

Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI

Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de Julho de 2007, sobre a modernização do direito do trabalho perante os desafios do século XXI (2007/2023 (INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta a convenção C87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical (1948), a convenção C98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Colectiva (1949) e a recomendação R198 da OIT sobre a Relação de Trabalho (2006),
- Tendo em conta a Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional¹,
- Tendo em conta a sua resolução de 6 de Setembro de 2006 sobre um modelo social europeu para o futuro, que reitera os valores comuns da União Europeia de igualdade, solidariedade, não discriminação e redistribuição²,
- Tendo em conta os artigos 136º a 145º do Tratado CE,
- Tendo em conta os artigos 15º, 20º e 27º a 38º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia³, nomeadamente os direitos de protecção em caso de despedimento sem justa causa e de condições de trabalho justas e equitativas,
- Tendo em conta a Carta Social Europeia,
- Tendo em conta o relatório do Grupo de Trabalho de Alto Nível sobre o futuro da política social numa União Europeia alargada, de Maio de 2004,
- Tendo em conta o documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado "Programa Comunitário de Lisboa: relatório de execução técnica 2006" (SEC(2006)1379),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão relativa à Agenda Social (COM(2005)0033),
- Tendo em conta os programas nacionais de reforma no quadro da Estratégia de Lisboa apresentados pelos Estados-Membros,
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão intitulada "Europa Global: competir a nível mundial" (COM(2006)0567),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão relativa às Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego (2005-2008) (COM(2005)0141),
- Tendo em conta as conclusões da Presidência de Março de 2000, de Março de 2001, de Março e Outubro de 2005 e de Março de 2006,

¹ JO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

² JO C 305 E de 14.12.2006, p. 141.

³ JO C 364 de 18.12.2000, p. 1.

- Tendo em conta a Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo¹,
- Tendo em conta a sua resolução de 23 de Março de 2006 sobre os desafios demográficos e a solidariedade entre gerações²,
- Tendo em conta a Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços³,
- Tendo em conta a sua resolução de 26 de Outubro de 2006 sobre a aplicação da Directiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores⁴,
- Tendo em conta a Convenção da OIT de 1975 sobre os Trabalhadores Migrantes (disposições adicionais),
- Tendo em conta a Convenção da OIT de 1997 sobre as Agências de Emprego Privadas,
- Tendo em conta a agenda do trabalho digno da OIT,
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão intitulada "Promover um trabalho digno para todos – Contributo da União Europeia para a realização da agenda do trabalho digno no mundo" (COM(2006)0249),
- Tendo em conta a Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação da legislação dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos⁵,
- Tendo em conta a Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho⁶,
- Tendo em conta a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do nº 1 do artigo 16º da Directiva 89/391/CEE)⁷,
- Tendo em conta a Directiva 94/33/CE do Conselho, de 22 de Junho de 1994, relativa à protecção dos jovens no trabalho⁸
- Tendo em conta a Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta aos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária⁹,

¹ JO L 175 de 10.7.1999, p. 43.

² JO C 292 E de 1.12.2006, p. 131.

³ JO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

⁴ *Textos aprovados*, P6_TA(2006)0463.

⁵ JO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

⁶ JO L 39 de 14.2.1976, p. 40.

⁷ JO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

⁸ JO L 216 de 20.8.1994, p. 12.

⁹ JO L 254 de 30.9.1994, p. 64.

- Tendo em conta a Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho¹,
 - Tendo em conta a Directiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES – Anexo: Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial²,
 - Tendo em conta o artigo 45º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e os pareceres da Comissão dos Assuntos Económicos e Monetários, da Comissão do Mercado Interno e da Protecção dos Consumidores e da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (A6-0247/2007),
- A. Considerando que, numa era de globalização e de rápido progresso tecnológico, de mudanças demográficas e de crescimento significativo do sector dos serviços, a evolução do direito do trabalho europeu, se for caso disso, para ter em conta o necessário aumento de flexibilidade requerido tanto pelos empresários como pelos trabalhadores, assim como o desejo de maior segurança para os trabalhadores, garantirá o sucesso da adaptabilidade tanto dos trabalhadores como das empresas, reforçando assim os valores do modelo social europeu,
- B. Considerando que o crescimento económico constitui uma das condições fundamentais para o crescimento sustentável do emprego, e que as políticas sociais, quando adequadamente concebidas, não devem ser consideradas como um custo, mas, pelo contrário, como um factor positivo do crescimento económico da União Europeia, em conformidade com a realização da Agenda de Lisboa,
- C. Considerando que a União Europeia não é apenas uma zona de comércio livre, mas também uma comunidade de valores partilhados e que, conseqüentemente, o direito do trabalho deve reflectir esses valores; que os princípios básicos do direito do trabalho que se desenvolveram na Europa permanecem válidos; que o direito do trabalho proporciona segurança jurídica e protecção aos trabalhadores e empregadores, tanto por via legislativa como através da negociação colectiva, ou pela combinação de ambas; que o direito do trabalho regula o equilíbrio de poderes entre o trabalhador e o empregador, e que o sucesso de qualquer modificação no direito do trabalho será maior se os trabalhadores se sentirem mais seguros, e que essa segurança também depende da facilidade de encontrar um novo emprego,
- D. Considerando que a livre circulação dos trabalhadores é um dos princípios fundamentais da UE, consagrado no artigo 39º do Tratado, e que essa liberdade fundamental deveria ir a par de uma aplicação eficiente das normas que garantem o princípio de salário igual para trabalho igual,
- E. Considerando que novas formas atípicas de contratos de trabalho e de contratos-tipo flexíveis (como, por exemplo, contratos a tempo parcial, contratos a termo, contratos propostos a trabalhadores recrutados através de empresas de trabalho temporário, contratos recorrentes com trabalhadores independentes e contratos de trabalho no âmbito de

