

PARLAMENTO EUROPEU

2004



2009

Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

2007/2023(INI)

8.5.2007

PARECER

da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

dirigido à Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

sobre a modernização do direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI
(2007/2023(INI))

Relatora de parecer: Kartika Tamara Liotard

PA_NonLeg

SUGESTÕES

A Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros insta a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais, competente quanto à matéria de fundo, a incorporar as seguintes sugestões na proposta de resolução que aprovar:

- A. Considerando que os estudos realizados mostram que na nova economia as desigualdades sociais e, principalmente, as desigualdades de género, existem e tendem a aumentar, nomeadamente nos sectores em que os sindicatos são débeis e em que não existem acordos colectivos,
- B. Considerando que os direitos fundamentais em matéria de emprego e protecção social podem ser consideravelmente reduzidos para as mulheres, dando origem a uma situação de insegurança quanto às perspectivas de emprego futuras e afectando escolhas cruciais ao nível da vida privada, como a de constituir família;
- C. Considerando que as mulheres se encontram numa posição de desvantagem no mercado de trabalho e que estão desproporcionadamente representadas no trabalho a tempo parcial e nas novas formas de organização do trabalho, frequentemente precárias, nomeadamente contratos temporários e de aluguer de mão-de-obra, enfrentando obstáculos no acesso a todos os direitos e benefícios sociais, bem como no que se refere à igualdade de condições salariais e de oportunidades de carreira,
- D. Considerando as discriminações em matéria de acesso ao mercado de trabalho de que são vítimas as mulheres e que se traduzem num risco acrescido de pobreza, nomeadamente as diferenças de remuneração persistentes, apesar de um nível de ensino e de formação igual ou superior ao dos homens;
- E. Considerando que a situação desvantajosa das mulheres no mercado de trabalho conduziu a que estas recebam um salário 15% inferior, em média, ao dos homens, apesar de a igualdade salarial entre homens e mulheres estar consagrada na legislação da União Europeia desde a sua origem;
- F. Considerando que as desigualdades geram custos económicos directos e indirectos e que, contrariamente, a igualdade de tratamento gera vantagens concorrenciais, pelo que a realização desta última constitui um importante objectivo estratégico de desenvolvimento económico e social; que, por outro lado, a União Europeia não se pode permitir dispensar a energia e a capacidade produtiva das mulheres, que constituem metade da população;
- G. Considerando que as mulheres se vêem, actualmente, confrontadas com um triplo desafio, a saber, aumentar a sua participação no mercado de trabalho, ter mais filhos e assumir crescentes responsabilidades de assistência às suas famílias, para além de serem quase sempre as mulheres a ter de assumir os compromissos necessários para conjugar a vida profissional com as necessidades familiares e a sofrer os mais elevados níveis de tensão e ansiedade devido à combinação das suas obrigações profissionais e familiares;
- H. Considerando que as mulheres abandonam frequentemente o mercado de trabalho por períodos prolongados para cuidarem dos filhos ou da família, e que as suas possibilidades

de reintegração no mercado de trabalho são reduzidas;

