

Parecer do Comité das Regiões Europeu — Condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia

(2018/C 387/10)

Relatora:	Isolde RIES (DE-PSE), primeira vice-presidente do Parlamento Regional do Sarre
Texto de referência:	Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia
	COM(2017) 797 final

I. RECOMENDAÇÕES DE ALTERAÇÃO

Alteração 1

Capítulo I — Artigo 1.º, n.º 1

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
A presente diretiva tem por objetivo global melhorar as condições de trabalho, ao promover um emprego mais seguro e previsível, garantindo simultaneamente a adaptabilidade do mercado de trabalho.	A presente diretiva tem por objetivo global melhorar as condições de trabalho, ao promover um emprego mais seguro e previsível.

Justificação

O documento de análise [C(2017) 2621 de 21.9.2017] da segunda fase da consulta dos parceiros sociais descreve as desvantagens, em termos de condições de trabalho, dos regimes de trabalho flexíveis. Além disso, a orientação da diretiva no sentido de assegurar a flexibilidade no mercado de trabalho não está abrangida pela base jurídica proporcionada pelo artigo 153.º do TFUE.

Alteração 2

Capítulo I — Artigo 1.º, n.º 4

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
O disposto no n.º 3 não é aplicável a uma relação de trabalho em que não é determinado qualquer volume garantido de trabalho remunerado antes do início da atividade.	

Justificação

O n.º 4, segundo o qual a exceção referida no n.º 3 não se aplica aos casos em que não for estabelecido um volume de trabalho remunerado garantido, reconheceria expressamente que os contratos de trabalho sem um número garantido de horas de trabalho remunerado — os chamados contratos de zero horas — são possíveis e admissíveis.

Alteração 3

Capítulo I — Artigo 1.º, n.º 5

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
Os Estados-Membros podem determinar que pessoas são responsáveis pelo cumprimento das obrigações dos empregadores estabelecidas na presente diretiva, desde que todas essas obrigações sejam cumpridas. Podem igualmente decidir que a totalidade ou parte dessas obrigações deve ser atribuída a uma pessoa singular ou coletiva que não seja parte na relação de trabalho. O disposto no presente número não prejudica a Diretiva 2008/104/CE.	Os Estados-Membros podem determinar que pessoas são responsáveis pelo cumprimento das obrigações dos empregadores estabelecidas na presente diretiva, desde que todas essas obrigações sejam cumpridas. Podem igualmente decidir que a totalidade ou parte dessas obrigações deve ser atribuída a uma pessoa singular ou coletiva que não seja parte na relação de trabalho. Não obstante, os empregadores continuam a ser responsáveis pelo cumprimento correto e integral das obrigações estabelecidas. O disposto no presente número não prejudica a Diretiva 2008/104/CE.

Justificação

A atribuição é apenas aceitável na condição de os empregadores continuarem a ser responsáveis pela informação correta e integral e solidariamente responsáveis. Caso contrário, há o risco de renunciarem à sua obrigação, transferindo-a para terceiros e anulando os efeitos das disposições de proteção da diretiva. Deve ser excluída a possibilidade de transferir as obrigações para o próprio trabalhador.

Alteração 4

Capítulo I — Artigo 1.º, n.º 6

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
<i>Os Estados-Membros podem decidir não aplicar as obrigações previstas nos artigos 10.º e 11.º e no artigo 14.º, alínea a), às pessoas singulares que fazem parte do agregado familiar onde decorre a prestação de trabalho.</i>	

Justificação

Não resulta claro se a derrogação prevista no n.º 6 é limitada a membros da família ou se inclui «trabalhadores domésticos». «Pessoas que fazem parte do agregado familiar» são membros da família. Estas, normalmente, não efetuam «trabalho doméstico» no sentido de trabalho remunerado, e apenas esse pode constituir o objeto da diretiva em apreço. Caso se entenda os trabalhadores domésticos, haveria uma injustificável desigualdade de tratamento deste grupo de pessoas, o que seria contrário à Convenção n.º 189 da OIT sobre as condições de trabalho dos trabalhadores domésticos.

Alteração 5

Capítulo I — Artigo 2.º

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
Definições 1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por: (a) «Trabalhador», qualquer pessoa singular que, durante um determinado período de tempo, presta serviços por conta e sob a direção de outra pessoa, mediante remuneração;	Os conceitos de «trabalhador», «empregador» e «relação de trabalho» são determinados e regidos pela legislação em vigor em cada Estado-Membro.

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
<p>(b) «Empregador», uma ou mais pessoas singulares ou coletivas que são direta ou indiretamente parte numa relação de trabalho com um trabalhador;</p> <p>(c) «Relação de trabalho», a relação de trabalho entre trabalhadores e empregadores, como definidos acima;</p> <p>(d) «Horário de trabalho», o calendário que determina as horas e os dias em que se inicia e termina a prestação de trabalho;</p> <p>(e) «Dias e horas de referência», as faixas horárias em dias determinados em que a prestação de trabalho pode ter lugar a pedido do empregador.</p> <p>2. Para efeitos da presente diretiva, os termos «microempresa», «pequena empresa» e «média empresa» devem entender-se na aceção da Recomendação da Comissão de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas ou de qualquer ato subsequente que substitua essa recomendação.</p>	

Justificação

As definições propostas são confusas e suscitam uma série de questões jurídicas, podendo dar origem a litígios. O direito do trabalho, o direito em matéria de segurança social e o direito fiscal, que são da competência dos Estados-Membros, são afetados por estas definições, que devem por isso ser estabelecidas ao nível nacional.

Alteração 6

Capítulo II — Artigo 3.º, n.º 2, alínea i)

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
<p>O procedimento, incluindo o período de pré-aviso a observar pelo empregador e pelo trabalhador, em caso de cessação da relação de trabalho ou, caso não seja possível indicar o período de pré-aviso no momento da prestação da informação, o método para a sua determinação;</p>	<p>O procedimento, incluindo o período de pré-aviso a observar pelo empregador e pelo trabalhador, em caso de cessação da relação de trabalho ou, caso não seja possível indicar o período de pré-aviso no momento da prestação da informação, o método para a sua determinação, bem como os requisitos formais para a notificação de rescisão e o período a respeitar para a interposição de uma ação contra o despedimento;</p>

Justificação

Ao informar sobre o procedimento a seguir, deve ficar claro que a informação também inclui pelo menos os requisitos formais para a notificação de rescisão e o período eventualmente necessário para a interposição de uma ação contra o despedimento.

