



Relatório nacional

E PLANO DE AÇÃO



With financial support from the European Union



RELATÓRIO FINAL

**WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY LONG TERM
SCENARIOS FOR AUTOMOTIVE SECTOR
PLANO DE AÇÃO**

PT



RELATÓRIO FINAL DO PROJETO WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY LONG TERM SCENARIOS FOR AUTOMOTIVE SECTOR

INTRODUÇÃO

Durante o período entre fevereiro de 2019 e julho de 2020, este Projeto foi desenvolvido e financiado pela União Europeia e no qual as seguintes organizações participaram, como beneficiárias, co-beneficiárias ou parceiras:

O projeto é destinado a empresários e trabalhadores que representam a indústria automotiva, o maior setor industrial da União Europeia, e os seguintes representantes de trabalhadores, empresários e uma universidade dos Estados-membros: Bélgica, Espanha, Itália, Grécia, Portugal, Polónia, Eslováquia e o país candidato, Sérvia.

Beneficiário:

Federacja Związków Zawodowych METALOWCY – Polónia

Co-beneficiários:

Republiková únia zamestnávateľov – Eslováquia

Samostalni sindikat metalaca Srbije – Sérvia

Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori – Itália

Panepistimio Thessalias / University of Thessaly – Grécia

Parceiros:

General Confederation of Liberal Trade Unions of Belgium – Bélgica

IndustriAll European Trade Union – Bélgica

Serbian association of employers – Sérvia

Asociación Industrial Técnica y de Comercio – Espanha

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – Portugal

Comisiones Obreras de Industria – Espanha

Independent Christian Trade Unions of Slovakia – Eslováquia

Fiat Chrysler Automobiles Powertrain Poland Sp. Z o.o. – Polónia

O surgimento da economia GIG e o desenvolvimento de formas atípicas de emprego estão fazendo com que a definição de *trabalhador* evolua e torne mais necessária a participação dos formuladores de políticas e o envolvimento social para garantir a participação efetiva dos trabalhadores.

Junto com isso, encontramos o problema da participação insuficiente de empregadores e trabalhadores nas decisões estratégicas tomadas nas empresas, particularmente no contexto de desenvolvimento futuro e nos métodos para enfrentar os desafios da mercado de trabalho derivado da globalização e do desenvolvimento da economia GIG.

Esse cenário definiu o principal objetivo do projeto, que não é outro senão aumentar a influência dos trabalhadores nas decisões estratégicas tomadas nas empresas automotivas multinacionais, por meio da melhoria do conhecimento, das capacidades de cooperação e do plano de ação conjunto.

Além disso, o projeto define outra série de objetivos específicos que também foram levados em consideração ao abordar as diferentes ações, realizadas durante sua implementação:

- ✓ Fortalecer a participação dos funcionários nas decisões tomadas nas empresas automotivas antes do final do projeto, desenvolvendo um plano de ação sobre essa participação no nível transnacional.
- ✓ Aumentar o conhecimento de todas as organizações participantes para influenciar a adaptação das políticas da empresa aos desafios do mercado de trabalho moderno por meio da participação em seminários.
- ✓ Melhorar a cooperação transnacional entre trabalhadores e empresários da indústria automotiva dos parceiros participantes.
- ✓ Aprimorar as habilidades e a conscientização dos representantes dos trabalhadores para enfrentar os atuais desafios do mercado de trabalho, por meio do desenvolvimento e disseminação do plano de ação para apoiar a adaptabilidade das representações dos trabalhadores até que a ação seja concluída.
- ✓ Aumentar a conscientização entre empregadores e trabalhadores sobre formas eficazes de exercer os direitos dos trabalhadores sobre informação, consulta e participação e métodos para obter trabalhadores envolvidos nos processos de gerenciamento por meio de recomendações, vídeo e plano de ação dentro do UE e países candidatos.

AÇÕES REALIZADAS DURANTE O PROJETO E CONCLUSÕES

Para atingir esses objetivos, foram realizadas as seguintes ações:

- ✓ Steering Committee, Polónia, fevereiro de 2019.
- ✓ Workshops I, Belgrado (Sérvia). 10 e 11 de setembro de 2019.

Foram apresentados regulamentos europeus sobre a participação dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, discutindo seu regulamento nas diferentes leis nacionais e a situação em que o diálogo social é encontrado em cada um dos países participantes do projeto.

Além disso, houve a oportunidade de discutir as chaves para promover e estimular a participação dos funcionários na tomada de decisões nas empresas, na perspectiva de empregadores e sindicatos.

No segundo dia, foram apresentadas duas conferências sobre o conceito de economia GIG, bem como economia de plataforma, formas de emprego não padronizadas e a nova divisão de trabalhadores, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho e a Eurofound; e discutindo o diálogo social no mundo digital.

A conclusão final dos participantes foi de que é necessário manter o diálogo social nesses momentos críticos, valorizando a utilidade da introdução dos interesses dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão, uma vez que contribuem para um maior número de soluções sustentáveis e melhores. a empresa; ao mesmo tempo em que aumenta a eficiência e a competitividade destas e sua modernização no mercado de trabalho, insistindo na necessidade de promover boas políticas sobre a participação dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, bem como fornecer apoio profissional para criar condições adequadas para estabelecer mecanismos que ajudem a implementação e o fornecimento dos direitos à informação, consulta e participação dos trabalhadores a nível da UE.

✓ Workshops II, Toledo (Espanha). 29 e 30 de outubro de 2019

A primeira parte do dia foi usada para apresentar o relatório preliminar do Projeto, com base nos relatórios elaborados por especialistas de cada país participante e nas pesquisas realizadas on-line em cada um desses países; e cujos resultados foram objeto de um relatório comparativo específico e cujas conclusões estão incluídas neste documento.

