

**Terça-feira, 18 de Novembro de 2008**

1. Solicita à Comissão que apresente ao Parlamento até 31 de Dezembro de 2009, com base no artigo 141.º do Tratado CE, uma proposta legislativa sobre a revisão da legislação em vigor relativa à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres <sup>(1)</sup>, na sequência das recomendações pormenorizadas apresentadas em anexo;
2. Confirma que estas recomendações respeitam o princípio da subsidiariedade e os direitos fundamentais dos cidadãos;
3. Considera que a proposta solicitada não terá quaisquer implicações financeiras;
4. Está convicto da necessidade de uma melhor e mais precoce aplicação das disposições da Directiva 2006/54/CE, disposições essas respeitantes aos organismos responsáveis pela promoção da igualdade e ao diálogo social, e destinadas a superar as diferenças salariais, garantindo que os Estados-Membros, os parceiros sociais e os organismos de paridade apliquem medidas como as estabelecidas no «Quadro de Acção dos parceiros sociais europeus para a igualdade entre homens e mulheres», de 1 de Março de 2005, acima citado, prevendo a difusão de informações e directrizes sobre meios práticos (em particular para as PME) de superar as diferenças salariais, inclusive nos contratos colectivos nacionais ou sectoriais,
5. Sublinha a importância da negociação e da contratação colectiva no combate à discriminação das mulheres, nomeadamente em matéria de acesso ao emprego, salários, condições de trabalho, progressão na carreira e formação profissional;
6. Exorta as Instituições europeias a organizarem um Dia Europeu da Igualdade de Remuneração — o dia em que as mulheres na Europa receberem (em média) o salário que os homens recebem (em média) num ano —, o que deve contribuir para sensibilizar para as disparidades salariais existentes e incentivar todas as partes interessadas a tomarem iniciativas complementares para eliminar essas disparidades;
7. Solicita aos sindicatos e às entidades patronais que desenvolvam instrumentos comuns de avaliação objectiva do trabalho, a fim de reduzir o fosso salarial entre homens e mulheres;
8. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução e as recomendações pormenorizadas que a acompanham à Comissão, ao Conselho e aos governos e parlamentos dos Estados-Membros.

<sup>(1)</sup> A Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos (JO L 45 de 19.2.1975, p. 19) foi incorporada na Directiva 2006/54/CE. Nos termos da Directiva 2006/54/CE, a Directiva 75/117/CEE será revogada com efeitos a partir de 15 de Agosto de 2009, data que também é o prazo-limite para a transposição desta directiva.

---

**ANEXO****RECOMENDAÇÕES PORMENORIZADAS SOBRE O CONTEÚDO DA PROPOSTA SOLICITADA****Recomendação 1: DEFINIÇÕES**

A Directiva 2006/54/CE contém uma definição de igualdade de remuneração que transcreve as disposições da Directiva 75/117/CEE. Para dispor de categorias mais precisas que sirvam de ferramenta para abordar as disparidades salariais entre homens e mulheres, é importante definir de forma mais detalhada os vários conceitos, tais como:

- disparidade salarial entre homens e mulheres, cuja definição não se deve limitar a diferenças de remuneração horárias líquidas;
- discriminação salarial directa;
- discriminação salarial indirecta;

Terça-feira, 18 de Novembro de 2008

- «remuneração», cuja definição deve cobrir quaisquer salários e ordenados líquidos, assim como direitos pecuniários e benefícios em espécie relacionados com o trabalho;
- disparidade nas pensões — em diferentes pilares dos regimes de pensões, ou seja, nos regimes financiados por repartição, nos regimes profissionais (como prolongamento da disparidade salarial após a reforma).

## **Recomendação 2: ANÁLISE DA SITUAÇÃO E TRANSPARÊNCIA DOS RESULTADOS**

2.1. A falta de informação e sensibilização de empregadores e trabalhadores sobre as disparidades salariais existentes ou possíveis na sua empresa fragiliza a aplicação do princípio consagrado no Tratado e na legislação em vigor.

2.2. Reconhecendo a falta de dados estatísticos rigorosos e os baixos índices de remuneração em vigor para as mulheres, especialmente nas profissões tradicionalmente dominadas por mulheres, os Estados-Membros deveriam ter plenamente em conta a disparidade salarial nas suas políticas sociais e tratá-la como um problema grave.