Alteração 7

Capítulo II — Artigo 3.º, n.º 2, alínea m)

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
A menção das convenções coletivas que regem as condições de trabalho do trabalhador; caso se trate de convenções coletivas celebradas fora da empresa por órgãos ou instituições paritários particulares, a menção do órgão competente ou da instituição paritária competente no seio do qual/da qual foram celebradas;	A menção das convenções coletivas que regem as condições de trabalho do trabalhador, bem como os prazos de prescrição fixados nas convenções coletivas para o exercício de direitos delas decorrentes ; caso se trate de convenções coletivas celebradas fora da empresa por órgãos ou instituições paritários particulares, a menção do órgão competente ou da instituição paritária competente no seio do qual/da qual foram celebradas;

Justificação

Esta obrigação deve ser complementada pela obrigação de informar sobre os prazos de prescrição eventualmente estabelecidos em convenções coletivas para o exercício de direitos ao abrigo dessas convenções coletivas. Esta menção é importante por razões práticas, para evitar que os trabalhadores descurem o exercício dos seus direitos por desconhecerem esses prazos, possivelmente muito curtos.

Alteração 8

Capítulo II — Artigo 4.º, n.º 1

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
As informações referidas no artigo 3.º, n.º 2, devem ser facultadas individualmente ao trabalhador sob a forma de um documento, o mais tardar no primeiro dia da relação de trabalho. O documento em questão pode ser facultado e transmitido por via eletrónica desde que seja facilmente acessível ao trabalhador e possa ser guardado e impresso.	As informações referidas no artigo 3.º, n.º 2, devem ser facultadas individualmente ao trabalhador sob a forma de um documento, o mais tardar no primeiro dia da relação de trabalho. O documento em questão é apresentado ao trabalhador em papel ou facultado e transmitido por via eletrónica, com aviso de receção , desde que seja facilmente acessível ao trabalhador e possa ser guardado e impresso.

Justificação

A segunda frase do n.º 1 prevê que o documento de informação ao trabalhador possa ser facultado ou transmitido por via eletrónica, desde que lhe seja facilmente acessível. Isto pode ser insuficiente em alguns casos. Por conseguinte, cada trabalhador deve ter o direito de optar entre uma versão em papel ou em formato eletrónico. Este domínio não deve ser excluído dos esforços para alcançar um ambiente de trabalho sem papel.

Alteração 9

Capítulo II — Artigo 5.º

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
Os Estados-Membros devem garantir que qualquer alteração aos elementos da relação de trabalho a que se refere o artigo 3.º, n.º 2, e às informações complementares aos trabalhadores destacados ou expatriados nos termos do artigo 6.º seja notificada pelo empregador ao trabalhador sob a forma de um documento o mais rapidamente possível e, o mais tardar, no dia em que começa a produzir efeitos.	Os Estados-Membros devem garantir que qualquer alteração aos elementos da relação de trabalho a que se refere o artigo 3.º, n.º 2, e às informações complementares aos trabalhadores destacados ou expatriados nos termos do artigo 6.º seja transmitida pelo empregador ao trabalhador sob a forma de um documento o mais rapidamente possível e, o mais tardar, no dia em que começa a produzir efeitos.

Justificação

A segunda frase do artigo 4.º, n.º 1, prevê que o documento de informação ao trabalhador possa ser facultado ou transmitido por via eletrónica, desde que lhe seja facilmente acessível. Isto pode ser insuficiente em alguns casos. Por conseguinte, cada trabalhador deve ter o direito de optar entre uma versão em papel ou em formato eletrónico. Este domínio não deve ser excluído dos esforços para alcançar um ambiente de trabalho sem papel.

Alteração 10

Capítulo II — Artigo 6.º, n.º 2

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
Os Estados-Membros devem garantir que, se o trabalhador for enviado para o estrangeiro num regime de destacamento abrangido pela Diretiva 96/71/CE, deve, além disso , ser notificado do seguinte:	Os Estados-Membros devem garantir que, se o trabalhador for enviado para o estrangeiro num regime de destacamento abrangido pela Diretiva 96/71/CE, deve, além das informações previstas no n.º 1, bem como no artigo 3.º, n.º 2, transmitidas sob a forma de um documento em papel ou em formato eletrónico , ser notificado do seguinte:

Justificação

Evidente.

Alteração 11

Capítulo II — Artigo 6.º, n.º 2, alínea b)

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
A ligação para o(s) sítio(s) web nacional(is) oficial(is) criado(s) pelo(s) Estado(s)-Membro(s) de acolhimento, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 2, da Diretiva 2014/67/UE.	As informações pertinentes para o trabalhador destacado na sua própria língua ou, na impossibilidade de garantir a qualidade da tradução, a ligação para o(s) sítio(s) web nacional(is) oficial(is) criado(s) pelo(s) Estado(s)-Membro(s) de acolhimento, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 2, da Diretiva 2014/67/UE.

Justificação

A referência ao sítio Web a criar em cada Estado-Membro de acolhimento, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 2, da Diretiva 2014/67/UE, não responde adequadamente à exigência de fornecer informações, uma vez que esta referência pressupõe que cada Estado-Membro tenha cumprido a sua obrigação. No entanto, pode ser considerada uma solução alternativa sempre que não seja possível garantir uma qualidade adequada da tradução da informação.

Alteração 12

Capítulo II — Artigo 6.º, n.º 3

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
A informação sobre os elementos constantes do n.º 1, alínea b) e do n.º 2), alínea a), pode, eventualmente, assumir a forma de referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias, ou às convenções coletivas que regem as matérias aí referidas.	A informação sobre os elementos constantes do n.º 1, alínea b) e do n.º 2, alínea a), é disponibilizada numa versão linguística compreensível ao trabalhador destacado.

Justificação

O cumprimento da obrigação de informação por meio de referência às disposições aplicáveis não satisfaz os requisitos de informação adequada dos trabalhadores estrangeiros, se as disposições não estiverem disponíveis numa versão linguística que lhes seja compreensível. Especialmente no que diz respeito à remuneração esperada no estrangeiro, os trabalhadores estrangeiros precisam de informações imediatas e claras e não devem ser informados por meio de referência a disposições que não lhes sejam compreensíveis.