Esta apresentação foi seguida de intervenções e debates dos participantes sobre a análise realizada.

A apresentação foi continuada pelo especialista sobre a *“Organização e comunicação interna entre representantes de trabalhadores de empresas de diferentes países”*, na qual, após uma breve revisão do regulamento europeu sobre direitos de informação, consulta e participação e o tratamento dado ao diálogo social, o relator mencionou alguns problemas específicos que poderiam surgir com a implementação da economia GIG.

Assim, foram analisados aspectos relacionados ao emprego e desemprego, qualificação e capacitação profissional e saúde e segurança no trabalho e as consequências que poderiam ter sobre esse novo sistema de relações de trabalho e, portanto, o emprego. Por fim, foram levantadas algumas reflexões sobre a necessidade da participação de sindicatos e representantes dos trabalhadores no tratamento dessas questões e, especificamente, na participação da tomada de decisões estratégicas na empresa para antecipar a implementação de sistema de trabalho e aliviar, portanto, algumas de suas consequências negativas.

Essa intervenção foi seguida de uma rodada de intervenções e debates focados no estabelecimento de problemas em cada país em relação ao tratamento do diálogo social, na eficácia de acordos e/ou consultas realizadas por empresas e em como negociar por parte de um sindicato, alcançava todos os trabalhadores e não apenas os afiliados, pelo que os trabalhadores não viam a necessidade de afiliação.

No segundo dia, falou sobre *“O fluxo de informação como um papel fundamental na operação dos conselhos de empresa europeus”*, revendo os regulamentos europeus atuais de natureza transnacional sobre informação e consulta, interrompendo e analisando detalhadamente os elementos que compunham o Diretiva 2009/38; observando, como ponto culminante, uma série de avaliações críticas contidas na diretiva, lembrando aos participantes que essa diretiva poderia ser modificada nos próximos meses, pois havia um mandato expresso da Comissão para fazê-lo.

Após a intervenção do especialista, houve um debate interessante sobre as questões levantadas, concordando em preparar um documento endereçado à Comissão Europeia, no qual os parceiros do projeto expressaram a necessidade de fazer alterações à Diretiva 2009/38, com a a fim de ajustar alguns déficits observados e integrar nos mesmos aspectos relacionados aos trabalhadores independentes do sistema de GIG Economy.

✓ Workshops III, Roma (Itália). 3 de março de 2020.

O último dia de trabalho tem como objetivo apresentar o *Relatório Final do Projeto*, com a memória das atividades realizadas, a apresentação final das conclusões extraídas da análise da pesquisa; e a apresentação e aprovação do Plano de Ação: o futuro da participação dos funcionários na tomada de decisões em empresas do setor automotivo, bem como uma proposta para melhorar a Diretiva 2009/38, composta por uma carta assinada por todos os parceiros e endereçada à Comissão Europeia solicitando várias intervenções para modificar a diretiva mencionada nos conselhos de empresa europeus.

Além disso, os parceiros assinaram um *Contrato de continuidade do projeto*.

REGULAMENTO EUROPEU SOBRE O “DIREITO DOS TRABALHADORES À INFORMAÇÃO, CONSULTA E PARTICIPAÇÃO” COMO INSTRUMENTO DO PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO

O projeto Worker participation in GIG Economy visa aumentar a influência dos trabalhadores nas decisões estratégicas adotadas nas empresas automotivas multinacionais, por meio da participação dos trabalhadores em suas empresas, reforçando o diálogo social e incentivando o intercâmbio de boas práticas voltadas à criação de condições favoráveis ao estabelecimento de informações, consultas e envolvimento transnacional decorrente da aplicação da legislação da UE sobre a participação dos trabalhadores.

Direito à informação, participação e consulta na regulamentação europeia

A União Europeia apoia e complementa a ação dos Estados-membros em termos de participação dos trabalhadores, a fim de contribuir para a consecução dos objetivos fundamentais da política social europeia estabelecidos nos artigos 151. a 156. Do Tratado sobre o Funcionamento (TFUE), que inclui aspectos como: a melhoria das condições de vida e de trabalho, a proteção social adequada, um nível alto e duradouro de emprego e a luta contra as exclusões, e tudo isso, através de informação e consulta com os trabalhadores.

O direito dos trabalhadores à informação, consulta e participação tem sido uma questão central no debate europeu desde que, em 1974, o Conselho adotou o primeiro programa de ação social. Assim, na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 1989 (a chamada “Carta Social”) salienta-se que é desejável incentivar a participação dos trabalhadores.

Da mesma forma, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia reconhece, de maneira vinculativa, os direitos sociais coletivos em vários de seus artigos: a liberdade de reunião e associação, especialmente nas esferas política e sindical (art. 12); o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas (art. 27); e o direito à negociação e ação coletiva nos níveis apropriados, incluindo o direito à greve (art. 28).

Contudo, estes “desejos” não serão cumpridos até o Tratado de Amesterdão, que integrou o Acordo sobre política social no texto do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia, estabelecendo uma base jurídica adequada para a legislação comunitária em matéria de informação e consulta dos trabalhadores.

Nesse sentido, o Parlamento aprovou várias diretivas e resoluções, nas quais solicita a garantia de direito aos trabalhadores de participar das tomadas de decisão das empresas, que depois analisamos, agrupando-as em três blocos, de acordo com as peculiaridades das mesmas.