¹ JO L 269 de 5.10.2002, p. 15.

² JO L 14 de 20.1.1998, p. 9.

projectos), alguns dos quais de natureza precária, estão hoje a tornar-se cada vez mais comuns no mercado de trabalho europeu,

- F. Considerando que, se acompanhadas pelas devidas garantias de segurança para os trabalhadores, essas formas de relação contratual podem contribuir para propiciar às empresas a adaptabilidade requerida pelo novo contexto internacional e, simultaneamente, para dar resposta às necessidades específicas dos trabalhadores no sentido de um equilíbrio diferente entre a vida pessoal e familiar e a formação profissional,
- G. Considerando que o emprego a tempo parcial representa cerca de 60% dos novos empregos criados desde 2000 na União Europeia, e que 68% dos trabalhadores a tempo parcial estão satisfeitos com o seu horário de trabalho; considerando, porém, que este grau de satisfação está estreitamente ligado ao nível de protecção concedido aos trabalhadores a tempo parcial pela legislação laboral e pela segurança social,
- H. Considerando que o trabalho a tempo parcial é predominantemente característico do emprego feminino, correspondendo frequentemente a uma estratégia de compromisso seguida pelas mulheres devido à falta de estruturas acessíveis e não onerosas de guarda de crianças e de pessoas dependentes,
- I. Considerando que a legislação da CE que promove a igualdade de género não atingiu até à data os seus objectivos, e que as disparidades salariais entre homens e mulheres e a falta de disposições relativas à conciliação entre vida profissional e familiar, assim como de serviços públicos de guarda de crianças, continuam a ser preocupações essenciais para os trabalhadores europeus,
- J. Considerando que o trabalho temporário tem aumentado mais rapidamente nos Estados-Membros onde foram introduzidas alterações à regulamentação pertinente, a fim de encorajar o trabalho temporário, e que as formas atípicas de emprego podem ser benéficas se se adequarem à respectiva situação dos trabalhadores e forem voluntariamente aceites; considerando, porém, que actualmente grande parte do emprego atípico não é aceite por opção, e que muitos trabalhadores são excluídos do âmbito de aplicação de direitos laborais e sociais fundamentais, prejudicando-se assim o princípio da igualdade de tratamento,
- K. Considerando que os serviços prestados pelas empresas de trabalho temporário foram excluídos do âmbito de aplicação da Directiva 2006/123/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de Dezembro de 2006, relativa aos serviços no mercado interno¹,
- L. Considerando que 60% dos trabalhadores empregados em 1997 ao abrigo de contratos atípicos tinham assinado contratos-tipo em 2003, o que indica que 40% dos trabalhadores com contratos atípicos, decorridos 6 anos, ainda não possuem o estatuto de pleno emprego; que esta situação diz particularmente respeito aos jovens, que cada vez mais acedem ao emprego em condições de trabalho e de protecção social muito mais inseguras do que a média, e que correm cada vez mais riscos de permanecerem marginalizados no mercado de trabalho,
- M. Considerando que o recente aumento dos contratos atípicos tem gerado diferenças nas condições de trabalho em termos de saúde e de segurança, o que pode conduzir a um agravamento das condições de trabalho e a uma taxa de acidentes de trabalho mais elevada,

¹ JO L 376 de 27.12.2006, p. 36.

