

Resumo 1. Origem e evolução do tema no âmbito do direito comunitário: do princípio da não discriminação remuneratória ao direito da igualdade de género – brevíssimo excuro histórico; **2.** O actual sistema comunitário em matéria de igualdade de género – algumas notas; **3.** Observações finais

Palavras-chave Discriminação directa; Discriminação indirecta; Igualdade de género; Igualdade remuneratória; *Mainstreaming*; Direito comunitário da igualdade.

1. Origem e evolução do tema no âmbito do direito comunitário: do princípio da não discriminação remuneratória ao direito da igualdade de género – brevíssimo excuro histórico

1.1. Embora a importância do tema da igualdade de género seja hoje um dado adquirido no universo da União Europeia – com o correspondente destaque ao nível dos Tratados – o primeiro aspecto a realçar na abordagem deste tema é o da dificuldade do seu desenvolvimento histórico neste mesmo universo.

Como é sabido, tradicionalmente, o Direito Comunitário teve um progresso muito mais rápido nas chamadas áreas económicas do que nas matérias de cariz social¹, e, nestas últimas não almeja a uniformização dos regimes jurídicos dos Estados Membros, mas, por força da grande diversidade entre estes regimes e dos custos associados à implementação das chamadas políticas sociais, tão somente um objectivo de harmonização mínima das legislações nacionais². Ora, foi neste contexto social que surgiu a primeira manifestação do princípio da igualdade de género no direito comunitário, que se processou o desenvolvimento do direito comunitário nesta área e que a temática se situa até hoje.

1 Utilizamos o termo “social” com o sentido amplo que lhe é atribuído no léxico comunitário e de acordo com o qual abrange matérias do domínio laboral, da segurança social, do direito da família e, mais modernamente, das diversas projecções dos direitos de cidadania europeia.

2 A este propósito veja-se a distinção de Fausto de Quadros, *O Princípio da Subsidiariedade no Direito Comunitário após o Tratado da União Europeia*, Coimbra, 1995, sobre os graus de adaptação das ordens jurídicas nacionais à ordem jurídica comunitária e que pode passar pela mera coordenação, pela aproximação, pela harmonização ou pela uniformização (termos que evidenciam estádios cada vez mais fortes de adaptação). Ora, as matérias sociais encontram-se no seio daquelas que não consentem a uniformização.

1.2. Apesar destas limitações estruturais, o direito comunitário teve um desenvolvimento notável em matéria de igualdade de género, no último quartel do século XX, não só por força da aprovação de diversas Directivas e de outras normas comunitárias secundárias nesta área, como por força de um intenso e criativo trabalho do Tribunal de Justiça das Comunidades, na apreciação de questões judiciais aí colocadas.

De facto, da exígua previsão normativa do art. 119º do Tratado de Roma, de alcance limitado ao princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, muito se evoluiu até ao conjunto de preceitos de Direito comunitário primário e secundário e ao *acquis* de *soft law*, que hoje constitui o direito comunitário da igualdade.

1.3. Não cabendo no âmbito destas breves reflexões dar conta, em pormenor, desta evolução, limitamo-nos a referir os temas em que a temática mais se desenvolveu e que, só por si, evidenciam a singularidade do próprio processo de desenvolvimento – de índole indutiva, pela estreiteza do preceito primário de que partiu (o referido art. 119º do Tratado de Roma) – e vêm confirmar a importância que esta temática foi adquirindo no domínio comunitário.

Em moldes esquemáticos, podemos descortinar seis grandes áreas de desenvolvimento do direito comunitário da igualdade de género, desde 1975 até hoje:

