira constante de 1975.

Com isso, e com nossa posterior análise, podemos perceber que em 2006 temos a última diretiva realmente inovadora enquanto solução, e que as de 2010 servem apenas para revogar outras mais antigas quanto a aplicação do princípio de igualdade de tratamento e de oportunidades de trabalho.

Sendo assim, resta-nos analisar as diretivas e seus efeitos práticos e o porquê de tantos anos, desde 2010, sem nenhuma alteração legislativa de combate à discriminação, deixando a solução desse problema nas mãos de recomendações e do Pacto para a Igualdade de Gênero, que consta de 2011.

### 3.1. Diretiva do equal pay de 1975

Para a implementação do princípio de igualdade de remuneração presente no artigo 157.º temos a primeira alteração legislativa da União de combate à discriminação, a Diretiva 75/117/CEE do Conselho, também chamada de *Equal Pay Directive*.

---

<sup>20</sup> EUROPEAN COMMISSION. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. EU Gender Equality Law, update 2013, 2014.

<sup>21</sup> EUROPEAN COMMISSION. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. EU Gender Equality Law, update 2013, 2014. p. 7.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 27.

Aprovada durante a vigência da então Comunidade Econômica Europeia (CEE), ela refere-se à uma primeira aproximação dos ordenamentos jurídicos dos Estados-Membros, com a adoção de critérios comuns aos trabalhadores dos gêneros masculino e feminino “de modo a excluir as discriminações em razão do sexo”<sup>23,24</sup>, sempre com a diretriz do princípio, que prevê mesma remuneração para trabalho igual.

Esta diretiva já se fez importante na jurisprudência, pois foi necessário definir concretamente o conceito de “igual remuneração para igual trabalho”, pois o conceito de “remuneração”, como previsto pelo Tratado de Funcionamento em seu artigo 157.º, é entendido como o “salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último”<sup>25</sup>.

Aplicada a diretiva em casos concretos, como o de Susanna Brunnhofer e o seu antigo empregador, um Banco austríaco, o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), tem papel fundamental para a precisão de alguns conceitos e em seus acórdão referente a esse caso, de 2001, define que para “igual trabalho”, ou “trabalho de igual valor” deve-se “considerar que esses trabalhadores, tendo em conta um conjunto de fatores, como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho, se encontram numa situação comparável”<sup>26</sup>.

O TJUE afirma que tanto pelo Tratado como pela Diretiva, os trabalhos de igual valor são aferidos qualitativamente, prendendo-se exclusivamente à natureza do trabalho efetivamente realizado pelos trabalhadores em questão.

Portanto, deve ser feita uma análise caso a caso em que se leva em consideração também as condições de formação para aquele trabalho e suas condições reais de exercício. É nesta parte que entra o compromisso dos Estados-Membros de estabelecerem critérios comuns e não discriminatórios em função do gênero/sexo, a não ser que o critério sirva justamente para proteger aquele que se encontra comumente em desvantagem, mas esta é uma emenda que somente será acrescentada a *posteriori*.

---

<sup>23</sup> COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. Diretiva 75/117/CEE do Conselho de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. JO L 045, 19 fev. 1975. p. 19 e 20.

<sup>24</sup> Aqui, e em quase todos os documentos da UE, não se faz uma distinção explícita entre os conceitos de “gênero” e “sexo” - como podemos perceber ao comparar o uso do “feminino” e “masculino” em seu título, e depois em seu texto utilizar a palavra “sexo” em vez de “gênero”. No entanto, este não é o foco do artigo, e por isso não abordaremos esta questão na presente investigação.

<sup>25</sup> UNIÃO EUROPEIA. Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, de 13 dez. 2007. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>. Acesso em: 27 ago. 2018.

<sup>26</sup> UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça de União Europeia. Acórdão Brunnhofer, processo n.º C-381/99, de 6 jun. 2001. p. 4992.

A diretiva de 1975 se fez importante na jurisprudência, pois foi a primeira vez que o legislador explicitamente se manifestou para abranger mais casos, em que não se tratava simplesmente de um mesmo trabalho, mas sim de um trabalho de *igual valor*. Este é um grande alargamento do âmbito de proteção, pois como diz Eichinger, no passado não era possível em alguns casos se provar a discriminação sofrida quanto a remuneração, pois não se conseguia provar que o trabalho envolvido era de igual valor ao outro no qual o trabalhador masculino recebia mais<sup>27</sup>.

Mas, como também explicitado em documento feito pelo Comité Consultivo da Comissão Europeia em matéria de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, somente a legislação, mesmo que necessária, não é suficiente para acabar com a disparidade existente entre a remuneração feminina e masculina e seus impactos na vida das trabalhadoras, pois falha em se direcionar para os aspetos discricionários do mesmo<sup>28</sup>.

Outra inovação trazida é o dever que os Estados têm em introduzir em seus ordenamentos instrumentos que permitam as pessoas lesadas fazer valer judicialmente os seus direitos e de que deveriam “suprimir as discriminações entre homens e mulheres que decorram de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas e que sejam contrárias ao princípio da igualdade de remuneração”<sup>29</sup>.

No entanto, como explicado no documento feito por Suzanne Burri referenciado, e em outros citados, esta diretiva falha em explicar o que são as discriminações que estão presentes em seus artigos, que serão concretizadas em futuras diretivas.

### 3.2. Segunda diretiva de 1976

A diretiva de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, chamada também de Segunda Diretiva, alarga o âmbito de abrangência do artigo 157.º, possibilitando a aplicação de medidas positivas e pela primeira vez faz referência às discriminações diretas e indiretas.

---

<sup>27</sup> EICHINGER, Julia. Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value. EC Law on Equal Treatment between Women and Men in Practice ERA seminar, Trier, 9-10 nov. 2009. p. 2.

<sup>28</sup> EUROPEAN COMMISSION. Opinion on the effectiveness of the current legal framework on Equal pay for equal work or work of equal value in tackling the gender pay gap. Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, jun. 2009.

<sup>29</sup> COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. Diretiva 75/117/CEE do Conselho de 10 fev. 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. JO L 045, 19 fev. 1975. p. 19 e 20.