Alteração 13

Capítulo II — Artigo 6.º, n.º 4

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
Salvo determinação em contrário dos Estados-Membros, os n.ºs 1 e 2 não se aplicam se a duração de cada período de trabalho prestado fora do Estado-Membro onde esse trabalhador exerce habitualmente a sua atividade for de quatro semanas consecutivas ou menos.	Salvo determinação em contrário dos Estados-Membros, os n.ºs 1 e 2 não se aplicam se a duração de cada período de trabalho prestado fora do Estado-Membro onde esse trabalhador exerce habitualmente a sua atividade for de duas semanas ou menos.

Justificação

Deve ser rejeitada a exceção proposta à obrigação de informação em caso de destacamentos no estrangeiro cuja duração não exceda quatro semanas consecutivas. Tal criará uma lacuna para contornar as obrigações de informação. Em última análise, aplicam-se as disposições obrigatórias do país anfitrião, a partir do primeiro dia do destacamento. Por conseguinte, o CR recomenda a redução da duração inscrita na derrogação para não mais de duas semanas.

Alteração 14

Capítulo III — Artigo 7.º, n.º 2

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
Os Estados-Membros podem prever períodos experimentais mais longos, nos casos em que tal se justifique pela natureza do trabalho ou seja do interesse do trabalhador.	Os Estados-Membros podem prever períodos experimentais mais longos, nos casos em que tal se justifique pela natureza do trabalho ou seja do interesse do trabalhador, ou em caso de incapacidade temporária de trabalhar por um período mais longo.

Justificação

Evidente.

Alteração 15

Capítulo III — Artigo 8.º, n.º 2

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
Contudo, os empregadores podem estabelecer condições de incompatibilidade quando tais restrições se justificarem por razões legítimas, como a proteção de segredos comerciais ou a necessidade de evitar conflitos de interesses.	

Justificação

A ponderação dos interesses conflitantes das partes no contrato de trabalho — como a liberdade profissional do trabalhador e os interesses empresariais do empregador — cabe aos legisladores e tribunais dos Estados-Membros, e não aos próprios empregadores. Além disso, à luz da nova definição de segredo comercial nos termos da Diretiva (UE) 2016/943 (que os Estados-Membros devem implementar até junho de 2018), os empregadores poderiam decidir em grande medida sozinho quais as informações que pretendem proteger. O mesmo se aplica ao conceito de «prevenção de conflitos de interesses», que requer interpretação. Por conseguinte, não é necessária uma regulamentação europeia uniforme sobre esta matéria jurídica, nem ela decorre das competências previstas no artigo 153.º, n.º 2, alínea b), do TFUE.

Alteração 16

Capítulo III — Artigo 10.º, n.º 1

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
Os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade junto do mesmo empregador podem solicitar , nos casos em que houver disponibilidade para tal, a transição para uma forma de emprego com condições de trabalho mais previsíveis e seguras.	Os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade junto do mesmo empregador podem requerer , nos casos em que houver disponibilidade para tal, a transição para uma forma de emprego com condições de trabalho mais previsíveis e seguras, em pé de igualdade com outros candidatos .

Justificação

Um trabalhador com, pelo menos, seis meses de antiguidade junto do mesmo empregador não tem prioridade em relação aos candidatos externos quando se candidata a uma posição permanente ou a uma forma de emprego mais segura, nem no caso em que um dos outros candidatos tenha qualificações mais adequadas para o lugar.

Alteração 17

Capítulo III — Artigo 10.º, n.º 2

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
O empregador deve responder, por escrito, no prazo de um mês após a apresentação do pedido . Em relação às pessoas singulares que agem na qualidade de empregadores e às micro, pequenas ou médias empresas, os Estados-Membros podem prever uma extensão desse prazo por um máximo de três meses e autorizar que a resposta a um pedido semelhante apresentado posteriormente pelo mesmo trabalhador se faça por via oral, se a justificação da resposta no que diz respeito à situação do trabalhador permanecer inalterada.	O empregador deve responder, por escrito, no prazo de um mês após a apresentação do requerimento . Se o requerimento for recusado, a validade do fundamento tem de ser verificável.

Justificação

As consequências jurídicas devem ser regulamentadas de forma explícita em caso de violação do dever de resposta, a saber, no sentido de que, se o requerimento for recusado, a validade do fundamento tem de poder ser verificável. Só assim se pode assegurar que os empregadores tratem com seriedade as pretensões dos trabalhadores, e não se limitem a cumprir uma formalidade, respondendo arbitrariamente.

Deve ser rejeitada a exceção prevista na segunda frase do n.º 2, segundo a qual as micro, pequenas ou médias empresas podem responder oralmente e num prazo de três meses. Esta exceção abrangeria todas as empresas com até 249 trabalhadores e um volume de negócios anual de até 50 milhões de euros — que constituem 99 % de todas as empresas na UE —, e a situação dos trabalhadores nessas empresas — aproximadamente 65 milhões de pessoas na UE — ficaria claramente enfraquecida. Para além da dificuldade de apurar se já foi apresentado um «pedido semelhante», a resposta oral ao pedido não pode ser comprovada e, nessa medida, para efeitos de reivindicação de direitos, é inútil. Por conseguinte, a exceção para as PME é rejeitada, dado que, de outro modo, o conteúdo normativo do artigo 10.º não teria consequências jurídicas.

Alteração 18

Capítulo IV — Artigo 12.º

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
<p>Os Estados-Membros <i>podem</i> autorizar os parceiros sociais a celebrar, em conformidade com a legislação ou a prática nacional, convenções coletivas que, dentro do respeito dos princípios da proteção geral dos trabalhadores, estabeleçam disposições relativas às condições de trabalho diferentes das referidas nos artigos 7.º a 11.º.</p>	<p>Os Estados-Membros <i>devem</i> autorizar os parceiros sociais a manter e celebrar, em conformidade com a legislação ou a prática nacional, convenções coletivas que, dentro do respeito dos princípios da proteção geral dos trabalhadores, e desde que não fiquem aquém das normas mínimas estabelecidas pela diretiva, estabeleçam disposições relativas às condições de trabalho diferentes das referidas nos artigos 7.º a 11.º.</p>

Justificação

O artigo 12.º prevê que as normas mínimas nos termos dos artigos 7.º a 11.º sejam estabelecidas no quadro da legislação relativa a convenções coletivas, desde que a proteção dos trabalhadores seja salvaguardada na generalidade. Esta flexibilidade é necessária tendo em conta as diferenças dos mercados de trabalho, regras nacionais e formas de emprego na função pública dos Estados-Membros, incluindo a contratação dos funcionários públicos. Com efeito, quaisquer desvios da lei através de uma convenção coletiva revelar-se-ão problemáticos, a menos que se mantenham equivalentes ao conjunto dos objetivos regulamentares e não se reportem a matérias distintas.

