

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE

COM(2008) 636 final — 2008/0192 (COD)

(2009/C 228/21)

Em 24 de Novembro de 2008, o Conselho decidiu, nos termos do artigo 262.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia, consultar o Comité Económico e Social Europeu sobre:

«Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE»

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania que emitiu parecer em 10 de Março de 2009, sendo relatora Madi SHARMA.

Na 452.^a reunião plenária de 24 e 25 de Março de 2009 (sessão de 24 de Março), o Comité Económico e Social Europeu adoptou, por 101 votos a favor e 29 votos contra, com 26 abstenções, o seguinte parecer:

1. Recomendações

1.1 Recomendações gerais

1.1.1 A Comissão deve ser elogiada pelos esforços realizados no sentido de promover uma maior igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e a criação de oportunidades para mulheres que querem ser trabalhadoras assalariadas, independentes ou empresárias. Contudo, para a sociedade civil, o título desta directiva ⁽¹⁾ reformulada induz em erro, porque não trata a igualdade entre homens e mulheres na actividade independente, centrando-se, particularmente, nas prestações de maternidade, no âmbito da segurança social, das mulheres que exercem uma actividade independente, nos pagamentos da segurança social para cônjuges colaboradores e nas licenças para assistência a familiares. A igualdade deve ser encarada numa perspectiva holística que tenha em conta o seu impacto em outras áreas, como sejam os direitos sociais, a igualdade de oportunidades, os direitos da criança e os direitos da família.

1.1.2 A Comissão deverá analisar em separado cada uma das três áreas mencionadas na proposta de directiva em apreço, para assegurar que são devidamente tidas em consideração num contexto de igualdade. O Comité, embora compreendendo que a protecção social está incluída nas atribuições da DG Emprego, gostaria de salientar que o estatuto de trabalhador independente não deve ser debatido no mesmo contexto do estatuto de trabalhador assalariado.

1.1.3 Para atender efectivamente aos direitos, é necessário que as medidas ou ferramentas apresentadas sejam práticas e

realizáveis. As alterações propostas à directiva em apreço representam, sem dúvida, no âmbito do Direito europeu, uma melhoria da situação das trabalhadoras puerperas que trabalham por conta própria ou são cônjuges colaboradores. O CESE considera necessário proceder à reformulação da directiva.

1.1.4 Uma melhor aplicação da legislação em vigor em matéria de igualdade entre homens e mulheres proporcionaria melhores resultados na eliminação de desigualdades, se aplicada a um maior número de casos. A Comissão deveria, portanto, perguntar-se quais as razões para esta fraca aplicação.

1.1.5 A UE, no seu esforço para aumentar o número de empresários, e em particular de mulheres empresárias, deve considerar os valores que são importantes para quem pretende iniciar uma actividade independente. Isto, juntamente com uma mudança cultural virada para o empreendedorismo na Europa, permitiria identificar em que áreas as direcções-gerais da Comissão devem concentrar os seus esforços.

1.1.6 Há que ter cuidadosamente em conta todos os aumentos das contribuições para a segurança social, ou qualquer sobrecarga administrativa, que possam advir para o Estado e também para as empresas.

1.1.7 Neste contexto, importa colocar uma questão: quanto custa à Europa rever esta directiva? A avaliação de impacto apresentada pela Comissão mostra claramente que os benefícios para os Estados-Membros são ínfimos.

⁽¹⁾ Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE COM(2008)636 final –2008/0192 (COD).

1.2 *Recomendações relativas ao trabalho independente e aos empresários*

1.2.1 O trabalho independente tem, pela sua natureza, muitas qualidades únicas, e não é possível considerar os trabalhadores independentes como se fossem trabalhadores assalariados, nem utilizar o termo «trabalhador independente» como um termo geral para empresário.

1.2.2 O Comité compreende a dificuldade em conceber de que modo a licença de maternidade para trabalhadoras independentes poderia funcionar. O trabalho e responsabilidades associados a uma actividade independente implicam que as licenças de maternidade de longa duração sejam planeadas com muita antecedência, e que haja segurança financeira ou pessoal apropriada para gerir a actividade. Qualquer ausência deste tipo, se não for gerida correctamente, pode resultar na resolução dos contratos ou na perda de negócios, particularmente quando se trata de empresas muito pequenas.