Apesar disso, esta diretiva é alterada pela Diretiva 2002/73/CE do Parlamento e do Conselho, já enquanto União Europeia, e que acrescenta a definição destes dois tipos de discriminação em seu artigo 2.<sup>o30</sup>. Esta Segunda Diretiva, como inovação, aplica-se também no acesso ao emprego, ao treinamento e promoção vocacional e a condições de trabalho que incluem a dispensa governamental, como é explícito em seus artigos 1.<sup>o</sup> e 5.<sup>o31</sup>.

Portanto, o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres é definido, em seu artigo 2.<sup>o</sup>, como “ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer direta, quer indiretamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar”<sup>32</sup>, também como forma de combater as discriminações que já foram referenciadas em pesquisas do centro de estatísticas da União Europeia, em que mulheres com filhos têm uma taxa de empregabilidade consideravelmente mais baixa que de homens em mesma situação.

Em 2002, essa outra diretiva que altera a de 1976, explicita em seu preâmbulo que a mesma “não define os conceitos de discriminação direta ou indireta”<sup>33</sup>, e assim sendo, mais uma vez cabe à jurisprudência a análise do caso concreto para uma definição dos conceitos.

Nas conclusões do Advogado-Geral Cosmas, em 1998, ele afirma que para o Direito Comunitário uma discriminação indireta equipara-se a direta, mas que para a primeira, o objetivo da prova é de que o juiz forme uma convicção tão forte quanto a da existência de uma discriminação direta - embora a prova da discriminação indireta, conseqüentemente, também seja indireta<sup>34</sup> (e mais difícil).

Neste caso, o que o Advogado-Geral sugere, não só para aquele caso, é que a prova por mais que indireta seja o mais objetiva possível e que fique claro que a aquela medida dita neutra causou uma desigualdade para aquela trabalhadora, como por exemplo no âmbito da maternidade, onde verificaram-se muitos casos de discriminação indireta.

No entanto, em seu texto a Segunda Diretiva propõe um elenco fechado de exceções ao princípio da igualdade de tratamento, em seu artigo 2.<sup>o</sup>, como por exemplo quando essas

---

<sup>30</sup> HENRIQUES, José. O princípio da igualdade de tratamento e a discriminação positiva. Revista de Estudos Politécnicos, v. 3, 2006. p. 274.

<sup>31</sup> BURRI, Susanne; PRECHAL, Sacha. EU Gender Equality Law. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008. p. 9.

<sup>32</sup> COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 fev. 1976, relativa a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. JO L 039, 14 fev. 1976. p. 40-42.

<sup>33</sup> UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 set. 2002, que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. JO L 269, 05 out. 2002. p. 15-20.

<sup>34</sup> UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões do Advogado-Geral Georges Cosmas, processo n.º C-167/97, apresentadas em 14 jul. 1998. p. 657.

medidas/critérios justamente servem para proteger as mulheres ou quando para um certo trabalho, o trabalhador necessariamente precisa ser de determinado sexo.

Quanto a esta última, o Tribunal Europeu afirma que a Diretiva deve ser interpretada rigorosamente neste sentido, pois se não desrespeita os direitos dos trabalhadores cujo o documento visa proteger<sup>35</sup>. Mais a frente, as políticas positivas dos Estados-Membros também se tornam exceções à aplicação do princípio da igualdade de tratamento.

### 3.3. As diretivas de 1986

Em 1979, a CEE continua a sua aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres, só que dessa vez no que se refere à segurança social, e não necessariamente se volta para a questão da empregabilidade e condições de trabalho.

No entanto, a Diretiva 79/7/CEE é importante pois aproxima os ordenamentos jurídicos dos Estados-Membros em uma área essencial, novamente em uma tentativa de eliminar tanto discriminações diretas como indiretas, como explícito em seu artigo 4.<sup>o</sup><sup>36</sup>.

Esta diretiva também é conhecida por ter uma extensa lista de exceções ao princípio, incluindo as medidas quanto a maternidade, certas vantagens no caso de a pessoa ter interrompido seu trabalho pelo fato de ter filhos, e quanto as idades para recebimento de pensão para homens e mulheres.

Sete anos depois, surge em 1986 uma diretiva que também trata de matéria referente a segurança social, que não foi aprovada juntamente com a outra por resistência dos Estados-Membros.

Desta vez é regulada, pela Diretiva 86/378/CEE do Conselho, a aplicação do princípio da igualdade nos regimes profissionais da segurança social, que não são cobertos pela Diretiva de 1979 e que não se aplicam a contratos individuais, como os contratos de seguros - apesar dessa diretiva abranger a mesma categoria de pessoas que a anterior também protege, com a proibição de discriminações diretas e indiretas e com um grande número de exceções<sup>37</sup>.

Esta primeira Diretiva de 1986 em 1996 foi alterada por outro documento, que incorpora a jurisprudência do Tribunal Europeu e que caminha para uma igualização da idade para a reforma.

<sup>35</sup> BURRI, Susanne; PRECHAL, Sacha. EU Gender Equality Law. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008. p. 9.

<sup>36</sup> COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 dez. 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social. JO L 006, 10 jan. 1979. p. 24-25.

<sup>37</sup> BURRI, Susanne; PRECHAL, Sacha. EU Gender Equality Law. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008. p. 11-12.

Nesse ponto, Ramalho, com um olhar voltado para o ordenamento de cada Estado-Membro e principalmente o português, alerta para o perigo de que a transposição das normas comunitárias possa, na prática, conduzir não a uma melhoria no sistema de proteção, mas sim a uma diminuição dos níveis reais de tutela existentes.

Na verdade, este efeito perverso já ocorreu, entre os portugueses, exatamente por invocação do princípio da igualdade, a propósito da igualização da idade da reforma aos 65 anos para os trabalhadores beneficiários do regime geral da segurança social dos dois sexos, através da elevação da idade de reforma das mulheres, anteriormente fixada aos 62 anos.

Ora, esta alteração, que se justifica efetivamente por um princípio de igualdade, não só foi conseguido à custa da diminuição da tutela das trabalhadoras, como teve diversos efeitos colaterais perversos, que decorreram das carreiras contributivas mais curtas das mulheres e que deram azo ao surgimento de situações de discriminação indireta, com base na medida “igualizante”<sup>38</sup>.

No fim do ano de 1986, é adotada uma outra diretiva, a Diretiva 86/613/CEE de 11 de Dezembro, só que desta vez voltada para a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente incluindo a atividade agrícola, bem como para a proteção à maternidade.

