

Grande parte da nossa protecção social tem origem na legislação europeia.

As medidas sociais da UE têm criado novas garantias para os trabalhadores no quadro dos contratos de trabalho e instituído normas de segurança e saúde no local de trabalho aplicáveis em toda a Europa.

A Europa tem contribuído para a promoção dos direitos laborais das mulheres e impôs novas leis mais fortes contra a discriminação com base na raça e na idade.

Eis alguns dos progressos alcançados pela UE ao longo dos anos:

Igualdade de remuneração entre homens e mulheres

A legislação europeia garante a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres, desde que efectuem trabalho da mesma natureza ou de natureza essencialmente idêntica, ou ainda trabalho de igual valor. Qualquer diferença deve ser objectivamente justificada e ter como causa um factor determinante, com exclusão do género.

Protecção contra a discriminação

A legislação europeia proíbe a discriminação sexual directa ou indirecta no acesso ao emprego, na promoção, mudança ou formação profissional, em relação a benefícios não contratuais, nas instalações ou serviços, ou através do despedimento ou do assédio de uma mulher trabalhadora (incluindo durante a gravidez).

Protecção do emprego e dos direitos adquiridos

A legislação europeia protege os direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas (incluindo subcontratação e reconstrução). Os trabalhadores são automaticamente contratados pelo novo empresário nos termos e condições existentes (excepto no que toca à reforma). Afiliação sindical e acordos colectivos continuam válidos e todas as informações relevantes devem ser transmitidas aos trabalhadores com antecedência.



Direitos de maternidade e paternidade

Nos anos noventa, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias decidiu que a discriminação em razão de gravidez/

maternidade violava a Directiva relativa à Igualdade de Tratamento e que a perda de benefícios violava a Directiva relativa à Igualdade de Remuneração. A Directiva relativa às Trabalhadoras Grávidas exige que os Estados-Membros protejam a saúde das trabalhadoras grávidas e das mães de família e garantam, pelo menos, 14 semanas de licença de maternidade com remuneração às trabalhadoras com 12 meses de serviço. A Directiva de 1996 relativa à Licença Parental – baseada num Acordo-Quadro entre os parceiros sociais – criou um novo direito europeu ao exercício da licença parental.

Protecção dos trabalhadores a prazo, a tempo parcial e temporários

A Europa Social criou novos direitos aplicáveis a todos os tipos de contrato de trabalho: por tempo indeterminado, a termo, a tempo inteiro, a tempo parcial e temporário.

Em 1997, um “Acordo-Quadro” europeu negociado pelos parceiros sociais – no âmbito de competências criadas pelo Tratado da União Europeia – estabeleceu o direito dos trabalhadores a tempo parcial à igualdade de tratamento relativamente aos trabalhadores a tempo inteiro equiparáveis, em todos os aspectos da relação de trabalho.

Em 1999, foi alcançado um outro Acordo-Quadro no que se refere aos contratos de trabalho a termo. Actualmente, a lei exige que os trabalhadores com contratos a termo sejam tratados da mesma forma que os seus colegas com contratos de trabalho por tempo indeterminado que efectuem trabalho essencialmente semelhante no mesmo estabelecimento – não é permitida qualquer discriminação nas cláusulas contratuais, nas oportunidades de formação ou no acesso a um lugar por tempo indeterminado. O trabalho prestado sob contrato a termo é agora tido em

consideração no cálculo da antiguidade no serviço. Após quatro anos, se um trabalhador a termo for novamente contratado através de um contrato a termo, a lei cria uma presunção de vínculo por tempo indeterminado.

Em 2008, o Parlamento Europeu aprovou uma lei que estende a igualdade de tratamento aos trabalhadores com um contrato temporário. A partir de 2011, os trabalhadores com um contrato de trabalho temporário terão direito a igualdade de tratamento em relação aos seus colegas que trabalham a tempo inteiro, incluindo no que se refere a salários, acesso à formação profissional e direitos sindicais.

Tempo de trabalho

A legislação europeia garante aos trabalhadores:

- pelo menos quatro semanas de férias remuneradas;
- uma semana de trabalho média não superior a 48 horas;
- pausas mínimas quando a jornada de trabalho for superior a seis horas;
- 11 horas consecutivas de descanso por cada 24 horas;
- pelo menos 24 horas ininterruptas de descanso por semana, para além da interrupção de 11 horas.

Consulta aos trabalhadores

A legislação europeia dá voz aos trabalhadores.

A **Directiva relativa aos Despedimentos Colectivos** exige aos empregadores que informem e consultem os representantes dos trabalhadores, antes de desencadarem processos de despedimento colectivo.

A **Directiva relativa aos Direitos Adquiridos** exige dos empregadores que estes forneçam informações essenciais aos representantes dos trabalhadores, antes de transferirem a propriedade da empresa.

A **Directiva-Quadro relativa à Informação e Consulta** requer que os grandes empregadores informem e consultem os representantes dos trabalhadores sobre o desenvolvimento da empresa, as perspectivas de emprego e as mudanças na organização do trabalho ou nas relações contratuais.

A Europa social criou Comitês de Empresa Europeus nas empresas com, pelo menos, 1000 trabalhadores e nas empresas com, pelo menos, 150 trabalhadores em dois ou mais Estados-Membros. Os Comitês de Empresa permitem um diálogo constante e a concertação entre a direcção e os representantes dos trabalhadores no que se refere, por exemplo, à estrutura da empresa e às perspectivas do negócio, à situação económica e financeira, às mudanças na organização ou nas condições de trabalho.

Protecção dos trabalhadores destacados noutro Estado-Membro

A legislação europeia exigiu que os Estados-Membros eliminassem barreiras legais ao destacamento dos trabalhadores noutro Estado-Membro. Os empregadores têm de garantir aos trabalhadores destacados igualdade relativamente aos principais termos e condições de que beneficiam os trabalhadores do Estado-Membro no qual eles estão destacados.

Em 2007 e 2008, acórdãos do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias expuseram graves lacunas nesta legislação. O Grupo Socialista no Parlamento Europeu, juntamente com o movimento sindical europeu, lançou uma vasta campanha para corrigir esta situação e assegurar que os trabalhadores destacados têm garantida igual remuneração para trabalho igual.

Protecção da saúde e segurança dos trabalhadores no local de trabalho

A legislação europeia prevê uma ampla protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores, através de seis directivas adoptadas em 1989 e 1990. Outras directivas europeias regulam o controlo do amianto no local de trabalho, de modo a reduzir a exposição a esta substância e diminuir assim o risco das doenças com ela relacionadas.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

A EUROPA PROTEGE OS SEUS DIREITOS SOCIAIS E LABORAIS