- N. Considerando que as desigualdades geram custos económicos directos e indirectos e que, pelo contrário, a igualdade de tratamento gera vantagens concorrenciais, pelo que a realização desta última constitui um importante objectivo estratégico para o desenvolvimento económico e social; que, além disso, a União Europeia não pode prescindir da energia e da capacidade produtiva das mulheres, que constituem metade da população;
- O. Considerando que as mulheres se encontram actualmente confrontadas com um triplo desafio, a saber, aumentar a sua participação no mercado de trabalho, ter mais filhos e assumir cada vez mais responsabilidades de assistência dentro das respectivas famílias; que são quase sempre as mulheres que têm de assumir os compromissos necessários para conjugar a vida profissional com as necessidades familiares, e que sofrem os mais elevados níveis de tensão e de ansiedade devido à combinação das suas obrigações profissionais e familiares;
- P. Considerando que é um facto que centenas de milhares de mulheres não têm outra possibilidade a não ser aceitar condições de emprego irregulares, na medida em que são empregadas domésticas, fora das suas casas, ou prestam assistência a familiares idosos;
- Q. Considerando que os trabalhadores com contratos atípicos podem estar expostos a maiores riscos do que os seus colegas com outro tipo de emprego, devido a insuficiente formação profissional, ao desconhecimento dos riscos e à ignorância dos seus direitos,
- R. Considerando que todos os trabalhadores deveriam beneficiar de segurança e protecção apropriadas no emprego, independentemente do tipo de contrato de trabalho,
- S. Considerando que, em muitos Estados-Membros, as negociações colectivas contribuem para que o mercado de trabalho funcione de modo flexível e são um elemento-chave do direito do trabalho, bem como um instrumento regulamentador essencial; que as condições relativas às relações de trabalho devem ser respeitadas e que as tradições relativas às relações de trabalho e o índice de sindicalização variam entre os Estados-Membros; que os Estados-Membros devem promover o diálogo social entre os parceiros sociais a todos os níveis, já que este pode ser um instrumento eficaz para a realização de uma reforma adequada do direito do trabalho,
- T. Considerando que a acção a nível da União Europeia deve respeitar as competências dos Estados-Membros no domínio do direito do trabalho e os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade; considerando que a Comissão deve propor iniciativas legislativas sempre que isso seja considerado necessário para garantir um sistema de normas sociais mínimas aplicáveis à escala da União, com base no acervo comunitário,
- U. Considerando que, face aos actuais desafios económicos, a União Europeia deve envidar todos os esforços para garantir a estabilidade dos mercados de trabalho nos Estados-Membros, para fazer face aos despedimentos em massa em determinados sectores e para propiciar aos seus cidadãos um nível de saúde e de segurança no local de trabalho mais elevado do que no passado, o que é indispensável à manutenção de condições de vida compatíveis com a dignidade humana e os valores fundamentais europeus,
- V. Considerando que o elevado nível de desemprego na Europa é um insucesso que impõe acções facilitadoras da entrada de mais pessoas no mercado de trabalho, aumentando a mobilidade e permitindo a mudança de emprego sem sacrificar a segurança; considerando que a prioridade deve consistir em criar um clima que fomente a criação de novos postos de trabalho de maior qualidade;

1. Acolhe favoravelmente a nova abordagem sobre o direito do trabalho, que visa abranger todos os trabalhadores, independentemente da sua situação contratual;
2. Congratula-se com os debates sobre a necessidade de melhorar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI, que implicam que tanto os empresários como os trabalhadores requerem maior flexibilidade e que é necessário criar maior segurança que a que pode actualmente ser associada às formas atípicas de emprego e de promover a protecção dos trabalhadores vulneráveis, a fim de criar mais e melhores postos de trabalho e incrementar a coesão social, contribuindo desta forma para alcançar os objectivos da Estratégia de Lisboa; considera que a melhoria do direito do trabalho deve ser coerente com os princípios da Carta dos Direitos Fundamentais, nomeadamente com o respectivo Título IV, e que tem de respeitar e preservar os valores do modelo social europeu bem como os direitos sociais estabelecidos;
3. Regozija-se com a grande variedade de tradições laborais, formas contratuais e modelos empresariais existentes nos mercados de trabalho;
4. Solicita a criação de disposições contratuais flexíveis e seguras no contexto da moderna organização do trabalho;
5. Considera que, entre as prioridades para uma reforma do direito do trabalho nos Estados-Membros, figuram as seguintes:
 - a) facilitar a transição entre as diversas situações de emprego e desemprego;
 - b) assegurar a protecção adequada dos trabalhadores em formas atípicas de emprego;
 - c) clarificar o quadro do trabalho assalariado e a zona cinzenta entre trabalho não assalariado e trabalho assalariado;
 - d) agir contra o trabalho não declarado;
6. Destaca a prioridade social e económica de dar emprego a mais pessoas para que a economia europeia possa competir a nível global e cumprir as promessas em matéria de segurança social; sublinha que a elevada taxa de desemprego actualmente registada na Europa constitui uma ameaça à riqueza e à futura prosperidade, bem como à competitividade europeia, e, o que é mais grave, gera segregação social;
7. Lamenta, no entanto, que os parceiros sociais, contrariamente ao que prevê o artigo 138º do Tratado, não tenham sido consultados, uma vez que o Livro Verde da Comissão intitulado "Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI" (COM(2006)0708) tem claramente implicações importantes no domínio da política social;
8. Considera que, para poder responder aos desafios do século XXI, o direito do trabalho deve centrar-se em larga medida não propriamente na protecção de empregos específicos, mas na segurança do emprego ao longo da vida do trabalhador, por forma a facilitar tanto a entrada e a permanência no mercado de trabalho como as transições entre desemprego e emprego e de um emprego para outro, através do recurso a políticas de trabalho activas, centradas quer no desenvolvimento do capital humano, para aumentar a empregabilidade, quer na criação de um clima empresarial favorável, bem como na melhoria da qualidade do emprego;
9. Entende que as relações de trabalho que caracterizam o emprego e a actividade profissional dos cidadãos têm sofrido profundas transformações no decurso da última década; assinala