Esta diretiva teve um papel bem pequeno na prática, pois inclui obrigações muito fracas para os Estados-Membros no campo do trabalho independente.

Vemos o aspeto de proteção dos cônjuges dos trabalhadores independentes, que não possuem estatuto profissional, e a esse respeito os Estados-Membros meramente foram solicitados a examinar em que condições o reconhecimento do trabalho dos cônjuges pode ser efetivado e, à luz de tal exame, a considerar quaisquer medidas adequadas para incentivar tal reconhecimento<sup>39</sup>.

Posteriormente, esta diretiva foi revogada pela Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, a qual será analisada oportunamente.

### 3.4. Alterações quanto à proteção da maternidade

Seis anos após as duas diretivas de 1986, as alterações legislativas contemplam disposições estreitamente ligadas ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e

---

<sup>38</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. O Direito do Trabalho numa sociedade em mutação acelerada e o problema da igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras, *op cit.* HENRIQUES, José. O princípio da igualdade de tratamento e a discriminação positiva. Revista de Estudos Politécnicos, v. 3, 2006. p. 275.

<sup>39</sup> EUROPEAN COMMISSION. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. EU Gender Equality Law, update 2013, 2014. p. 13.

mulheres, só que dessa vez em uma questão crucial e muito prática que é a maternidade - e, por isso, fica conhecida como a Diretiva da Maternidade.

No ano da assinatura do Tratado de Maastricht, chamado de Tratado da União Europeia (TUE), em 1992, surge uma diretiva cuja lógica não é de equiparar as oportunidades de empregabilidade, mas sim de melhorar as condições de trabalho de mulheres grávidas, que tenham acabado de ter filhos ou que estejam amamentando e que já estão empregadas.

A aplicação do princípio da igualdade surge quando, no artigo 8.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, os Estados-Membros são obrigados a adotar as medidas necessárias para que as trabalhadoras tenham uma licença a maternidade de 14 semanas assegurada, e durante este período os seus direitos quanto ao trabalho devem ser respeitados.

Estas trabalhadoras, devem ter o direito de retornar ao mesmo trabalho ou um equivalente, sem piores condições, e têm o direito de se beneficiar de qualquer melhora nas condições de seu trabalho que tenham sido alteradas enquanto estavam de licença; como incorporado pela Jurisprudência do Tribunal Europeu<sup>40</sup> e que depois foi emendado pela importante Diretiva de 2006, em seu artigo 15.º.

Outra consideração importante é a prevista no artigo 11.º n.º 2 da Diretiva de 1992<sup>41</sup>, em que mesmo durante a licença, deve ser mantida uma remuneração e/ou um benefício de uma prestação adequada.

Além disso, como outro ponto chave da Diretiva da Maternidade, são as disposições quanto a proteção da saúde e segurança das trabalhadoras grávidas. De acordo com os artigos 7.º e 10.º os Estados-Membros devem assegurar que essas mulheres não trabalhem em períodos noturnos durante a gravidez e licença maternidade e que estejam protegidas contra o despedimento neste mesmo período.

Portanto, mais uma vez os Estados devem aproximar seus ordenamentos a favor da defesa da mulher e de seus direitos, pois de acordo com o TJUE as discriminações resultantes da gravidez são classificadas como discriminações diretas, como citado pelo documento da Comissão sobre as alterações legislativas em perspectiva de género<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Thibault, processo n.º C-136/95, de 30 abr. 1998.

<sup>41</sup> COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 out. 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE). JO L 348, 28 nov. 1992. p. 1-8.

<sup>42</sup> EUROPEAN COMMISSION. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. EU Gender Equality Law, update 2013, 2014. p. 15.

No entanto, no início de 2018 em um novo acórdão do TJUE suscitado por um caso de despedimento de uma trabalhadora grávida em Espanha, os juízes decidiram não optar pelas conclusões da Advogada-Geral que eram favoráveis à proteção de trabalhadoras grávidas, e declararam que as legislações nacionais de despedimento não ligadas à situação da gravidez não vão de encontro ao disposto na Diretiva 92/85/CEE.

O TJUE afirmou que “(o) artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que, no quadro de um despedimento coletivo, na aceção da Diretiva 98/59/CE, não prevê nem uma prioridade de permanência na empresa, nem uma prioridade de reafetação aplicáveis antes desse despedimento para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, sem excluir, no entanto, a faculdade de os Estados-Membros garantirem uma proteção de grau mais elevado às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes”<sup>43</sup>.

Nesse caso a trabalhadora grávida poderia ser despedida sem quaisquer outra justificativa a não ser a do motivo do despedimento coletivo, o que é uma grandiosa deterioração na proteção dos seus direitos, visto que mesmo que ainda sejam proibidas discriminações em despedimentos singulares, esta pode ser uma margem para que as empresas cometam discriminações veladas em virtude da gravidez ou da licença de uma trabalhadora.

Houve uma proposta recente de emenda à Diretiva de 1992, como uma alteração de licença parental em o Parlamento Europeu se mostrou favorável a estipular em 20 semanas, com remuneração completa. Porém, o Conselho, durante o processo legislativo ordinário, que discutiremos posteriormente, não se decidiu em tempo favorável ou rejeitou a proposta e, portanto, ela não foi a frente<sup>44</sup>.

Em 1996, surge a importante Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a Licença Parental celebrado pela UNICEF, pelo CEEP e pela CES<sup>45</sup>, quanto ao acesso à condições equitativas de trabalho para as mulheres grávidas ou em período de licença parental, sendo este último justamente esse o seu âmbito de aplicação, chamada de Diretiva da Licença Parental.

<sup>43</sup> UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça de União Europeia. Acórdão *Guisado vs. Bankia SA*, processo n.º C-103/16, de 22 fev. 2018.

<sup>44</sup> O procedimento desta proposta de 2008, que não foi a frente, está disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2008/0193\(COD\)%20&l=en](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2008/0193(COD)%20&l=en). Acesso em: 30 ago. 2018.

<sup>45</sup> UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 jun. 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICEF, pelo CEEP e pela CES. JO L 145, 19 jun. 1996. p. 4-9.