O primeiro bloco refere-se ao direito dos trabalhadores a serem informados e consultados em nível nacional sobre uma série de questões relacionadas ao desempenho económico e planos futuros de desenvolvimento de negócios que podem afetar o emprego:

- ✓ A Diretiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de fevereiro de 1975, relativa a despedimentos coletivos, alterada pelas Diretivas 92/56 /CEE e 98/59/CE do Conselho, segundo as quais, no caso de demissões em massa, o empregador deve entrar em negociações com os trabalhadores, a fim de determinar a maneira e a maneira de evitá-las ou reduzir o número de trabalhadores afetados.
- ✓ A Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, referente ao dever de informar os trabalhadores em situações de transferência de empresas e manutenção de direitos nesses casos.
- ✓ E a Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral de informação e consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia, que estabelece normas processuais mínimas para a proteção dos direitos de informação e consulta dos trabalhadores sobre a situação económica e trabalhista em relação ao local de trabalho.

Em julho de 2013, a Comissão realizou uma avaliação destas três diretivas, as chamadas “*Fitness Check*” (SWD (2013)0293), depois disso, concluiu que, em geral, as três diretivas são „*relevantes, eficazes e consistentes e se reforçam mutuamente*”; embora demonstre a existência de uma série de deficiências, tanto em seus campos de aplicação quanto em sua implementação, relacionadas à exclusão de pequenas empresas, administrações públicas e tripulações de embarcações marítimas; e devido à sua menor aplicação em países com tradições menos desenvolvidas, em termos de informação e consulta com os parceiros sociais.

O segundo bloco de diretrizes estabelece os direitos dos trabalhadores a serem informados e consultados em situações que apresentam um componente transnacional:

- ✓ A Diretiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de setembro de 1994, alterada pela Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa ao estabelecimento de conselhos de empresa europeus e ao estabelecimento de normas gerais para garantir a informação e consulta de trabalhadores sobre questões como resultados, perspectivas ou práticas trabalhistas da empresa ou suas políticas de reestruturação e recursos humanos e ambiente de trabalho.
- ✓ A Diretiva 2004/25/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de abril de 2004, referente às ofertas públicas de aquisição de empresas, estabelecendo as normas gerais de informação e consulta em matéria de oferta de emprego.
- ✓ E a Diretiva 2011/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, referente a fusões de companhias abertas.

Por fim, o terceiro bloco de diretrizes estabelece regras que conferem direitos parciais de participação na tomada de decisões, aplicáveis a situações que possuem um componente transnacional:

- ✓ A Diretiva 2001/86/CE do Conselho, de 8 de outubro de 2001, que completa o Estatuto da Companhia Aberta Europeia sobre o envolvimento de trabalhadores, não apenas através de informações e consultas, mas também está prevista a participação de trabalhadores nos conselhos de administração.
- ✓ A Diretiva 2003/72/CE do Conselho, de 22 de julho de 2003, que completa o Estatuto da Sociedade Cooperativa Europeia sobre o envolvimento de trabalhadores.
- ✓ E a Diretiva 2005/56/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de outubro de 2005, referente a fusões transfronteiriças de empresas de capital e contendo regras sobre a participação dos trabalhadores nas mesmas.

Convém lembrar também que, juntamente com esses três blocos de diretivas, coexistem acordos intersetoriais dos parceiros sociais (cf. Diretiva 97/81/CE relativa ao trabalho a tempo parcial, a Diretiva 1999/70/CE relativa a trabalho a termo certo ou a Diretiva 2008/104/CE relativa ao trabalho em empresas de trabalho temporário) com disposições implícitas sobre informações e consultas, como a obrigação da empresa de informar os trabalhadores com contrato a termo sobre cargos permanentes vagos, por exemplo.

Finalmente, para finalizar esta revisão normativa sobre os direitos de informação e consulta, no marco regulatório da União Europeia, devemos mencionar como ela é estabelecida, em princípio 8 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, o direito de todos os trabalhadores de qualquer setor serem informados ou consultados sobre questões de seu interesse, em particular sobre a transferência, reestruturação e fusão de empresas e despedimentos coletivos, com o objetivo de melhorar a proteção dos trabalhadores nessas situações.

Contribuições da Diretiva 2002/14/CE relativa à informação e consulta

A Diretiva 2002/14/CE, que entrou em vigor em 23 de março de 2002 e deve ser transposta para as leis nacionais antes de 23 de março de 2005, é a referência que devemos usar ao implementar os direitos de participação, informação e consulta.

Como já apontamos, a participação, por meio dos direitos de informação e consulta dos trabalhadores, é um importante direito social, que contribui para mitigar conflitos, criar um clima mais cooperativo no local de trabalho e promover a competitividade. Tanto o direito à informação quanto o direito à consulta são realizados através dos representantes dos trabalhadores, dos conselhos de trabalhadores; ou, diretamente, através dos próprios sindicatos; através da qual a interlocução entre trabalhadores e empregadores é implementada.

A presente diretiva estabelece que a informação consiste em na transmissão de dados pelo empregador aos representantes dos trabalhadores, para que eles possam ter conhecimento do assunto tratado e examiná-lo, enquanto a consulta, é definida como a troca de opiniões e a abertura de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e o empregador, e é uma consequência dessas informações anteriores fornecidas pelo empregador em questões relacionadas à organização do trabalho e atividade profissional dos trabalhadores.

Como resumo do que é estabelecido por essas diretrizes em relação aos princípios gerais sobre os direitos mínimos de informação e consulta para trabalhadores de empresas com sede na União Europeia, podemos destacar os seguintes aspectos:

- ✓ A Informação e a Consulta são realizadas sobre aspectos como a situação económica da empresa; a estrutura e provável evolução do emprego; e decisões que podem causar mudanças substanciais na organização do trabalho ou nas relações contratuais; respeitando os direitos nacionais, conforme estabelecido na seção 3) do artigo 9 da Directiva 2002/14: *"A presente diretiva não prejudica outros direitos de informação, consulta e participação existentes na legislação nacional"*.
- ✓ O tempo para realizar as informações e consultas deve ser apropriado para um debate sobre o assunto.

