

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

P8_TA(2016)0360

Aplicação da Diretiva relativa à igualdade no emprego

Resolução do Parlamento Europeu, de 15 de setembro de 2016, sobre a aplicação da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional («Diretiva relativa à igualdade no emprego») (2015/2116(INI))

(2018/C 204/21)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o Tratado da União Europeia (TUE), nomeadamente os artigos 2.º e 5.º, e o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), nomeadamente os artigos 6.º, 8.º, 10.º, 19.º e 153.º,
- Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nomeadamente os artigos 20.º, 21.º, 23.º e 26.º,
- Tendo em conta a Carta Social Europeia adotada pelo Conselho da Europa e os direitos sociais e laborais consagrados na mesma,
- Tendo em conta a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência,
- Tendo em conta as observações finais da Comissão das Nações Unidas para os Direitos das Pessoas com Deficiência sobre o relatório inicial da União Europeia (outubro de 2015),
- Tendo em conta o relatório intercalar do Relator Especial da ONU sobre a liberdade de religião e de crença, Hans Bielefeldt, apresentado em conformidade com a resolução 68/170 da Assembleia Geral sobre a liberdade de religião e de crença,
- Tendo em conta o Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013, que estabelece disposições comuns relativas ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, ao Fundo Social Europeu, ao Fundo de Coesão, ao Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural e ao Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas, que estabelece disposições gerais relativas ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, ao Fundo Social Europeu, ao Fundo de Coesão e ao Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 1083/2006 do Conselho ⁽¹⁾,
- Tendo em conta a Diretiva relativa à igualdade de género (Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 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 ⁽²⁾),
- Tendo em conta a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional («Diretiva relativa à igualdade no emprego») ⁽³⁾,
- Tendo em conta as orientações do Conselho da UE, de 24 de junho de 2013, sobre a promoção e a defesa da liberdade de religião ou de crença,
- Tendo em conta a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados-Membros no que respeita aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços (COM(2015)0615),
- Tendo em conta o relatório conjunto da Comissão sobre a aplicação da Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica («Diretiva relativa à igualdade racial») e da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional («Diretiva relativa à igualdade no emprego») (COM(2014)0002),

⁽¹⁾ JO L 347 de 20.12.2013, p. 320.

⁽²⁾ JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

⁽³⁾ JO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

- Tendo em conta a comunicação da Comissão intitulada «Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras» (COM(2010)0636),
- Tendo em conta a proposta de diretiva do Conselho que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual (COM(2008)0426),
- Tendo em conta a comunicação da Comissão intitulada «Combate à discriminação e igualdade de oportunidades para todos — Uma estratégia quadro» (COM(2005)0224),
- Tendo em conta o acordo interinstitucional entre o Parlamento Europeu, o Conselho da União Europeia e a Comissão Europeia sobre legislar melhor (2016),
- Tendo em conta a sua resolução, de 10 de setembro de 2015, sobre a criação de um mercado de trabalho da UE competitivo para o século XXI: a adequação das competências e das qualificações à procura e às oportunidades de emprego, como forma de recuperar da crise ⁽¹⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 10 de setembro de 2015, sobre o empreendedorismo social e a inovação social na luta contra o desemprego ⁽²⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 8 de setembro de 2015, sobre a situação dos direitos fundamentais na União Europeia (2013-2014) ⁽³⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 8 de setembro de 2015, «Rumo a uma abordagem integrada do património cultural europeu» ⁽⁴⁾,
- Tendo em conta a sua posição, de 8 de julho de 2015, sobre a proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros ⁽⁵⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 11 de março de 2015, sobre o Semestre Europeu para a coordenação das políticas económicas: aspetos sociais e relativos ao emprego na Análise Anual do Crescimento para 2015 ⁽⁶⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 4 de julho de 2013, sobre o impacto da crise no acesso dos grupos vulneráveis aos cuidados de saúde ⁽⁷⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 25 de outubro de 2011, sobre a mobilidade e a integração de pessoas com deficiência e a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020 ⁽⁸⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 11 de novembro de 2010, sobre os desafios demográficos e a solidariedade entre gerações ⁽⁹⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 6 de julho de 2010, sobre a promoção do acesso dos jovens ao mercado de trabalho e o reforço do estatuto de formando, estagiário e aprendiz ⁽¹⁰⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 6 de maio de 2009, sobre a inclusão ativa das pessoas excluídas do mercado de trabalho ⁽¹¹⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 20 de maio de 2008, sobre os progressos realizados em matéria de igualdade de oportunidades e não discriminação na UE (transposição das Diretivas 2000/43/CE e 2000/78/CE) ⁽¹²⁾,

⁽¹⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2015)0321.

⁽²⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2015)0320.

⁽³⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2015)0286.

⁽⁴⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2015)0293.

⁽⁵⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2015)0261.

⁽⁶⁾ JO C 316 de 30.8.2016, p. 83.

⁽⁷⁾ JO C 75 de 26.2.2016, p. 130.

⁽⁸⁾ JO C 131 E de 8.5.2013, p. 9.

⁽⁹⁾ JO C 74 E de 13.3.2012, p. 19.

⁽¹⁰⁾ JO C 351 E de 2.12.2011, p. 29.

⁽¹¹⁾ JO C 212 E de 5.8.2010, p. 23.

⁽¹²⁾ JO C 279 E de 19.11.2009, p. 23.

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

- Tendo em conta o estudo do Serviço de Estudos do Parlamento Europeu sobre a aplicação da Diretiva 2000/78/CE no que se refere ao princípio da não discriminação com base na religião ou crença,
- Tendo em conta a análise aprofundada do Serviço de Estudos do Parlamento Europeu intitulada «The Employment Equality Directive — Evaluation of its implementation» (Diretiva relativa à igualdade no emprego — avaliação da sua aplicação),
- Tendo em conta o estudo do Parlamento Europeu intitulado «Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments» (adaptação razoável e centros de atividades ocupacionais para pessoas com deficiência: custos e rentabilidade do investimento),
- Tendo em conta o estudo do Parlamento Europeu intitulado «Differential Treatment of Workers under 25 with a View to their Access to the Labour Market» (tratamento diferenciado de trabalhadores com menos de 25 anos com vista ao seu acesso ao mercado de trabalho),
- Tendo em conta o relatório especial do Tribunal de Contas Europeu intitulado «Garantia para a Juventude da UE: foram tomadas as primeiras medidas, mas preveem-se riscos de execução»,
- Tendo em conta o parecer da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia sobre a situação da igualdade na União Europeia dez anos após a aplicação inicial das diretivas relativas à igualdade,
- Tendo em conta a análise jurídica comparativa da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia sobre a proteção contra a discriminação com base na orientação sexual, na identidade de género e nas características sexuais na UE,
- Tendo em conta o artigo 52.º do seu Regimento,
- Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e os pareceres da Comissão das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos, bem como da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (A8-0225/2016),
 - A. Considerando que, segundo o TUE, a União Europeia funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem e deve combater a exclusão social e as discriminações;
 - B. Considerando que o TFUE prevê que, na definição e execução das suas políticas e ações, a União tem por objetivo combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual;
 - C. Considerando que os 28 Estados-Membros transpuseram a Diretiva relativa à igualdade no emprego e, apesar das diferenças na sua transposição e aplicação, adquiriram uma experiência valiosa;
 - D. Considerando que as diretivas relativas à igualdade de tratamento proíbem tanto a discriminação direta como a indireta, bem como o assédio e as instruções para discriminar;
 - E. Considerando que a Comissão referiu, no seu segundo relatório de aplicação (COM(2014)0002), que a legislação não basta para alcançar a plena igualdade, e que a sensibilização para a proteção existente deve ser reforçada, bem como a utilização dos fundos da UE e o reforço dos organismos nacionais de promoção da igualdade;
 - F. Considerando que a não discriminação no contexto do emprego e da atividade profissional só será eficaz se a discriminação for combatida de forma global em todos os domínios da vida, juntamente com os outros obstáculos que, por limitarem a liberdade e a igualdade, dificultam o pleno desenvolvimento da pessoa e impedem uma verdadeira participação dos trabalhadores na vida política, social e económica dos respetivos Estados-Membros;
 - G. Considerando que, no acórdão Römer⁽¹⁾, o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) sublinhou que a Diretiva relativa à igualdade no emprego em si não consagra o princípio da igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, mas estabelece um quadro geral para lutar contra a discriminação por diversas razões;