2.3. É por isso essencial que a realização periódica de auditorias aos salários e a publicação dos seus resultados sejam obrigatórias nas empresas (por exemplo, nas empresas com 20 trabalhadores ou mais). Esta obrigação deve aplicar-se igualmente às informações sobre os complementos remuneratórios ao salário.

2.4. Os empregadores deveriam facultar os resultados aos trabalhadores e aos seus representantes sob a forma de estatísticas salariais, discriminadas por género. Estes dados deveriam ser compilados a nível sectorial e nacional em cada Estado-Membro.

2.5. Os Estados-Membros e a Comissão deveriam melhorar as estatísticas e adicionar dados comparáveis sobre as disparidades de remuneração em função do género no trabalho a tempo parcial e nas pensões de reforma.

2.6. Tais estatísticas deverão ser coerentes, comparáveis e completas, a fim de suprimir os elementos discriminatórios das remunerações, articulados com a organização e a classificação das funções.

## **Recomendação 3: AVALIAÇÃO DO TRABALHO E CLASSIFICAÇÃO DAS FUNÇÕES**

3.1. O conceito de valor do trabalho deve basear-se nas competências interpessoais ou na responsabilidade, valorizando a qualidade do trabalho, com o objectivo de assegurar a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, e não deve ser caracterizado por uma abordagem estereotipada do género desfavorável às mulheres, que privilegie, coloque a ênfase, por exemplo, o esforço físico, em detrimento das competências interpessoais ou da responsabilidade. Por conseguinte, as mulheres devem beneficiar de informações, acompanhamento e/ou formação em matéria de negociação salarial, classificação das funções e escalões de remuneração. Convém solicitar aos sectores de actividade e às empresas que verifiquem se os seus sistemas de classificação das funções têm em conta a dimensão obrigatória do género, e que introduzam as correcções necessárias.

3.2. A iniciativa da Comissão deveria convidar os Estados-Membros a introduzirem a classificação das funções em conformidade com o princípio da igualdade entre mulheres e homens, de forma a permitir a empregadores e trabalhadores identificar uma possível discriminação salarial baseada numa definição de tabela salarial tendenciosa. Continua a ser importante respeitar as legislações e tradições nacionais no que se refere ao sistema de relações laborais. Tais elementos de avaliação e de classificação do trabalho deveriam ainda ser transparentes e disponibilizados a todas as partes interessadas, às inspecções do trabalho e aos organismos especializados no domínio da igualdade de tratamento.

Terça-feira, 18 de Novembro de 2008

3.3. Os Estados-Membros deveriam efectuar uma avaliação circunstanciada, predominantemente votada às profissões dominadas por mulheres.

3.4. Uma avaliação profissional neutra do ponto de vista do género deve basear-se em novos sistemas de classificação, de enquadramento do pessoal e de organização do trabalho, na experiência profissional e na produtividade, avaliados principalmente em termos qualitativos, que sirvam de dados e grelhas para fixar as remunerações, tendo devidamente em conta o princípio de comparabilidade.

#### **Recomendação 4: ORGANISMOS COMPETENTES EM MATÉRIA DE IGUALDADE**

Os organismos encarregados da promoção e controlo da igualdade de oportunidades deveriam desempenhar um papel de maior relevo na redução da disparidade salarial entre homens e mulheres. Estes organismos deveriam ter poderes para controlar, elaborar relatórios e, sempre que possível, aplicar de forma mais eficaz e independente a legislação sobre a igualdade entre homens e mulheres. É necessário rever o artigo 20º da Directiva 2006/54/CE, a fim de reforçar as competências destes organismos, permitindo-lhes:

- prestar apoio e conselhos às vítimas de discriminação salarial;
- apresentar estudos independentes sobre as disparidades salariais;
- publicar relatórios independentes e elaborar recomendações sobre qualquer questão referente a discriminações salariais (directas e indirectas);
- dispor das competências jurídicas para intentar acções judiciais junto de um tribunal em casos de discriminação salarial;
- dispensar uma formação específica destinada aos parceiros sociais, mas também a advogados, magistrados e provedores de justiça, com base num conjunto de instrumentos analíticos e de acções específicas, útil quer no momento da assinatura do contrato, quer da verificação da aplicação da legislação e das políticas relativas às diferenças salariais.