1.2.3 Em todas as medidas propostas há que ter em consideração o tempo necessário para assegurar o decurso da gravidez, a recuperação física da mãe após o parto, o tempo necessário para criar laços entre a mãe e a criança e o bem-estar do bebé.

1.2.4 Infelizmente, a Comissão não propõe soluções para qualquer dos problemas acima mencionados, deixando o assunto à consideração de cada Estado-Membro. A maior parte das trabalhadoras independentes tem que dar formação a alguém para as substituir, fechar a empresa ou continuar a trabalhar durante todo o período de maternidade. É esta a situação das trabalhadoras independentes ao abrigo da legislação actual.

1.3 *Recomendações relativas aos cônjuges colaboradores*

1.3.1 Em geral, a directiva não menciona a falta de reconhecimento dos «cônjuges colaboradoras», nem se refere à qualidade ou quantidade do seu contributo para uma empresa ou às medidas necessárias para ajudar estas mulheres. Também não propõe quaisquer medidas para melhorar a situação social ou financeira ou a protecção social das cônjuges colaboradoras.

1.3.2 É necessário respeitar a competência dos Estados-Membros neste domínio, devendo ser eles próprios a desenvolver formas de possibilitar o acesso destes «trabalhadores» às espec-

tivas modalidades de emprego e de seguros em vigor e, desse modo, aos regimes de protecção social. A mais-valia que a UE pode acrescentar é a partilha de informação e de exemplos de boas práticas no âmbito do Método Aberto ⁽¹⁾.

1.3.3 Seria conveniente que a Comissão indagasse as razões da falta de participação dos cônjuges colaboradores na economia formal ou nas disposições voluntárias de protecção social, bem como as dificuldades que surgem nos casos em que os cônjuges colaboradores estão separados, mas continuam associados do ponto de vista profissional.

2. Contexto

2.1 As mulheres têm um papel activo na sociedade, social e economicamente, muitas vezes sem reconhecimento, recomenda ou estatuto jurídico. Especificamente, a UE tem de se concentrar na concretização da Estratégia de Lisboa, sendo para tanto necessário promover a participação das mulheres no mercado de trabalho e aumentar o número de empresários, em particular, das mulheres empresárias.

2.2 A nova directiva proposta para substituir a Directiva 86/613/CEE procura colmatar lacunas na legislação do trabalho independente e dar apoio aos cônjuges colaboradores que trabalhem em empresas familiares, da seguinte forma:

- melhorando a protecção da maternidade mediante atribuição de um subsídio de maternidade a trabalhadoras independentes;
- dando a possibilidade de um período de licença para assistência a familiares;
- reconhecendo o contributo dos cônjuges colaboradores mediante a possibilidade de uma protecção social equivalente à dos parceiros independentes;
- atribuindo competências aos órgãos nacionais que operam na área da igualdade de oportunidades.

3. Observações na generalidade

3.1 A Comissão deve ser elogiada pelos esforços realizados no sentido de promover uma maior igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e a criação de oportunidades para mulheres que querem ser trabalhadoras assalariadas, independentes ou empresárias. Contudo, quaisquer medidas a adoptar têm de considerar o impacto financeiro, bem como o investimento, em tempo e recursos, que isso representa para todas as partes interessadas.

⁽¹⁾ A Bélgica, o Luxemburgo e a França têm bons modelos de integração dos cônjuges colaboradores.

3.2 Para atender efectivamente aos direitos, é necessário que as medidas apresentadas sejam claras, práticas e exequíveis. Infelizmente, a directiva em apreço não parece trazer melhorias substanciais, aplicáveis ou exequíveis, para colmatar as desigualdades existentes. Acresce que a proposta é confusa, uma vez que foca três assuntos diferentes no mesmo documento, assim como órgãos que operam na área da igualdade de oportunidades.

3.3 A Europa tem um quadro jurídico que proíbe a discriminação em razão do sexo através de uma série de medidas legislativas. Contudo, todas as estatísticas europeias demonstram que as mulheres continuam a receber salários inferiores aos dos homens e permanecem sub-representadas na política, no mercado de trabalho, em cargos de direcção e no domínio do empresariado. É necessária uma melhor aplicação da actual legislação em todas estas áreas, e a Comissão deveria começar por identificar os motivos pelos quais o actual quadro jurídico em matéria de igualdade de oportunidades não está a ser aplicado.