que o contrato de trabalho a tempo inteiro e por prazo indeterminado constitui o modelo normal da relação de trabalho, devendo, como tal, servir de referência para uma aplicação coerente e consistente do princípio de não discriminação; está convicto, por isso, de que a legislação laboral europeia deve reforçar os contratos de trabalho sem termo como a forma geral de relação laboral que proporciona uma protecção social e sanitária adequada e que garante o respeito dos direitos fundamentais;

10. Reconhece, a este respeito, a necessidade de se instituírem modalidades de horário de trabalho suficientemente flexíveis, para responder às necessidades dos empregadores e trabalhadores e para permitir uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, assim como para garantir a competitividade e melhorar a situação do emprego na Europa, sem negligenciar a saúde dos trabalhadores;
11. Está em profundo desacordo com o quadro analítico apresentado no Livro Verde, que declara ultrapassado o contrato-tipo de trabalho sem termo, aumenta a segmentação do mercado de trabalho e o fosso entre "trabalhadores integrados" e "excluídos", e que deve por isso ser considerado como um obstáculo ao crescimento do emprego e ao reforço do dinamismo económico;
12. Salaria que a legislação laboral só é eficaz, justa e forte se for implementada por todos os Estados-Membros, aplicada igualmente a todos os agentes e controlada de forma regular e eficaz; requer que, no âmbito da iniciativa "Legislar melhor", a Comissão reforce o seu papel de guardião do Tratado no que diz respeito à implementação da legislação social e do emprego;
13. Assinala que estudos recentes da OCDE, a par de outros estudos, demonstram a inexistência de provas para a afirmação de que a redução da protecção contra o despedimento e o enfraquecimento dos contratos-tipo de trabalho contribuem para o aumento do emprego; assinala que o exemplo dos países escandinavos mostra claramente que um elevado nível de protecção contra o despedimento e as normas laborais são perfeitamente compatíveis com um aumento elevado do emprego;
14. Observa que certas formas de contratos atípicos, ao dependerem do respectivo grau de consagração no direito do trabalho e da segurança social e ao preverem a possibilidade de aprendizagem e de formação ao longo da vida, podem contribuir para o duplo objectivo de aumentar a competitividade económica da União Europeia e de dar também resposta às diferentes necessidades dos trabalhadores, tendo em conta a fase da vida em que se encontram e as suas perspectivas de emprego; reconhece, por outro lado, que as formas atípicas de trabalho devem ser acompanhadas pelo apoio aos trabalhadores que se encontram em situação de transição de um emprego para outro ou de um estatuto profissional para outro; além disso, entende que, para tornar essa transição rápida e sustentável, é necessário privilegiar intervenções activas que propiciem ao trabalhador que reintegre o mercado de trabalho formas de apoio ao rendimento durante o período estritamente necessário para que o mesmo adquira uma maior empregabilidade, através da formação e da reconversão profissional;
15. Salaria que o Livro Verde se deve centrar no próprio direito do trabalho;
16. Assinala que a Comissão se centra no direito do trabalho individual e insta a Comissão a promover o direito do trabalho colectivo como um dos instrumentos para aumentar a flexibilidade e a segurança dos trabalhadores e das entidades patronais;
17. Crê firmemente que qualquer forma de emprego, atípica ou outra, deve implicar um núcleo

de direitos, independentemente do estatuto profissional em causa, que inclua: a igualdade de tratamento, a protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores e disposições sobre o tempo de trabalho e de repouso, a liberdade de associação e de representação, o direito à negociação colectiva e à acção colectiva e o acesso à formação; salienta, ao mesmo tempo, que estas regras devem ser adequadamente adoptadas ao nível dos Estados-Membros, tendo em conta as diferentes tradições e condições económicas e sociais de cada país; realça que a legislação comunitária não está em contradição com a nacional, mas é antes complementar a esta;