⁽¹⁾ Acórdão Römer, de 10 de maio de 2011 (C-147/08), EU:C:2011:286.

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

- H. Considerando que, embora a perceção da discriminação tenha aumentado, numerosas vítimas de discriminação ainda não estão cientes dos seus direitos ou não se atrevem a iniciar uma ação judicial contra as práticas discriminatórias, devido a vários fatores, como a falta de confiança nas autoridades dos Estados-Membros ou a complexidade e demora dos procedimentos judiciais;
- I. Considerando que os dados recolhidos pela Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) revelam que o racismo, a xenofobia, a homofobia e a transfobia, e as formas conexas de intolerância, são um fenómeno comum, apesar das medidas tomadas pelos governos e pela sociedade civil em toda a UE; considerando que a conjuntura política e social se está a tornar cada vez mais tolerante a programas extremistas, racistas e xenófobos que exploram os receios relacionados com o desemprego, a crise dos refugiados, a alienação em resultado, em parte, dos fluxos migratórios e a segurança, face ao terrorismo e a outros desafios geopolíticos, o que enfraquece os valores fundamentais da UE;
- J. Considerando que a sondagem da Agência dos Direitos Fundamentais (FRA) às pessoas LGBT⁽¹⁾ e o relatório da FRA «Ser Transgénero na Europa»⁽²⁾ evidenciam a discriminação persistente das pessoas LGBT no acesso ao mercado de trabalho e dentro do mercado de trabalho;
- K. Considerando que a Diretiva relativa à igualdade no emprego estabelece apenas requisitos mínimos, mas os Estados-Membros podem prever um nível de proteção mais elevado, bem como adotar medidas positivas neste domínio, na sua legislação nacional; considerando que a legislação só por si não é suficiente para garantir a plena igualdade, devendo ser combinada com a adoção de medidas políticas adequadas;
- L. Considerando que as mulheres são mais afetadas pelo desemprego e são vítimas de discriminação negativa no emprego, em particular as grávidas e as mães, incluindo as mães lactantes;
- M. Considerando que a Diretiva relativa à igualdade no emprego abrange apenas a liberdade de religião e crença, a deficiência, a idade e a orientação sexual, mas, nos termos da Diretiva relativa à igualdade racial, os Estados-Membros devem também combater a discriminação em razão da raça e da origem étnica no emprego; considerando que, por vezes, quando se trata da discriminação no emprego, a religião serve de substituto da raça, com base na pertença real ou presumida de uma pessoa a uma determinada religião;
- N. Considerando que a taxa de emprego das pessoas com deficiência nos Estados-Membros é muito inferior a 50 %, em comparação com mais de 70 % da população em geral, e que a taxa de desemprego das pessoas com deficiência (18,3 %) é quase o dobro da taxa de desemprego da população em geral (9,9 %); considerando que a média da União Europeia esconde grandes diferenças a nível nacional;
- O. Considerando que as mulheres são, na maioria das vezes, as principais responsáveis pelos cuidados das crianças, dos idosos, de outras pessoas dependentes, da família e da casa, responsabilidade esta que se torna maior quando têm filhos com deficiência; considerando que estas responsabilidades têm um impacto direto no acesso das mulheres ao emprego e na sua evolução profissional, podendo afetar negativamente as suas condições de trabalho, nomeadamente em muitos casos em que as mulheres se tornam involuntariamente trabalhadoras a tempo parcial ou são forçadas a aceitar modalidades de trabalho precário, e que todos estes fatores originam disparidades em termos salariais e de pensões;
- P. Considerando que os trabalhadores pobres continuam a ser muito mais numerosos entre as famílias monoparentais, sobretudo as mães solteiras, devendo ser conferida especial atenção às mesmas em todas as medidas tomadas;
- Q. Considerando que uma vasta gama de capacidades e competências obtidas pelas mulheres no exercício das suas responsabilidades familiares significa um enriquecimento para o seu desenvolvimento pessoal e profissional; considerando, portanto, que essas competências devem ser reconhecidas pela sociedade e pelas entidades patronais;
- R. Considerando que a União Europeia está confrontada com uma importante crise económica, financeira e social, que prejudica especialmente as mulheres no mercado de trabalho e nas suas vidas pessoais, uma vez que são mais suscetíveis de ter empregos precários e de ser despedidas, e tendem a ter menos cobertura por um regime de segurança social;

⁽¹⁾ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-main>

⁽²⁾ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

- S. Considerando que a falta de leis verdadeiramente eficazes em matéria de equilíbrio entre vida profissional e vida privada gera discriminação contra os pais que trabalham;
- T. Considerando que o Parlamento já adotou medidas políticas, como a diretiva 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, medidas essas que têm o potencial de contribuir para melhorar a igualdade das mulheres no domínio do emprego, bem como o seu acesso a cargos diretivos; considerando que, embora a legislação deva ser considerada um instrumento fundamental na consecução da igualdade entre os géneros, deve ser combinada com procedimentos normativos e campanhas tendentes a implementar a igualdade entre os géneros, não só na legislação, mas também na opinião pública;
- U. Considerando que, apesar da aplicação em teoria do princípio da igualdade de tratamento nos Estados-Membros, as mulheres continuam a ser vítimas de discriminação múltipla, direta e indireta, no mercado de trabalho; considerando que existem múltiplas formas de discriminação indireta, devendo todas elas ser abrangidas por uma definição uniforme, nos termos da qual ocorre discriminação quando em situações comparáveis se aplicam regras diferentes ou a mesma regra se aplica em diferentes situações; considerando que as mulheres nem sempre são sensibilizadas para os seus direitos ao abrigo da legislação europeia e nacional vigente em matéria de igualdade e de discriminação, ou duvidam de que a denúncia dos casos de discriminação dê resultados; assinalando, a este respeito, a importância de dispor de documentos de informação e orientação, campanhas de sensibilização e portais de informação;
- V. Considerando que as desigualdades sociais, nomeadamente em matéria de igualdade no emprego, só podem ser combatidas com políticas que garantam uma melhor distribuição da riqueza, que assentem na valorização real dos salários, na promoção da regulação do trabalho, dos horários de trabalho e da proteção laboral, nomeadamente por via da contratação coletiva, bem como através da garantia do acesso universal, gratuito e de qualidade a cuidados de saúde e educação por via de serviços públicos;
- W. Considerando que cerca de um em cada cinco jovens está à procura de emprego na União Europeia e que o custo financeiro total do desemprego dos jovens foi estimado em 153 mil milhões de euros por ano⁽¹⁾ e que os custos sociais adicionais são muito preocupantes;
- X. Considerando que os dados do Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho⁽²⁾, promovido pela Eurofound, confirmam que, nos últimos 10 anos, a redução da discriminação autodeclarada contra os trabalhadores registou poucos progressos;
- Y. Considerando que os dados do Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, promovido pela Eurofound, revelam que 7 % dos trabalhadores declaram ser objeto de, pelo menos, uma forma de discriminação e confirmam as declarações por parte de trabalhadores quanto a múltiplas formas de discriminação;
- Z. Considerando que a taxa de emprego das mulheres com deficiência na União Europeia (44 %) é significativamente mais baixa do que a taxa de emprego dos homens com deficiência (52 %), e que a taxa de emprego das mulheres na faixa etária dos 55-65 anos de idade, em alguns Estados-Membros, é próxima ou inferior a 30 % e o hiato de emprego entre homens e mulheres (14,5 pontos percentuais) atinge o máximo, em comparação com o hiato (12,4 pontos percentuais) para a faixa etária intermédia (30-54 anos) e o hiato (8,3 pontos percentuais) para a faixa etária jovem (20-29 anos); considerando que o desemprego de longa duração afeta, sobretudo, os trabalhadores mais jovens ou mais idosos, em especial as mulheres, e que a aplicação e a transposição da Diretiva 2006/54/CE foram avaliadas e que o Parlamento, na sua resolução, de 8 de outubro de 2015⁽³⁾, manifestou sérias reservas quanto à aplicação das disposições nela incluídas de concretização do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nos domínios ligados ao emprego e à atividade profissional;