Segue o mesmo caminho de sua predecessora e dispõe que os Estados-Membros assegurem uma concessão de uma licença de pelo menos três meses a todos os pais com crianças até 8 anos de idade.

Apesar de não ser uma diretiva feita especificamente para um dos sexos, esta é uma das mais inovadoras diretivas no que diz respeito ao combate à desigualdade de gênero, e das que mais participa de forma ativa para a igualdade de condições laborais entre os mesmos. Entretanto, a mesma infelizmente não resolve inteiramente a grande disparidade que pudemos constatar anteriormente com as pesquisas do Eurostat.

Em uma análise publicada pelo Eurofound, em 1998, sobre o Acordo-Quadro entre os parceiros sociais da União que se tornou objeto da Diretiva de 1996, Hall taxa as principais medidas previstas na diretiva que são a diferença entre o direito a uma “licença maternidade” para uma “licença parental” por motivos de cuidado necessário para com a criança, sendo que ela pode ser adotada ou biológica e até 8 anos depende de cada Estado-Membro, e de uma proteção geral para assegurar seu retorno para o mesmo trabalho ou similar e a sua remuneração durante esse período<sup>46</sup>.

As condições de acesso à licença e as suas regras mais específicas ficam por responsabilidade de cada Estado-Membro, bem como devem assegurar uma licença os trabalhadores que tenham um caso de urgência na família, com suas determinadas condições de acesso e regras, estabelecendo uma forma de conciliar o trabalho e a vida familiar de cada trabalhador.

O TJUE teve também papel importante, pois foi a partir de casos concretos que se determinou um mínimo de 3 meses, como estabelecido na Diretiva, que não deve ser reduzido ou interrompido por outro período de licença, tal como a licença maternidade - que já foi diferenciada da licença parental por ter motivos diferentes<sup>47</sup>.

Alguns anos depois, a Diretiva de 1996 é revogada pela Diretiva 2010/18/CE, em março de 2012, com implementações de uma revisão ao Acordo-Quadro aprovada em 2009. Com esta alteração, os Estados-Membros podem agora adotar medidas mais favoráveis aos pais que desejam optar pela licença parental, sendo que estes também podem ser trabalhadores em período part-time, em regime temporário ou terceirizado.

---

<sup>46</sup> HALL, Mark. The EU parental leave agreement and Directive: implications for national law and practice, Observatory: EuWORK, 1998.

<sup>47</sup> BURRI, Susanne; PRECHAL, Sacha. EU Gender Equality Law. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008. p. 13.

Desta vez é implementado um mínimo de 4 meses, diferentemente do que previa a Diretiva da Licença Parental de 96, e é reforçado o direito dos trabalhadores de lhes ser assegurado o mesmo trabalho ou equivalente ao fim da licença, sendo protegidos contra despedimentos e tratamento menos favorável<sup>48</sup>.

Em termos inovadores a Diretiva de 2010/18/CE não propõe muito, mas dois anos antes dela houve uma proposta legislativa relativa à licença maternidade, mais ligada até a Diretiva 92/85/CEE, pois na prática as mulheres pedem muito mais do que os homens a licença parental ou a licença maternidade.

Esta proposta não seguiu a frente e permaneceu até 2015 estagnada no processo legislativo ordinário, com alterações que incluíam um maior período de licença e mais direitos para as mães trabalhadoras. No entanto, os legisladores não conseguiram chegar a um acordo para adotar tais disposições propostas<sup>49</sup>.

Porém, em um projeto de relatório do Comitê do Emprego e Assuntos Sociais e o do Comitê dos Direitos das Mulheres e Igualdade de Gênero, em 2016 é pedido para que a Comissão faça uma nova proposta para uma alteração à Diretiva respeitante à licença maternidade prevista na Diretiva 92/85/CE<sup>50</sup>.

No mesmo ano, o Parlamento Europeu adotou uma resolução com base naquele relatório e a encaminhou para a Comissão e para o Conselho<sup>51</sup>, e no ano de 2019, em janeiro, o Parlamento Europeu e o Conselho chegaram a um acordo provisório sobre uma proposta da Comissão Europeia de uma nova diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores<sup>52</sup>.

### 3.5. Emendas e revogações

Nos anos subsequentes à Diretiva da Licença Parental em 1996, não tivemos mais alterações legislativa inovadoras para a resolução da problemática quanto a empregabilidade

---

<sup>48</sup> EUROPEAN COMMISSION. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. EU Gender Equality Law, update 2013, 2014. p. 15 e 16.

<sup>49</sup> EUROPEAN COMMISSION. Press Release, 2015. Matéria completa disponível em: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-15-5287\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_en.htm). Acesso em: 30 ago. 2018.

<sup>50</sup> EUROPEAN PARLIAMENT. Draft Report on creating labour market conditions favourable for work-life balance. Committee on Employment and Social Affairs Committee on Women's Rights and Gender Equality, 2016.

<sup>51</sup> O procedimento do Parlamento Europeu pode ser consultado em: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2016-0338&language=EN&ring=A8-2016-0253>. Acesso em: 30 ago. 2018.

<sup>52</sup> EUROPEAN COMMISSION. Equilíbrio entre vida profissional e vida familiar: Comissão congratula-se com o acordo provisório hoje alcançado. Press Release Database, 2019.

feminina e suas condições de trabalho, mas também em 1996 e em 2002 tivemos alterações à algumas das anteriores diretivas.

A Diretiva 96/97/CEE do Conselho, é chamada de *Barber Direct*, ou “Diretiva Barbeira” em português, pois incorpora jurisprudência do Tribunal Europeu que altera a Diretiva 86/378/CEE quanto à aplicação do princípio da igualdade nos regimes profissionais da segurança social.

A Diretiva de 1986 proibia as discriminações diretas e indiretas com vários exemplos de provisões que eram proibidas, mas que continha importantes exceções, e a partir do momento que a jurisprudência definiu o conceito de “remuneração” dado no artigo 157.º do TFUE, a importância dessas exceções se tornou conseqüentemente limitada. Portanto, com as alterações e influência da jurisprudência, novos tipos de discriminação não eram permitidos, como em relação à idade da reforma<sup>53</sup>.

Outra alteração feita em diretivas passadas ocorreu em 2002, com a Diretiva 2002/73/CE do Parlamento e do Conselho, que altera a Diretiva 76/207/CEE relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

Foi importante porque assume que a Diretiva que pretende alterar não elucida quanto ao que é uma discriminação direta ou indireta e então pretende definir estes conceitos.