- I. Considerando que é um facto que centenas de milhares de mulheres aceitam condições de emprego irregulares por não terem alternativa, na medida em que são empregadas domésticas fora das suas casas ou prestam assistência a membros da família mais idosos;
 1. Assinala que a adopção de medidas para reforçar os direitos e benefícios da segurança social dos trabalhadores a tempo parcial e dos trabalhadores em regimes laborais flexíveis e atípicos e a adopção de medidas para assegurar a transformação do trabalho não declarado em emprego regular se revestem de importância crucial em termos da igualdade de género, atendendo a que a maior parte destes trabalhadores são mulheres; convida os Estados-Membros a fazerem respeitar o direito do trabalho, nomeadamente no quadro das novas realidades sociais e da evolução recente nas relações laborais;
 2. Insta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem o direito à protecção social e um rendimento mínimo que proporcione alguma segurança, seja independente do percurso profissional e do tipo de contrato e seja garantido a todos os indivíduos enquanto direito fundamental;
 3. Sublinha que a legislação deve impor que os contratos a termo certo renovados por diversas vezes se transformem em contratos sem termo; insta a um controlo mais eficaz do recurso a contratos a termo certo;
 4. Salaria que a situação do emprego na Europa não é compatível com os objectivos fundamentais da União Europeia, a saber, melhorar as condições de vida e de trabalho das suas populações, nem com a Agenda de Lisboa, que pretende mais e melhores empregos, o pleno emprego e a inclusão social, bem como uma taxa de emprego feminino de 60% até 2010; insta a Comissão a dar resposta urgente a estes assuntos;
 5. Pede à Comissão que, no seu processo de consulta, tenha efectivamente em conta a igualdade de género em todas as políticas da UE; salienta que o Livro Verde da Comissão sobre a modernização do direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI (COM(2006)0708) não consegue analisar os efeitos das alterações propostas em função do género;
 6. Insta os Estados-Membros e as entidades patronais a criarem novas oportunidades, através de horários de trabalho flexíveis, e a promoverem o trabalho a tempo parcial e o trabalho por conta própria, assegurando a protecção social e os direitos à pensão, a fim de reforçar a participação das mulheres, dos jovens e das pessoas mais idosas no mercado de trabalho;
 7. Sublinha que as pressões exercidas pela competitividade contribuíram para aumentar as desigualdades económicas e o interesse pela flexibilidade laboral, com um impacto negativo para as mulheres em termos de diferenças salariais e de segregação ao nível profissional e sectorial, de perspectivas de independência económica e de protecção social;
 8. Sublinha que o direito do trabalho deve tomar como ponto de partida a eliminação da diferenças de remuneração entre homens e mulheres; considera que as diferenças de

remuneração em diferentes sectores reflectem a falta de respeito pelo trabalho executado pelas mulheres;

9. Salaria a necessidade de se introduzir um sistema correcto de avaliação do trabalho de homens e mulheres, com vista à aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, que, em muitos casos, não é aplicado;
10. Salaria que o risco de se estar numa posição de fraqueza no mercado do trabalho está estreitamente ligado a uma dimensão de género e intergeracional, dado que as mulheres, as pessoas mais velhas e os jovens recrutados através de contratos atípicos têm menos possibilidades de melhorar a sua situação no mercado de trabalho;
11. Salaria que um maior reconhecimento do direito à conciliação da vida privada, profissional e familiar (tanto do ponto de vista da carreira como das prestações sociais e dos direitos à pensão), o reforço da protecção das mulheres grávidas e em período de aleitamento, uma melhor repartição das responsabilidades familiares e domésticas entre mulheres e homens, uma oferta adequada de serviços flexíveis de guarda de crianças e de familiares dependentes, bem como a instituição de licenças de paternidade independentes das licenças de maternidade constituem condições essenciais para garantir a igualdade de direitos e de oportunidades entre homens e mulheres no local de trabalho;
12. Insta a Comissão, na condução do processo do Livro Verde no sentido de uma combinação equilibrada entre flexibilidade e segurança, a ter em conta as necessidades tanto dos trabalhadores como das empresas;
13. Insta os Estados-Membros e os parceiros sociais a criarem oportunidades para o gozo da licença parental e a flexibilizarem as condições de trabalho, nomeadamente através do recurso a novas tecnologias, de modo a permitir um maior equilíbrio entre vida profissional, familiar e privada;
14. Recomenda aos Estados-Membros, ao Conselho e à Comissão que, no âmbito do método aberto de coordenação, procedam ao intercâmbio de boas práticas em matéria de organização flexível do tempo de trabalho e tenham em conta formas inovadoras de organização do tempo de trabalho que permitam um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar;
15. Salaria que uma legislação laboral moderna deve garantir a plena aplicação da legislação comunitária e nacional e proibir a anti-discriminação no mercado de trabalho; salienta ainda que a legislação laboral deve apoiar mecanismos eficazes que garantam a igualdade de oportunidades a todos os intervenientes no mercado de trabalho, ou seja, a não discriminação no recrutamento, o acesso à progressão na carreira e à formação e uma protecção adequada contra medidas retaliativas quando as pessoas reclamam os seus direitos;
16. Convida os Estados-Membros a promoverem a adopção de medidas a favor da igualdade nas empresas, a fim de erradicar as situações de discriminação nas condições de trabalho, o assédio sexual, a utilização de uma linguagem sexista na denominação dos postos de trabalho e na organização do tempo de trabalho, e de assegurar uma presença equilibrada de homens e mulheres nos conselhos de administração;