- ✓ A informação fornecida pelo empregador deve permitir que os representantes dos trabalhadores conheçam a situação e preparem uma resposta (fase de consulta) sobre a questão levantada.

O objetivo da consulta é chegar a um acordo sobre decisões que possam levar a mudanças substanciais na organização do trabalho ou nas relações contratuais.

E está estabelecido, o Dever de sigilo e informações confidenciais: Os representantes dos trabalhadores e de seus consultores não devem tornar públicas as informações que receberam confidencialmente da empresa. Além disso, os empregadores não precisam informar ou consultar representantes quando isso prejudicar seriamente a operação da empresa.

Diálogo Social e/ou Negociação Coletiva

O outro elemento fundamental da participação dos trabalhadores nesses processos decisórios das empresas é o Diálogo Social (o Negociação Coletiva).

A negociação coletiva, juntamente com a liberdade de associação, é um postulado básico da OIT e é definido no artigo 2 da Convenção 154 como:

“O termo negociação coletiva inclui todas as negociações que ocorrem entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, por um lado, e uma organização ou várias organizações de trabalhadores, por outro, a fim de:

- a) Definir condições de trabalho e emprego, ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores, ou
- c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.

Por seu lado, na legislação comunitária, observamos como o direito à negociação coletiva é reconhecido no artigo 28 do *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, estabelecendo que, quando a legislação da União o prever, o nível europeu será considerado como um nível adequado de negociação.

Além disso, o próprio *Tratado sobre o Funcionamento* regula os procedimentos de negociação coletiva nos seus artigos 152 a 155, configurando um breve quadro jurídico que é considerado suficiente para a prática atual pelos parceiros sociais, aqueles que são considerados legítimos para regular as relações de trabalho das quais participamos, tornando-se uma negociação coletiva, de uma maneira alternativa de produzir normas legais, e abandonando seu papel inicial de ser apenas uma maneira complementar neste assunto.

Informação e consulta nos conselhos de empresa europeus: contribuições da Diretiva 2009/38 /CE

Se nos concentrarmos no campo da ação transnacional, os direitos dos trabalhadores a serem informados e consultados são estruturados pelos Conselhos de empresa europeus (CEE), regulamentados pela Diretiva 2009/38/CE, que alterou e revogou a diretiva 94/45/CE.

Esta diretiva entrou em vigor em 5 de junho de 2009 e deveria ter sido transposta pelos Estados-membros antes de 5 de junho de 2011; e seu objetivo é garantir o direito à informação e consulta sobre questões transnacionais para o pessoal de empresas ou grupos de empresas de dimensão europeia com pelo menos mil funcionários; para os quais são criados os conselhos de empresa europeus ou “outros procedimentos apropriados”.

A diretiva incorpora nos regulamentos europeus uma série de termos-chave que definem os atores envolvidos no processo de participação; entre eles, o conceito de empresa com dimensão comunitária, de representante do trabalhador, de comissão de negociação ou de referência ao que se entende por informação e consulta nesse quadro.

Além disso, incorpora o procedimento sobre como as informações e consultas devem ser feitas aos trabalhadores, estabelecendo que elas serão definidas e aplicadas de forma a garantir sua eficácia e permitir a tomada de decisões eficazes da empresa ou grupo de empresas.

Assim, descobrimos que:

- ✓ A gerência central é responsável por:
 - ✓ fornecer informações que permitam estabelecer negociações para a criação de um conselho de empresa europeu ou para procedimentos de informação e consulta; celebração de acordos específicos entre a gerência central e os representantes dos trabalhadores, em um órgão especial de negociação, e de
 - ✓ estabelecer as condições e os meios necessários para sua constituição, por iniciativa própria ou mediante solicitação por escrito de um mínimo de 100 trabalhadores, ou seus representantes, que pertençam, pelo menos, a dois centros de trabalho da empresa ou grupo de empresas localizadas em diferentes Estados-membros.

- ✓ A determinação da forma de eleição ou designação corresponde aos Estados-membros em seu território, garantindo que em cada Estado haja um membro para cada grupo de trabalhadores que represente 10%, ou fração, do número de trabalhadores empregados no conjunto de Estados-membros e deve prever que os trabalhadores de empresas nas quais não haja representantes de trabalhadores por motivos alheios ao seu controle tenham o direito de eleger ou nomear membros da comissão de negociação.
- ✓ A comissão de negociação e a gerência central determinarão, por meio de um acordo por escrito, o escopo, a composição, as atribuições e a duração do mandato dos EWCs, e os especialistas poderão participar de reuniões consultivas nas reuniões de negociação.
- ✓ A negociação será realizada em um espírito de cooperação para chegar a um acordo sobre como realizar as informações e consultas, estabelecendo as modalidades de reunião e as informações que devem ser transmitidas.
- ✓ Os membros da comissão de negociação, o conselho de empresa europeu e os especialistas presentes não estarão autorizados a divulgar a terceiros as informações que lhes foram expressamente comunicadas de maneira confidencial.
- ✓ Os membros da comissão de negociação, ou do CEE, terão os meios necessários para desempenhar suas tarefas de representação e gozarão de proteção e garantias semelhantes às fornecidas para esses representantes em sua legislação nacional, incluindo, expressamente: receber treinamento adequado para o desempenho de suas funções, sem perda de salário e assunção de despesas relacionadas a negociações pela administração central.

Para concluir com esta breve revisão da Diretiva 2009/38, é necessário salientar que em 14 de maio de 2018 a Comissão publicou uma avaliação e concluiu que melhorou a qualidade e o escopo das informações dos trabalhadores, mas que a diretiva não aumentou o ritmo de criação dos conselhos de empresa europeus; propondo elaborar um manual prático para os participantes nos comitês e oferecer financiamento aos parceiros sociais, a fim de apoiar a implementação e a eficácia desses comitês.