- igualdade remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras, que foi objecto da primeira Directiva sobre esta matéria: Dir. n.º 117/75, de 10 de Fevereiro de 1975;
- igualdade de tratamento no acesso ao emprego, nas condições de trabalho, na carreira e na formação profissional: Dir. n.º 76/207, de 9 de Fevereiro de 1976, modificada e refundida pela Dir. 2002/73;
- igualdade no domínio da segurança social: Dir. n.º 79/7, de 19 de Dezembro de 1987, e Dir. n.º 86/378, de 24 de Julho de 1986, respeitantes, respectivamente, aos regimes gerais e aos regimes profissionais de segurança social;
- igualdade de tratamento no universo dos trabalhadores independentes e dos trabalhadores da agricultura, incluindo a protecção na maternidade: Dir. n.º 86/613, de 11 de Dezembro de 1986;
- a protecção da maternidade e da paternidade, iniciada com a Dir. 92/85, de 19 de Outubro de 1985, relativa à tutela das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e completada com a Dir. 96/34, de 3 de Junho de 1996, relativa à licença parental;
- a garantia da efectividade dos direitos em matéria da igualdade de género, promovida com a Dir. 97/80, de 15 de Dezembro de 1997, sobre a repartição do ónus da prova nos casos de discriminação em razão do género.

O enunciado dos instrumentos normativos que acabamos de recordar – e que, voluntariamente, reduzimos aos mais relevantes – evidencia, por si só, a impor-

tância que a temática da igualdade de género foi ganhando no seio do direito comunitário, no último quarto do século XX, sobretudo se tivermos em conta a reduzida base primária destes instrumentos – o já referido princípio da igualdade remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras.

Em todos os casos, à excepção das Directivas sobre a protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e sobre a licença parental, deve assinalar-se que a base primária das Directivas foi formalmente o art. 119º do Tratado de Roma, sendo sistematicamente justificadas como campos de incidência da tutela comunitária que eram necessários para complemento ou como pressuposto da efectivação do princípio da igualdade remuneratória consagrado naquela norma.

1.4. Deve ainda ter-se em conta que a aplicação do princípio da igualdade remuneratória pela jurisprudência comunitária permitiu a afinação e o desenvolvimento dos conceitos implicados no princípio, em moldes que vieram a constituir o suporte das Directivas mais recentes nesta matéria e do desenvolvimento da temática da igualdade de género em termos globais em sede de revisão dos Tratados comunitários.

De novo sem preocupações exaustivas, lembramos o papel da jurisprudência do Tribunal de Justiça na introdução ou na concretização de conceitos associados a esta temática, como o conceito de remuneração e a sua extensão (tratado em múltiplos Acórdãos do TJ), o conceito de trabalho de valor igual (por exemplo, no Ac. Murphy), os conceitos de discriminação directa e de discriminação indirecta (Ac. Marshall, Ac. Garland e Ac. Nimz), ou a admissibilidade das acções positivas (por exemplo, Ac. Kalanke e Ac. Marshall); foi também em sede de jurisprudência do TJ que foi admitido o efeito directo das normas das comunitárias não transpostas atempadamente pelos Estados Membros, neste domínio (Ac. Defrenne I, II e III); por último, foi ainda por via da jurisprudência do TJ que foi estendido o âmbito do princípio da igualdade remuneratória à matéria da segurança social (Ac. Barber e Ac. Bilka) e foi estabelecida a ligação entre a temática da igualdade e a da protecção da maternidade (por exemplo, no Ac. Stoeckel, no Ac. Hoffmann, no Ac. Dekker ou no Ac. Aboullaie)³.

Em suma, produziu-se ao longo deste período uma ampla e rica jurisprudência comunitária neste domínio, que foi muito para além do escopo inicial do princípio da igualdade remuneratória, consagrado no Tratado de Roma.

Mas a importância da jurisprudência comunitária neste domínio não se ficou apenas pelo dinamismo que soube imprimir ao tratamento das diversas questões nela envolvidas, mas pelo efeito que acabou por ter nas fontes escritas: efectivamente, o *acquis communautaire* retirado da jurisprudência acabou por inspirar a

3 Para uma apreciação mais completa da jurisprudência comunitária nesta matéria, veja-se a colectânea *Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens: Trabalho, Emprego e Formação Profissional – Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias*, – Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Lisboa, 1998.

revisão das Directivas já existentes nesta matéria e a aprovação de novas directivas, que vieram a incorporar os conceitos e os temas desenvolvidos pela via jurisprudencial.

No limite, este desenvolvimento, que é, em si mesmo, notável, acabou por se repercutir nas fontes primárias, *verbi gratia*, nos Tratados de Maastricht, Amesterdão e Nice, que constituem o suporte actual do sistema jurídico comunitário em matéria de igualdade de género.