17. Convida os Estados-Membros a assegurarem que as mulheres e os homens beneficiam, ao longo de toda a sua vida, mesmo que reduzam ou interrompam a sua actividade profissional para se consagrarem à educação dos filhos, de uma filiação contínua nos sistemas de segurança social, a fim de garantir os seus direitos à pensão no termo da vida activa; sublinha a necessidade de assegurar aos trabalhadores a necessária formação ao longo da vida, a fim de lhes permitir transitar com êxito entre diferentes situações profissionais;
18. Insta a Comissão a combater a exploração da mão-de-obra de trabalhadores migrantes (indocumentados), em especial de mulheres migrantes, concentrando a sua atenção em instrumentos e mecanismos de prevenção e combate à exploração de trabalhadores migrantes, incluindo o reconhecimento e a aplicação dos direitos humanos e laborais fundamentais dos migrantes em situação irregular, em vez de se apoiar na repressão e na deportação;
19. Nota, com grande preocupação, que o Livro Verde da Comissão, embora reconheça que as actuais condições do mercado de trabalho geram desigualdades de género, nomeadamente em termos de diferenças de remuneração entre os sexos, bem como em termos de segregação profissional e sectorial, ignora totalmente as obrigações e responsabilidades em relação ao Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres;
20. Nota, igualmente com grande preocupação, que o Livro Verde, embora reconheça que as mulheres enfrentam um desequilíbrio entre a sua vida profissional e a sua vida privada, ignora a necessidade urgente de medidas tendentes a conciliar a vida profissional e privada com os desafios demográficos, em conformidade com o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres e a Comunicação da Comissão sobre o Futuro Demográfico da Europa;
21. Salienta que a desigualdade entre homens e mulheres e a carga total de trabalho das mulheres aumentará ainda mais se o emprego feminino for incentivado sem que seja tido em conta o trabalho doméstico e de assistência à família executado pelas mulheres;
22. Sublinha a necessidade de garantir efectivamente os direitos laborais daqueles que trabalham num contexto transnacional, em toda a Comunidade, independentemente do Estado-Membro em que trabalham, tendo em conta o facto de muitos desses trabalhadores serem mulheres;
23. Salienta que o termo “flexigurança” induz em erro: sugere uma maior flexibilidade e segurança para os assalariados, quando, na realidade, significa maior flexibilidade para a entidade patronal e maior insegurança para o empregado, enquanto as condições do mercado de trabalho não garantirem direitos sociais para todos e não facultarem aos trabalhadores instrumentos que lhes permitam intervir na organização do tempo de trabalho, adaptando-o às suas necessidades;
24. Salienta a necessidade de clarificar o conceito de “trabalhador” em toda a Comunidade, bem como os direitos comuns de que os trabalhadores desfrutam, independentemente da sua situação laboral;
25. Convida os Estados-Membros a manterem o seu apoio ao desenvolvimento do diálogo

tripartido entre os poderes públicos, as entidades patronais e as organizações sindicais, a fim de terem em conta as especificidades das realidades sociais e as novas necessidades que surgem no quadro das relações de trabalho e de encontrarem um equilíbrio entre as responsabilidades e os interesses de cada parte;

26. Sublinha que o crescimento económico não deve ser alcançado em detrimento dos direitos sociais dos trabalhadores, nomeadamente das mulheres e dos grupos vulneráveis, como as minorias;
27. Solicita à Comissão Europeia que, em coordenação com os Estados-Membros, proceda a uma avaliação periódica do impacto das acções empreendidas, a fim de poder tomar as medidas necessárias para corrigir os aspectos em que não se tenham registado progressos significativos a nível de igualdade entre homens e mulheres.

PROCESSO

Título	Modernização do direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI
Número de processo	2007/2023(INI)
Comissão competente quanto ao fundo	EMPL
Parecer emitido por Data de comunicação em sessão	FEMM 15.2.2007
Cooperação reforçada – Data de comunicação em sessão	
Relator de parecer Data de designação	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
Relator de parecer substituído	
Exame em comissão	11.4.2007 2.5.2007
Data de aprovação	2.5.2007
Resultado da votação final	+: 12 -: 1 0: 6
Deputados presentes no momento da votação final	Katerina Batzeli, Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Anneli Jäätteenmäki, Lívia Járóka, Urszula Krupa, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Christa Prets, Amalia Sartori, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
Suplente(s) (nº 2 do art. 178º) presente(s) no momento da votação final	Daciana Octavia Sârbu
Observações (dados disponíveis numa única língua)	...