Além de dispor sobre um entendimento para esses conceitos, tendo em consideração que outras diretivas relativas à outras questões discriminatórias dentro da empregabilidade já definiram os dois<sup>54</sup>, adota também um entendimento que diferencia o assédio e o assédio sexual, explicitamente proibindo qualquer manifestação desses últimos, em seu artigo 2.º.

Dentro dessas alterações, os Estados-Membros também teriam mais liberdade para a implementação de políticas positivas para a concretização desse princípio, sem prejudicar o já disposto em diretivas como a da Licença Parental, com a implementação com Acordo-Quadro, e disposições que já visem a proteção dos direitos das mulheres.

---

<sup>53</sup> EUROPEAN COMMISSION. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. EU Gender Equality Law, update 2013, 2014. p. 12 e 13.

<sup>54</sup> Considerando (6) da Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 set. 2002, que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. JO L 269, 05 out. 2002. p. 15-20.

### 3.6. Ampliação do princípio da igualdade de tratamento

Oito anos depois, surge em 2004, uma nova diretiva que implementa a princípio da igualdade de tratamento em âmbito de acesso a bens e serviços e o seu fornecimento, constituindo-se assim uma diretiva situada fora do campo da empregabilidade.

Esta reconhece que o assédio e a discriminação não ocorrem somente dentro do mercado laboral, sendo este um importante passo para que a União atue mais fortemente em todas as vertentes da questão, pois este documento afeta entidades e pessoas tanto no setor público como no setor privado.

De acordo com estudo publicado pelo Parlamento Europeu, a Diretiva 2004/113/CE é parte da legislação anti-discriminação da União Europeia e estipula um conjunto de regras mínimas para garantir a igualdade de gênero no acesso e fornecimento de bens e serviços, que visa a aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento nos Estados-Membros<sup>55</sup>.

Nos considerandos da Diretiva, o texto afirma que a discriminação em função do sexo, incluindo o assédio e o assédio sexual, podem ocorrer universalmente, tanto em áreas dentro do mercado de trabalho quanto fora, igualmente nocivo e um obstáculo à plena e bem-sucedida integração de homens e mulheres na vida econômica e social<sup>56</sup>.

A Diretiva de 2004 contém uma série de provisões destinadas não só aos Estados-Membros, que devem abolir qualquer medida ou regras que infrinja os princípios da Diretiva, estabelecer mecanismos de defesa para as mulheres que se sintam discriminadas e estão livre para promover políticas positivas para diminuir os índices de discriminação, devendo ser feitos relatórios e entregues regularmente à Comissão.

Para além dos Estados-Membros, As Organizações Não-Governamentais (ONGs) e outras pessoas coletivas podem atuar no suporte das disposições de combate à discriminação presentes na Diretiva e as partes interessadas devem estar sempre em diálogo com cada Estado-Membros para a realização da mesma.

No entanto, estão determinadas várias exceções ao princípio da igualdade de tratamento em seu artigo 4.º, até mesmo em casos de discriminação direta, não estabelecendo um elenco

---

<sup>55</sup> EUROPEAN PARLIAMENT. Gender Equal Access to Goods and Services Directive 2004/113/EC. European Implementation Assessment, European Parliamentary Research Service, 2017. p. 1-4. Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS\\_STU\(2017\)593787\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS_STU(2017)593787_EN.pdf). Acesso em: 02 set. 2018.

<sup>56</sup> Considerando (9) da Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 dez. 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. JO L 373/37, 21 dez. 2004.

fechado de exceções como fizeram as diretivas anteriores, oferecendo, portanto, menos proteção contra alguns tipos de discriminação<sup>57</sup>.

O artigo 4.º prevê que a diretiva não exclui diferenças de tratamento quando o fornecimento de bens a prestação de serviço quando são direcionadas exclusivamente ou maioritariamente a membros de um dos sexos, quando justificado por um objetivo legítimo.

Nestes casos, muitas empresas de fornecimento de bens ou de prestações de serviços ganham margem de manobra para cometer uma discriminação direta justificada, e que apesar do ônus da prova invertido previsto em seu artigo 9.º, para aumentar a defesa do sexo/gênero discriminado, é muito mais fácil os direitos ficarem desprotegidos.

Para além disso, em relatórios da Comissão Europeia quanto a aplicação da Diretiva, a mesma analisa alguns aspetos da diretiva deixando de fora a questão da discriminação indireta, que é expressamente proibida pelo documento. Justamente, são os casos de discriminação indireta que mais ocorrem e que só podem ser compreendidos dentro de um entendimento dos mecanismos de causa e efeito<sup>58-59</sup>.

### 3.7. A diretiva de reformulação

Em 5 de Julho de 2006, surge uma importante diretiva de implementação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de empregabilidade, que revoga ou altera quase todas as diretivas anteriores, trazendo de volta todos os conceitos e princípios esclarecidos e reformulados, e, portanto, tal diretiva é chamada de Diretiva de Reformulação.

A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento e do Conselho incorpora jurisprudência do TJUE e está dividida em quatro títulos, com o primeiro deles reservado para a definição dos tipos de discriminação, de assédio, e o conceito de remuneração. Estão definidos em seu artigo 2.º, e no mesmo há o reconhecimento “qualquer tratamento menos favorável de uma mulher, no quadro da gravidez ou da licença de maternidade, na aceção da Diretiva 92/85/CEE”<sup>60</sup> também é considerado uma discriminação, e como tal está veementemente proibido.

<sup>57</sup> EUROPEAN COMMISSION. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. EU Gender Equality Law, update 2013, 2014. p. 16.

<sup>58</sup> EUROPEAN PARLIAMENT. Gender Equal Access to Goods and Services Directive 2004/113/EC. European Implementation Assessment, European Parliamentary Research Service, 2017. p. 1-4. Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS\\_STU\(2017\)593787\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS_STU(2017)593787_EN.pdf). Acesso em: 02 set. 2018.

<sup>59</sup> As medidas de transposição que foram reportadas pela Comissão podem ser consultadas em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/NIM/?uri=CELEX:32004L0113>. Acesso em: 02 set. 2018.