2. O actual sistema comunitário em matéria de igualdade de género – algumas notas

2.1. Por força da evolução que recordámos brevemente no ponto anterior, o princípio da igualdade de género é hoje considerado como um dos pilares da União Europeia e a promoção da igualdade entre homens e mulheres constitui um dos objectivos da União – é o que decorre do art. 2º do Tratado da Comunidade Europeia. Introduzida pelo Tratado de Maastricht, esta alteração da norma consumou a evolução do princípio da não discriminação remuneratória entre homens e mulheres (que o TCE manteve no art. 141º) para o princípio geral da igualdade entre homens e mulheres.

2.2. Devem assinalar-se dois aspectos essenciais na formulação deste princípio pelo TCE: o primeiro é o de que ele é formulado em termos positivos e pró-activos; o segundo é o da sua transversalidade.

Assim, de uma parte, deve ter-se em conta que, ao erigir a igualdade entre mulheres e homens como objectivo fundamental da União (art. 2º), o Tratado impõe aos Estados Membros o dever de promover a igualdade de facto, o que é obviamente mais exigente do que a imposição da eliminação formal das discriminações existentes. De outra parte, a importância geral do princípio é ainda evidenciada com a consagração da sua transversalidade, no art. 3º n.º 2, que impõe que o objectivo da igualdade de género seja ponderado em todas as políticas europeias e em qualquer área – é a característica do princípio que ficou conhecida como *mainstreaming*.

Parece assim inequívoca a importância da matéria da igualdade de género no texto normativo fundamental da União Europeia e definitivamente adquirida a dimensão genérica e positiva da igualdade que se pretende alcançar.

Acresce que o TCE consagrou ainda um princípio geral de não discriminação entre os cidadãos europeus, por diversos motivos (entre os quais o género), no art. 13º – em moldes, aliás, muito semelhantes ao do art. 13º da Constituição Portuguesa.

2.3. Para além do princípio geral da igualdade entre homens e mulheres, acima referido e que constitui o *leitmotif* do sistema comunitário em matéria de

igualdade de género, o TCE desenvolve esta matéria no domínio do trabalho e do emprego, aperfeiçoando o dispositivo do Tratado de Roma em matéria de igualdade remuneratória, desenvolvendo a matéria noutros campos e, de um modo geral, incorporando o *acquis communautaire* anterior neste domínio.

Neste desenvolvimento, destacamos as seguintes normas:

- o art. 137º do Tratado que consagra, como princípio geral, o princípio da igualdade de oportunidades e de condições de trabalho entre homens e mulheres (n.º 1), que estabelece a subsidiariedade dos regimes comunitários em relação a regimes nacionais mais favoráveis (n.º 5) e que admite a aprovação de actos normativos comunitários, em algumas das áreas relativas à igualdade de género por maioria qualificada (n.ºs 2 e 3)⁴;
- o art. 141º, que é a norma que corresponde ao art. 119º do Tratado de Roma, mas que ampliou o respectivo regime. Assim, manteve-se o princípio da proibição das discriminações remuneratórias entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual (n.º 1) bem como o conceito amplo de remuneração que, para este efeito, constava já do art. 119º n.º 2 do Tratado de Roma⁵ (n.º 2); mas introduziu-se, também este domínio, a possibilidade de aprovação de instrumentos normativos comunitários por maioria qualificada (n.º 3) e admitiu-se expressamente que os Estados Membros adoptem medidas de acção positiva para compensar desigualdades de facto existentes (n.º 4)⁶.

2.4. Como instrumento normativo complementar do Tratado da Comunidade Europeia neste domínio, cabe ainda referir a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que estabelece um princípio geral de não discriminação (art. 21º), mas consagra também, em moldes autónomos, o princípio da igualdade entre homens e mulheres (art. 23º).

2.5. Resta dizer que, já ao abrigo do Tratado da Comunidade Europeia, o sistema comunitário em matéria de igualdade de género tem continuado a evoluir, ao nível das fontes secundárias.

Neste contexto, destacamos a Dir. 2002/73, de 23 de Setembro de 2002, que

4 Realçamos esta última previsão normativa, apesar do seu carácter técnico, pela sua grande importância prática, uma vez que a sujeição à regra tradicional da aprovação por unanimidade tem sido uma forma de bloqueio à adopção de novas medidas.

