



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 22.11.2006
COM(2006) 708 final

LIVRO VERDE

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

ÍNDICE

1.	Introdução - objectivos do presente Livro Verde	3
2.	Direito do trabalho na União Europeia - a situação actual.....	5
a)	Evolução nos Estados-Membros	5
b)	Acção ao nível da UE	6
3.	O principal desafio político – Um mercado do trabalho flexível e inclusivo	7
4.	Modernização do direito do trabalho: questões para debate	10
a)	Transições profissionais	10
b)	Incerteza jurídica	11
c)	Relações de trabalho triangulares	13
d)	Organização do tempo de trabalho	14
e)	Mobilidade dos trabalhadores.....	15
f)	Questões relativas ao controlo da aplicação da legislação e ao trabalho não declarado	15

1. INTRODUÇÃO - OBJECTIVOS DO PRESENTE LIVRO VERDE

Através do presente Livro Verde pretende-se lançar um debate público na UE, a fim de perspectivar a evolução do direito do trabalho no sentido do objectivo da estratégia de Lisboa de crescimento sustentável com mais e melhores empregos. A modernização do direito do trabalho constitui um factor-chave do sucesso da adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas. Este objectivo deve ser prosseguido à luz dos objectivos da Comunidade, de pleno emprego, produtividade laboral e coesão social. É conforme com os pedidos feitos pelo Conselho Europeu para a mobilização de todos os recursos relevantes a níveis 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 combinado da globalização e do envelhecimento demográfico das sociedades europeias. Como sublinha o relatório intercalar anual de 2006 sobre o crescimento e o emprego da Comissão Europeia: «A melhoria da capacidade de resposta dos mercados de trabalho europeus é essencial para promover a actividade económica e aumentar a produtividade»¹.

Os mercados do trabalho europeus devem enfrentar o desafio da articulação de uma maior flexibilidade com a necessidade de maximizar a segurança para todos². A procura da flexibilidade no mercado de trabalho conduziu a uma diversidade crescente das formas dos contratos de trabalho, que podem divergir significativamente do modelo clássico de contrato³, não só em termos de segurança do emprego e da remuneração, como no que respeita à relativa estabilidade das condições de trabalho e de vida que lhe são inerentes.

Em 2003, o relatório ao Conselho Europeu do Grupo de Missão sobre o Emprego, presidido por Wim Kok, perspectivou a possível emergência de um mercado de trabalho a duas velocidades, constituído por trabalhadores com um emprego permanente, os «insiders», e os «outsiders» nos quais se incluem desempregados, pessoas afastadas do mercado do trabalho e aquelas que se encontrem em situações de emprego precárias e informais⁴. Esta última categoria integra uma «zona cinzenta», que admite a redução considerável de direitos fundamentais em matéria de emprego e protecção social, dando origem a uma situação de insegurança quanto às perspectivas de emprego futuras e que afecta ainda escolhas cruciais ao nível da vida privada (por exemplo, o acesso a habitação, a constituição de família, etc.). O recurso a outras formas de emprego pode desenvolver-se se não existirem medidas destinadas a adaptar o contrato de trabalho clássico a uma maior flexibilidade tanto dos trabalhadores como das empresas. Para este efeito, o Grupo de Missão instou os Estados-Membros a avaliar o grau de flexibilidade previsto nos contratos clássicos, e, se necessário, proceder à sua alteração, no que diz respeito aos prazos de pré-aviso, custos e procedimento aplicáveis ao despedimento individual ou colectivo, ou ainda no que se refere à definição do despedimento sem justa causa⁵.

¹ Passar a uma velocidade superior – Relatório intercalar anual de 2006 sobre o crescimento e o emprego da Comissão Europeia: Ver também o relatório conjunto sobre o emprego 2005/2006, do Conselho e da Comissão, p. 6 e 12 a 13.

² *ibid.*

³ O estudo *The Employment Status of Individuals in Non-Standard by Employment*, de B.Burchill, S.Deakin e S.Honey, Ministério britânico do Comércio e Indústria (1999), considera formas de emprego atípicas aquelas formas de trabalho que diferem do modelo da relação de trabalho permanente ou sem termo, construída a partir da uma semana de trabalho a tempo inteiro, contínua.

⁴ *Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe*. Relatório do Grupo de Missão sobre o Emprego, Novembro 2003, p. 9.

⁵ *ibid.*, capítulo 2, página 30.

As Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego⁶ sublinham a necessidade de adaptar a legislação em matéria de trabalho e emprego em ordem a promover a flexibilidade em articulação com a segurança do emprego e a reduzir a segmentação do mercado de trabalho. O diálogo social desempenha igualmente um papel crucial na procura de soluções colectivas e/ou a nível das empresas, a fim de que tanto os «insiders» como os «outsiders», transitem com êxito entre as diferentes situações profissionais, permitindo simultaneamente que as empresas possam responder de maneira mais flexível às necessidades de uma economia orientada para a inovação e a alterações ao panorama concorrencial introduzidas por reestruturações.

A dimensão política da «flexigurança» inclui a aprendizagem ao longo da vida, para que os indivíduos possam responder às necessidades de pedidos; políticas activas do mercado do trabalho, que incentivem os desempregados ou os inactivos a procurar novas oportunidades de emprego; e regras mais flexíveis no domínio da segurança social, para responder às necessidades daqueles que mudam de emprego ou abandonam temporariamente o mercado do trabalho.

O presente Livro Verde reflecte sobre o papel que poderia desempenhar o direito do trabalho na promoção da «flexigurança», na óptica de um mercado de trabalho mais justo, mais reactivo e mais inclusivo e que contribua para uma Europa mais competitiva⁷. Procura:

- identificar os principais desafios ainda sem resposta adequada e que constituem o reflexo de um nítido défice entre os quadros jurídicos e contratuais vigentes, por um lado, e as realidades do mundo do trabalho, por outro. centrar-se principalmente nas questões atinentes ao âmbito de aplicação pessoal do direito do trabalho e não naquelas que dizem respeito a matérias de direito colectivo do trabalho.
- fazer participar os governos dos Estados-Membros, os parceiros sociais e as outras partes interessadas num debate aberto, destinado a reflectir sobre como pode o direito do trabalho contribuir para promover a flexibilidade em articulação com a segurança do emprego, independentemente da forma do contrato de trabalho e, por conseguinte, contribuir, em última análise, para a criação de emprego e para a redução do desemprego.
- estimular o debate sobre a possibilidade de diferentes tipos de relações contratuais, bem como de direitos na esfera laboral aplicáveis a todos os trabalhadores, poderem favorecer a criação de empregos e beneficiar tanto trabalhadores como empresas, facilitando as transições no mercado do trabalho, apoiando a aprendizagem ao longo da vida e desenvolvendo a criatividade de toda a mão-de-obra.
- contribuir para o objectivo «Legislar melhor», incentivando a modernização do direito do trabalho, tendo em atenção os benefícios e custos globais em causa, de modo a permitir que trabalhadores e empresas possam compreender melhor os seus direitos e as suas obrigações. Devem ser tidos em conta os problemas que especialmente as PME enfrentam para suportar os custos administrativos resultantes da legislação tanto comunitária como nacional.

⁶ Orientações Integradas (2005) para o Crescimento e o Emprego 2005-2008 (adoptadas em 12.7.2005), [JO L 205 de 6 de Agosto de 2005].

⁷ O direito do trabalho não é o único factor relevante neste contexto. As Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego reconhecem que pode ser necessário proceder à revisão carga fiscal para facilitar a criação de emprego, nomeadamente nos escalões salariais inferiores. Transferir a tributação do trabalho para o consumo e/ou a poluição também pode constituir um contributo significativo neste contexto. O Livro Verde em apreço não aborda a imigração económica, que é tratada no âmbito da política comum de imigração.

Será lançada uma consulta pública sobre as questões suscitadas pelo Livro Verde durante um período de quatro meses⁸. Na sequência desta consulta pública, as principais questões e opções políticas identificadas nas respostas dos Estados-Membros, dos parceiros sociais e outras partes interessadas serão analisadas, em 2007, no âmbito de uma comunicação de seguimento da Comissão. Esta comunicação inscreve-se no contexto de uma série de iniciativas que a Comissão está a desenvolver, em colaboração com os Estados-Membros, no que diz respeito à questão mais ampla da flexigurança. De salientar a apresentação de uma comunicação da Comissão sobre flexigurança, em Junho de 2007, onde serão expostos argumentos em favor da flexigurança e estabelecidos princípios comuns até 2007 para ajudar os Estados-Membros a intensificar esforços de reforma.