18. Faz notar que uma componente fundamental do direito do trabalho em muitos Estados-Membros, tal como está consagrado no Tratado, é o direito à acção sindical, e que a Comissão afirmou, em processos a decorrer no Tribunal de Justiça, que a forma específica de algumas acções colectivas na região nórdica está em conformidade com o Tratado CE; solicita à Comissão que respeite os acordos colectivos como um tipo específico de legislação laboral, tal como reconheceu o Tribunal de Justiça;
19. Solicita que todos os trabalhadores tenham direito ao mesmo nível de protecção, e que certos grupos não sejam à partida excluídos do nível de protecção mais elevado, tal como sucede actualmente com os marítimos, os trabalhadores dos navios e os trabalhadores “offshore”, bem como com os trabalhadores dos transportes rodoviários; solicita que seja aplicável a todas as pessoas uma legislação eficaz, independentemente do local onde trabalhem;
20. Considera que uma carga administrativa excessiva pode desencorajar os empregadores de recrutarem novos trabalhadores, inclusive em ciclo de crescimento económico, agravando assim as perspectivas de emprego e impedindo os trabalhadores de acederem ao mercado de trabalho; sublinha que a criação de emprego é um objectivo europeu prioritário, em conformidade com as decisões adoptadas pelo Conselho de Lisboa, em 2000;
21. Constata o aumento da economia paralela e em especial da exploração laboral dos trabalhadores indocumentados, e considera que a melhor forma de combater este fenómeno consiste em criar instrumentos e mecanismos para fazer face à exploração, incluindo uma maior e melhor aplicação da legislação e das normas laborais, em facilitar o emprego legal e em focalizar os direitos humanos fundamentais dos trabalhadores; exorta os Estados-Membros a apresentarem legislação tendente a impedir a exploração dos trabalhadores vulneráveis por redes criminosas organizadas e a assinarem e ratificarem a Convenção da ONU sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias, bem como a Convenção do Conselho da Europa sobre a luta contra o tráfico de seres humanos;
22. Nota com grande preocupação que o Livro Verde, embora reconhecendo que as actuais condições do mercado de trabalho geram desigualdades de género, nomeadamente em termos de disparidades salariais entre homens e mulheres, bem como em termos de segregação profissional e sectorial, ignora totalmente as obrigações e responsabilidades ao abrigo da Comunicação da Comissão intitulada "Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres" (COM(2006)0092);
23. Nota igualmente com grande preocupação que o Livro Verde, embora reconhecendo o desequilíbrio entre a vida profissional e privada enfrentado pelas mulheres, ignora a necessidade urgente de medidas tendentes a conciliar a vida profissional e privada com os desafios demográficos, que são exigidas pelo Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres e pela Comunicação da Comissão sobre o Futuro Demográfico da Europa (COM(2006)0571);

24. Congratula-se com a ampla variedade de tradições laborais, de formas contratuais e de modelos empresariais existentes nos mercados de trabalho;
25. Solicita a criação de disposições contratuais flexíveis e seguras no contexto de uma organização moderna do trabalho;
26. Realça que as pequenas e médias empresas (PME) desempenham reconhecidamente um papel da maior importância para a criação e o aumento do emprego na Europa, bem como para a promoção do desenvolvimento social e regional; por isso, considera que é vital aumentar o papel das PME na criação de postos de trabalho suplementares mediante a melhoria da legislação laboral;
27. Considera que, tendo em vista uma aplicação mais eficaz do direito comunitário, é necessário superar as deficiências existentes no actual diálogo social nalguns Estados-Membros em razão da falta de representação dos trabalhadores em determinados sectores, nos quais a maior parte da actividade económica é desempenhada por PME que empregam menos de dez assalariados (esta falta de representatividade é particularmente acentuada nalguns dos novos Estados-Membros);
28. Nota que a actual estrutura de diálogo social peca por não incluir muitos dos trabalhadores flexíveis tratados no Livro Verde que não são empregadores, nem trabalhadores, e que têm de ser consultados em complemento de quaisquer debates entre os parceiros sociais;
29. Apoia o objectivo do Conselho de mobilizar todos os recursos relevantes a nível nacional e comunitário para promover uma mão-de-obra competente, formada e adaptável, e mercados de trabalho que dêem resposta aos desafios gerados pelo impacto conjugado da globalização e do envelhecimento demográfico das sociedades europeias;
30. Assinala que, devido à segmentação do mercado de trabalho, a segurança do posto de trabalho é baixa e o emprego é mais instável, e que, numa grande quantidade de contratos atípicos, o acesso à educação e formação, às pensões profissionais e ao desenvolvimento profissional é reduzido, e o subinvestimento em capital humano, regra geral, elevado; salienta que esta evolução aumenta a insegurança económica e gera oposição a mudanças e à globalização em geral;
31. Refere que a falta de um regime de segurança social adequado em muitos Estados-Membros impede a obtenção de uma pensão no segundo pilar, o que cria uma pressão adicional sobre as prestações da pensão de velhice no primeiro pilar;
32. Entende que a combinação entre motivação individual, apoio dos empregadores e a acessibilidade e disponibilidade de equipamentos é o factor mais importante para a participação no processo da aprendizagem ao longo da vida, e apela ao desenvolvimento do sector da educação e de estabelecimentos de ensino que dêem resposta às exigências do mercado de trabalho e às expectativas individuais de trabalhadores e empregadores; insiste na necessidade do estabelecimento de um vínculo apropriado entre as carreiras profissionais e os programas escolares;
33. Chama a atenção para a necessidade urgente de melhorar o nível de instrução da população da União Europeia e insta a Comissão, os Estados-Membros e os parceiros sociais a investirem na aprendizagem ao longo de vida e no desenvolvimento do capital humano como meios mais eficazes para a resolução do problema do desemprego de longa duração; considera, neste contexto, que o desenvolvimento de competências e a aquisição de qualificações é do interesse comum, como foi salientado conjuntamente pelos parceiros

