

B É L G I C A

- DADOS SOBRE A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE REMUNERAÇÕES

Depois de 31-12-64

(Relatório de 1967)

I Programas Sociais e projectos de lei

- a) Proposta de lei Coppee - Gerbinet (1965-1966)
(Câmara dos Representantes)
- b) Proposta de lei Timmermans (1965-1966)
(Câmara dos Representantes)
- c) Ante-projecto de lei sobre trabalho feminino submetido pelo Ministro do Emprego e do Trabalho ao Conselho Nacional do Trabalho, incluindo o capítulo V relativo à igualdade de remuneração.

II Textos Legislativos

- Não existem textos legislativos relativos ao assunto, nem foi adoptado salário mínimo obrigatório.

III Protecção Jurisdicional

Antes de 1954 - as decisões das comissões paritárias só vinculam as partes ou seus representados, excepto se um decreto real as tornem obrigatórias "erga omnes" (interpretação da Cour de Cassation)

- Lei de 4-3-54: as decisões de comissões paritárias não tornadas obrigatórias por decreto real, bem como os acordos colectivos de trabalho não regaliados em comissões paritárias vigoram, na ausência das partes em contratos: individuais de trabalho ou de emprego.

E logo o trabalhador feminino de uma empresa submetida a convenção colectiva que contenha cláusula de igualdade de remuneração mas que não foi objecto de decreto real de obriga

...//...

toriedade "erga omnes", terá direito a essa igualdade de salário em relação ao homem, sob condição de que o seu contrato individual não afecte, por uma explícita, a aplicação da dita convenção".

- Na ausência de fixação de salário, o tribunal pode fixar "ex aequo et bono" o montante do salário de acordo com os usos e costumes.

Logo, a trabalhadora lesada nos seus direitos, que não se possa prevalecer de uma decisão da comissão paritária, poderá invocar todas as convenções colectivas existentes e válidas para o ramo de actividade no qual estiver ocupada.

IV Actividade Parlamentar

Em 5-4-66

a) Na Câmara dos representantes, o Ministro do Emprego e do Trabalho foi interpelado por Tinmermans sobre " O conflito que opõe 3 800 trabalhadoras aos patrões da fábrica Nacional de Armas de Guerra em Herspal e sobre as medidas a tomar para que o artigo 119 do Tratado de Roma seja aplicado, tanto no seu espírito, como na sua letra, a todas as mulheres trabalhadoras do nosso país". e por Mme. Coppée-Gerbinet sobre "A não aplicação do princípio da igualdade entre os salários masculinos e femininos, que deu origem a um movimento de greve entre as trabalhadoras".

Resposta do Ministro:

- não quer perturbar os métodos de formação livre de salários pelos parceiros sociais
- o nó do problema está, não na protecção jurisdiccional dos direitos subjectivos, mas na convenção colectiva.

- acção do Ministro nas convenções colectivas:
 - 1 - recusa da extensão da força obrigatória às convenções que não respeitassem o artº.117º.
 - 2 - direito de instrução aos Presidentes das Comissões Paritárias
- b) Interpretação do Ministro no Senado por Mme. Jadot, em 27-4-66, sobre "As greves das mulheres na região de Liège e na região de

Resposta do Ministro:

- necessidade fundamental de respeitar a autonomia das partes na livre função dos salários
- factores determinantes da situação da mulher na sociiedade e no mundo de trabalho que devem ser tidos em consideração na elaboração de uma política de salários femininos.
- função e preparação defeituosa da vida profissional
- grau fraco de sindicalização
- responsabilidades familiares
- política de salários feminino deve integrar-se numa política de trabalho feminino cujo objectivo é atacar as causas e não as consequências
- artº.119º. Tratado de Roma não é directa aplicável
- A Resolução de 30-12-61 é um mero compromisso político

- necessidade de obter uma só interpretação aplicável nos seis países

V Convenções Colectivas

1. Número de convenções colectivas em vigor à data de 31-12-66

- Dificuldade de obter esse número, dada:
 - a) o carácter permanente das Comissões paritárias e a continuidade da sua actividade
 - b) o facto de a unidade estatística "convenção colectiva" se aplicar tanto numa decisão relativa à substituição de um feriado, como ao conjunto das condições de trabalho