3.4 A UE, no seu esforço para aumentar o número de empresários, e em particular de mulheres empresárias, deve considerar os valores que são importantes para quem pretende iniciar uma actividade independente⁽¹⁾. Criar a possibilidade de uma licença de maternidade poderia não ter nenhum efeito sobre o número de mulheres dispostas a lançarem-se numa actividade empresarial. Os próprios números da Comissão mostram um decréscimo de novos empresários, masculinos e femininos, devido a uma atitude negativa relativamente ao trabalho independente na Europa. Mudanças significativas nesta área só podem ser alcançadas através de alterações culturais. Por exemplo, o «Small Business Act» para a Europa⁽²⁾ poderia visar a aplicação de medidas mais eficazes de apoio às mulheres empresárias.

3.5 A protecção social é uma área da competência dos Estados-Membros. O que acontece actualmente é que esta nova directiva não é apoiada por todos os Estados-Membros, havendo o risco de a mesma ser ineficaz, a nível europeu, e injustificada.

⁽¹⁾ Ver os pareceres do CESE sobre educação para o espírito empresarial, como por exemplo:

- Parecer, sobre «Empregabilidade e empreendedorismo – O papel da sociedade civil, dos parceiros sociais e das instâncias regionais e locais, numa perspectiva de género», relator Pariza Castaños (JO C 256 de 27.10.2007);
- Parecer, sobre «O Empreendedorismo e a Estratégia de Lisboa», relatora Madi Sharma, co relator Jan Olsson (OJ C 44 de 15.1.2008);
- Parecer, sobre a «Promoção do espírito empresarial das mulheres na região Euromed», relatora Grace Attard (JO C 256 de 27.10.2007);
- Parecer, sobre «Promover o espírito empreendedor através do ensino e da aprendizagem», relatora Ingrid Jerneck (JO C 309 de 16.12.2006).

⁽²⁾ «Think Small First» – Um «Small Business Act» para a Europa », COM(2008) 394 final (25.6.2008).

Para ser realmente eficaz, a directiva proposta precisa de ser significativamente melhorada, prevendo-se normas mínimas de protecção e execução em todos os Estados-Membros. Na generalidade, as medidas propostas pela Comissão são prescritivas e ignoram a diversidade dos regimes de protecção social de cada Estado-Membro, bem como os princípios de «legislar melhor».

3.6 Em geral, as pequenas empresas e os trabalhadores independentes (em particular nos sectores agrícola, artesanal e das PME) dispõem de recursos financeiros limitados e têm tendência a encarar negativamente qualquer encargo suplementar, mesmo que a protecção social possa proporcionar uma rede de segurança às futuras mães ou aos cônjuges colaboradores potenciais. Há que ter cuidadosamente em conta todos os aumentos das contribuições para a segurança social, ou qualquer sobrecarga administrativa, que possam advir para o Estado e também para as empresas.

3.7 As alterações introduzidas pela nova directiva visam abordar a questão da igualdade, mas o documento faz poucas referências à licença parental ou à licença de paternidade para os homens que exerçam uma actividade independente.

3.8 Na linha da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança⁽³⁾, a Comissão deveria, em paralelo, efectuar uma análise do impacto das medidas propostas na criança. Esta deve ter uma alimentação adequada e o seu bem-estar deve ser tido em conta.

4. Observações na especificidade

4.1 A Comissão fez uma avaliação global do impacto desta directiva, tendo consultado muitas partes interessadas. No entanto, o CESE considera que muitas questões permanecem sem resposta, particularmente no que se refere à verdadeira eficácia, clareza e execução da reformulação proposta.