Alteração 19

Capítulo IV — Artigo 13.º

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
<p>Cumprimento</p> <p><i>Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para que eventuais disposições contrárias à presente diretiva em acordos individuais ou coletivos, regulamentos internos das empresas ou quaisquer outras disposições sejam declaradas nulas e sem efeito, ou alteradas a fim de as tornar conformes com as disposições da presente diretiva.</i></p>	

Justificação

O artigo 13.º é supérfluo, uma vez que o artigo 15.º, relativo ao direito de recurso, já é suficiente.

Alteração 20

Capítulo V — Artigo 14.º, n.º 1

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
Os Estados-Membros devem garantir que, quando um trabalhador não tiver recebido em tempo útil a totalidade ou parte dos documentos referidos no artigo 4.º, n.º 1, no artigo 5.º e no artigo 6.º, e o empregador não tiver corrigido esta omissão no prazo de 15 dias a contar da sua notificação, aplica-se um dos seguintes sistemas:	Os Estados-Membros devem garantir que, quando um trabalhador não tiver recebido em tempo útil a totalidade ou parte dos documentos referidos no artigo 4.º, n.º 1, no artigo 5.º e no artigo 6.º, e o empregador não tiver corrigido esta omissão no prazo de 15 dias a contar da sua notificação, se aplicam os dois seguintes sistemas:

Justificação

A disposição em apreço introduz instrumentos que penalizam o incumprimento das obrigações de informação. No entanto, esses instrumentos só serão aplicados se o trabalhador verificar que a prestação de informação é insuficiente e a sinalizar ao empregador, após o que este último passa a dispor de 15 dias para corrigir as suas obrigações de informação. Pressupõe-se, portanto, que cabe ao trabalhador atuar. Este procedimento não é adequado, porque transfere a responsabilidade pela informação cabal para a pessoa que deve ser informada, a qual, precisamente no início da relação de trabalho, tende a evitar conflitos com o empregador. É justo que haja consequências jurídicas sem que o trabalhador tenha de sinalizar ativamente a omissão.

Alteração 21

Capítulo V — Artigo 14.º, parágrafo 1, alínea a)

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
O trabalhador deve beneficiar de presunções favoráveis definidas pelo Estado-Membro. Caso as informações fornecidas não incluam as referidas nas alíneas e), f), k) ou l), do artigo 3.º, n.º 2, as presunções favoráveis devem incluir uma presunção de que o trabalhador tem uma relação de trabalho sem termo, não existe período experimental e o trabalhador ocupa um posto a tempo inteiro, respetivamente. Os empregadores devem ter a possibilidade de ilidir as presunções; ou	O trabalhador deve beneficiar de presunções favoráveis obrigatoriamente definidas pelo Estado-Membro. Caso as informações fornecidas não incluam as referidas nas alíneas e), f), k) ou l), do artigo 3.º, n.º 2, consideram-se acordadas as condições de trabalho apresentadas pelos trabalhadores. Os empregadores devem ter a possibilidade de ilidir as presunções; e

Justificação

Os Estados-Membros são obrigados a instituir o mecanismo de presunção previsto na alínea a). A proposta em apreço, que prevê que os Estados-Membros estabeleçam presunções mais favoráveis, é demasiado vaga. Há que estipular, em termos concretos, que, em caso de incumprimento das obrigações de informação, as condições de trabalho apresentadas pelo trabalhador são consideradas acordadas e que a presunção referida no texto de uma relação de trabalho permanente a tempo inteiro é aplicável, podendo ser refutada pelo empregador.

Alteração 22

Capítulo V — Artigo 14.º, parágrafo 1, alínea b)

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
<p>O trabalhador tem ainda a possibilidade de, em tempo útil, apresentar queixa junto de uma autoridade competente. Se a autoridade competente considerar que a queixa é justificada, deve instar o(s) empregador(es) em causa a prestar as informações em falta. Se o empregador não prestar as informações em falta no prazo de 15 dias a contar da receção da notificação para cumprir, a autoridade competente deve estar habilitada a impor uma sanção administrativa, mesmo que a relação de trabalho tenha cessado. Os empregadores devem ter a possibilidade de interpor recurso administrativo contra a decisão que impõe a sanção. Os Estados-Membros podem designar organismos existentes para agirem enquanto autoridades competentes.</p>	<p>Além disso, o trabalhador tem ainda a possibilidade de, em tempo útil, apresentar queixa junto de uma autoridade competente. Se a autoridade competente considerar que a queixa é justificada, deve instar o(s) empregador(es) em causa a prestar as informações em falta. Se o empregador não prestar as informações em falta no prazo de 15 dias a contar da receção da notificação para cumprir, a autoridade competente deve estar habilitada a impor uma sanção administrativa, mesmo que a relação de trabalho tenha cessado. Os empregadores devem ter a possibilidade de interpor recurso administrativo contra a decisão que impõe a sanção. Os Estados-Membros podem designar organismos existentes para agirem enquanto autoridades competentes.</p>

Justificação

A alternativa de um procedimento de queixa perante a autoridade competente (alínea b)) não traz consequências jurídicas favoráveis aos trabalhadores e, por conseguinte, não deve ser apresentada aos Estados-Membros como opção alternativa, podendo apenas ser utilizada complementarmente ao disposto na alínea a) da proposta. Isto porque, na segunda alternativa, resta ao trabalhador cujo empregador não tenha cumprido a sua obrigação um procedimento administrativo cuja duração e resultado dependem, de forma decisiva, da autoridade e, no melhor dos casos, resulta em sanção administrativa. Esta alternativa também não funciona como dissuasor da fuga às obrigações de informação.