CONCLUSÕES DO PROJETO DE PESQUISA “ECONOMIA GIG: A INFLUÊNCIA NA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES”

Metodologia e resultados esperados da pesquisa

A Pesquisa realizada durante a execução do Projeto teve como objetivo acompanhar e analisar as tendências atuais relacionadas à influência do desenvolvimento da Economia GIG na participação dos trabalhadores na tomada de decisões de suas empresas.

Para isso, foi elaborado um *Questionário de Pesquisa*, com perguntas de múltipla escolha, respondidas por meio de uma plataforma on-line específica em cada país participante (Polónia; Eslováquia; Sérvia; Itália; Grécia; Bélgica; Portugal e Espanha), dividido em três seções independentes e coincidindo com os grupos participantes da pesquisa: freelancers, trabalhadores permanentes (com contratação na própria empresa) e empregadores.

O questionário avaliou diferentes aspectos:

- ✓ O optimismo e pessimismo dos trabalhadores e empregadores do setor automotivo em suas condições de emprego, em aspectos como:
 - ✓ As razões de sua relação de trabalho e o que isso afeta sua vida pessoal, atividade profissional e situação económica
 - ✓ As maneiras pelas quais você pode realizar seu trabalho e atividade profissional: horas de dedicação, autonomia, habilidades, capacidade de aprendizado, etc.
 - ✓ O grau de satisfação em vários aspectos relacionados à sua vida profissional, seu desenvolvimento profissional e sua receita financeira, ou
 - ✓ Relações com o empregador e trabalhadores permanentes.
- ✓ O futuro da Economia-GIG através de “trabalhadores independentes” (autónomos ou freelancers) com contribuições que esse tipo de relação de trabalho tem para os próprios trabalhadores e para as empresas.
- ✓ E as necessidades e contribuições de “trabalho independente” no setor automotivo:
 - ✓ Necessidade de regulamentação regulatória e integração desses trabalhadores no movimento sindical.
 - ✓ Como isso afeta ou afetaria no futuro o trabalho independente dos “trabalhadores permanentes”.
 - ✓ Ou, se o trabalho independente puder supor “concorrência desleal” com o trabalho permanente e se for uma opção de entrada no mercado de trabalho para recém-formados e se for para isso, uma renda adequada.

Dados de pessoal entrevistado

O maior número de pesquisas, 48%, foi respondido pelos empregadores, sendo o número de pesquisas coletadas entre trabalhadores independentes (29%) e trabalhadores permanentes (23%).

Embora apenas Polónia, Eslováquia, Sérvia e Grécia tenham respostas dos três grupos; uma situação que foi uma dificuldade adicional para a análise comparativa já complexa realizada.

Conclusões extraídas da análise do Questionário de Pesquisa

A seguir, e por meio de conclusões do *Relatório Comparativo* das pesquisas, apontaremos os dados mais relevantes que podem ser percebidos na análise dos *Questionários de Pesquisa do Projeto*.

- ✓ O nível de escolaridade dos entrevistados mal oferece diferenças entre os três grupos participantes da pesquisa, constatando que 90% dos trabalhadores independentes e permanentes possuem nível superior ou superior, com pequenas diferenças entre eles; sendo ligeiramente inferior, correspondendo aos empregadores, entre ambos (84%) seis pontos a menos do que no caso dos trabalhadores.
- ✓ Curiosamente, há uma maior rotação no emprego (número de empregadores para quem trabalha) entre os trabalhadores permanentes, atingindo 44% para mais de 4 empregadores (em comparação com 23% que teriam trabalhado para quatro empregadores e 33% que sempre o teriam feito para o mesmo empregador), que no caso de trabalhadores independentes, onde 61% é colocado em um máximo de quatro empregadores.
- ✓ Com relação às características do trabalho independente, a opção mais valorizada é a autonomia para realizar o trabalho (38% dos entrevistados), seguida de “pagamento a pedido”, 35% e a relação contratual inferior a doze meses, a 27%.
- ✓ A maioria dos trabalhadores independentes acredita que a razão de optar por esse tipo de trabalho é a necessidade (55%), em comparação com 45% que afirmam ser uma escolha pessoal. Por outro lado, os empregadores (que não pensam em 34% dos casos) acham que a escolha pessoal predomina sobre a necessidade (46% versus 20%).

- ✓ As condições de emprego do trabalhador independente, traz várias conclusões:
 - ✓ Para 75%, esse tipo de trabalho assume sua renda básica remuneratória, afetando positivamente 80% dos entrevistados.
 - ✓ No nível pessoal, esse tipo de trabalho é benéfico ou aceitável para 72% dos trabalhadores independentes pesquisados; e
 - ✓ Profissionalmente, afeta positivamente 73%.

- ✓ A equação trabalho permanente, trabalho independente, é resolvida em favor do primeiro: mais de 50% dos trabalhadores permanentes não gostariam de ser independentes; 46% têm medo de mudar sua situação contratual; e 53%, independentes e permanentes, acreditam que a probabilidade de crescimento do trabalho independente é alta ou muito alta. 45% dos empregadores afirmam acreditar nessa mesma probabilidade de crescimento independente do emprego.

- ✓ Com relação ao grau de satisfação, observamos que os trabalhadores independentes sentem maior grau de satisfação, em sua atividade profissional e em suas condições de trabalho, do que os trabalhadores permanentes; principalmente em aspectos como: o número de horas trabalhadas e a capacidade de escolher as horas em que trabalham (com diferenças de até 30 pontos); independência na vida profissional (com diferenças de 10 pontos em relação aos trabalhadores permanentes); os benefícios sociais que recebem (20 pontos de diferença) e sua renda e segurança (com diferenças com trabalhadores permanentes entre 30 e 40 pontos percentuais).