4.2 Os trabalhadores independentes podem ser classificados em várias categorias: empresários, donos de empresas, trabalhadores não assalariados, trabalhadores no domicílio e os «pseudo-trabalhadores independentes», subcontratados pelos seus empregadores iniciais para trabalhar como independentes. No entanto, é fundamental conceder às trabalhadoras independentes e às cônjuges colaboradoras a possibilidade de optarem por uma licença de maternidade, pois está-se assim a respeitar a autonomia e a independência que, por definição, caracterizam

⁽³⁾ Convenção sobre os Direitos da Criança, adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas através da Resolução 44/25, de 20 de Novembro de 1989, que entrou em vigor em 2 de Setembro de 1990, em conformidade com o artigo 49.º. Ver: <http://www.ohchr.org/english/law/crc.htm>.

o estatuto dos trabalhadores independentes. Impor uma obrigação às mulheres independentes de gozar uma licença de maternidade mais alargada não é compatível com o bom funcionamento das suas empresas, sob pena de, muitas vezes, se estar a comprometer o futuro das mesmas. Consequentemente, a directiva em análise deve evitar qualquer referência directa à Directiva 92/85/CE sobre a segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Por conseguinte, seria inadequado tentar alinhar o regime de licença de maternidade para trabalhadoras independentes e cônjuges colaboradoras com o regime aplicável às trabalhadoras assalariadas.

4.3 Importa clarificar o modo como os Estados-Membros aplicariam às trabalhadoras não assalariadas o disposto em matéria de licença de maternidade, a que se refere o n.º 1 do artigo 7.º. Estas trabalhadoras regem-se por regras próprias e podem escolher a altura em que desejam interromper a actividade profissional. Elas não necessitam de um direito a «licença».

4.4 Acresce que os Estados-Membros deveriam considerar não só o pagamento de subsídios, mas também a prestação de assistência sob a forma de substituição temporária. Para as trabalhadoras independentes e as cônjuges colaboradoras, as substituições temporárias são tão importante como as prestações pecuniárias. A directiva deve evitar a classificação destes benefícios segundo uma ordem de prioridade. Além disso, o nível de subsídio adequado deveria ser decidido à escala nacional, pelo facto de haver uma diferença objectiva entre trabalhadoras independentes e cônjuges colaboradoras.

4.5 No caso das cônjuges colaboradoras, há que atender às consequências do disposto no n.º 4 do artigo 7.º, que prevê uma assistência específica para a substituição temporária de uma trabalhadora em licença de maternidade. Esta obrigação não existe para as trabalhadoras assalariadas e prevê-la para as cônjuges colaboradoras acarretaria custos e procedimentos administrativos complexos sobretudo para as pequenas empresas, mas também para o Governo.

4.6 Importa também clarificar o n.º 2 do artigo 7.º no que diz respeito à incondicionalidade na atribuição de prestações de maternidade adequadas, que, ao contrário do artigo 6.º, dispõe que os cônjuges colaboradores podem beneficiar de protecção social «em condições idênticas às aplicáveis aos trabalhadores independentes», e com o n.º 4 do artigo 11.º da directiva sobre segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, que permite aos Estados-membros submeter o direito de acesso a prestações de maternidade ao preenchimento de determinadas condições.

4.7 As trabalhadoras independentes, em geral, tendem a trabalhar mais horas do que as trabalhadoras assalariadas, o que significa que as trabalhadoras independentes enfrentam dificul-

dades adicionais associadas à guarda de crianças. Também neste ponto, a Comissão não faz recomendações no que respeita à guarda de crianças, nem às responsabilidades de cuidados das pessoas que exercem uma actividade independente. Todos os Estados-Membros deveriam melhorar as estruturas de acolhimento de crianças de qualidade, acessíveis e a preços módicos, a fim de facilitar a conciliação entre vida profissional e familiar e apoiar as cônjuges colaboradoras da mesma forma que as trabalhadoras assalariadas.

4.8 Os objectivos gerais da directiva são promover a igualdade entre homens e mulheres no que respeita aos trabalhadores independentes e aos cônjuges colaboradores. Além disso, a Comissão espera que a directiva permita aumentar o número de trabalhadoras independentes; conferir um estatuto reconhecido aos cônjuges colaboradores; aumentar o número de cônjuges colaboradores abrangidos pela segurança social; e oferecer aos trabalhadores independentes e cônjuges colaboradores uma protecção jurídica eficaz. No entanto,

- a igualdade entre homens e mulheres é coberta pelo quadro jurídico estabelecido na Europa para a igualdade de oportunidades;
- o número de trabalhadoras independentes dificilmente aumentará devido à escassez de medidas de protecção social, embora em quase todos os Estados-Membros seja já possível descontar voluntariamente para a segurança social;
- os cônjuges colaboradores continuam a não ter um estatuto jurídico ou protecção jurídica eficaz, apesar de contribuírem voluntariamente para a segurança social.