Alteração 23

Capítulo V — Artigo 17.º, n.º 1

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
<p>Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou medida equivalente, bem como qualquer ação preparatória de despedimento de trabalhadores, pelo facto de estes terem exercido os direitos que a presente diretiva lhes confere.</p>	<p>Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir e declarar a nulidade jurídica do despedimento ou medida equivalente, bem como de qualquer ação preparatória de despedimento de trabalhadores, pelo facto de estes terem exercido os direitos que a presente diretiva lhes confere.</p>

Justificação

O n.º 1 dispõe que os Estados-Membros tomam medidas para proibir o despedimento ou ação preparatória de despedimento com base no exercício de direitos decorrentes da diretiva. Em articulação com o n.º 2, nos termos do qual os trabalhadores que considerem ter sido demitidos por terem exercido os direitos que a diretiva lhes confere, podem exigir uma justificação e parecer por escrito, este instrumento de proteção não é suficiente em caso de exercício dos direitos decorrentes da diretiva. Para que a proteção seja efetiva, é necessário estipular expressamente, prevendo consequências jurídicas, a nulidade do despedimento ou ação preparatória de despedimento com base no exercício de direitos decorrentes da presente diretiva.

Alteração 24

Capítulo V — Artigo 17.º, n.º 2

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
<p>Os trabalhadores que considerem ter sido despedidos ou sujeitos a medidas de efeito equivalente por terem exercido os direitos que a presente diretiva lhes confere podem exigir ao empregador que apresente motivos devidamente substanciados para esse despedimento ou medida equivalente. O empregador deve apresentar essa justificação por escrito.</p>	<p>Os trabalhadores que considerem ter sido despedidos ou sujeitos a medidas de efeito equivalente por terem exercido os direitos que a presente diretiva lhes confere podem exigir ao empregador que apresente motivos devidamente substanciados para esse despedimento ou medida equivalente. O empregador deve apresentar essa justificação por escrito. Os Estados-Membros tomam, além disso, as medidas necessárias para que o período eventualmente necessário para interposição de ação contra o despedimento fique suspenso até que o trabalhador receba a justificação por escrito do empregador.</p>

Justificação

Do ponto de vista prático, é necessário suspender o período eventualmente necessário para interposição de ação contra o despedimento, até que o trabalhador receba a fundamentação por escrito do empregador. Caso contrário, esta disposição poderá revelar-se prejudicial para o trabalhador, se o prazo para interposição da ação prescrever enquanto ele aguarda a apresentação dos motivos do despedimento prevista na lei.

Alteração 25

Capítulo V — Artigo 17.º, n.º 3

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
<p>Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, quando os trabalhadores a que se refere o n.º 2 apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade competente, factos dos quais se possa presumir que existiu um tal despedimento ou medida equivalente, incumbe à parte demandada provar que o despedimento teve por base outros motivos que não os referidos no n.º 1.</p>	<p>Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, quando os trabalhadores a que se refere o n.º 2 apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade competente, indícios dos quais se possa presumir que existiu um tal despedimento ou medida equivalente, incumbe à parte demandada provar que o despedimento teve por base outros motivos que não os referidos no n.º 1.</p>

Justificação

Não é claro o grau de especificidade ou fundamentação que os factos expostos pelo trabalhador devem ter. Deverá ser suficiente apresentar indícios que apontam para uma sanção. Por conseguinte, o termo «factos» deve ser substituído por «indícios».

Alteração 26

Capítulo V — Artigo 18.º

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
<p>Os Estados-Membros devem prever regras no que respeita às sanções aplicáveis em caso de infração às disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou às disposições relevantes já em vigor relativamente aos direitos abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação das sanções. As sanções devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. Podem assumir a forma de uma coima. Podem também incluir o pagamento de uma indemnização.</p>	<p>Os Estados-Membros devem prever regras no que respeita às sanções aplicáveis em caso de infração às disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou às disposições relevantes já em vigor relativamente aos direitos abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação das sanções. As sanções devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. Podem assumir a forma de uma coima. Têm também de incluir o pagamento de uma indemnização adequada.</p>

Justificação

As coimas, por si só, não são suficientes para punir eficazmente as infrações. São impostas, com diferentes graus de eficiência, pelas autoridades competentes, em função do Estado-Membro e das circunstâncias locais. Além disso, a imposição de coimas não traz qualquer benefício aos trabalhadores cujos direitos tenham sido violados.

Alteração 27

Capítulo VI — Artigo 19.º, n.º 1

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
<p>A presente diretiva não constitui um fundamento válido para reduzir o nível geral de proteção já concedido aos trabalhadores nos Estados-Membros.</p>	<p>A presente diretiva não constitui um fundamento válido para reduzir o nível geral de proteção já concedido aos trabalhadores nos Estados-Membros. A sua aplicação não pode, também, constituir motivo para justificar qualquer regressão relativamente à situação existente em cada Estado-Membro no que respeita ao nível geral de proteção dos trabalhadores, bem como aos domínios abrangidos pelo seu âmbito de aplicação.</p>

Justificação

O n.º 1 deve ser completado para que o nível geral de proteção não possa ser reduzido e para impedir que os domínios abrangidos pela diretiva sejam negativamente afetados na sequência da sua transposição. A proibição específica de agravamento das condições é bastante comum nas diretivas em matéria de política social e é reconhecida pelo TJUE, nomeadamente ao abrigo da Diretiva 1999/70/CE, no artigo 8.º, n.º 3 do seu anexo (acordo dos parceiros sociais anexado à diretiva-quadro) ou na Diretiva-Quadro relativa à informação e à consulta dos trabalhadores (Diretiva 2002/14/CE), artigo 9.º, n.º 4.

Alteração 28

Capítulo VI — Artigo 21.º

Texto da proposta da Comissão	Alteração proposta pelo CR
<p>Os direitos e as obrigações estabelecidos na presente diretiva aplicam-se às relações de trabalho existentes a partir de [data de entrada em vigor +2 anos]. Contudo, os empregadores só devem disponibilizar ou completar os documentos referidos no artigo 4.º, n.º 1, no artigo 5.º e no artigo 6.º, a pedido de um trabalhador. A ausência de um tal pedido não deve ter por efeito a exclusão dos trabalhadores dos direitos mínimos estabelecidos nos termos da presente diretiva.</p>	<p>Os direitos e as obrigações estabelecidos na presente diretiva aplicam-se às relações de trabalho existentes a partir de [data de entrada em vigor +2 anos].</p>

Justificação

É de saudar que os direitos e obrigações previstos na diretiva em apreço também se apliquem às relações de trabalho existentes. No entanto, não é clara a relação com a segunda frase e, conseqüentemente, também com a terceira frase. Se a diretiva se aplica às relações de trabalho existentes, estas frases não são necessárias. A obrigação de informar deve aplicar-se independentemente de qualquer pedido, mesmo em relações de trabalho existentes. Por último, os empregadores, enquanto destinatários de disposições em matéria de direito do trabalho, devem respeitar as alterações ao quadro jurídico e cumprir as suas obrigações de acordo com esses requisitos, sem terem de ser instados pelos trabalhadores a atuar em conformidade com a lei.

