

51997IP0143

Resolução sobre a Comunicação da Comissão intitulada: "Código de conduta relativo à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor" (COM(96)0336 C4-0460/96)

*Jornal Oficial n.º C 200
de 30/06/1997 p. 0193*

A4-0143/97

Resolução sobre a Comunicação da Comissão intitulada: «Código de conduta relativo à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor» (COM (96)0336 - C4-0460/96)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o artigo 119.º do Tratado CE que institui a Comunidade Europeia e o artigo 6.º do acordo sobre a política social celebrado entre os Estados-membros da Comunidade Europeia com excepção do Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte,

- Tendo em conta a Directiva 75/117/CEE 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.)),

- Tendo em conta a Comunicação da Comissão (COM(96)0336 - C4-0460/96),

- Tendo em conta o memorando da Comissão sobre a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor (COM(94)0006),

- Tendo em conta a sua Resolução de 13 de Fevereiro de 1996 sobre o memorando relativo à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor ((JO C 65 de 4.3.1996, p. 43.)),

- Tendo em conta o relatório da Comissão dos Assuntos Sociais e do Emprego e o parecer da Comissão dos Direitos da Mulher (A4-0143/97),

A. Considerando que apesar da existência, desde 1975, da directiva relativa à igualdade de remuneração o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor continua a não ser plenamente respeitado, como o demonstra o desnível salarial entre homens e mulheres, desnível esse que se acentuou ainda mais durante a recessão,

B. Considerando que a persistência da desigualdade salarial demonstre que a legislação por si só não constitui sempre necessariamente um instrumento suficiente para resolver um problema ou estabelecer um princípio ou normas mínimas,

C. Considerando que o código de conduta apresentado pela Comissão constitui uma medida prática e concreta destinada a fazer face a algumas das insuficiências da legislação em matéria de igualdade de remuneração mediante a concessão, a todos os que participam na instituição de regimes salariais, de um apoio que lhes permita respeitar melhor o princípio da igualdade de remuneração,

D. Considerando que, se for levado em conta e aplicado pelos governos, pelas entidades patronais e pelos representantes dos trabalhadores, o código de conduta deveria contribuir para uma redução das desigualdades entre homens e mulheres,

E. Considerando que é pouco provável que o código elimine completamente as desigualdades em matéria de remuneração, na medida em que a existência destas desigualdades se deve à persistente segregação profissional, tanto horizontal como vertical, no mercado do trabalho, conforme o testemunha a representação excessiva de mulheres nos sectores mais mal remunerados; que se

afigura necessária uma acção mais radical para reestruturar o mercado do trabalho por forma a eliminar essa segregação,

F. Considerando que o facto de um elevado número de mulheres se encontrar bloqueado em contratos de trabalho «atípicos» em nada contribui para a redução das diferenças salariais entre homens e mulheres e que a situação destas melhoraria se das negociações sobre o trabalho atípico, actualmente em curso entre os parceiros sociais, resultasse um acordo ou instrumento jurídico de âmbito comunitário que melhorasse de forma substancial os direitos contratuais dos trabalhadores atípicos,

G. Considerando que, na maior parte dos casos, o aumento da prática de negociações colectivas descentralizadas agudizou a situação de desigualdade de remuneração, dado ser menos provável que, relativamente aos homens, as mulheres sejam contratadas por companhias ou sectores onde existem possibilidades de negociações salariais ligadas à produtividade,

1. Acolhe com agrado a apresentação de um código de conduta que em muitos pontos segue as recomendações feitas pelo Parlamento; está convencido de que este código pode contribuir de modo valioso para a criação de um sistema de classificação e avaliação de postos de trabalho isento de julgamentos sexistas e que poderia servir como instrumento para a eliminação da discriminação salarial, tais como gratificações não justificadas e prémios, que não correspondam às exigências e prestações laborais; congratula-se além disso com o facto de o código de conduta ser considerado um instrumento útil para os parceiros sociais e pelo facto de estes terem sido consultados ao longo de todo o processo;

2. Salaria que o código de conduta deveria aplicar-se a todos os trabalhadores (incluindo os aprendizes e os trabalhadores domiciliários), quer em regime de trabalho a tempo inteiro, a tempo parcial, eventual ou temporário, independentemente da sua antiguidade na empresa;

3. Está convicto de que uma campanha de sensibilização e informação dirigida nomeadamente aos parceiros sociais e aos seus representantes constitui um passo fundamental nos esforços destinados a reduzir as diferenças salariais actualmente existentes, muitas das quais têm origem em concepções sexistas erradas sobre o conteúdo e as funções inerentes a um posto de trabalho; recorda à Comissão e, em particular, aos parceiros sociais que, para ser eficaz, o código deve ser amplamente divulgado em todos os níveis das negociações salariais; salienta que é preciso desenvolver um esforço especial para divulgar a informação nas pequenas e médias empresas e nas categorias de empregos com predominância de mulheres, bem como nas áreas de emprego em que domina o trabalho a tempo parcial e atípico em vez do trabalho a tempo inteiro e permanente;

4. Exorta a Comissão a proporcionar informação, formação e orientação especificamente orientada para os parceiros sociais e seus representantes que participem nas decisões relativas à remuneração e aos benefícios pecuniários;