Os trabalhadores permanentes apenas demonstram maior grau de satisfação quando se referem à sua vida profissional em geral; ao desenvolvimento de suas atividades profissionais; opções de aprendizado e segurança de renda; mas, em todos os casos, com valores entre 35% e 40% em comparação com outras opções.

Por outro lado, a visão que os empregadores têm sobre a satisfação de seus trabalhadores permanentes não corresponde, de maneira alguma, àquelas expressas por esses (com percentagens nas avaliações entre 55 e 60% em comparação com o já expresso em 35/40% de valorização dos trabalhadores).

- ✓ Ao perguntar aos diferentes grupos sobre o que o trabalho independente pode contribuir (baixos custos, produtos de melhor qualidade, benefícios comerciais, aumentar a força de trabalho ou criar concorrência desleal), os mais altos escalões em cada uma das questões propostas na pesquisa, são dados por empregadores e, em situação semelhante, por trabalhadores independentes.

Discrepâncias entre empregadores e trabalhadores independentes surgem quando se fala em considerar o aumento da força de trabalho (48% para o T. independente e 30% para os empregadores); e se a ansiedade é gerada sobre trabalhadores e condições de emprego (45% para T. independente e 35% para empregadores).

Por outro lado, as opiniões dos trabalhadores permanentes estão em porcentagens aceitáveis, entre 30 e 35% em todos os itens propostos (exceto as opiniões sobre a geração de custos mais baixos para os consumidores e em termos de benefícios comerciais de adaptabilidade).

- ✓ Quanto à necessidade de regular a economia GIG, 75% dos trabalhadores independentes têm uma opinião favorável, em comparação com 55% dos empregadores e trabalhadores dependentes.

Em vez disso, esse tônico é revertido analisando as respostas sobre se trabalhadores independentes devem participar da atividade dos sindicatos: enquanto 79% dos permanentes dizem sim; Esse percentual cai para 55% nas respostas dadas por empregadores e independentes (aqueles afetados pela pergunta).

- ✓ A última pergunta apresentada no Questionário de pesquisa referia-se ao que a economia GIG significa para os recém-formados. Assim, obtemos que, para 23% dos trabalhadores permanentes, 27% dos freelancers e 33% dos empregadores, esse sistema de trabalho é considerado válido para proporcionar experiência de trabalho.
- ✓ Enquanto isso, para 60% dos trabalhadores independentes, é um sistema para obter renda adequada ao final da graduação (um valor que cai para 40% do ponto de vista dos trabalhadores permanentes e até 35% dos empregadores). e que para 56% desses mesmos trabalhadores independentes, a economia GIG é um bom sistema de acesso ao mercado de trabalho (comparado a 25% dos empregadores e trabalhadores dependentes).

PLANO DE AÇÃO: O FUTURO DA PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NA TOMADA DE DECISÕES EM EMPRESAS DO SETOR AUTOMOTIVO

Como já indicado, o surgimento da economia GIG e o desenvolvimento de formas atípicas de emprego estão mudando o conceito atual de trabalhador; Portanto, é necessária a participação dos formuladores de políticas e o envolvimento sindical para garantir a participação efetiva dos trabalhadores nessas novas formas de emprego.

O conceito de economia GIG refere-se à situação dos trabalhadores esporádicos e pretende implementar um modelo de trabalho que possa ser comparado ao trabalho freelance ou autônomo (ou “falso autônomo”) com contratação de curto prazo para realizar tarefas específicas um projeto.

Assim, dentro da estrutura do projeto Worker Participation in GIG Economy desenvolvemos um PLANO DE AÇÃO visa fortalecer a participação dos empregados nas decisões que influenciam a adaptabilidade dos desafios globais do mercado de trabalho e melhorar o conhecimento, a capacidade de cooperação e a ação conjunta contra o desenvolvimento da economia GIG.

Um Plano de ação proposto, com base em duas ações diferenciadas: maior envolvimento de trabalhadores e sindicatos na tomada de decisões e a revisão da Diretiva 2009/38/CE.

Maior envolvimento de trabalhadores e sindicatos na tomada de decisões

O trabalhador independente na economia GIG encontra uma série de problemas específicos em cuja solução seus representantes e os sindicatos devem participar. Garantir ações tão básicas quanto o emprego de qualidade, combatendo a instabilidade no emprego; treinamento adequado dos trabalhadores; a proteção social contra a vulnerabilidade trabalhista ou o tratamento de aspectos relacionados à saúde ocupacional (prevenção de recolocação e falta de socialização), são elementos que devemos levar em consideração na defesa desses trabalhadores na indústria automotiva.

Setores como o setor automotivo podem ser mais afetados negativamente por esse novo sistema de relações de trabalho, sendo necessário antecipar essas tendências e seu impacto nas condições de emprego dos trabalhadores, abordando ações sobre:

- ✓ A remodelação do mercado de trabalho,
- ✓ A criação de novos riscos trabalhistas e a realocação e falta de socialização dos trabalhadores.
- ✓ A criação de novas oportunidades de emprego para os trabalhadores que tornam necessário explorar novas qualificações, habilidades e habilidades; em definitivo: Formação
- ✓ E a destruição do emprego com a substituição de algumas ocupações existentes por novas,

E, portanto, é necessária a participação dos trabalhadores na economia GIG, e isso é feito por meio de seus representantes (e sindicatos).

O processo de europeização das relações de trabalho em nível setorial tem sido lento e difícil, e seu desenvolvimento ainda é bastante baixo. Isso faz com que a participação dos sindicatos com governos, instituições públicas ou multinacionais não seja excessiva e, quando ocorre, com o relatório à consulta da empresa, seus resultados não são aceitos por isso, na grande maioria dos casos, tendo, além disso, tratamentos diferentes nos diferentes Estados-membros ou candidatos da União.