II. RECOMENDAÇÕES POLÍTICAS

O COMITÉ DAS REGIÕES EUROPEU

Mercado de trabalho europeu em evolução

1. congratula-se com o facto de, depois do período de crise económica e financeira entre 2008 e 2013, a taxa de desemprego voltar a registar uma descida constante, situando-se atualmente em 7,3 % na UE e 8,6 % na área do euro;
2. observa, no entanto, que foi precisamente a mão de obra mais jovem a mais severamente atingida pela crise económica e financeira. A taxa de desemprego juvenil era de 16,7 % em abril de 2017, situando-se ainda acima do nível do período anterior à crise e correspondendo a mais do dobro da taxa geral de desemprego;
3. lamenta que, não obstante as ações tomadas a nível da UE, não se tenha conseguido resolver o problema dos níveis excessivos de desemprego dos jovens; por conseguinte, salienta que, para além das medidas relativas ao mercado de trabalho, é importante apostar em reforçar a mobilidade da população e promover iniciativas públicas para melhorar a articulação entre a oferta educativa e as necessidades reais do mercado de trabalho;
4. constata que, em 2016, a taxa de emprego assalariado entre os 20 e os 64 anos alcançou, com 71,1 %, a média anual mais elevada registada na União Europeia. No entanto, esta média oculta diferenças consideráveis entre os Estados-Membros. A taxa de emprego entre a população de 25 a 54 anos manteve-se praticamente constante desde 2001, tendo, contudo, aumentado de forma assinalável entre os mais velhos (55-64 anos) e diminuído entre os jovens (15-24 anos);
5. congratula-se com o facto de ter havido uma redução na disparidade do índice de emprego entre homens e mulheres. Tal deve-se principalmente ao aumento da taxa de emprego das mulheres. Contudo, em alguns Estados-Membros, a redução dessa disparidade resulta de uma quebra do emprego entre os homens;
6. lamenta que a percentagem de trabalhadores ativos apenas a tempo parcial tenha aumentado de 14,9 % em 2002 para 19,0 % em 2015. Proporcionalmente, há uma clara diferença entre homens e mulheres. Em 2016, 31,4 % (pouco menos de um terço das mulheres ativas) trabalhavam a tempo parcial, uma percentagem significativamente superior à dos homens (8,2 %);

7. manifesta preocupação com a possibilidade de, em determinadas condições, as relações de trabalho atípicas, em particular o emprego a termo, afetarem de forma desproporcionada os trabalhadores mais jovens, com menos formação e menos qualificados, e de a maioria não se encontrar por vontade própria nesse tipo de relação de trabalho. Em 2015, apenas 37 % dos trabalhadores mais jovens tiveram um contrato de trabalho permanente a tempo inteiro. Trata-se de um retrocesso significativo em comparação com os 48 % de 2002;

8. observa que, embora um contrato de trabalho permanente a tempo inteiro continue a ser a relação de trabalho predominante, as formas atípicas de emprego têm aumentado significativamente nos últimos 20 anos. Em 1995, 32 % dos trabalhadores na UE-15 tinham contratos atípicos. Esta percentagem aumentou para 36 % nos países da UE-28 até 2015, com tendência a crescer ainda mais;

Desafios num contexto de mudança

9. constata que vivemos numa época de crescente interdependência da economia a nível global, de cadeias de valor internacionais mais complexas, de ciclos de inovação tecnológica e organizacional mais rápidos, da intensificação da ligação em rede e da digitalização dos processos de trabalho, em que os mercados de trabalho sofrem alterações cada vez mais aceleradas, gerando simultaneamente um aumento de novas relações de trabalho atípicas. Para que os trabalhadores não se encontrem numa situação de insegurança, importa encontrar o justo equilíbrio entre flexibilidade e segurança;

10. refere que algumas novas formas atípicas de emprego, que deverão aumentar nos próximos anos, são motivo de especial preocupação devido ao aumento da incerteza em termos de estabilidade de emprego, rendimento e acesso à proteção social; trata-se de trabalho ocasional, trabalho intermitente (não voluntário), trabalho por cheque-serviço, bem como trabalho em plataformas;

11. alerta para o facto de algumas formas atípicas de emprego há muito existentes — designadamente estágios remunerados e trabalho temporário — continuarem a representar um desafio em termos de segurança de emprego e condições de trabalho dignas;

12. sublinha que, na generalidade, os trabalhadores em relações de emprego atípicas enfrentam mais frequentemente situações de emprego instável. A maioria dos postos de trabalho atípicos tem salários mais baixos do que os postos permanentes a tempo inteiro. Além disso, as pessoas com empregos atípicos estão em maior risco de ficarem desempregadas;

13. sublinha que os trabalhadores em relações de trabalho atípicas pagam também contribuições para a segurança social mais baixas e com menor frequência, o que tem um impacto negativo no seu direito a benefícios sociais e no nível e duração desses benefícios. Para além de problemas de saúde física e de segurança no trabalho, os trabalhadores em situação de emprego inseguro sofrem também, muitas vezes, de stresse no trabalho;

14. observa que os trabalhadores em relações de trabalho atípicas tendem a ter igualmente menos acesso à representação no local de trabalho e ao trabalho garantido por convenções coletivas. O reduzido índice de transição do trabalho a termo para um emprego permanente indicia que a desigualdade persiste ao longo de muito tempo. Dados dos Estados-Membros indicam que menos de 50 % dos trabalhadores com contratos de trabalho a termo num determinado ano estavam empregados de forma permanente e a tempo inteiro três anos depois;