Fundação Cuidar o Futuro
- Nº de Comissões paritárias nacionais: 82

2. Número absoluto e percentagem de trabalhos cobertos por convenções colectivas de direito privado; convenções colectivas tornadas obrigatórias "erga omnes"; não cobertos por convenções colectivas

- O Decreto-Lei de 9-6-45 - instituiu comissões paritárias para todos os ramos importantes da indústria, agricultura, comércio e serviços

(Existe ainda uma Comissão paritária nacional auxiliar para os trabalhadores nacionais que não pertencem a nenhuma comissão paritária nacional particular e uma Comissão paritária auxiliar para empregados e para os trabalhadores cuja ocupação é de carácter principalmente intelectual que não pertencem a nenhuma comissão paritária nacional particular)

- A percentagem de trabalhadores não cobertos por convenção colectiva é no máximo de 5%.

- A percentagem de trabalhadores cobertos normalmente por convenção colectiva não obrigatória, é de 40% e 45%, respectivamente para assalariados e empregados.

(No entanto, são convenções dos grandes sectores que, normalmente não têm decreto real de extensão, mas têm usualmente o mesmo âmbito)

3. Análise estatística das convenções coletivas

Extremamente difícil, dado o carácter dinâmico das relações colectivas

III Conteúdo das novas convenções colectivas

Fundação Cuidar o Futuro

1. Modificações relativas aos salários do pessoal feminino e fórmulas adoptadas para garantir a igualdade de remuneração

- Tendência a que os salários femininos se aproximem dos 100%
- Adopção, em certos sectores, de uma classificação comum para homens e mulheres

- Convenções relativas ao Pessoal assalariado:

Mantêm-se diferenças de salários entre homens e mulheres em certas convenções

- Convenções relativas ao pessoal empregado:

- Igualdade praticamente realizada

2. Garantia de igualdade de salário mínimo

- as convenções colectivas fixam apenas taxas de salários ou tabalhas (berêmes) para o trabalho a rendimento
- em 31-12-66 certas convenções colectivas previam ainda diferenças, segundo o sexo, nas taxas de salários

3. Não existem sistemas de classificação diferentes para homens e mulheres

4. Classificação nas funções

- dificuldade extrema em provar que os sistemas de classificação utilizados pelas convenções colectivas foram estabelecidas com a intenção de introduzir discriminações

5. As remunerações de trabalho à tarefa não são diferentes para os homens e mulheres

6. Não existem categorias distintas de funções para os dois sexos nas convenções colectivas em vigor

IV Aplicação Prática

(discriminações implícitas)

- Dificuldades na apreciação de aplicação prática das convenções colectivas:

...//...

- falta de inquéritos específicos
- necessidade de uma análise profunda do fenómeno social
- dificuldade de isolar o factor "sexo" do conjunto dos factores que determinam uma estrutura salarial
- Obstáculos à aplicação prática do princípio da não discriminação:

- necessidade de modificação completa das estruturas, em certos casos
- incerteza quanto ao grau de aplicação e uniformidade de interpretação adoptado nos outros países da C.E.E.

Fundação Cuidar o Futuro

necessidade de ter em conta as possibilidades económicas e a tradição, em matéria de relações colectivas, relativamente à formação dos salários

V Controle do Estado

1. Não existem formas novas de controle do princípio de igualdade de remuneração, após a resolução de 30-12-61
2. Política seguida - recusa assinatura pelo rei, dos decretos que tornassem obrigatória, convenções colectivas que violassem este princípio.
3. Não são, porém, previstas sanções para não aplicação do princípio nas convenções colectivas

4. O Governo deve seguir os progressos realizados pelo facto que o secretariado das comissões paritárias é assegurado pelos serviços governamentais

- Quadro de remuneração das mulheres nas convenções colectivas belgas, em 31-12-66.

Fundação Cuidar o Futuro