⁽¹⁾ http://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR15_03/SR15_03_PT.pdf.

⁽²⁾ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568en.pdf

⁽³⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2015)0351.

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

AA. Considerando que, frequentemente, os trabalhadores mais velhos são ainda sujeitos a discriminação, estereótipos e entraves em razão da idade; considerando que a discriminação em razão da idade afeta todas as faixas etárias e, tendo em conta as suas consequências, considerando que uma sociedade humana, que visa a consecução dos seus fins sociais e económicos, necessita da experiência, do contributo e da riqueza de ideias de todas as gerações, baseando-se simultaneamente no princípio da solidariedade entre gerações;

1. Congratula-se com o facto de quase todos os Estados-Membros terem incluído o princípio geral da igualdade de tratamento por motivos específicos de discriminação nas suas constituições; lamenta, porém, que apenas alguns Estados-Membros tenham garantido sistematicamente que todos os textos jurídicos existentes estão em conformidade com o princípio da igualdade de tratamento e que sejam ainda menos os que os aplicam de forma sistemática⁽¹⁾, e que a discriminação continue ainda a ser sentida no quotidiano por muitos europeus;

2. Espera que todos os Estados-Membros eliminem os obstáculos naturais, sociais e económicos que impedem que o princípio da igualdade encontre expressão material e que limitam a liberdade dos cidadãos europeus;

3. Lamenta o facto de a noção dos direitos humanos como direitos universais, indivisíveis e indissociáveis ser, como princípio jurídico, mais teórica do que prática, tendo em conta que os diferentes aspetos do ser humano são objeto de tratamento em separado nos atuais instrumentos jurídicos da União Europeia;

4. Lamenta o aumento dos casos de discriminação e de assédio, inclusive no local de trabalho e, em especial, quanto ao género, à nacionalidade, à origem social, à deficiência, a discriminação em razão da orientação sexual e da identidade de género, da origem étnica e da religião, em especial relativamente às mulheres muçulmanas e às pessoas LGBTI; lamenta, ao mesmo tempo, que a comunicação de todas as formas de discriminação, em especial a discriminação com base na deficiência e a discriminação contra as pessoas LGBTI, seja, de um modo geral, incompleta; convida, por conseguinte, a Comissão a, ao acompanhar a aplicação da Diretiva 2000/78/CE que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, dar uma especial atenção a todos os tipos de discriminação, e salienta a necessidade de sensibilizar as pessoas quanto aos seus direitos, por exemplo através dos organismos de promoção da igualdade, dos sindicatos e das organizações de empregadores;

5. Salienta a importância de chegar a um acordo o mais rapidamente possível, e insta o Conselho a desbloquear o impasse, de modo a alcançar uma solução pragmática e acelerar, sem demora, a adoção da diretiva horizontal de luta contra a discriminação, proposta pela Comissão em 2008 e aprovada pelo Parlamento; considera que esta diretiva é uma das condições prévias para criar um quadro normativo consolidado e coerente da União Europeia, que proteja contra a discriminação em razão da religião ou crença, da deficiência, da idade e da orientação sexual fora do âmbito do emprego; observa que não pode ser admitida nenhuma limitação indevida do âmbito de aplicação da diretiva; considera que a consolidação do quadro legislativo da União Europeia quanto à luta contra os crimes de ódio é também um dos elementos fundamentais, tendo em conta que crimes semelhantes são igualmente frequentes no ambiente de trabalho;

6. Recorda que, de acordo com a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, todas as formas de discriminação, incluindo a discriminação múltipla e a discriminação interseccional, obstam em grande medida ao desenvolvimento do capital humano e constituem uma barreira à progressão na carreira; sublinha que as pessoas com deficiência são muitas vezes vítimas destes tipos de discriminação;

7. Observa com apreensão a ausência, em determinados Estados-Membros, de jurisprudência que estabeleça uma interpretação para a expressão «discriminação indireta», bem como os problemas suscitados pela sua definição no âmbito da transposição da diretiva em certos Estados-Membros; sugere que a Comissão preste aconselhamento aos Estados-Membros nesses problemas de interpretação;

8. Salienta que a não discriminação no contexto do emprego e da atividade profissional só será eficaz se a discriminação for combatida de uma forma global em todos os domínios da vida, por exemplo, através do apoio comunitário, de legislação e instrumentos de coordenação como as estratégias e os quadros, tanto a nível dos Estados-Membros como da União Europeia, incluindo a possibilidade de introduzir medidas de ação positiva;

⁽¹⁾ EPRS, «The Employment Equality Directive — Evaluation of its implementation» (Diretiva relativa à igualdade no emprego — avaliação da sua aplicação).