15. considera que as formas de emprego atípicas apresentam benefícios para a economia. No entanto, se não for garantida uma segurança básica, implicam também desvantagens para os empregadores. Embora inicialmente possa haver economia de custos, também há custos ocultos significativos. Gerir uma força de trabalho composta por postos de trabalho permanentes e postos a termo é complexo, envolve riscos de conflito e o perigo de perda de motivação, o que pode levar a quebras de produtividade. A insegurança do emprego pode prejudicar a inovação e gerar falta de confiança e uma conduta avessa ao risco;

Ações necessárias no contexto de mudança

16. constata que devem ser tomadas medidas de vulto para melhorar a proteção dos trabalhadores e criar normas mais uniformes no mercado interno europeu. A legislação laboral em vigor na UE não se aplica de igual forma a todos os trabalhadores, cria disparidades e gera desigualdades ao nível das condições de trabalho e da proteção social em geral;

17. refere que o estudo REFIT de apoio à avaliação da Diretiva Declaração Escrita (91/533/CEE) constatou que existe um núcleo de pessoas que estão protegidas (normalmente trabalhadores permanentes com contratos de trabalho normalizados sem termo, ou contratos de trabalho a longo prazo), ao mesmo tempo que, para muitos outros grupos de trabalhadores, subsistem, na prática, disparidades significativas ou incerteza quanto à aplicabilidade das disposições da diretiva ao seu caso. Muitos trabalhadores não estão suficientemente informados dos seus direitos fundamentais, ou estes não lhes são cabalmente reconhecidos;

18. apoia firmemente os esforços envidados para estabelecer um nível mínimo de condições de trabalho justas em toda a União Europeia, aplicável a todos os tipos de contrato de trabalho, bem como para evitar um aumento injustificado de burocracia e encargos administrativos para as pequenas e médias empresas. Esses direitos mínimos proporcionariam a proteção necessária a todos os trabalhadores, criando um quadro de referência claro para os legisladores nacionais e os tribunais;

19. reafirma que é essencial estabelecer novos direitos mínimos dos trabalhadores em matéria de condições de trabalho a nível da UE, bem como o correspondente dever de informar os trabalhadores por escrito sobre as condições de trabalho em vigor, o que proporcionará maior segurança tanto a empregadores como a trabalhadores, impedindo, simultaneamente, a concorrência baseada no nivelamento por baixo neste domínio entre os Estados-Membros;

20. considera que novos direitos mínimos a nível da União não garantem exclusivamente condições concorrenciais equitativas, dado que abordagens nacionais diversas conduzem a distorções da concorrência e entraves à livre circulação de trabalhadores no mercado interno. Estes direitos mínimos podem também melhorar a eficácia do mercado de trabalho da UE, promover o progresso económico e social, bem como a coesão e um novo processo de convergência, com vista a melhores condições de trabalho e de vida, preservando simultaneamente a integridade do mercado único;

Apreciação geral da proposta de diretiva

21. acolhe favoravelmente o facto de, dando resposta aos atuais desafios dos mercados de trabalho, a Comissão Europeia ter decidido apresentar uma proposta de diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, promovendo assim a implementação de princípios fundamentais consagrados no Pilar Europeu dos Direitos Sociais e a adaptação da legislação laboral europeia aos mercados de trabalho do século XXI na UE;

22. recorda que, nos termos dos artigos 27.º e 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, assiste aos trabalhadores o direito à informação e o direito a condições de trabalho justas e dignas;

23. sublinha que os órgãos de poder local e regional são importantes empregadores do setor público que têm de encontrar um equilíbrio entre os orçamentos, a prestação de serviços públicos e os termos e condições para os trabalhadores. Além disso, desempenham um papel fundamental no intercâmbio de informações e boas práticas. Os órgãos de poder local e regional não só intervêm enquanto entidades adjudicantes, mas estão também implicados no controlo de eventuais abusos;

24. salienta que os serviços de previdência social, bem como os de integração no mercado de trabalho e adaptação às mudanças estruturais, a par de medidas de integração social, económica e cultural são, em primeira instância, assegurados e disponibilizados pelos órgãos de poder local e regional;

25. salienta a importância de a Comissão respeitar plenamente o princípio da subsidiariedade e de seguir o princípio da proporcionalidade, a fim de não se dar origem a novos encargos financeiros ou administrativos. As amplas responsabilidades das autoridades nacionais e infranacionais em matéria de políticas sociais e de emprego devem ser respeitadas;

26. reitera, por conseguinte, o seu apoio à iniciativa da Comissão Europeia de reforçar a dimensão social na União Europeia nos termos do artigo 9.º do Tratado de Lisboa, que exige que a dimensão social seja tida em conta em toda a ação da União Europeia;

Aspetos positivos da proposta de diretiva

27. salienta que, embora a adoção da Diretiva 91/533/CEE sobre as declarações escritas remonte a mais de 25 anos, continua a considerar de suma importância os seus objetivos de maior transparência do mercado de trabalho e de proteção dos direitos dos trabalhadores;

28. sublinha a importância de fornecer informações por escrito tanto a empregadores como a trabalhadores, pois isso aumentará a transparência e reduzirá as assimetrias entre as duas partes contratantes. No entanto, este é apenas um primeiro passo na prevenção do emprego precário;

29. saúda o facto de a prestação de informação aos trabalhadores sobre os principais aspetos das suas condições de emprego o mais tardar no primeiro dia de trabalho concorrer nitidamente para uma maior segurança e clareza, um fator particularmente benéfico no contexto do emprego transnacional e da livre circulação transfronteiriça de trabalhadores;

30. aprecia, em particular, a inclusão dos seguintes direitos substantivos e requisitos mínimos em matéria de condições de trabalho:

- limitação da duração do período experimental a seis meses,
- possibilidade de os trabalhadores trabalharem para vários empregadores,
- em caso de trabalho ocasional — com horário variável —, informação prévia do trabalhador de quando o trabalho será solicitado,
- possibilidade de os trabalhadores exigirem uma resposta fundamentada por escrito do empregador sobre formas de emprego mais estáveis,
- obrigação do empregador de financiar todas as formações a que o trabalhador esteja obrigado;

salienta igualmente que os parceiros sociais têm a possibilidade de celebrar uma convenção coletiva sobre os direitos mínimos, sob reserva do respeito dos princípios da proteção geral dos trabalhadores e do respeito dos requisitos mínimos em matéria de condições de trabalho previstos na diretiva em apreço;