5. Concorde com a Comissão em que ao aplicar o código ao sector público, os governos podem desempenhar um papel importante, dando assim um exemplo de como aplicar o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor; constata, todavia, que as reduções das despesas públicas poderão ter um impacto negativo no valor atribuído a muitos empregos no domínio da saúde, da educação e da assistência às crianças/pessoas idosas, bem como restringir a disponibilidade de serviços de assistência acessíveis e de boa qualidade dos quais muitos homens e mulheres dependem;

6. Salaria que a avaliação dos empregos constitui o primeiro requisito para a aplicação do código, embora importe que os sistemas de avaliação dos empregos sejam concebidos cuidadosamente por forma a assegurar a detecção das discriminações e não a sua perpetuação; assinala que para evitar uma avaliação dos empregos baseada no sexo, os factores utilizados na comparação dos empregos devem reflectir o valor do trabalho, tanto masculino como feminino, e insiste na importância fundamental de se assegurar a consulta e a participação dos trabalhadores, em particular do sexo feminino, na elaboração e execução dos sistemas de avaliação dos empregos;

7. Exorta a Comissão a proceder a um estudo sobre regimes de avaliação de postos de trabalho «não baseados no sexo» e a elaborar orientações-modelo em matéria de avaliação de postos de trabalho que possam ser utilizadas como ponto de referência pelos parceiros sociais;

8. Entende que se deveriam envidar mais esforços no sentido de estabelecer uma distinção clara entre os componentes das remunerações que têm a sua origem na evolução da sociedade e aqueles que resultam principalmente de acordos salariais ao nível das empresas, nos quais os argumentos de discriminação com base no sexo são mais facilmente introduzidos;
9. Preocupa-se, em certa medida, com o facto de o código conter descrições demasiado gerais das exigências e requisitos dos postos de trabalho, o que permite aos negociadores salariais desviarem-se de uma descrição independente do sexo e, conseqüentemente, fixar salários não transparentes; considera que a transparência e o acesso à informação sobre estes elementos constituem ainda o instrumento mais eficaz nas negociações e na comparação;
10. Prevê que a aplicação deste código de conduta venha a ser levado em conta nos conflitos respeitantes ao ónus da prova em casos de discriminação baseada no sexo; solicita à Comissão e ao Conselho a rápida aprovação da directiva relativa ao ónus da prova, tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu;
11. Insta os parceiros sociais, na medida em que é principalmente através das negociações colectivas que poderá ser estabelecida a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, a tomarem todas as medidas necessárias para assegurar que as convenções salariais respeitem os princípios da não discriminação, bem como a submeter estes processos de negociação colectiva a cuidadosas avaliações periódicas a fim de evitar que a discriminação reapareça doravante em sistemas de remuneração;
12. Considera que para eliminar a discriminação salarial é essencial que as mulheres participem no processo de negociação colectiva; exorta os parceiros sociais a demonstrarem as medidas por si tomadas para aumentar a representação e participação feminina nas suas respectivas organizações e órgãos de negociação;
13. Entende que a formulação de sistemas de avaliação de empregos e a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor por intermédio do processo de negociação colectiva exige que os intervenientes, incluindo os próprios trabalhadores, disponham de uma formação aprofundada e de um acesso adequado a peritos; exorta a Comissão a criar uma base de dados sobre peritos e organizações em todos os Estados-membros, capazes de aconselhar as entidades patronais, os trabalhadores e os representantes destes últimos em matéria de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e a promover e encorajar a aquisição deste tipo de conhecimentos especializados;
14. Considera que a transparência, tanto na avaliação de postos de trabalho como nas negociações colectivas, constitui uma condição prévia essencial para toda a política destinada a assegurar o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e exorta os Estados-membros e a Comissão a melhorarem a disponibilidade de estatísticas claras e actualizadas sobre os níveis salariais, sobretudo a nível sectorial e intersectorial;
15. Solicita à Comissão que no acompanhamento da aplicação do código de conduta recolha exemplos de práticas eficazes e inovadoras e que facilite o seu intercâmbio e fomento da forma mais eficaz;
16. Exorta a Comissão a acompanhar a aplicação do código de conduta e, caso a medida não conduza a qualquer redução a nível da diferença de remuneração no espaço de três anos, a examinar a possibilidade de converter o código num instrumento vinculativo a nível jurídico; considera que, no decurso da acção de seguimento, o código deve recomendar aos empregadores e aos negociadores medidas positivas a favor das mulheres discriminadas;
17. Chama a atenção para o facto de existir uma distribuição desigual das tarefas de assistência entre homens e mulheres, desigualdade esta que influencia directamente a actividade profissional das mulheres e que deve ser considerada como uma das causas de segregação no mercado de trabalho e, por conseguinte, no plano da remuneração;
18. Manifesta uma vez mais o desejo de que, no novo Tratado, e em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, o artigo 119º seja alargado por forma a consignar o direito à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor;
19. Chama a atenção para as decisões do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias segundo as

quais a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor não deve ser concretizada apenas num determinado ramo de actividade, mas ser transversal às fronteiras dos diversos ramos de actividade; solicita aos parceiros sociais e às autoridades competentes que zelem pela observância efectiva dessa exigência;

20. Insta os Estados-membros a criarem uma rede de peritos que procedam à verificação do cumprimento da legislação em matéria de remunerações e a preverem processos e sanções que assegurem a sua aplicação concreta;

21. Considera de grande importância que as mulheres disponham de melhor acesso à formação profissional, à formação complementar e à reciclagem;

22. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho, à Comissão, ao Comité Económico e Social e aos parceiros sociais europeus.