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

Religião ou crença

9. Observa que a proibição da discriminação com base na religião ou crença foi transposta em todos os Estados-Membros, embora a diretiva não defina os termos concretos dessa proibição ⁽¹⁾;
10. Regista a interseccionalidade entre a discriminação com base na religião ou crença e com base na raça ou origem étnica, e considera que alguns grupos oriundos de minorias religiosas são especialmente afetados pela discriminação em razão da religião no emprego, como documentado por investigação nacional e europeia, em especial a investigação conduzida pela Agência dos Direitos Fundamentais;
11. Considera que a proteção contra a discriminação em razão da religião ou da crença na União Europeia é atualmente prevista tanto no direito dos direitos humanos como no direito relativo à luta contra a discriminação e ambos estes direitos se influenciam mutuamente;
12. Salienta que, de acordo com estudos, os grupos religiosos mais discriminados no domínio do emprego incluem os judeus, os síques e os muçulmanos (em especial as mulheres); recomenda a adoção de quadros europeus para estratégias nacionais com vista a lutar contra o antissemitismo e a islamofobia;
13. Regista a abundante jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) em matéria de discriminação em razão da religião ou crença, congratula-se com o papel que este tribunal tem desempenhado, através das suas decisões, na interpretação da diretiva e aguarda com interesse as futuras primeiras decisões sobre esta matéria do Tribunal de Justiça da União Europeia; lamenta o reduzido número de processos remetidos aos tribunais, o que contrasta com o elevado número de casos de discriminação revelados nos inquéritos sobre vítimas de discriminação, mas que não têm seguimento na justiça;
14. Considera que uma aplicação coerente da legislação contra a discriminação deve ser considerada um elemento importante das estratégias de prevenção da radicalização, tendo em conta o facto de que, numa conjuntura cada vez mais xenófoba e islamófoba, a discriminação de comunidades religiosas, incluindo os refugiados e migrantes, pode contribuir para a radicalização religiosa dos indivíduos, afetar a sua inclusão bem-sucedida no mercado de trabalho e prejudicar o seu acesso à justiça, em matéria do seu estatuto de residência;
15. Considera que os tribunais deveriam estar mais preocupados em certificar-se da boa-fé com que é declarada uma crença religiosa, do que em apreciar a validade ou a regularidade de uma religião ou crença;
16. Considera que é necessária uma maior harmonização, na sequência de decisões proferidas tanto pelos tribunais nacionais como pelo TEDH, chamados a apreciar o princípio da secularidade do Estado em função das disposições do artigo 4.º, n.º 2, da Diretiva relativa à igualdade no emprego referentes à ética;
17. Considera, com base na jurisprudência disponível a nível nacional e da UE, que uma obrigação de adaptação razoável para todos os motivos de discriminação, incluindo, por conseguinte, a religião ou a crença, deve ser estabelecida na legislação nacional e da UE, desde que tal não implique encargos desproporcionados para os empregadores ou prestadores de serviços;
18. Insta os Estados-Membros a reconhecer o direito fundamental à liberdade de consciência;
19. É de opinião que, em conformidade com a jurisprudência do TEDH, deve ser entendido que a diretiva garante a proteção contra a discriminação em razão da religião ou crença do empregador;
20. Considera que a exceção geral estabelecida no artigo 2.º, n.º 5, está formulada em termos muito amplos e é necessário fazer progressos quanto à sua aplicação, o que se reveste de particular importância no contexto da crise migratória e dos refugiados, e espera que os tribunais de justiça avaliem os seus limites com muita atenção, de acordo com o princípio da proporcionalidade;

⁽¹⁾ *Ibid.*

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

21. Reitera que a liberdade de religião é um princípio importante, que deve ser respeitado pelos empregadores; sublinha, porém, que a aplicação deste princípio é uma questão de subsidiariedade;

Deficiência

22. Realça que «discriminação com base na deficiência» designa qualquer distinção, exclusão ou restrição com base na deficiência que tenha como objetivo ou efeito perturbar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade com os outros, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, económico, social, cultural, civil ou qualquer outro; observa que tal abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável ⁽¹⁾;

23. Insta os Estados-Membros a interpretarem o direito da UE de forma a proporcionar uma base para um conceito de deficiência de acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), que combine os elementos que preveem a igualdade para as pessoas com deficiência e considere a recusa de adaptação razoável como uma forma de discriminação, como previsto pela CDPD; lamenta que alguns Estados-Membros ainda tenham legislação em vigor que exige um limiar de 50 % de incapacidade e aceitem apenas um atestado médico oficial;

24. Observa que a Diretiva 2000/78/CE em si não define o conceito de deficiência; salienta que o Tribunal de Justiça Europeu foi chamado a definir o conceito de deficiência autonomamente, no âmbito do acórdão Chacón Navas; recorda que outros processos pediram a clarificação do conceito de deficiência, bem como do que se deve entender pelas adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência, a que os empregadores devem proceder nos termos do artigo 5.º da diretiva (HK Danmark C-335/11 e C-337/11);

25. Lamenta que a taxa de emprego das mulheres com deficiência seja inferior a 50 %, expressão da dupla discriminação com que se defrontam, o que dificulta a sua plena participação na sociedade;

26. Considera que uma doença terminal, ou seja, uma doença ou estado físico que é razoável prever que provoquem a morte no prazo de 24 meses ou menos após a data do atestado médico, pode ser considerada uma deficiência, caso obste à participação da pessoa em causa na vida profissional;

27. Salienta que os empregadores são obrigados a proceder a adaptações razoáveis para todos os trabalhadores com deficiência, podendo ser incluídos nesta categoria os trabalhadores com uma doença terminal;

28. Salienta que algumas doenças terminais podem provocar flutuações nas deficiências físicas, mentais e psíquicas e que, por conseguinte, os empregadores são obrigados a rever as adaptações razoáveis de forma regular, de modo a assegurar que estas apoiem plenamente os trabalhadores no exercício das suas funções;

29. Salienta a importância de proteger os trabalhadores com deficiência, incluindo os que sofrem de uma doença terminal, de qualquer forma de discriminação no local de trabalho; salienta, em especial, a necessidade de proteger estes trabalhadores contra o despedimento sem justa causa;

30. Observa que os dados revelam que o investimento em adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência é economicamente vantajoso e rentável, não só em termos de inclusão social, mas também de aumento da produtividade e de redução do absentismo ⁽²⁾; lamenta que as adaptações razoáveis não sejam previstas em muitos Estados-Membros;

31. Salienta a importância do trabalho para as pessoas com deficiência e para as pessoas que sofrem de doenças graves, crónicas ou incuráveis e advoga abordagens abrangentes do mercado de trabalho que garantam a segurança e os direitos para ambos os grupos;

32. Convida os Estados-Membros e a Comissão a zelar para que os direitos e serviços relacionados com o emprego, incluindo as adaptações razoáveis no contexto da Diretiva relativa à igualdade no emprego, sejam portáteis e conformes à liberdade de circulação das pessoas com deficiência;

⁽¹⁾ Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 13 de dezembro de 2006, artigo 2.º.

⁽²⁾ Parlamento Europeu, Departamento Temático A: Políticas Económicas e Científicas, «Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments» (adaptação razoável e centros de atividades ocupacionais para pessoas com deficiência: custos e rentabilidade do investimento).

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

33. Congratula-se com o facto de todos os Estados-Membros concederem subvenções, subsídios ou benefícios fiscais, por exemplo, aos empregadores que oferecem adaptações razoáveis, incentivando assim os empregadores a adaptarem os locais de trabalho, com vista a adaptar e abrir o mercado de trabalho às pessoas com deficiência e assegurar que todas as pessoas possam gozar e exercer todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em pé de igualdade com os restantes; recomenda que os Estados-Membros prevejam, e a Comissão apoie, ações de formação para as autoridades nacionais, regionais e locais em matéria de adaptações razoáveis, para que estas possam propor orientações em matéria de adaptações razoáveis e sobre a prevenção da exclusão dos grupos específicos de pessoas vulneráveis; apela ao diálogo com os intervenientes relevantes, como os sindicatos e os empregadores, com o objetivo de definir orientações em matéria das práticas a estabelecer quanto às adaptações razoáveis;

34. Salaria a necessidade de reconhecer que, no âmbito dos procedimentos de adjudicação de contratos públicos, as cláusulas sociais são o instrumento que pode permitir atingir os objetivos de política social; considera que a contratação pública socialmente responsável pode ser utilizada como um instrumento para integrar as pessoas com deficiência e outros grupos vulneráveis no mercado de trabalho;