5 Para mais desenvolvimentos sobre este conceito de remuneração, veja-se M. R. Palma Ramalho, *Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Directiva 75/117/CE em Portugal*, ROA, 1997, 159-181; republicado em M. R. Palma Ramalho, *Estudos de Direito do Trabalho*, I, Coimbra, 2003, 247-267.

6 Realçamos em particular esta última medida, porque permitiu pôr fim à controvérsia então vigente sobre a admissibilidade e o alcance das medidas de acção positiva para compensar desigualdades de facto, que tinha sido desencadeada no TJ, pelo Ac. Kalanke.

alterou a Dir. 76/207, relativa à igualdade de género no acesso ao trabalho, nas condições de trabalho e na formação profissional. Nesta Directiva foi consagrado o princípio do *mainstreaming*, foram consolidadas definições amplas de discriminação directa e de discriminação indirecta, foram equiparadas as situações de assédio e de assédio sexual a situações de discriminação, foi confirmado como discriminação o tratamento diferenciado dos trabalhadores em razão da maternidade ou da paternidade, foi estabelecida a exigência de acompanhamento das medidas de promoção da igualdade de género e de assistência nesse domínio ao nível nacional por organismos independentes e estabelecido o dever de promoção do diálogo social nesta matéria⁷.

Em paralelo, mas aproveitando largamente o *acquis* em matéria de igualdade de género, assinala-se também o desenvolvimento do direito comunitário secundário relativamente a outras fontes de discriminação.

Assim, em desenvolvimento do princípio geral de igualdade, enunciado no art. 13º do Tratado, foram aprovadas duas Directivas: a Dir. 43/2000, de 29 de Junho de 2000, relativa à implementação do princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção de raça ou de origem étnica; e a Dir. 78/2000, de 27 de Novembro de 2000, que estabeleceu um quadro geral em favor da igualdade de tratamento no trabalho e no emprego.

3. Observações finais

3.1. A observação panorâmica do sistema comunitário na matéria da igualdade entre mulheres e homens, que acabámos de fazer, suscita-nos três reflexões finais: a primeira tem a ver com a importância do princípio no contexto comunitário; a segunda reporta-se ao grau de imposição do princípio aos Estados Membros; a terceira acentua o carácter inacabado do princípio e as dificuldades da sua operacionalização prática.

3.2. Em primeiro lugar, a análise feita permite concluir pela profunda evolução do direito comunitário nesta matéria e reafirmar a importância que o princípio da igualdade de género tem hoje no contexto comunitário. Apesar de os caminhos da Europa serem tradicionalmente mais árduos no domínio social do que noutros domínios⁸, a matéria da igualdade evidencia-se, no elenco dos temas “sociais” da União, como um tema de grande dinamismo e que acabou por, formalmente, galgar as suas fronteiras originárias e ganhar um significado geral e vital para a União no seu conjunto.

7 Para mais desenvolvimentos sobre esta Directiva, pode ver-se Marie-Thérèse Lanquetin, *L'égalité entre les femmes et les hommes : sur la directive 2002/73, du 23 septembre*, DS, 2003, 3, 312-322.

8 Sobre este ponto, veja-se, por exemplo, Olivier Dutheillet de Lamothe, *Du traité de Rome au traité de Maastricht: la longue marche de l'Europe sociale*, DS, 1993, 2, 194-200.

O sistema comunitário permite também concluir pela existência de um fundamento sólido para tomar a igualdade entre mulheres e homens como um vector específico da igualdade – e não como “mais um” entre outros vectores da igualdade impostos pelo direito comunitário. É que, não obstante a introdução nos Tratados do princípio geral de não discriminação por razões religiosas, étnicas, políticas, familiares, sexuais ou relativas à orientação sexual (no já referido art. 13º do TCE), apenas a igualdade entre os homens e as mulheres corresponde a um objectivo fundamental da União e tem a característica da transversalidade a todas as suas medidas e políticas.

Por último, o grau de evolução do direito comunitário nesta área permite consolidar a igualdade entre homens e mulheres como um princípio positivo e activo da União Europeia, que não cabe apenas reafirmar periodicamente, mas sim promover de uma forma constante. Numa palavra, tal como está hoje consagrado, o princípio deixou definitivamente de ser um princípio de não discriminação para passar a ser um princípio de parificação entre mulheres e homens.