<sup>60</sup> UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 jul. 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação). JO L 204/23.

Além disso, como explicitado em documento do Parlamento Europeu em 2018, a Diretiva incentiva o patronato a adotar medidas preventivas para combater o assédio sexual, reforça as sanções em caso de discriminação e prevê a criação, nos Estados-Membros, de organismos responsáveis pela promoção da igualdade de tratamento entre homens e mulheres<sup>61</sup>.

Quanto à aplicação dos princípios da igualdade de remuneração e da igualdade de tratamento, no segundo título, as exceções são semelhantes e estão incluídas nos primeiros artigos do documento, mas desta vez, com a incorporação da jurisprudência temos exemplos de tipos de discriminação, que exemplificam alguns dos casos em que podem ocorrer, não sendo um elenco fechado.

Neste capítulo também encontramos disposições quanto o acesso ao emprego, treinamento vocacional e melhoria das condições de trabalho<sup>62</sup>, para além de definir o efeito retroativo das medidas em relação aos trabalhadores e aos Estados-Membros que aderiram à Comunidade posteriormente à 1990.

Quanto o terceiro título do documento, estão previstas disposições horizontais, quanto os instrumentos de defesa e de remediação, e disposições quanto o diálogo entre os Estados-Membros e ONGs, com os primeiros devendo criar órgãos para o apoio e acompanhamento da igualdade de tratamento. Outras previsões quanto a prevenção da discriminação e as sanções adequadas, que devem ser introduzidas e determinadas pelos Estados, também estão presentes sob esse título.

No quarto, estão previstas as disposições finais, com a obrigações da entrega de um relatório sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE, até 2011.

No mais, podemos perceber que esta importante Diretiva retorna com as alterações das antigas diretivas, criando um sistema mais organizado e uma tentativa de maior defesa para os trabalhadores que se sintam discriminados.

Atualmente, o Parlamento defende a revisão das disposições do documento, em matéria de igualdade de remuneração, e aprovou um relatório de execução com base em vários estudos encomendados pelo Serviço de Estudos do Parlamento Europeu (EPRS)<sup>63</sup>. Veremos a seguir o motivo desta posição defendida pelo Parlamento Europeu recentemente.

---

<sup>61</sup> SCHONARD, Martina. Igualdade entre Homens e Mulheres. Fichas Técnicas sobre a União Europeia, 2018. p. 2.

<sup>62</sup> BURRI, Susanne; PRECHAL, Sacha. EU Gender Equality Law. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008. p. 14.

<sup>63</sup> SCHONARD, Martina. Igualdade entre Homens e Mulheres. Fichas Técnicas sobre a União Europeia, 2018. p. 2.

Em 2015, após a entrega dos relatórios por parte dos Estados-Membros e análise dos mesmos, a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros em uma Proposta de Resolução do Parlamento<sup>64</sup>, afirma em seus considerandos iniciais que apesar dos Estados-Membros terem de um modo geral conformado seus respectivos ordenamentos jurídicos, transpondo em sua grande maioria (26 países dos 28 membros, na altura) apenas transposições substantivas, que de forma alguma é suficiente para uma plena aplicação dos princípios da igualdade de tratamento e da igualdade de remuneração.

Quanto ao princípio da igualdade de remuneração, previsto no artigo 157.º do Tratado de Funcionamento e do qual falamos anteriormente, as disparidades salariais continuam altas e que a ligeira diminuição não se reporta devido a uma melhoria na situação das mulheres, mas sim a uma diminuição da oferta de emprego e dos próprios níveis de remuneração em consequência da crise econômica que afetou quase que todo o território europeu. Também afirma que lamenta que a Comissão Europeia ainda não tenha tomado a iniciativa legislativa para a promoção e facilitação da aplicação efetiva, na prática, do princípio da igualdade salarial.

Quanto ao princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades, é destacado que muitas mulheres ainda têm receio de perder seus empregos por não conseguirem conciliar seu trabalho com a vida familiar, e, sendo assim, recorrem à trabalhos a tempo parcial ou outros similares, prejudicando também as taxas de natalidades em Estados-Membros.

Pedem veemente os Estados a tomarem medidas para garantir os direitos de trabalhadoras grávidas ou em licença maternidade contra o seu despedimento abusivo, que como já vimos em recente intervenção do Tribunal Europeu pode ainda ocorrer via despedimentos coletivos.

Mesmo com as críticas feitas à Diretiva de Reformulação, podemos nos referir a ela como uma importante alteração legislativa na União no combate à discriminação de género no mercado laboral, mas também se coloca como a última em termos inovadores. As duas próximas diretivas de 2010 acrescentam poucas alterações as anteriores, com a revogação da Diretiva de 1996 relativa à aplicação do Acordo-Quadro, e com a que revoga a Diretiva de 1986 relativa a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade profissional independente.

---

<sup>64</sup> PARLAMENTO EUROPEU. Relatório do Parlamento Europeu, de 25 jun. 2015, sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 jul. 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. 2014/2160(INI)

#### 4. PROPOSTA DE DIRETIVA DE 2012

Em 2012, surge uma Proposta de Diretiva feita pela Comissão Europeia ao Parlamento e ao Conselho, relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa, pelo fato de que em pesquisas realizadas na altura e até evidenciadas no enquadramento da diretiva, apenas 13,7% dos cargos de administradores são exercidos por mulheres, de grandes empresas cotadas em bolsa.

Esta proposta pode ser considerada uma tentativa de Lei da Paridade em contexto europeu, seguindo o exemplo da Noruega, França e Suécia, que conseguiam níveis crescentes e invejáveis de igualdade de gênero em cargos decisórios.

A Noruega, no fim de 2002 para início de 2003, institui uma Lei de Paridade que prevê que mulheres ocupem obrigatoriamente 40% dos cargos dos conselhos de empresas, em um sistema de cotas. Após a adoção da medida, foi previsto um cenário catastrófico para o país, mas o que na verdade aconteceu, foi que a a Noruega com a Lei da Paridade conseguiu alterar a proporção de mulheres nos Conselhos de Administração de 3% para 42% em 2012<sup>65</sup>, mesmo ano em que a Comissão propôs a Diretiva.

França, Espanha, Islândia e outros países ao longo do início dos anos 2000 até 2012, implementaram também diferentes formas da Lei da Paridade, com cotas que variam de 33% a 40%<sup>66</sup>.