35. Insta a Comissão e os Estados-Membros a adotar quadros de qualidade para os estágios, com vista a garantir as adaptações razoáveis e a acessibilidade para as pessoas com deficiência;

36. Salaria a importância de uma norma de conceção universal para os espaços públicos e os ambientes de trabalho que tenha em conta as necessidades das pessoas com deficiência, em conformidade com a observação geral em matéria de acessibilidade ⁽¹⁾ aprovada pela comissão das Nações Unidas em 11 de abril de 2014, e chama a atenção para os compromissos da UE em matéria de acessibilidade, a fim de alcançar melhorias permanentes das condições de trabalho para todos os trabalhadores europeus;

37. Insta a Comissão e os Estados-Membros a incentivarem modelos de trabalho inteligentes que permitam às pessoas com deficiência serem teletrabalhadores, com todas as vantagens daí decorrentes em termos de qualidade de vida e produtividade;

38. Assinala que as pessoas com deficiência prestam um valioso contributo à sociedade no seu conjunto, e convida os Estados-Membros a utilizar os fundos estruturais, em especial o Fundo Social Europeu, para adaptar os locais de trabalho e prestar a assistência necessária às pessoas com deficiência no local de trabalho, e para melhorar a educação e a formação, com vista a aumentar a sua taxa de emprego no mercado de trabalho aberto e combater o desemprego, a pobreza e a exclusão social das pessoas com deficiência; salienta o artigo 7.º e o artigo 96.º, n.º 7, do regulamento relativo às disposições comuns (RDC) ⁽²⁾, que promovem a igualdade de oportunidades, a não discriminação e a inclusão das pessoas com deficiência na implementação dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI) em geral, e nos Programas Operacionais em particular, e realça que a avaliação ex ante deve avaliar a adequação das medidas previstas, para promover a igualdade de oportunidades e impedir toda a discriminação; considera que os fundos europeus e nacionais poderiam igualmente ser canalizados, por exemplo, para as PME que incentivem os trabalhadores a frequentar cursos, a fim de lhes permitir manter-se empregados;

39. Insta os Estados-Membros a reexaminarem os regimes de seguro de emprego para prevenirem a discriminação das pessoas com deficiência;

40. Exorta os Estados-Membros a considerar as vantagens de introduzir medidas de ação positivas, por exemplo, combinando as políticas passivas do mercado de trabalho, como os incentivos fiscais e os incentivos pecuniários, com as políticas ativas do mercado de trabalho, isto é, a orientação e o aconselhamento, a formação e a educação e a colocação profissional, a fim de apoiar o emprego das pessoas com deficiência;

41. Insta os Estados-Membros a desenvolverem e implementarem um quadro abrangente de medidas que permitam o acesso das pessoas com deficiência ao emprego de qualidade, nomeadamente a possibilidade de recorrer à aplicação de coimas que sancionem as infrações à legislação contra a discriminação, a fim de financiar a inclusão no mercado de trabalho aberto e outras ações no terreno;

⁽¹⁾ Observação geral n.º 2 (2014) sobre o artigo 9.º: Acessibilidade <https://documentsddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/033/13/PDF/G1403313.pdf?OpenElement>

⁽²⁾ Regulamento (UE) n.º 1303/2013.

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

42. Exorta os Estados-Membros a prestar apoio contínuo aos empregadores que contratam pessoas com deficiência, de modo a criar condições favoráveis e a assegurar um apoio adequado em todas as fases do emprego: recrutamento, retenção e progressão na carreira;
43. Convida todos os atores envolvidos a dar especial atenção à integração das pessoas com deficiência intelectual e psicossocial e a desenvolver uma vasta campanha de sensibilização sobre a CDPD e a combater os preconceitos contra as pessoas com deficiência, em especial as pessoas com deficiência psicossocial, as pessoas com deficiência intelectual, as pessoas com perturbações do espectro do autismo e os idosos com deficiência, no local de trabalho; solicita que todos os materiais relacionados com o desenvolvimento de capacidades, a formação, a sensibilização e as declarações públicas, entre outros, sejam disponibilizados num formato acessível;
44. Manifesta preocupação com o atraso na avaliação intercalar da Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020; insta a Comissão a rever a estratégia com base nas observações finais sobre o relatório inicial da União Europeia, adotadas pela Comissão das Nações Unidas para os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 7 de setembro de 2015, e a incluir organizações representativas das pessoas com deficiência neste processo;
45. Lamenta que a Comissão não tenha ainda tomado medidas quanto às desigualdades etárias no âmbito da aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Estratégia Europeia para a Deficiência; convida, por conseguinte, a Comissão a promover a sensibilização e a tomar medidas quanto aos direitos das pessoas com deficiência e à discriminação que estas sofrem;

Idade

46. Sublinha o importante contributo dos trabalhadores mais velhos para a sociedade e a competitividade das empresas; salienta a importância de envolver os trabalhadores mais velhos, para que estes possam transmitir os seus conhecimentos e experiência aos trabalhadores mais jovens no contexto do envelhecimento ativo, e lamenta que a idade seja uma importante causa de discriminação no emprego; considera lamentável que as pessoas mais velhas sejam ainda frequentemente vítimas de estereótipos e barreiras no mercado de trabalho e solicita o respeito pela justiça intergeracional, com base na solidariedade, no respeito mútuo, na responsabilidade e na vontade de cuidar uns dos outros;
47. Convida os Estados-Membros a promover o acesso ao emprego e a integração no mercado de trabalho de todos os trabalhadores, independentemente da sua idade, e a aplicar medidas com vista a proteger todos os trabalhadores no local de trabalho quanto à remuneração, à formação, à progressão na carreira, à saúde e segurança, etc.;
48. Observa que um rejuvenescimento ao extremo da mão de obra não conduz a mais inovação mas representa um desperdício de experiência, conhecimentos e competências;
49. Convida os Estados-Membros a incentivar os empregadores a recrutar jovens, garantindo e respeitando ao mesmo tempo a igualdade de tratamento quanto à remuneração e à proteção social, incluindo a formação necessária relacionada com o trabalho;
50. Observa com preocupação que o TJUE identifica a solidariedade entre gerações como o objetivo legítimo mais importante que justifica as diferenças de tratamento com base na idade ⁽¹⁾, pois os Estados-Membros que registam taxas de emprego mais elevadas para os trabalhadores mais velhos são também os que têm de longe um melhor desempenho quanto à introdução dos jovens no mercado de trabalho;
51. Recorda que a legislação da União Europeia relativa às políticas de envelhecimento deve ser eficazmente aplicada, de forma a combater e prevenir a discriminação em razão da idade;

⁽¹⁾ Documento de trabalho dos serviços da Comissão «Anexos ao relatório conjunto sobre a aplicação da Diretiva relativa à igualdade racial (2000/43/CE) e da Diretiva relativa à igualdade no emprego (2000/78/CE)» (SWD(2014)0005).