A eficácia de qualquer organização depende, em grande parte, de sua capacidade de executar, de maneira satisfatória, os processos de geração e transmissão de informações, tanto dentro como fora; transformando-o, portanto, em um fator estratégico.

Com base nessa premissa, é importante buscar a participação dos trabalhadores, pois a decisão de que uma organização que não afeta, de uma maneira ou de outra, a dinâmica diária do trabalho é muito rara: Absolutamente todas as decisões têm impacto no futuro da organização e de seus membros, portanto, o envolvimento dos funcionários no processo de tomada de decisão ajuda o sucesso da organização e aumenta sua motivação e comprometimento com a empresa.

Para alcançar essa implicação, é necessário desenvolver uma boa comunicação entre todos os interlocutores, acompanhada de elementos como co-gestão ou co-decisão e consulta que busquem o contato das partes para reunir e trocar opiniões. Alguns instrumentos, informação, consulta e participação que devemos executar nacional e transnacionalmente.

Diante dessa situação, é óbvio que a margem de melhoria de que dispomos os sindicatos e os representantes dos trabalhadores, em relação à nossa participação na tomada de decisões de empresas do setor automotivo, é ampla e se estende a diversas áreas específicas atuando como:

- ✓ O Emprego, destruição e aparecimento de novos depósitos ou métodos de contratação;
- ✓ A saúde ocupacional no uso de novas tecnologias e novas qualificações profissionais ou na falta de socialização desses “novos trabalhadores”; ou tudo relacionado a
- ✓ a capacitação dos trabalhadores do ponto de vista de sua reciclagem profissional para adaptação a novos sistemas de relações trabalhistas.

Nesse sentido, tendo no horizonte os objetivos de melhorar a cooperação transnacional entre trabalhadores e empresários da indústria automotiva; e para melhorar o treinamento dos representantes dos trabalhadores para enfrentar esses novos desafios, acreditamos que é muito positivo implementar as seguintes ações que eles perseguem, em última análise, estabelecer um conjunto de boas práticas de comunicação com trabalhadores e empregadores:

- ✓ Estabelecer a economia GIG como uma prioridade das políticas sindicais, desenvolvendo uma visão estratégica para desempenhar esse papel, principalmente no setor da indústria automotiva.
- ✓ Formar e informar líderes, delegados, afiliados e trabalhadores, em geral, sobre o que consiste a Economia GIG e outras formas atípicas de emprego e suas consequências no emprego atual e futuro e no novo sistema de relações de trabalho.
- ✓ Envolver o sindicato como um todo, por meio de debates, ferramentas e propostas, para garantir que a transformação que surgir tenha propostas claras e concisas que envolvam empregadores e trabalhadores para evitar a perda de emprego.
- ✓ Defender a qualidade do emprego, promovendo a capacitação como instrumento de capacitação profissional, diante da implementação de novas tecnologias e novas fórmulas de emprego.
- ✓ Analisar as condições de saúde e segurança de trabalhadores independentes, estabelecer mecanismos que permitam avançar na defesa de novas situações de risco que a economia GIG e suas relações contratuais possam causar.
- ✓ Promover a existência de comitês empresariais em todos os locais de trabalho e empresas nacionais. Nem todos os países têm órgãos de representação desses trabalhadores, o que dificulta os trabalhadores e suas relações com os sindicatos em suas esferas setoriais ou regionais.

- ✓ Incentivar o estabelecimento de sindicatos no local de trabalho através da afiliação, considerando as dificuldades de aproximação entre trabalhadores e sindicatos, devido à realocação deste tipo de trabalho e avaliando os desafios que os sindicatos enfrentam para melhorar sua implementação em empresas do setor automotivo.
- ✓ Estabelecer mudanças na organização transnacional da economia e dos negócios, a globalização, que afeta a atividade sindical porque a soberania transmitida pelos Estados- membros da União Européia não é compartilhada, da mesma maneira, pelos sindicatos nessa referência européia.
- ✓ Reconhecer o sindicato e os representantes dos trabalhadores como interlocutores legítimos dos trabalhadores. Em algumas áreas, esses representantes são despersonalizados e reduzidos a um elemento que é colocado no processo de tomada de decisão dirigido e promovido pelo empreendedor, que em última análise o configura como um elemento subordinado aos processos socioeconómicos.

A revisão da Diretiva 2009/38 /CE

Tendo discutido a participação dos trabalhadores, especificamente no setor automotivo, na tomada de decisões; bem como na transposição das diretivas da UE em matéria de informação e consulta no mesmo domínio, tendo prestado especial atenção à Diretiva 2009/38, sobre a constituição dos conselhos de empresa europeus e a aplicação real e efetiva dos mesmos, os representantes das organizações parceiras no Projeto Worker participation in GIG Economy long term scenarios for automotive sector, compartilhamos da opinião de que é necessário continuar trabalhando para melhorar os padrões europeus e nacionais nesta área, com o objetivo de colocar em prática seus princípios e garantir a melhor defesa das condições de trabalho e emprego dos trabalhadores da indústria automotiva diante do surgimento. da economia GIG e o desenvolvimento de formas atípicas de emprego que estão fazendo evoluir o conceito de “trabalhador”.

A partir da análise das diferentes diretivas relacionadas à participação dos trabalhadores, foram detectadas algumas deficiências em seu conteúdo, que prejudicam o estabelecimento das relações trabalhistas dos trabalhadores no setor automotivo dos Estados- membros da União Europeia e dos países candidatos, ameaçados de emprego por novas formas atípicas de emprego e que não possuem os instrumentos mais adequados para participar do processo de tomada de decisão.