4.9 Em 18 dos 27 Estados-Membros, há a possibilidade de as cônjuges colaboradoras e as trabalhadoras independentes efectuarem descontos voluntários para usufruírem de prestações de maternidade. Esta medida deve ser alargada a todos os Estados-Membros para que as mulheres que desejem aderir ao sistema possam beneficiar de prestações de segurança social. É inaceitável que um Estado-Membro possa discriminar uma pessoa pelo facto de efectuar descontos para um sistema de protecção social público, seja ela assalariada ou trabalhadora independente, ou ainda desempregada, pois esse é o estatuto dos cônjuges colaboradores actualmente reconhecido.

4.10 O artigo 6.º propõe a criação de uma categoria de segurança social completamente nova (não se trata de assalariados, nem de independentes nem de pessoas com seguros voluntários). No entanto, o Comité entende que não se justifica a criação de uma categoria completamente nova de segurança social ou de um novo regime de protecção de maternidade.

4.11 Os cônjuges colaboradores são parte de uma economia «invisível» que contribui para a Europa e permanece oculta. É necessária uma discussão sobre o seu estatuto jurídico, quer se trate de trabalhadores independentes ou assalariados. A Directiva em vigor (86/613/CEE), que não foi objecto de revisão desde 1986, dispõe que «os Estados-membros comprometem-se a analisar em que condições pode ser favorecido o reconhecimento do trabalho prestado pelos cônjuges referidos na alínea b) do artigo 2.º e, com base nessa análise, a analisar todas as iniciativas adequadas com vista a favorecer esse reconhecimento». Apenas alguns países cumpriram esta obrigação devido à ambiguidade do estatuto jurídico⁽¹⁾ e, por conseguinte, esta directiva não deve ser reformulada enquanto não se chegar a acordo quanto ao estatuto. Assim que o estatuto jurídico for estabelecido, deverá haver um mecanismo de disseminação de informação para esclarecer os cônjuges colaboradores acerca dos seus direitos legais.

4.12 O Comité compreende que a base jurídica tenha sido posta em causa por diversos Estados-Membros, nomeadamente o âmbito e a adequação do artigo 141.º CE quando visto isoladamente, em particular no que diz respeito ao artigo 6.º da directiva. O Comité insta a Comissão a considerar cuidadosamente o parecer emitido pelos Serviço Jurídico do Conselho antes de implementar a proposta de directiva.

4.13 Se não o fizer, a conclusão será sem dúvida igual à de 1994, quando a Comissão adoptou um relatório⁽²⁾ sobre a aplicação da Directiva 86/613/CEE no qual concluía que, «em termos estritamente jurídicos, a Directiva 86/613/CEE parecia ter sido aplicada nos Estados-Membros. Contudo, os resultados práticos não eram inteiramente satisfatórios quando lidos à luz do principal objectivo da directiva, ou seja, melhorar a situação dos cônjuges colaboradores». O relatório também salientava a ausência de uma política global relativamente à situação dos cônjuges colaboradores e referia que a única forma de concretizar o objectivo do reconhecimento do trabalho dos cônjuges era garantir-lhes direitos de segurança social próprio.

4.14 A reformulação no artigo 2.º reúne todas as definições dos termos utilizados na directiva. As definições de «trabalhadores independentes» e de «cônjuges colaboradores» provêm do artigo 2.º da Directiva 86/613/CEE. A definição de «cônjuges colaboradores» foi alterada: foram aditados os termos «colaboradores» e «parceiros de facto». A alteração visa abranger todas as pessoas reconhecidas como «parceiros de facto» pela legislação nacional que participam regularmente nas actividades das empresas familiares, independentemente do seu estado civil. A fim de eliminar possíveis ambiguidades, o termo «associados» é substituído por «parceiros comerciais»⁽³⁾. Contudo, se o cônjuge colaborador não tiver um estatuto jurídico próprio, qualquer litígio em tribunal relacionado com a sua participação na empresa será ambíguo, expondo-o ao risco de ficar sem protecção na eventualidade de morte, separação ou disputa.