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

52. Regista que, em virtude das políticas aplicadas, as pessoas entre os 55 e os 64 anos de idade representam uma proporção acrescida dos trabalhadores nos Estados-Membros da União Europeia; lamenta, contudo, que a taxa de emprego deste grupo etário tenha aumentado muito lentamente e permaneça abaixo dos 50 % na UE 28; sublinha, por conseguinte, que a digitalização tem um impacto importante no mercado de trabalho, criando novas oportunidades de emprego e condições de trabalho mais flexíveis, como o trabalho em casa ou o teletrabalho, que podem constituir um instrumento eficaz para lutar contra a exclusão das pessoas com mais de 50 anos e das pessoas de meia-idade não qualificadas; salienta, neste contexto, que a melhoria contínua das competências digitais, oferecendo aos trabalhadores possibilidades de formação profissional, de formação contínua e de reconversão profissional ao longo das suas carreiras profissionais, é uma condição prévia para beneficiar da digitalização; considera também que as oportunidades para a futura criação de emprego no mercado digital exigem um redobrar de esforços por parte dos Estados-Membros para responder aos desfasamentos de competências, em especial no caso das pessoas com mais de 50 anos de idade;

53. Salienta que as medidas de combate à discriminação em razão da idade, por princípio, têm de evitar distinguir entre as crianças e os idosos e que qualquer forma de discriminação injustificada em razão da idade deve ser tratada adequadamente;

54. Observa que as condições dos trabalhadores mais velhos, em particular, são mais precárias e convida a Comissão a, em cooperação com os Estados-Membros, analisar o problema crescente do desemprego entre as pessoas com mais de 50 anos de idade e a criar instrumentos eficazes, como ações de formação profissional e incentivos ou subsídios para os empregadores, a fim de reintegrar os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho e protegê-los contra o despedimento sem justa causa;

55. Salienta a necessidade de melhorar as competências digitais entre a população ativa, e realça que a digitalização contribuirá para a inclusão social e ajudará as pessoas mais velhas e aos trabalhadores com deficiência a permanecerem mais tempo no mercado de trabalho, permitindo-lhes beneficiar das oportunidades oferecidas pela inteligência artificial; considera que é importante definir a influência do mercado digital no emprego de uma forma sustentável e socialmente justa; salienta que muitos empregadores não contratam trabalhadores mais velhos devido a estereótipos quanto à falta ou à desatualização das suas competências; solicita, por conseguinte, que a aprendizagem ao longo da vida e a educação de adultos para os trabalhadores de todos os grupos etários sejam incluídas na reflexão sobre a futura Estratégia Europeia para as Competências anunciada pela Comissão;

56. Recorda que os recursos humanos constituem o recurso mais importante da UE e dos Estados-Membros; É de opinião que as competências digitais são essenciais para os trabalhadores mais velhos, com mais de 55 anos, a fim de os defender da exclusão do mercado de trabalho e ajudá-los a conseguir um novo emprego; convida a Comissão e os Estados-Membros, em colaboração com os parceiros sociais, a desenvolverem estratégias para as competências, que associem o ensino e o trabalho e, por conseguinte, a investirem e promoverem a aprendizagem ao longo da vida e a preverem regimes de formação acessíveis, pouco dispendiosos e abrangentes, bem como medidas de reconversão profissional para o desenvolvimento das competências digitais e sociais, incluindo a adaptação ao ambiente virtual (realidade aumentada), que permitam a uma população mais envelhecida adaptar-se melhor à procura crescente de competências digitais em muitos setores diferentes; salienta, por conseguinte, que os trabalhadores mais velhos, com mais de 55 anos de idade, em especial as mulheres, devem ter um acesso contínuo às formações nas TIC; encoraja também os Estados-Membros e a Comissão a pôr em prática estratégias com vista a reduzir a fratura digital e a favorecer a igualdade de acesso às novas tecnologias da informação e comunicação;

57. Congratula-se com o programa de trabalho dos parceiros sociais europeus para o período 2015-2017, que põe a tónica no envelhecimento ativo; convida os parceiros sociais a examinar cuidadosamente as questões relacionadas com a discriminação em razão da idade, a educação de adultos, a saúde e segurança no trabalho, bem como a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, com vista a estabelecer um quadro europeu que apoie a empregabilidade e a saúde de todos os trabalhadores;

58. Salienta que são necessárias estatísticas fiáveis sobre a situação dos idosos e a evolução demográfica, por forma a desenvolver estratégias mais direcionadas e eficazes para o envelhecimento ativo; convida a Comissão a assegurar a recolha completa de dados de alta qualidade sobre o estatuto social, a saúde, os direitos e o nível de vida dos idosos;

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

59. Salienta que a promoção de ambientes amigos das pessoas idosas é um instrumento essencial para apoiar os trabalhadores e os candidatos a emprego mais velhos e para promover sociedades inclusivas, com igualdade de oportunidades para todos; congratula-se, neste contexto, com o projeto da Comissão, gerido em conjunto com a OMS, que visa adaptar ao contexto europeu o Guia Global das Cidades Amigas das Pessoas Idosas, elaborado pela OMS;

60. Congratula-se com a campanha «Locais de trabalho saudáveis para todas as idades», promovida pela EU-OSHA; sublinha a importância de estabelecer legislação eficaz sobre saúde e segurança no trabalho e incentivos para que as empresas adotem métodos preventivos; solicita que esta campanha procure atingir um forte impacto junto das empresas de todas as dimensões;

61. Convida os Estados-Membros a reforçar os sistemas públicos de pensões, de modo a garantir um rendimento digno na reforma;

62. Congratula-se com a iniciativa da Comissão quanto à conciliação entre a vida profissional e a vida particular; sublinha que a conciliação entre vida profissional e a vida particular é também um desafio para os trabalhadores mais velhos, dado que 18 % dos homens e 22 % das mulheres entre os 55 e os 64 anos de idade cuidam de familiares dependentes, enquanto mais de metade dos avós cuidam de forma regular dos netos; recomenda que a futura iniciativa quanto à conciliação entre a vida profissional e a vida particular inclua plenamente medidas com vista a apoiar os cuidadores informais e os avós em idade de trabalhar, bem como os pais jovens;

63. Apela aos Estados-Membros para que promovam serviços públicos, gratuitos e de qualidade, que garantam a devida e necessária assistência e cuidados a crianças, doentes e idosos;

Orientação sexual

64. Observa que os tribunais nacionais e o TJUE julgaram apenas um número limitado de processos de discriminação com base na orientação sexual;

65. Recorda que, embora o número de Estados-Membros que alargaram a proibição da discriminação com base na orientação sexual a todos os domínios abrangidos pela Diretiva relativa à igualdade racial tenha aumentado de 10, em 2010, para 13, em 2014, a proteção contra a discriminação com base na orientação sexual e na identidade de género continua a ser limitada ⁽¹⁾;

66. Recorda que o âmbito da proteção contra a discriminação das pessoas trans, em especial nos domínios do emprego, da educação e dos cuidados de saúde, continua a não estar bem definido em muitos Estados-Membros; solicita a adoção de medidas destinadas a aplicar eficazmente a legislação nacional que transpõe a Diretiva relativa à igualdade entre homens e mulheres; salienta que tais medidas poderiam melhorar as definições jurídicas, de modo a assegurar que a proteção inclua todas as pessoas transgénero e não apenas as pessoas trans que estão a mudar, ou tenham mudado, de género ⁽²⁾;

67. Manifesta preocupação com a falta de conhecimento sobre os direitos no domínio da discriminação e sobre a existência de organismos e organizações que prestam apoio às vítimas de discriminação, verificando-se taxas mais elevadas de conhecimento entre as pessoas LGBTI; considera que as autoridades nacionais, regionais e locais, juntamente com todas as organizações das partes interessadas relevantes, devem intensificar substancialmente as atividades de sensibilização, tanto junto das vítimas, como junto dos empregadores, bem como junto de outros grupos; salienta que as organizações nacionais das pessoas LGBTI são parceiros fundamentais para desenvolver estes esforços;

⁽¹⁾ Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2015), «Proteção contra a discriminação com base na orientação sexual, na identidade de género e nas características sexuais na União Europeia: análise jurídica comparativa».