31. salienta que não há consenso sobre os contratos de trabalho na UE e que a diretiva em apreço é importante para promover a mobilidade dos trabalhadores no mercado interno, estabelecendo normas mínimas de informação que reduzem as diferenças entre os Estados-Membros e facilitando a empresas e trabalhadores o exercício da atividade em outros Estados-Membros;

32. salienta que a transparência beneficia não só os trabalhadores, mas também os poderes públicos nos seus esforços para reduzir o trabalho não declarado, bem como os empregadores e potenciais investidores, que precisam de segurança jurídica no domínio das condições de trabalho;

33. reitera os benefícios para os trabalhadores de serem facultadas informações individuais sobre os elementos essenciais do seu contrato de trabalho. Os trabalhadores ficam assim mais conhecedores e conscientes dos aspetos essenciais das suas condições de trabalho e dos seus direitos;

Observações críticas sobre a proposta de diretiva

34. congratula-se com o facto de a proposta de diretiva, por um lado, reforçar a obrigação dos empregadores de informar os trabalhadores sobre as condições aplicáveis às suas relações de trabalho e melhorar a sua exequibilidade. Por outro lado, são introduzidos novos direitos substantivos, tais como os designados «requisitos mínimos em matéria de condições de trabalho». Contudo, esta combinação de dois grupos de disposições independentes entre si num quadro regulamentar é avaliada negativamente;

35. defende que a definição do conceito de trabalhador e empregador, bem como de relação de trabalho, deve ser adaptada na diretiva em apreço à jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu e que não devem ser estabelecidas outras regras na referida diretiva, dado que é ainda necessário um debate aprofundado a este respeito. A legislação nacional relativa a esse conceito permanece inalterada;

36. observa que muitas formas de emprego na economia colaborativa são classificadas como dependentes e por conta própria, o que levanta questões importantes sobre condições de trabalho, saúde e segurança, benefícios do seguro de saúde, pagamento por doença, benefícios de desemprego e pensões. Tudo isto poderia levar a uma nova categoria de emprego precário;

37. solicita que seja prestada, no debate, especial atenção às novas formas atípicas de emprego, uma vez que se enquadram no âmbito de aplicação da diretiva e que existem nessa matéria diferenças consideráveis entre os Estados-Membros;

38. solicita igualmente que o debate dedique especial atenção aos 4 a 6 milhões de trabalhadores com contratos ocasionais ou intermitentes na UE;

39. salienta a necessidade de fornecer orientações aos empregadores para que estes possam cumprir as novas disposições relativas às formas de emprego atípicas e o direito proposto pela UE de requerer a transição para uma forma de emprego mais segura e previsível. É necessário prestar apoio na fixação das horas de referência e no desenvolvimento de procedimentos para a gestão do trabalho ocasional e de curta duração, uma vez que no setor público também pode haver recurso aos contratos de trabalho de curta duração, a tempo parcial e à chamada. Cumpre igualmente clarificar a questão relativa ao tratamento dos pedidos repetidos apresentados por pessoas singulares;

40. recorda que devem ser asseguradas a igualdade de tratamento e a não discriminação dos trabalhadores;
41. salienta, de uma forma geral, que a proposta de diretiva da Comissão Europeia apenas pode servir de ponto de partida para um amplo debate sobre os instrumentos destinados a criar emprego sustentável e digno na Europa, juntamente com a aspiração de um reforço geral dos direitos sociais de todos os trabalhadores e de aplicação dos direitos já existentes a todos os trabalhadores;

Propostas complementares para uma diretiva e outros requisitos regulamentares

42. solicita à Comissão Europeia que, no âmbito da atual revisão da diretiva, inclua igualmente as formas de trabalho independente — as existentes e as que estão a surgir —, bem como a garantia esperada de igual remuneração por trabalho igual para todos os trabalhadores em formas de emprego atípicas;
43. salienta a necessidade de encontrar o justo equilíbrio entre a cobertura dos custos administrativos e o apoio ou o reforço das políticas locais destinadas a aumentar os salários e a melhorar as condições de vida e de trabalho, inclusive para os trabalhadores atípicos;
44. recomenda que os novos direitos substantivos sejam completados com a proibição de contratos de zero horas, o direito a horas de trabalho garantidas e a melhoria dos direitos em caso de despedimento, uma vez que o reforço dos direitos substantivos seria, de outro modo, insuficiente;
45. salienta que a responsabilidade em matéria de conciliação da vida profissional e pessoal deve ser partilhada entre os trabalhadores, as famílias, os parceiros sociais, os órgãos de poder local e regional e todos os serviços públicos e privados. Só uma abordagem global que tenha em conta todas as dimensões permitirá criar uma sociedade sustentável do ponto de vista social e económico e que inscreva as pessoas e as suas famílias no cerne das suas políticas;
46. sublinha o papel importante que os órgãos de poder local e regional desempenham na conceção, implementação e avaliação de ações em áreas nas quais detêm frequentemente competências fundamentais, designadamente as da política social e de emprego;
47. insta a Comissão, no seguimento da adoção do Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁽¹⁾, a apresentar uma proposta para uma melhor participação dos trabalhadores nas empresas europeias, visto que uma representação eficaz dos interesses dos trabalhadores nas empresas também é um importante instrumento de garantia de condições de trabalho transparentes e previsíveis;
48. considera necessário introduzir na legislação respeitante ao Conselho de Empresa Europeu, em conformidade com as disposições da Diretiva 2009/38/CE relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu, um alargamento das competências para acompanhamento do processo de informatização, tendo em vista proteger e reforçar os direitos dos representantes dos trabalhadores, à luz do aumento da atividade transnacional e transfronteiriça das empresas e do correspondente aumento do trabalho deslocalizado e transnacional;
49. observa que determinados Estados-Membros dispõem de modelos funcionais de mercado de trabalho com partes fortes e autónomas e a regulação por convenção coletiva das relações de trabalho e das condições de trabalho, com base no equilíbrio entre diferentes interesses no que diz respeito às condições. Sem prejuízo das normas jurídicas da presente diretiva, as questões relativas aos direitos mínimos devem poder continuar a ser reguladas através de convenções coletivas.

Bruxelas, 5 de julho de 2018.

O Presidente
do Comité das Regiões Europeu
Karl-Heinz LAMBERTZ

⁽¹⁾ Parecer do Comité das Regiões — O pilar europeu dos direitos sociais (CDR 3141/2017), outubro de 2017.