#### **Recomendação 5: DIÁLOGO SOCIAL**

É necessário proceder a um minucioso exame suplementar das convenções colectivas e das tabelas salariais aplicáveis, e estabelecer regimes de classificação das funções, principalmente no que se refere ao tratamento dos trabalhadores com contratos de trabalho a tempo parcial e dos trabalhadores com outros contratos de trabalho atípicos ou pagamentos suplementares/bonificações, incluindo os pagamentos em espécie (concedidas com maior frequência aos homens do que às mulheres). Esse exame deveria abarcar não só as condições de trabalho primárias, mas também as condições secundárias e os regimes profissionais de segurança social (regulamentações relativas às licenças e às pensões, veículos de serviço, assistência às crianças, horários de trabalho flexíveis, etc.). Os Estados-Membros — respeitando embora a legislação nacional e as convenções colectivas ou as práticas nacionais — deveriam incentivar os parceiros sociais a introduzir classificações das funções neutras do ponto de vista do género, que permitam aos empregadores e aos trabalhadores identificar possíveis discriminações salariais baseadas numa definição de tabela salarial tendenciosa.

#### **Recomendação 6: PREVENÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO**

Devem aditar-se ao artigo 26º da Directiva 2006/54/CE, relativo à prevenção da discriminação, disposições específicas em matéria de discriminação salarial, a fim de que os Estados-Membros, com a participação dos parceiros sociais e dos organismos de paridade, adoptem:

- acções específicas em matéria de formação e de classificação dos perfis profissionais destinadas ao sistema escolar e à formação profissional, e a fim de evitar e eliminar as discriminações ao nível da formação, da classificação e da avaliação económica das competências;

Terça-feira, 18 de Novembro de 2008

- acções específicas para conciliar a actividade profissional e a vida familiar e pessoal, que abrangem a assistência às crianças e outros serviços de assistência, a flexibilidade da organização do trabalho e do horário de trabalho, bem como as licenças de maternidade, de paternidade, parentais e familiares, prevendo em particular a licença de paternidade e a sua protecção, e as licenças parentais com cobertura económica para ambos os progenitores,
- acções concretas e afirmativas (nos termos do n.º 4 do artigo 141º do Tratado CE) para superar a diferença salarial e a segregação dos géneros, a realizar pelos parceiros sociais e pelos organismos de paridade a vários níveis, tanto contratuais como sectoriais, tais como a promoção de acordos salariais para combater a discriminação salarial em função do género, de inquéritos sobre a igualdade de remuneração, do estabelecimento de objectivos qualitativos e quantitativos e de sistemas de referência, e do intercâmbio das melhores práticas,
- uma cláusula nos contratos públicos que imponha o respeito da paridade de género e salarial;

### **Recomendação 7: DIMENSÃO DO GÉNERO**

A integração da dimensão do género deve ser reforçada mediante a inclusão, no artigo 29º da Directiva 2006/54/CE, de indicações precisas destinadas aos Estados-Membros relativamente ao princípio da igualdade de tratamento em termos de remuneração e tendo em vista a supressão das disparidades salariais entre homens e mulheres. A Comissão deve procurar apoiar os Estados-Membros e as partes envolvidas no âmbito de acções concretas destinadas a reduzir as disparidades de remuneração entre homens e mulheres, mediante:

- a elaboração de modelos de relatórios para a avaliação das disparidades salariais entre homens e mulheres,
- a criação de uma base de dados sobre as alterações nos sistemas de classificação e de enquadramento dos trabalhadores,
- a recolha e a difusão dos resultados das experiências em matéria de reformas da organização do trabalho,
- a definição de orientações específicas sobre o controlo das disparidades salariais no quadro de acordos colectivos, bem como a disponibilização destes dados num sítio Internet traduzido em várias línguas e acessível ao público,
- a difusão de informações e directrizes sobre meios práticos (em particular para as PME) sobre como superar as diferenças salariais, inclusive nos contratos colectivos nacionais ou de sector,

### **Recomendação 8: SANÇÕES**

8.1. A legislação neste domínio é, por diversas razões, manifestamente menos eficiente e, tendo em conta que o problema não pode ser resolvido apenas por via de legislação, a Comissão e os Estados-Membros deveriam reforçar a legislação em vigor, dotando-a de sanções adequadas.