⁽²⁾ Ibid.

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

68. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que garantam o reconhecimento mútuo do estatuto de parceria, dos regimes matrimoniais e dos direitos parentais; convida a Comissão e os Estados-Membros a ter em conta a discriminação específica que as pessoas intersexuais enfrentam no emprego e a rever as leis e as práticas, com vista a prevenir a discriminação das pessoas intersexuais;

Aspetos horizontais e recomendações

69. Expressa preocupação com a falta de clareza e segurança jurídicas em relação à discriminação múltipla, muitas vezes devido à existência de disposições e normas diferentes e fragmentadas entre os Estados-Membros; regista o trabalho importante realizado pela Equinet para desenvolver normas comuns e considera que este trabalho deve ser apoiado de uma forma adequada;

70. Lamenta que a Diretiva 2000/78/CE não inclua qualquer disposição específica sobre os casos de discriminação múltipla, ainda que, pelo menos, refira que, muitas vezes, as mulheres são vítimas desta discriminação, observando, além disso, que a conjugação de duas ou mais formas de discriminação pode colocar problemas resultantes das diferenças existentes quanto ao nível de proteção garantida em relação às diferentes formas; convida os Estados-Membros e a Comissão a combater todas as formas de discriminação múltipla e a garantir a aplicação do princípio da não discriminação e da igualdade de tratamento no mercado de trabalho e no acesso ao emprego; recomenda que as autoridades nacionais, regionais e locais, as forças e serviços de segurança, incluindo os inspetores do trabalho, os organismos nacionais para a igualdade e as organizações da sociedade civil intensifiquem o acompanhamento da interseccionalidade entre o género e outros motivos nos casos de discriminação e nas práticas;

71. Salaria que a falta de dados, objetivos, comparáveis e desagregados em matéria de igualdade sobre os casos de discriminação e desigualdade torna mais difícil provar a existência de discriminação, em especial de discriminação indireta; recorda que o artigo 10.º da Diretiva 2000/78/CE permite uma flexibilização do ónus da prova e uma inversão deste, na presença de factos que permitam presumir a existência de uma discriminação direta ou indireta; insta a Comissão e os Estados-Membros a recolherem dados sobre a igualdade, no âmbito da diretiva, de forma sistemática e com a participação dos parceiros sociais, dos organismos nacionais de promoção da igualdade e dos tribunais nacionais;

72. Insta a Comissão e os Estados-Membros a elaborarem — nomeadamente no âmbito do processo de apresentação de relatórios a nível nacional e do relatório anual conjunto sobre proteção social e inclusão social — estatísticas harmonizadas e homogéneas tendentes a colmatar todas as lacunas existentes a nível da recolha de dados sobre a igualdade de género; convida a Comissão a empreender iniciativas para promover esta recolha de dados, através de uma recomendação aos Estados-Membros e encarregando o Eurostat de proceder a consultas, com o objetivo de integrar os dados desagregados relativos a todos os motivos de discriminação nos indicadores do Inquérito Social Europeu, de modo a lutar de forma concreta contra todas as discriminações relacionadas com o recrutamento e o mercado de trabalho;

73. Recomenda que os Estados-Membros, ao recolher dados estatísticos sobre o emprego, incluam perguntas facultativas num inquérito ao emprego, por forma a descobrir eventuais discriminações em razão do sexo, da raça ou origem étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade e da orientação sexual;

74. Salaria que o processo legislativo a todos os níveis deve ter em conta a sobrecarga administrativa para as microempresas e as PME e que as medidas propostas devem ser sujeitas a uma avaliação da proporcionalidade;

75. Refere o papel importante dos organismos nacionais de promoção da igualdade na aplicação da Diretiva relativa à igualdade no emprego, contribuindo para a informação e a recolha de dados, cooperando com os parceiros sociais e outras partes interessadas, lutando contra a não declaração de incidentes e desempenhando um papel importante na simplificação e facilitação da formalização das queixas por parte das vítimas de discriminação; solicita o reforço do papel, a garantia da imparcialidade, o desenvolvimento das atividades e o reforço das capacidades dos organismos nacionais de promoção da igualdade, designadamente através da disponibilização de financiamento adequado;

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

76. Exorta os Estados-Membros a mostrarem mais empenho na aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres nas políticas de emprego; apela à utilização ativa da orçamentação sensível ao género, nomeadamente através da promoção de intercâmbios de boas práticas pela Comissão, bem como à adoção de medidas suscetíveis de incentivar o emprego das mulheres numa base justa, excluindo modalidades de emprego inseguras, com um equilíbrio saudável entre vida profissional e vida privada e aprendizagem ao longo da vida, bem como medidas suscetíveis de reduzir as disparidades em termos salariais e de pensões, e, de um modo geral, melhorar a situação das mulheres no mercado de trabalho;
77. Apela aos Estados-Membros para que desenvolvam, como medidas indispensáveis para o incremento da igualdade de tratamento, classificações de atividades profissionais e sistemas de avaliação neutros do ponto de vista do género;
78. Salienta que as políticas para a igualdade de tratamento devem ter por objetivo lutar contra os estereótipos tanto quanto às profissões e aos papéis masculinos como femininos;
79. Salienta que os parceiros sociais têm um papel fundamental a desempenhar quanto a informar e sensibilizar tanto os trabalhadores como os empregadores no que diz respeito à luta contra as discriminações;
80. Considera que é necessário pôr uma tónica mais forte no equilíbrio entre os direitos concorrentes, como a liberdade de religião e crença e a liberdade de expressão, nos casos de assédio por estes motivos;
81. Apela aos Estados-Membros para que desenvolvam e reforcem os organismos nacionais de fiscalização laboral, com as condições e os meios financeiros e humanos que possibilitem uma eficaz presença no terreno, dando combate à precariedade laboral, ao trabalho não regulamentado e à discriminação laboral e salarial, nomeadamente numa perspetiva de igualdade entre homens e mulheres;
82. Convida a Comissão e os Estados-Membros a promover a conciliação do trabalho e da vida particular através de medidas concretas, como de novas propostas relativas à licença de maternidade, para garantir o direito das mulheres ao regresso ao trabalho após a gravidez e a licença de maternidade e a licença parental, garantir o seu direito a uma proteção eficaz da saúde e da segurança no local de trabalho, salvaguardar os seus direitos às prestações de maternidade e tomar medidas para impedir o despedimento sem justa causa de trabalhadoras durante a gravidez, etc., bem como a diretiva relativa à licença para cuidadores e um reforço da legislação relativa à licença de paternidade;
83. Observa que o acesso à justiça é limitado em muitos dos casos de discriminação; chama a atenção para a importância do acesso à informação para as vítimas de discriminação; considera necessário que os Estados-Membros tomem as medidas adequadas para assegurar que possa ser obtido e seja prestada assistência e aconselhamento jurídico razoável, disponível e acessível às vítimas em todas as fases do processo jurídico, incluindo aconselhamento confidencial e presencial, bem como apoio emocional, pessoal e moral, por organismos de promoção da igualdade ou intermediários adequados; convida, além disso, os Estados-Membros a combater o assédio e a violência no local de trabalho, que constituem uma violação da dignidade da pessoa e/ou criam um ambiente de trabalho ofensivo;
84. Considera que é necessário melhorar os mecanismos de reclamação a nível nacional, reforçando os organismos nacionais de promoção da igualdade, de modo a aumentar o acesso aos mecanismos judiciais e não judiciais, e aumentando a confiança nas autoridades, prestando apoio jurídico, facultando aconselhamento e apoio jurídico e simplificando os procedimentos jurídicos, muitas vezes morosos e complexos; incentiva os Estados-Membros a criar plataformas que possam receber queixas e prestar apoio gratuito à ação judicial nos casos de discriminação e assédio no local de trabalho;
85. Solicita — no que diz respeito aos casos de discriminação e/ou assédio moral e/ou assédio persistente no local de trabalho — a adoção de regras para proteger os denunciantes e a sua privacidade;
86. Recorda que intentar processos em tribunal, assim como assegurar uma representação adequada, continua a ser problemático em alguns casos, e insta os Estados-Membros a encontrarem formas de ajudar as vítimas a este respeito, por exemplo, através de isenções e reduções de custas, de apoio e assistência jurídica por ONG especializadas, e garantindo vias de recurso judicial e representação adequada; sublinha a importância do estatuto jurídico das ONG com um interesse legítimo no âmbito dos procedimentos administrativos e/ou judiciais relevantes;