sociais europeus no "Quadro de Acção para o Desenvolvimento de Competências e de Qualificações ao Longo da Vida";

34. Considera que as reformas da legislação laboral devem facilitar o investimento das empresas nas competências dos respectivos trabalhadores, estimular os trabalhadores a melhorarem as suas próprias competências e garantir a intervenção dos sistemas de segurança social com vista a assegurar tal abordagem;
35. Sublinha a importância de se alcançar um grau de coerência no domínio do direito do trabalho, o que poderá ser alcançado através de directivas e de acordos colectivos e do método aberto de coordenação; insta a Comissão a ter em conta as grandes diferenças existentes entre os mercados de trabalho nacionais e a competência dos Estados-Membros nesta área mas lembra os objectivos de criação de uma Europa competitiva, inovadora e inclusiva e com mais e melhores empregos;
36. Assinala a falta de uma aplicação adequada e execução da legislação comunitária existente e exorta a Comissão a assegurar a coordenação entre as inspecções de emprego nacionais; realça a necessidade de os Estados-Membros harmonizarem as suas legislações em matéria de saúde e de segurança com a legislação comunitária;
37. Considera que os direitos dos trabalhadores transfronteiriços poderiam ser adequadamente protegidos pela legislação pertinente, se ela fosse executada eficazmente, e que o objectivo de adoptar uma definição única de trabalhador assalariado e de trabalhador não assalariado no âmbito do direito comunitário é extremamente complexo, devido às tradições e realidades económicas e sociais muito variadas em cada um dos Estados-Membros; paralelamente, considera necessária uma iniciativa destinada a alcançar o grau de convergência que propicie coerência e maior eficácia à aplicação do acervo comunitário; esta convergência deve respeitar o direito dos Estados-Membros de determinar a existência de uma relação de trabalho;
38. Reconhece que os criadores de empresas e os microempresários podem ser economicamente dependentes se iniciarem a sua actividade económica com um único cliente; portanto, entende que os autênticos trabalhadores independentes, quando dependam de um único cliente, não devem ser incluídos numa terceira categoria entre os trabalhadores independentes e os trabalhadores por conta de outrem, nem devem ser classificados como trabalhadores por conta de outrem;
39. Reitera a posição do Parlamento, em conformidade com as orientações para o emprego estipuladas pelo Tribunal de Justiça segundo o qual qualquer definição de trabalhador se deve basear na situação de facto em termos de local e de tempo de trabalho;
40. Insta os Estados-Membros a promoverem a aplicação da Recomendação da OIT de 2006 sobre a Relação de Trabalho;
41. Pede aos Estados-Membros para terem em consideração que a Recomendação da OIT acima mencionada determina que o direito do trabalho não deve interferir com as relações comerciais genuínas;
42. Insta a que o método aberto de coordenação seja utilizado na esfera das políticas de emprego e sociais enquanto instrumento útil de intercâmbio de informações sobre boas práticas, de modo a ser possível dar uma resposta flexível e transparente aos desafios comuns, tendo em conta as diferentes condições que assumem importância crucial para os mercados de trabalho de cada Estado-Membro;