8.2. É importante que os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para assegurar que as infracções ao princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor estejam sujeitas a sanções adequadas, em conformidade com as disposições legais em vigor.

8.3. Recorde-se que, ao abrigo da Directiva 2006/54/CE, os Estados-Membros já estão obrigados a prever uma indemnização ou reparação (artigo 18º) e sanções «efectivas, proporcionadas e dissuasivas» (artigo 25º). Contudo, estas disposições não são suficientes para evitar infracções ao princípio da igualdade de remuneração. Por este motivo, propõe-se a realização de um estudo sobre a viabilidade, a eficácia e o impacto da aplicação de eventuais sanções, tais como:

- indemnizações ou reparações, que não deverão ser limitadas pela fixação prévia de um limite máximo;
- sanções que incluam o pagamento de uma indemnização às vítimas;

**Terça-feira, 18 de Novembro de 2008**

- pagamento de coimas administrativas exigidas pelas inspecções do trabalho ou pelos organismos competentes em matéria de igualdade de tratamento, por exemplo, em caso de falta de notificação ou da comunicação obrigatória, ou de impossibilidade de acesso a análises e avaliações estatísticas salariais discriminadas por género (em conformidade com a recomendação 2);
- perda do direito a prestações públicas e subsídios (incluindo fundos comunitários geridos pelos Estados-Membros) e de participar em processos de celebração de contratos públicos, como já se encontra previsto nas Directivas 2004/17/CE <sup>(1)</sup> e 2004/18/CE <sup>(2)</sup> relativas ao processo de adjudicação de contratos públicos.
- identificação dos infractores, que deverá ser tornada pública.

**Recomendação 9: SIMPLIFICAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO E DA POLÍTICA DA UE**

9.1. Uma área de intervenção urgente diz respeito ao facto de, aparentemente, uma penalização salarial poder estar associada ao trabalho a tempo parcial. Isso requer uma avaliação e eventual revisão da Directiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES <sup>(3)</sup> — Anexo: Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, que prevê o tratamento igualitário entre trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial, bem como medidas mais objectivas e eficazes nas convenções colectivas.

9.2. Deveria ser urgentemente introduzido um objectivo concreto de redução das disparidades salariais nas directrizes para o emprego, nomeadamente no que diz respeito à formação profissional e ao reconhecimento das qualificações e das habilitações das mulheres.

<sup>(1)</sup> JO L 134 de 30.4.2004, p. 1.

<sup>(2)</sup> JO L 134 de 30.4.2004, p. 114.

<sup>(3)</sup> JO L 14 de 20.1.1998, p. 9.

---

**Produção sustentável de electricidade a partir de combustíveis fósseis**

P6\_TA(2008)0545

**Resolução do Parlamento Europeu, de 18 de Novembro de 2008, sobre o apoio à demonstração a breve prazo da produção sustentável de electricidade a partir de combustíveis fósseis (2008/2140(INI))**

(2010/C 16 E/05)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, de 23 de Janeiro de 2008, intitulada «Apoiar a demonstração a breve prazo da produção sustentável de electricidade a partir de combustíveis fósseis» (COM(2008)0013), e o documento de trabalho dos serviços da Comissão — documento de acompanhamento sobre a avaliação de impacto (SEC(2008)0047),
- Tendo em conta a proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 2003/87/CE a fim de melhorar e alargar o regime de comércio de licenças de emissão de gases com efeito de estufa da Comunidade (COM(2008)0016), e o documento de trabalho dos serviços da Comissão — documento de acompanhamento sobre a avaliação de impacto (SEC(2008)0052),
- Tendo em conta a proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à armazenagem geológica de dióxido de carbono e que altera as Directivas 85/337/CEE e 96/61/CE do Conselho, as Directivas 2000/60/CE, 2001/80/CE, 2004/35/CE e 2006/12/CE e o Regulamento (CE) n.º 1013/2006 (COM(2008)0018), e o documento de trabalho dos serviços da Comissão — documento de acompanhamento sobre a avaliação de impacto, que a acompanha (SEC(2008)0054),