3.3. Em segundo lugar, justifica-se uma reflexão sobre o grau de imposição do princípio aos Estados Membros.

Nas relações entre o direito comunitário e os direitos nacionais dominam, como é sabido, o princípio do primado das normas comunitárias (excepto nas matérias consideradas da competência exclusiva dos Estados) e o princípio da subsidiariedade (que ressalva os regimes nacionais mais favoráveis). O ponto que nos parece importante assinalar com referência ao nosso tema é o facto de as normas comunitárias terem vindo a aumentar o grau de exigência relativamente à implementação deste princípio e dos seus múltiplos desenvolvimentos, em sede de direito secundário, nos sistemas jurídicos nacionais. Na matéria que nos ocupa, o princípio do primado do direito comunitário não se basta, pois, com a tradicional exigência formal de transposição das Directivas que contêm as regras gerais na matéria, mas envolve exigências mais concretas, de acompanhamento da implementação das normas comunitárias no terreno, de promoção do diálogo social nesta área específica, em suma, de uma responsabilização activa dos Estados na prossecução do valor da igualdade de género.

Por esta razão não pode pois cada Estado Membro (seja ele Portugal ou qualquer outro) quedar-se pela transposição das normas comunitárias para o direito nacional, mas tem o dever de tomar internamente todas as outras medidas que se afigurem necessárias para a promoção do objectivo da paridade entre homens e mulheres. No caso de Portugal, esta exigência vai, aliás, ao encontro da nossa Constituição, que erigiu, também ela, a promoção da igualdade entre homens e mulheres como tarefa fundamental do Estado português (art. 9º h da CRP).

Ora, no que ao caso português se refere, embora, em termos formais, o sistema jurídico nacional seja genericamente compatível com o direito comunitário nesta matéria (ainda que o Código do Trabalho tenha, aqui e ali, retrocedido

nesta matéria⁹), muito há ainda a fazer em termos de implementação prática do princípio, cuja efectividade é, mau grado o quadro legal, diminuta. Esta situação é reconhecida pela generalidade dos actores que lidam com esta temática e comprovada quer pelos dados estatísticos quer pela ausência de jurisprudência sobre a matéria, sinal seguro de que a tutela dos direitos associados à igualdade de género não é efectiva.

O ponto deve pois ser assinalado.

3.4. As últimas reflexões que gostaríamos de fazer sobre o tema proposto têm a ver com o carácter inacabado do sistema comunitário da igualdade de género e com as dificuldades de implementação prática deste sistema.

No primeiro aspecto, parece-nos relevante salientar que, apesar do já longo caminho percorrido pelo direito comunitário em matéria de igualdade de género, cabe ainda percorrer outro tanto e, designadamente, falta aprofundar um outro vector da igualdade de género que, só agora, começa a ser reconhecido como um dos pressupostos da sua efectividade: o vector da conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Este vector da igualdade exige a adopção de medidas que promovam o equilíbrio de mulheres e homens na partilha das responsabilidades inerentes à vida familiar. Ora, apesar de ciclicamente a Comissão Europeia se preocupar com a temática do *care* e de já terem sido adoptados alguns instrumentos comunitários em matéria de conciliação – designadamente, a *Resolução do Conselho de 17 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens da actividade profissional e na vida familiar* (para a qual muito contribuiu, aliás, o esforço da Presidência portuguesa da União, ao tempo) – estão ainda longe de ser devidamente avaliadas pela União Europeia as implicações da igualdade de género com a matéria da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e mesmo com a temática da maternidade¹⁰.

Por último, assinalamos as dificuldades de implementação prática do princípio da igualdade de género, independentemente do quadro legal. É curioso verificar que estas dificuldades são reconhecidas pela maioria dos sistemas jurídicos – ainda que em graus diversos e relativamente a aspectos distintos – e são reconhecidas não apenas em relação a aspectos do princípio da igualdade desen-

9 Quanto a este ponto, que não podemos desenvolver porque extravasa o âmbito do nosso estudo, pode ver-se Maria do Rosário Palma Ramalho, “O novo Código do Trabalho. Reflexões sobre a Proposta de lei relativa ao novo Código do Trabalho”, in *Estudos de Direito do Trabalho I*, Coimbra, 2003, 15-67.