Especificamente, acreditamos que a Diretiva 2009/38/CE não respondeu às altas expectativas que suscitou, valorizando os seguintes aspectos negativos que precisam ser revistos:

- ✓ Embora avance nos direitos de informação e consulta, não o faz na participação.
- ✓ Embora avance no papel que os sindicatos devem desempenhar, não estabelece direitos suficientes para fazê-lo.
- ✓ Embora estabeleça a possibilidade de criar comitês específicos e de monitoramento com mandato de representação coletiva e avance no direito à formação dos membros do Conselho de Empresa Europeu, ele o faz submetendo-o, em última análise, às diretrizes nacionais.
- ✓ Não afeta, suficientemente, na solução das dificuldades do trabalho dos membros dos conselhos de empresa europeus, que precisariam de uma formação adequada para alcançar uma participação mais eficaz neles; e, em particular, maior conhecimento sobre os diferentes sistemas trabalhistas nacionais, europeus e internacionais
- ✓ A frouxidão e a excessiva flexibilidade regulatória, por não estabelecer claramente a organização interna, nem questões importantes sobre o funcionamento e as funções da CEE, o que dá origem a uma ampla variedade de comitês.
- ✓ Mantém um modelo de co-presença de funcionários e gerentes no CEE, sem regulamentos claros e sem a obrigação de chegar a acordos nos sistemas de consulta.

Consequentemente, com essas avaliações, entendemos que é necessário realizar uma reformulação formal e normativa e aprofundar a Diretiva e seus sistemas de negociação, optando por regulamentações mais vinculativas e com fortes acordos substantivos.

Para os sindicatos, o direito à liberdade de associação e o direito ao diálogo social, à negociação coletiva, instalados por meio de várias convenções da OIT e, em alguns artigos do TFUE, constituem uma ferramenta fundamental para a representação efetiva do interesse dos trabalhadores; Portanto, acreditamos que é necessário fortalecer essas garantias e os benefícios que elas trazem para as relações de trabalho.

Por esses motivos, os parceiros do projeto Worker participation in GIG Economy long term scenarios for automotive sector, acreditamos que a Comissão Europeia enfrenta o desafio de demonstrar que os direitos fundamentais estão realmente no centro do projeto europeu; sendo dever da União apoiar e concluir as atividades dos Estados-membros, também no campo da Informação, consulta e participação dos trabalhadores; em particular, a co-gestão e no âmbito da ação dos conselhos de empresa europeus.

PROPOSTA À COMISSÃO EUROPEIA

Em consequência do exposto, os representantes-parceiros do Projeto Worker participation in GIG Economy long term scenarios for automotive sector, pedimos à Comissão Europeia que analise o que está funcionando mal em relação aos direitos de informação, consulta e participação dos trabalhadores; e que avalie a aplicação e a eficácia da Diretiva 2009/38 sobre os conselhos de empresa europeus e os fluxos de informações gerados neles, ao considerar que esta Diretiva não está respondendo às expectativas geradas entre os diferentes atores transnacionais, como indicamos na avaliação que concluímos sobre este projeto.

Assim, exigimos que a Comissão Europeia:

- ✓ promova uma verdadeira cultura de informação e consulta entre os parceiros sociais, empresas e instituições, promovendo acordos de informação e consulta, divulgando suas boas práticas, sensibilizando os diferentes atores envolvidos e garantindo a implementação das diretivas existentes.
- ✓ fortaleça os procedimentos para a participação de representantes dos trabalhadores nos conselhos de empresa europeus, estabelecendo direitos suficientes para que isso ocorra.
- ✓ estabeleça um direito de participação mais forte para os representantes dos trabalhadores, facilitando sua formação para alcançar essa maior participação, a fim de alcançar um diálogo social significativo, antes de finalizar qualquer decisão parte dos empregadores.
- ✓ fortaleça a organização interna dos conselhos de empresa europeus e fortaleça sua atual flexibilidade regulatória, para permitir que funcionem melhor.
- ✓ promova a substituição do atual modelo de “regulamentação suave” que facilite o modelo de copresença entre funcionários e gerentes nos conselhos de empresa europeus, estabelecendo regulamentos claros e com a obrigação de chegar a acordo nos sistemas de consulta
- ✓ estabeleça sistemas de mediação e/ou arbitragem que permitam um diálogo efetivo entre empregadores e sindicatos no âmbito de conselhos de empresa europeus, dado que os resultados das consultas, em caso de ocorrência, nem sempre são respeitados pelos empregadores.

Nesse cenário, os sindicatos também devem fazer autocrítica e melhorar as ferramentas de informação de nossos trabalhadores para atender às demandas dos funcionários nesse sentido, como também tivemos a oportunidade de destacar em nosso Plano de Ação.

Em suma, os parceiros do Worker participation in GIG Economy long term scenarios for automotive sector, estamos convencidos de que a participação de representantes dos trabalhadores na tomada de decisões em empresas do setor automotivo e no campo de conselhos de empresa europeus, é fundamental para fazer avançar a defesa dos direitos dos trabalhadores e governança conjunta das novas formas de emprego promovidas pelo sistema da economia GIG.

Por isso, reiteramos nosso apelo ao Parlamento Europeu para fortalecer os procedimentos de informação, consulta e diálogo social, mediante seu reconhecimento efetivo e real no âmbito dos conselhos de empresa europeus para o que for necessário revisão da Diretiva 2009/38; mostrando, ao mesmo tempo, nosso apoio à Comissão Europeia nesta matéria e nossa disponibilidade e vontade de colaborar com a Comissão e o Parlamento, assim como com outras instituições europeias para alcançar a implementação dos princípios solicitados.



Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

978-83-63873-93-6

This copy is free



With financial support from the European Union