43. Recomenda aos Estados-Membros, ao Conselho e à Comissão, que no âmbito do método aberto de coordenação procedam ao intercâmbio de informações sobre boas práticas no que concerne à organização flexível do tempo de trabalho e que tenham em conta formas inovadoras de organização do tempo de trabalho, que proporcionem um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar;
44. Convida a Comissão a continuar a recolher e analisar informações sobre os mercados de trabalho nacionais, a fim de garantir que o intercâmbio de boas práticas ao nível das políticas de emprego aplicadas nos Estados-Membros se baseie em dados fiáveis e, em especial, em estatísticas homogéneas e comparáveis;
45. Convida os Estados-Membros a reverem e a adaptarem os sistemas de segurança social e a complementarem as políticas activas do mercado de trabalho, nomeadamente a formação e a aprendizagem ao longo da vida, à luz das novas realidades laborais, a fim de apoiar as transições profissionais e o reingresso no mercado de trabalho, inviabilizando assim toda a dependência desnecessária de subsídios e o trabalho na economia paralela;
46. Condena veementemente toda e qualquer substituição abusiva do emprego regular por novas formas de emprego sem uma necessidade económica que pretenda maximizar os lucros a curto prazo, numa escala muito superior ao normal, em detrimento do grande público, dos assalariados e dos concorrentes; destaca que qualquer acção desse tipo contraria o modelo social europeu, uma vez que, a longo prazo, destrói o consenso, a equidade e a confiança entre empregadores e trabalhadores; insta os Estados-Membros e os parceiros sociais a intervirem neste domínio, para cobrir todos os abusos irresponsáveis;
47. Lembra que a flexigurança é definida como a conjugação entre flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho, de maneira a permitir aumentar a produtividade e a qualidade do emprego, garantindo a segurança ao mesmo tempo que permite às empresas a flexibilidade necessária para criarem emprego, em resposta à evolução das necessidades do mercado; considera que os requisitos de flexibilidade e de segurança não se opõem, mas antes se apoiam mutuamente;
48. Salaria que a flexigurança só pode ser alcançada através de um direito do trabalho eficaz e moderno, que reflecta a realidade do trabalho em mutação; refere que a negociação colectiva e a existência de parceiros sociais fortes constituem uma parte importante da abordagem em matéria de flexigurança; tem no entanto a convicção de que existem vários modelos de flexigurança; assinala ainda que uma abordagem comum deve assentar na conjugação entre a capacidade de adaptação das empresas e dos trabalhadores e um nível suficiente de protecção social, de segurança social e de subsídios de desemprego, políticas activas do mercado de trabalho, oportunidades de formação e de aprendizagem ao longo da vida; considera que disposições abrangentes relativas ao bem-estar e ao acesso universal a serviços como a prestação de cuidados às crianças e a outras pessoas dependentes contribuem de forma positiva para estes objectivos;
49. Considera que a definição de flexigurança que figura no Livro Verde da Comissão é demasiado limitada; refere, todavia, que a Comissão publicará uma comunicação sobre flexigurança;
50. Considera que os trabalhadores mais idosos devem poder continuar a trabalhar em regime voluntário e flexível, apoiados por uma formação e por cuidados de saúde adequados no trabalho; salienta a necessidade urgente de uma acção positiva para encorajar os trabalhadores mais idosos a reintegrarem o mercado de trabalho, bem como a necessidade de mais flexibilidade na escolha dos regimes de pensões e de reforma;