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

87. Congratula-se com o facto de as sanções previstas na legislação de combate à discriminação dos Estados-Membros estarem, em geral, em conformidade com a Diretiva relativa à igualdade no emprego; salienta ainda o papel importante dos organismos públicos especializados na luta contra a discriminação na resolução de problemas relacionados com sanções e vias de recurso; manifesta preocupação, contudo, com o facto de, em termos do nível e do montante da indemnização atribuída, os tribunais nacionais terem tendência para aplicar as sanções menos graves previstas na lei⁽¹⁾; realça a necessidade de a Comissão acompanhar de perto as normas aplicáveis às sanções e recursos nos Estados-Membros, impedindo que, como o Tribunal de Justiça Europeu refere, a lei nacional imponha sanções puramente simbólicas ou contemple unicamente a repreensão em casos de discriminação;

88. Expressa preocupação com a escassa participação da comunidade cigana no mercado de trabalho; insiste na necessidade de reforçar o papel das ONG especializadas nesta minoria étnica, com vista a fomentar a sua participação no mercado de trabalho; assinala também a importância das ONG quanto a informar os ciganos sobre os seus direitos ou para facilitar a apresentação de denúncias em caso de discriminação, melhorando, em última análise, a recolha de dados;

89. Convida os Estados-Membros a utilizar a faculdade, prevista pela diretiva, de introduzir medidas positivas para os grupos que sofrem de uma discriminação grave e estrutural, como os ciganos;

90. Saúda o facto de a maioria esmagadora dos Estados-Membros ter ponderado tomar medidas de ação positiva no âmbito de aplicação da diretiva;

91. Salienta a necessidade de difundir as decisões relevantes do TJUE e de proceder ao intercâmbio das decisões proferidas pelos tribunais nacionais em consonância com a jurisprudência do TJUE e do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, relacionadas com as disposições da Diretiva relativa à igualdade no emprego;

92. Salienta a importância de garantir apoio para permitir aos cuidadores informais conciliar o trabalho e estes cuidados (por exemplo, horários de trabalho flexíveis, cuidadores temporários), por forma a que estes cuidadores (na sua maioria mulheres) possam prestar os cuidados e dar um enorme contributo às suas famílias e à sociedade, mas não sejam penalizados por este contributo, nem no presente nem no futuro,

93. Considera que é necessário dar formação adequada aos funcionários das autoridades nacionais, regionais e locais, das forças de segurança e das inspeções do trabalho; considera que a formação de todos os intervenientes relevantes, como os juizes, os procuradores, os funcionários judiciais, os advogados e investigadores, o pessoal prisional e das forças policiais, sobre a legislação e a jurisprudência em matéria de não discriminação no emprego se reveste de importância fundamental, juntamente com uma formação sobre compreensão cultural e os preconceitos inconscientes;

94. Considera que é necessário que a Comissão faculte às empresas privadas, incluindo as PME e as microempresas, modelos para a igualdade e quadros de diversidade, que possam ser reproduzidos e adaptados posteriormente, de acordo com as suas necessidades; convida as empresas a ir mais longe do que as promessas quanto a respeitar a igualdade e a diversidade, apresentando, por exemplo, um relatório anual sobre as suas iniciativas nesta matéria, com a ajuda dos organismos para promoção da igualdade, se assim o entenderem;

95. Convida os empregadores a criar ambientes de trabalho não discriminatórios para os seus trabalhadores, respeitando e aplicando as atuais diretivas relativas à luta contra discriminação, baseadas no princípio da igualdade de tratamento, independentemente do sexo, da raça ou origem étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade ou da orientação sexual; convida a Comissão a acompanhar a execução das medidas correspondentes;

96. Recorda o papel importante que os parceiros sociais, as ONG e a sociedade civil desempenham na oferta de assistência às vítimas, e sublinha que, frequentemente, é mais fácil para as pessoas vítimas de discriminação recorrerem a estes agentes do que a outros intervenientes; solicita, por conseguinte, que seja prestado apoio às organizações da sociedade civil ativas neste domínio;

⁽¹⁾ EPRS, op. cit.

Quinta-feira, 15 de setembro de 2016

97. Apela a uma educação cívica e sobre os direitos humanos que fomente a sensibilização e a aceitação da diversidade e vise criar um ambiente inclusivo, encorajando a redefinição de normas e a eliminação de rótulos ofensivos;
98. Insta a Comissão e os Estados-Membros a apoiarem o ensino da educação cívica e dos direitos humanos nas escolas primárias e secundárias;
99. Considera que é necessário que a Comissão adote um quadro europeu para as estratégias nacionais com vista a lutar contra o antisemitismo, a islamofobia e outras formas de racismo;
100. Insta os Estados-Membros a criarem regimes adequados que permitam a reinserção no mercado de trabalho dos detidos após o cumprimento da respetiva pena;
101. Insta a Comissão e os Estados-Membros a facilitarem o acesso ao financiamento por parte dos intervenientes relevantes, incluindo as organizações da sociedade civil e os organismos para promoção da igualdade, para a realização de campanhas de informação e de educação sobre a discriminação no emprego; insta o setor privado a desempenhar o seu papel na criação de um ambiente de trabalho sem discriminação;
102. Insta os Estados-Membros a tentarem lançar um intercâmbio de boas práticas para ajudar a combater a discriminação no local de trabalho;
103. Convida as organizações dos parceiros sociais a desenvolver a sua consciência interna da desigualdade no emprego e a apresentar propostas para responder aos problemas a nível de organização/empresa, negociação coletiva setorial, formação e campanhas direcionadas aos membros e aos trabalhadores;
104. Convida os Estados-Membros e a Comissão a envolver os parceiros sociais (sindicatos e empregadores) e a sociedade civil, incluindo os organismos para a promoção da igualdade, na aplicação efetiva da igualdade no emprego e na atividade profissional, com vista a favorecer a igualdade de tratamento; convida igualmente os Estados-Membros a melhorar o diálogo social e o intercâmbio de experiências e de boas práticas;

o

o o

105. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.
-