Deste modo, a Proposta de Diretiva, ao explicitar em seu preâmbulo que as mulheres ocupam apenas 13,7% dos cargos de administradores dentro de território europeu, como também comprovado em pesquisas da Eurostat analisadas anteriormente, prevê como solução a adoção de cotas para mulheres nos cargos de administradores não-executivos.<sup>67</sup>

A Diretiva propõe, como no caso da Noruega, uma percentagem de 40% de membros do sexo sub-representado entre os administradores não-executivos, obrigando que as empresas apliquem critérios neutros no processo de seleção para preencher esses cargos, com vista a promover a igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisão econômica.

Apesar de ser mostrado em um infográfico da Comissão que 70% dos europeus, em média, acreditam que devem haver medidas legais que assegurem a paridade, ao centrar-se nas

<sup>65</sup> PEREIRA, Susana. Porque precisamos de quotas para as mulheres em cargos de decisão. Associação ACEGIS, 2017.

<sup>66</sup> COSTAS, Ruth. 'Sucesso' norueguês inspira Europa a adotar cotas para mulheres em empresas. BBC Brasil, 2012.

<sup>67</sup> UNIÃO EUROPEIA. Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 nov. 2012, relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas. COM/2012/0614 final.

empresas que estão cotadas em bolsa, dada a sua importância econômica e visibilidade, um grupo de países mais conservadores é contra a proposta, tanto pelo sistema de cotas quanto por serem contra uma regulação supranacional que incida sobre tal tema.

Além de indicar medidas complementares a serem adotadas pelas empresas, a Proposta também prevê sanções determinadas pelos Estados-Membros e, no mesmo artigo 6.º uma lista das possíveis medidas a serem introduzidas.

Seguindo-se a ordem do processo legislativo ordinário europeu, a Proposta seguiu primeiro para o Parlamento Europeu e lá foi aprovada com alterações: a imposição das quotas torna-se temporária, e inicialmente os próprios órgão da União Europeia devem dar o exemplo na prossecução de uma igualdade de género no que diz respeito à tomada de decisões.

Reforçam também o princípio da igualdade de tratamento referido nas diretivas anteriores e dá mais importância à responsabilidade social e econômica das empresas cotadas em bolsa, devendo os Estados-Membros estarem obrigados a melhorar o índice de disparidade das pequenas e médias empresas através de políticas positivas, caso esta proposta já aprovada pelo Parlamento também seja aprovada sem alterações pelo Conselho<sup>68</sup>.

No entanto, como ainda há muita divergência quanto à abrangência dessas medidas em relação às empresas e quanto ao preenchimento de quase que cotas para o sexo sub-representado, a proposta ainda não foi aprovada definitivamente e encontra-se atualmente em primeira leitura com discussão no Conselho.

A última vez em que a Proposta foi discutida no Conselho em meados de 2017, onde podemos perceber em relatório que as delegações ainda continuam bastante divididas quanto a aplicação de medidas supranacionais, como podemos perceber em dossiê/relatório da discussão<sup>69</sup>.

Vemos que a tomada de decisão é bem compartilhada entre os órgãos da União e que estes devem estar em sintonia para que se chegue a uma solução, mas visto isso corremos risco de propostas largamente aceites pelos cidadãos europeus e que realmente podem trazer mudanças significativas serem esquecidas ou até mesmo rejeitadas por conta do tempo que se permanece em discussão, como vemos que já aconteceu com outras diretivas relativas ao combate à discriminação.

---

<sup>68</sup> As alterações podem ser mais facilmente visualizadas em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2016.436.01.0225.01.POR&toc=OJ:C:2016:436:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.436.01.0225.01.POR&toc=OJ:C:2016:436:TOC). Acesso em: 05 set. 2018.

<sup>69</sup> CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. Dossiê Interinstitucional, 4 dez. 2014. 2012/0299 (COD)

Estando ainda a discussão da Proposta em primeira leitura no Conselho, com a sua última discussão constante de 2017, ainda não se sabe se a mesma irá demorar a ser aprovada definitivamente ou não, e nos resta esperar que a decisão seja rápida e que a União Europeia continue atenta às questões referente à promoção da igualdade de género nas mais diversas áreas, pois esta é uma questão atualmente muito revisitada e pautada em diversas organizações internacionais.

Sendo esta Proposta que ainda não foi a provada a última em termos que promoção da igualdade de género no mercado laboral, vemos que a União perdeu um pouco sua proatividade na criação de novas diretrizes contra a discriminação em função do sexo, e restam aos cidadãos europeus a espera e outros meios de participação, como mesmo a sua iniciativa legislativa.

Atualmente, e após as eleições de Maio de 2019, a Comissão Europeia de Ursula von der Leyen, tem como parte de seu programa uma estratégia europeia para a igualdade de género. A mesma reconhece em conclusões de novembro de 2019, que a desigualdade do mercado de trabalho, mesmo com tantos esforços, ainda é palpável - principalmente em setores que prevalecem antigos estereótipos, como na área das TIC<sup>70</sup>.

Neste sentido, mesmo que até agora não tenhamos matéria legislativa concreta, um dos pontos ressaltados é a promoção do empreendedorismo feminino e da conciliação da vida familiar e profissional. Portanto, podemos esperar que durante os próximos 5 anos teremos enfim disposições inovadoras que tragam mais harmonia no combate á desigualdade (por mais que a proposta de 2012 ainda esteja a ser discutida sem sucesso no Conselho).

## CONCLUSÕES

Com a análise das diretivas da União Europeia relativas à igualdade de género em questões de empregabilidade e condições de trabalho equitativas, podemos perceber que são desde 2010 e não temos novas alterações.

Desde 2006 ainda não temos inovações jurídicas que façam frente à discriminação. Mesmo a proposta de 2012 relativa ao equilíbrio de homens e mulheres em cargos de decisão, que seria extremamente importante dentro do quadro atual de discussões de igualdade, não prossegue por divergências dentro do Conselho, mesmo com casos comprovados de Estados que implementaram essas medidas com suas leis da paridade que provocaram uma grande redução da desigualdade em cargos de decisão.

---

<sup>70</sup> COMISSÃO EUROPEIA. Comunicação “Economias baseadas na igualdade de género na UE: caminho a seguir - Projeto de conclusões do Conselho”, Bruxelas, 2019.