10 Sobre este tema, *vd.* M. R. Palma Ramalho, “Protection de la maternité et articulation de la vie professionnelle par les hommes et les femmes – Une nouvelle problématique”, in *L'égalité entre femmes et hommes et la vie professionnelle. Le point sur les développements actuels en Europe*, in *Actes du colloque organisé le 20 et 21 septembre 2002 par l'Association française des femmes juristes (AFFJ) & European Women Lawyers Association (EWLA)*, Paris, Dalloz, 2003, 137-142; e ainda “Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar – uma condição para a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia”, in M. R. Palma Ramalho, *Estudos de Direito do Trabalho cit.*, I, 269-278.

volvidos mais tardiamente, mas também relativamente a componentes clássicas do princípio, como a discriminação remuneratória, por exemplo¹¹.

Reconhecer as dificuldades de implementação prática de um princípio, mesmo que o quadro normativo que o desenvolve seja relativamente completo e abrangente, é, naturalmente, reconhecer as limitações do próprio sistema jurídico. Também por este motivo, este é um tema ainda e sempre tão desafiante para um jurista.

Abreviaturas utilizadas

Ac.	Acórdão
art.	artigo
CRP	Constituição da República Portuguesa
DS	Revista <i>Droit Social</i>
ROA	Revista da Ordem dos Advogados
TCE	Tratado da Comunidade Europeia
TJ	Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias

Referências Bibliográficas

- Lamothe, Olivier Dutheillet de (1993), “Du traité de Rome au traité de Maastricht: la longue marche de l'Europe sociale”, *Droit Social*, 2, 194-200.
- Lanquetin, Marie-Thérèse (2003), “L'égalité entre les femmes et les hommes: sur la directive 2002/73, du 23 septembre”, *Droit Social*, 3, 312-322.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade, (1998), *Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens: Trabalho, Emprego e Formação Profissional – Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias*, Lisboa, MTS.
- Quadros, Fausto de (1995), *O Princípio da Subsidiariedade no Direito Comunitário após o Tratado da União Europeia*, Coimbra, Almedina.
- Ramalho, M. R. Palma (2003), “Protection de la maternité et articulation de la vie professionnelle par les hommes et les femmes – Une nouvelle problématique”, in *L'égalité entre femmes et hommes et la vie professionnelle. Le point sur les développements actuels en Europe*, in *Actes du colloque organisé le 20 et 21 septembre 2002 par l'Association française des femmes juristes (AFFJ) & European Women Lawyers Association (EWLA)*, Paris, Dalloz, pp. 137-142.
- Ramalho, M. R. Palma (2003), *Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 11 Sobre o ponto, *vd.* M. R. Palma Ramalho, *Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2003, *passim*.

Ramalho, M. R. Palma (2003), "O Novo Código do Trabalho. Reflexões sobre a Proposta de lei relativa ao novo Código do Trabalho", em M. R. Palma Ramalho *Estudos de Direito do Trabalho*, I, Coimbra, Almedina, pp. 15-67.

Ramalho, M. R. Palma (2003), "Conciliação Equilibrada entre a Vida Profissional e Familiar – uma condição para a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia", em M. R. Palma Ramalho, *Estudos de Direito do Trabalho*, I, Coimbra, Almedina, 269-278.

Ramalho, M. R. Palma (1997), "Igualdade de Tratamento entre Trabalhadores e Trabalhadoras em Matéria Remuneratória: a aplicação da Directiva 75/117/CE em Portugal", *Revista da Ordem dos Advogados*, Separata, pp. 159-181; republicado em M. R. Palma Ramalho (2003), *Estudos de Direito do Trabalho*, I, Coimbra, Almedina, 247-267.

Maria do Rosário Palma Ramalho é Doutora em Direito, Professora Auxiliar da Faculdade de Direito de Lisboa, com obra publicada na área do Direito do Trabalho e do Direito da Igualdade, e membro português do comité para a implementação das directivas sobre a igualdade, que funciona junto da Comissão Europeia.