51. Convida a Comissão e os Estados-Membros a reconhecerem que a legislação laboral tem uma enorme influência sobre o comportamento dos empregadores, e que a confiança destes em disposições estáveis, claras e sólidas constitui um elemento essencial a ter em conta para a tomada de decisões tendentes à criação de mais e melhor emprego, pelo que insta os Estados-Membros a implementarem e aplicarem adequadamente toda a legislação comunitária existente relativa aos mercados de trabalho;
52. Insta os Estados-Membros a reforçarem os direitos à licença parental e as disposições em matéria de prestação de cuidados a crianças a nível nacional e europeu, tanto para os homens como para as mulheres;
53. Congratula-se com a estratégia delineada de combate ao trabalho não declarado e à economia paralela que, embora presentes em grau variável nos diferentes Estados-Membros, prejudicam a economia, deixam os trabalhadores desprotegidos, prejudicam os consumidores, reduzem as receitas fiscais e provocam concorrência desleal entre as empresas; subscreve a abordagem da Comissão de combate ao trabalho não declarado através de uma forte coordenação entre as instâncias administrativas de controlo a nível nacional, as inspecções do trabalho e/ou sindicatos, as administrações da segurança social e as autoridades fiscais, e exorta os Estados-Membros a utilizarem métodos inovadores, baseados em indicadores e em valores de referência específicos de diferentes sectores empresariais, para combater a evasão fiscal;
54. Convida os Estados-Membros e a Comissão a lançarem uma campanha de informação direccionada para os empregadores e trabalhadores e destinada a chamar a atenção para as disposições e regulamentos comunitários mínimos em vigor e para os efeitos negativos que o trabalho clandestino pode ter sobre os sistemas nacionais de segurança social, as finanças públicas, a concorrência leal, o desempenho económico e os próprios trabalhadores;
55. Solicita que se preste especial atenção aos jovens trabalhadores, maioritariamente implicados no trabalho temporário, para garantir que a sua falta de experiência profissional não provoque acidentes relacionados com o trabalho; convida os Estados-Membros a procederem a um intercâmbio de boas práticas a este respeito, e insta as agências de trabalho temporário a sensibilizarem os empregadores e os próprios jovens trabalhadores;
56. Sublinha o papel dos parceiros sociais na informação e formação dos trabalhadores e dos empregadores sobre os seus direitos e obrigações no quadro da relação de trabalho e sobre a aplicação da legislação em vigor nesta área; convida, por conseguinte, a Comissão a prestar assistência técnica aos parceiros sociais e a incentivá-los a partilharem conhecimentos e experiências, a fim de melhorar as condições de trabalho;
57. Salaria o precioso papel desempenhado pelos parceiros sociais que já obtiveram algum êxito na reforma dos mercados de trabalho, nomeadamente através da celebração de acordos sobre a licença parental, o trabalho a tempo parcial e os contratos a termo, bem como o tele-trabalho e a aprendizagem ao longo da vida;
58. Considera que os Estados-Membros devem demonstrar o seu espírito de abertura no quadro do diálogo com os parceiros sociais sobre a modernização do direito do trabalho e a sua adaptação aos desafios do século XXI, ter em consideração os argumentos dos parceiros sociais e ir ao encontro das suas preocupações;
59. Considera que a Comissão deveria consultar não só os parceiros sociais tradicionais como também todas as organizações e pessoas afectadas pela legislação laboral; considera que as PME e os trabalhadores não sindicalizados estão actualmente subrepresentados no

processo de consulta;

60. Chama a atenção para o papel positivo da negociação colectiva a nível nacional, sectorial e empresarial nas relações e na organização do trabalho, contribuindo para o aumento da produtividade das empresas e para a melhoria das condições de trabalho, promovendo assim o crescimento do emprego; chama igualmente a atenção para a possibilidade de alteração da legislação de modo a apoiar o papel da negociação colectiva e promover a abertura das convenções colectivas de trabalho a soluções próximas das empresas, que se revelem úteis para os trabalhadores e os empregadores;
61. Convida a Comissão e os Estados-Membros, no âmbito da iniciativa "Legislar melhor", a cooperarem em permanência com os parceiros sociais e, se for caso disso, com outras organizações de relevo representativas da sociedade civil, em relação a toda a legislação nos domínios do direito do trabalho ou da política social, com vista a simplificar os procedimentos administrativos com que se deparam, em particular, as PME e as empresas recém-criadas, facilitando a sua situação financeira de modo a aumentar a sua competitividade, com o objectivo último da criação de postos de trabalho;
62. Salienta a necessidade de regulamentar a responsabilidade solidária para as empresas gerais ou principais, no intuito de combater abusos na subcontratação e na externalização de trabalhadores, bem como a criar um mercado transparente e competitivo para todas as empresas, com base num patamar de igualdade em matéria de cumprimento das normas laborais e das condições de trabalho; exorta nomeadamente a Comissão e os Estados-Membros a determinarem claramente quem é responsável pelo cumprimento do direito do trabalho e pelo pagamento dos vencimentos conexos, das contribuições para a segurança social e dos impostos numa cadeia de subcontratantes;
63. Exprime a profunda convicção de que a criação de emprego precário e mal remunerado não constitui uma resposta adequada à tendência para a deslocalização, que afecta um número cada vez maior de sectores; considera, pelo contrário, que é precisamente o investimento na investigação, no desenvolvimento, na formação e na aprendizagem ao longo da vida que poderá relançar os sectores que sofrem actualmente de falta de competitividade;
64. Insta a Comissão a facilitar a criação de um sistema de resolução de litígios, para permitir que a celebração de acordos europeus entre os parceiros sociais se converta num instrumento eficaz e flexível, capaz de promover uma abordagem regulamentar mais eficaz a nível europeu;
65. Convida os Estados-Membros a eliminarem as restrições ao acesso aos seus mercados de trabalho e a melhorarem, assim, a mobilidade dos trabalhadores no território da UE, contribuindo para uma realização mais rápida dos objectivos do mercado único e da Estratégia de Lisboa;
66. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão, bem como aos Parlamentos dos Estados-Membros e dos países candidatos.