Sendo assim, a atividade da União está reduzida se compararmos a produção jurídica para aplicação de seus princípios de fins do século XX e com a produção a partir de 2010.

Além disso, mediante análise da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, o TJUE, vemos que em muitas das vezes as discriminações indiretas são maioria e que mesmo diretivas importante como a Diretiva da Maternidade e a Diretiva da Licença Parental não são capazes de proteger trabalhadoras grávidas de despedimentos coletivos que dariam motivos suficientes para as mesmas.

Vemos, também, que as diretivas não são transpostas na totalidade de suas disposições para os ordenamentos jurídicos nacionais, o que além de dificultar a aplicação completa dos princípios de igualdade por todo o território europeu, interrompe uma maior coesão dos Estados-Membros e de suas políticas, o que também prejudica a coesão da organização como um todo, como consequência.

Portanto, apesar do pioneirismo da União Europeia em, desde sua primeira constituição, se demonstrar atenta as questões relacionadas com o gênero, a sua morosidade durante o processo de decisão, construído para garantir um progresso justo e consensual, deixa muitos problemas não resolvidos e que não alinham com todas as discussões em planos internacional e se sucedem atualmente, tanto por organizações como as Nações Unidas quanto por movimentos sociais importantes.

Deve, então, a União retomar a sua proatividade de forma a reduzir as disparidades entre homens e mulheres trabalhadores, para uma melhoria social, política e até mesmo econômica. Assim se espera.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BURRI, Susanne; PRECHAL, Sacha. EU Gender Equality Law. **European Commission**, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008. ISBN 978-92-79-10278-3

CASACA, Sara Falcão. As Novas Dinâmicas Laborais e os Desafios da Articulação com a Vida Familiar. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 72, p. 31-52, 2013. ISSN 0873-6529.

COMISSÃO EUROPEIA. Comunicação “Economias baseadas na igualdade de gênero na UE: caminho a seguir - Projeto de conclusões do Conselho”, Bruxelas, 2019.

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÊNERO. Guia Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW): Protocolo opcional, 2011. ISBN: 978-972-597-334-9

COSTAS, Ruth. 'Sucesso' norueguês inspira Europa a adotar cotas para mulheres em empresas. **BBC Brasil**, 2012.

EICHINGER, Julia. Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value. **EC Law on Equal Treatment between Women and Men in Practice ERA seminar**, Trier: Institute of Austrian and European Labour and Social Law Vienna Business School, 9-10 nov. 2009. p. 2.

EUROPEAN COMMISSION. Equilíbrio entre vida profissional e vida familiar: Comissão congratula-se com o acordo provisório hoje alcançado. **Press Release Database**, 2019.

EUROPEAN COMMISSION. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. **EU Gender Equality Law, update 2013**, 2014. ISBN: 978-92-79-34786-3.

EUROPEAN COMMISSION. Opinion on the effectiveness of the current legal framework on Equal pay for equal work or work of equal value in tackling the gender pay gap. **Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men**, jun. 2009.

EUROPEAN PARLIAMENT. Draft Report on creating labour market conditions favourable for work-life balance. Committee on Employment and Social Affairs Committee on Women's Rights and Gender Equality, 2016. **2016/2017(INI)**.

EUROPEAN PARLIAMENT. European Parliamentary Research Service. "European Implementation Assessment", Gender Equal Access to Goods and Services Directive 2004/113/EC, 2017. ISBN 978-92-846-0387-9.

HALL, Mark. The EU parental leave agreement and Directive: implications for national law and practice, **Observatory: EuWORK**, 1998.

HENRIQUES, José. O princípio da igualdade de tratamento e a discriminação positiva. **Revista de Estudos Politécnicos**, v. 3, n. 5/6, p. 263-280, 2006. ISSN 1645-9911.

PEREIRA, Susana. Porque precisamos de quotas para as mulheres em cargos de decisão. **Associação ACEGIS**, 2017.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, O Direito do Trabalho numa sociedade em mutação acelerada e o problema da igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras. **Estudos de Direito do Trabalho**, v. I, Almedina, 2003. ISBN 978-972-4-01955-0

SCHONARD, Martina. Igualdade entre Homens e Mulheres. **Fichas Técnicas sobre a União Europeia**, 2018.

TZANNATOS, Zafiris. Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters. **Social Protection Discussion Paper Series**, n. 9808, abr. 1998. p. 3.

---

**DOCUMENTAÇÃO**

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Resolução N.º 2200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de Dezembro de 1966.

COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. Diretiva 75/117/CEE do Conselho de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. **JO L 045**, 19 fev. 1975.

COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 fev. 1976, relativa a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. **JO L 039**, 14 fev. 1976. p. 40-42.

COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 dez. 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social. **JO L 006**, 10 jan. 1979.

COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 out. 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE). **JO L 348**, 28 nov. 1992.  
COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. **Tratado de Roma**, de 25 mar. 1957.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. Dossiê Interinstitucional, 4 dez. 2014. **2012/0299 (COD)**

PARLAMENTO EUROPEU. Relatório do Parlamento Europeu, de 25 jun. 2015, sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 jul. 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. **2014/2160(INI)**

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 set. 2002, que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. **JO L 269**, 05 out. 2002. p. 15-20.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 dez. 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. **JO L 373/37**, 21 dez. 2004.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 jul. 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação). **JO L 204/23**.

---

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 jun. 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES. **JO L 145**, 19 jun. 1996.

UNIÃO EUROPEIA. Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 nov. 2012, relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas. **COM/2012/0614 final**.

UNIÃO EUROPEIA. **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia**, de 13 dez. 2007.

### **JURISPRUDÊNCIA**

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça de União Europeia. Acórdão Brunnhofer, processo n.º C-381/99, de 6 jun. 2001.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça de União Europeia. Acórdão Guisado vs. Bankia SA, processo n.º C-103/16, de 22 fev. 2018.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Thibault, processo n.º C-136/95, de 30 abr. 1998.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões do Advogado-Geral Georges Cosmas, processo n.º C-167/97, apresentadas em 14 jul. 1998. p. 657.

**Trabalho recebido em 04 de março de 2019**

**Aceito em 14 de junho de 2020**