

## B É L G I C A

Aplicação de Resolução de 1961

Situação em 31-12-64

(Relatório de 1965)

### 1. Evolução desde 1960

- Entrada em vigor do Tratado de Roma, discussões sobre a matéria relativamente a Convenção nº.100 da OII ratificada em 1952.
- Interpretação predominante dada ao Tratado (artº.119º.) o princípio da igualdade apenas era aplicável às funções mistas
- Adopção da Resolução de 30-12-61 alargou a interpretação dada ao artigo 119º.
- Não há regulamentação legislativa na matéria (as comissões paritárias são os únicos órgãos encarregados da formação dos salários e, logo, de realizar a igualdade)
- O Ministro do Emprego e do Trabalho convidou as comissões paritárias a adaptar as convenções vigentes à Resolução de 30-12-61; decidiu não realizar qualquer extensão de convenções que mantivessem a discriminação.
- Modificações nas convenções colectivas:
  - a) nalgumas actividades industriais com mão-de-obra feminina predominante fizeram-se alterações da estrutura hierárquica para permitir atingir uma clas

sificação profissional única para os homens e as mulheres

- b) certas convenções colectivas aceitaram o princípio da Resolução, mas por vezes com estádios intermédios
- c) outros reduziram as diferenciações, conservando barómetros separados para os 2 sexos
- d) outros realizaram uma aplicação imediata de princípio da igualdade para as funções mistas.

- Proposta de lei apresentada:

- 15-12-64 (Câmara dos Representantes) segundo a qual, as comissões paritárias e os organismos correspondentes de serviço público devem aplicar a igualdade de remuneração nos sectores da sua competência respectiva)

- Evolução das remunerações horárias

(na indústria manufacturière nos últimos 10 anos  
pág 7)

permite notar a evolução mais rápida das remunerações femininas

- numerosos sectores (1963) em que os salários convencionais não ultrapassavam 87 a 87% dos salários masculinos correspondentes, os quais cobriam 80 a 85% da mão-de-obra feminina ocupada no sector

industrial: { têxteis  
{ confecção  
{ lavandaria e tinturaria  
{ construção metálica e electro-técnica  
{ alimentação  
{ tabaco, química, louça e papel-cartão

- celebração de novas convenções nalguns destes sectores:

{ têxteis  
{ const. metálica  
{ papel-cartão

com uma classificação única, e eliminação das discriminações explícitas

- no entanto: as trabalhadoras femininas classificadas nos escalões xais baixos da hierarquia
- O Ministro do Emprego e do Trabalho fez um apelo ao Presidente das comissões paritárias pedindo que reconsiderassem o problema antes de 31-12-64 aos sectores ainda não abrangidos pela Resolução.

## Situação em 31-12-64

### Fundação Cuidar o Futuro

- Dificuldade em estabelecer numa estatística das convenções colectivas em vigor, dada a actividade permanente das 82 comissões paritárias nacionais, numerosas sub-comissões e comissões paritárias regionais, e o facto de uma "convenção colectiva" significar tanto uma decisão relativa a um dia feriado como ao conjunto das condições de trabalho.

Praticamente em todas as comissões paritárias há uma convenção salarial, o nº. de trabalhadores não cobertos por uma convenção salarial deve ser mínimo.

Estima-se que o máximo de 5% dos trabalhadores por conta de outrem não são cobertos por convenções colectivas

- 40 a 45% dos operários e empregados são cobertos por convenções colectivas não tornadas obrigatórias
- Lei de 4-3-54 estabeleceu que as decisões de comissões paritárias não obrigatórias, bem como os acordos colectivos de trabalho estipulados fora das comissões paritárias são supletivos se houver silêncio das partes ou dos contratos individuais de trabalho.

A doutrina e a jurisprudência entendem que todas as convenções ou acordos são susceptíveis de ser invocados diante dos órgãos judiciais competentes.

- Dada a dificuldade de dar uma evolução quantitativa da situação existente na Bélgica em 31-12-64 o governo e os parceiros sociais apenas deram informações de carácter qualitativo:

- no maior número de convenções colectivas revistas após 30-Junho-63 procedeu-se a uma revisão de salários femininos com o fim de se conformar ou aproximar da taxa de 100%
- em alguns ramos com predominância de mão-de-obra feminina, adoptada uma classificação comum para homens e mulheres, tendo-se alterado a estrutura hierárquica
- fórmula mais empregada para garantir explicitamente aos trabalhos femininos a aplicação do princípio da igualdade de remuneração é a da Resolução, por vezes com estados intermédios

- relativamente ao pessoal assalariado operário, certas convenções colectivas mantêm salários diferentes para homens e mulheres, ainda que com adaptações
- para o pessoal empregado, a igualdade foi praticamente realizada, com excepção de certas atenções em um ou dois sectores

Conclusões:

- a) em 31-12-64 certas convenções prevêem ainda diferenças nas taxas de salário, segundo o sexo
- b) desde essa data, celebraram-se novas convenções com formulação expressa do princípio de não discriminação
- c) que há negociações em curso nos outros sectores

O Governo belga considera a igualdade como um objectivo essencial da sua política social, no quadro da política geral da promoção social, da mulher no trabalho e afirma que, na maioria dos casos, os objectivos da Resolução de 10-12-61 foram realizados.

O Governo belga explica que a aplicação do princípio encontra uma série de obstáculos:

- além das contraindicações económicas, dos custos salariais, a incerteza quanto ao grau de aplicação e uniformidade de interpretação adoptada na comunidade.