4.15 Na reformulação da directiva é mencionada uma licença para assistência a familiares, sem que seja feita referência a medidas práticas para a sua aplicação. Isto é inaceitável numa Europa com uma população envelhecida. As medidas para assistência a familiares, sejam eles idosos, crianças ou jovens dependentes, em particular crianças ou jovens com deficiência, devem ser disponibilizadas para ambos os sexos.

4.16 A Comissão deve reexaminar este debate, fora do âmbito da reformulação da directiva, devido à prioridade crescente que o tema da demografia tem na Europa. Se não for lançado um debate sério acerca dos cuidados a idosos e crianças, o número de dias de trabalho que a economia perde com a ausência de trabalhadores (assalariados e independentes) continuará a aumentar ao longo das gerações.

4.17 Durante a consulta à sociedade civil realizada na Comité foi colocada a tónica no conceito de «pseudo-trabalhadores independentes». Como esta situação levanta cada vez mais questões, é indispensável que os órgãos pertinentes da UE procedam a uma análise mais exaustiva. O Comité manifesta a sua disponibilidade para apoiar o trabalho da Comissão neste domínio.

Bruxelas, 24 de Março de 2009

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Mario SEPI

⁽¹⁾ Nomeadamente a Bélgica, o Luxemburgo e a França.

⁽²⁾ Relatório da Comissão sobre a aplicação da Directiva do Conselho, de 11 de Dezembro de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade – COM(94) 163 (Segunda parte: Conclusões, pontos 1 e 4).

⁽³⁾ COM(2008) 636 final, Exposição de Motivos, ponto 5.

ANEXO

ao parecer do Comité Económico e Social Europeu

As seguintes propostas de alteração foram rejeitadas, tendo recolhido, contudo, pelo menos um quarto dos sufrágios expressos (n.º 3 do artigo 54.º do Regimento):

Ponto 1.1.2

Alterar:

«A Comissão deverá analisar em separado cada uma das três áreas mencionadas na proposta de directiva em apreço, para assegurar que são devidamente tidas em consideração num contexto de igualdade. O Comité, embora compreendendo que a protecção social está incluída nas atribuições da DG Emprego, gostaria de salientar que o estatuto de trabalhador independente não deve ser debatido no mesmo contexto do estatuto de trabalhador assalariado. A proposta da Comissão tem também em conta esta diferença, porquanto só a seu pedido é que as mulheres que exercem uma actividade independente usufruem de uma licença de maternidade com a mesma duração da prevista na Directiva 92/85/CE relativa à protecção da maternidade, não estando, por isso, sujeitas a qualquer proibição de princípio de trabalhar, e porque esse grupo de pessoas deve ter o direito de optar entre uma substituição e uma prestação social.».

Resultado da votação:

Votos a favor: 72 Votos contra: 73 Abstenções: 8.

Ponto 4.11

Suprimir.

«Os cônjuges colaboradores são parte de uma economia “invisível” que contribui para a Europa e permanece oculta. É necessária uma discussão sobre o seu estatuto jurídico, quer se trate de trabalhadores independentes ou assalariados. A Directiva em vigor (86/613/CEE), que não foi objecto de revisão desde 1986, dispõe que “os Estados-Membros comprometem-se a analisar em que condições pode ser favorecido o reconhecimento do trabalho prestado pelos cônjuges referidos na alínea b) do artigo 2.º e, com base nessa análise, a analisar todas as iniciativas adequadas com vista a favorecer esse reconhecimento”. Apenas alguns países cumpriram esta obrigação devido à ambiguidade do estatuto jurídico ⁽¹⁾ e, ~~por conseguinte, esta directiva não deve ser reformulada enquanto não se chegar a acordo quanto ao estatuto. Assim que o estatuto jurídico for estabelecido, deverá haver um mecanismo de disseminação de informação para esclarecer os cônjuges colaboradores acerca dos seus direitos legais.~~»

Resultado da votação:

Votos a favor: 68 Votos contra: 73 Abstenções: 11.

⁽¹⁾ Nomeadamente a Bélgica, o Luxemburgo e a França.