2. DIREITO DO TRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA - A SITUAÇÃO ACTUAL

a) Evolução nos Estados-Membros

A finalidade inicial do direito do trabalho era paliar as desigualdades económicas e sociais inerentes à relação de trabalho e emprego. Desde o início, o direito do trabalho preocupou-se em definir a situação no emprego como o factor-chave na consagração dos vários tipos de direitos. Este modelo tradicional reflecte vários pressupostos fundamentais em relação a esta situação, nomeadamente: i) emprego permanente, a tempo inteiro; ii) relações de trabalho e emprego regidas pelo direito do trabalho, com base num contrato de trabalho; e iii) existência de uma entidade empregadora única, responsável pelo cumprimento das obrigações impostas aos empregadores. Deve recordar-se a este respeito, serem muito diferentes as tradições dos Estados-Membros no que diz respeito à redacção e aplicação da legislação do trabalho e das políticas de emprego.

A celeridade do progresso tecnológico, a intensificação da concorrência como resultado da globalização, a evolução da procura dos consumidores e o significativo crescimento do sector dos serviços sublinham a necessidade de aumentar a flexibilidade. A emergência da gestão *Jus-in-time*, a diminuição do horizonte de investimento para as empresas, a difusão de tecnologias de informação e de comunicação, assim como a mudança cada vez mais célere da procura, conduziram as empresas a organizar-se de maneira mais flexível. A situação em apreço é reflectida nas variações relativas à organização e ao horário de trabalho, aos salários e ao número trabalhadores empregues nas diferentes fases do ciclo de produção. Estas mudanças determinaram a procura de uma maior diversidade de contratos trabalho, independentemente do facto de estes estarem explicitamente previstos pela legislação da UE e pela legislação nacional.

Mas, o modelo tradicional da relação de trabalho e emprego pode não estar adaptado a todos os trabalhadores com contratos de trabalho sem termo tradicionais, que devem enfrentar as mudanças e as oportunidades que a globalização oferece. Condições de trabalho e de emprego demasiado protectoras podem desencorajar os empregadores de recrutar durante períodos de retoma económica. A existência de modelos alternativos de relações contratuais pode reforçar a capacidade das empresas para dinamizar a criatividade de toda a sua mão-de-obra e desenvolver, deste modo, maiores vantagens competitivas.

As reformas da legislação nacional relativa à protecção do emprego, que tiveram lugar desde o início dos anos 90, visaram a flexibilização das regras vigentes em ordem a favorecer a

⁸ Convidam-se os interessados a enviar as respectivas observações através do formulário electrónico que se encontra no sítio da Comissão Europeia, no seguinte endereço: http://ec.europa.eu/yourvoice/consultations/index_pt.htm

diversidade contratual⁹. O objectivo destas reformas era desenvolver uma flexibilidade «marginal», ou seja, instaurar formas de emprego mais flexíveis com menor protecção contra despedimentos, a fim de facilitar o acesso de recém-chegados e de candidatos a emprego oriundos de grupos desfavorecidos e permitir-lhes uma maior escolha relativamente ao seu emprego. Os mercados do trabalho tornaram-se conseqüentemente cada vez mais segmentados¹⁰.

A evolução do diálogo social aos níveis nacional, sectorial e empresarial, que aponta para a introdução de novas formas de flexibilidade interna, mostra igualmente que as regras aplicáveis ao local de trabalho podem ser adaptadas às novas realidades económicas. A evolução da relação entre a lei e as convenções colectivas reflecte-se na aplicação destas convenções a novas problemáticas (reestruturações, competitividade, acesso à formação, por exemplo) e a novas categorias de trabalhadores (como os trabalhadores temporários). As convenções colectivas já não se limitam a desempenhar um papel auxiliar na complementação de condições de trabalho previamente definidas por lei. Hoje, são instrumentos importantes, que servem para adaptar os princípios legais a situações económicas concretas e circunstâncias particulares de sectores específicos.

b) Acção ao nível da UE

Ao nível da UE, foi lançada uma série de medidas legislativas e políticas, assim como vários estudos analíticos, a fim de determinar como combinar novas formas de trabalho mais flexíveis com um mínimo de direitos sociais para todos os trabalhadores.

A melhoria das condições de vida e de trabalho no que respeita aos contratos a termo, ao trabalho a tempo parcial, ao trabalho temporário e ao trabalho sazonal foi inicialmente sublinhada pela Carta Social de 1989 e posteriormente pelo programa de acção social da Comissão¹¹. Após um período de vivos debates sobre a oportunidade de serem tomadas iniciativas ao nível comunitário ligadas a este tipo de relações de trabalho, foram adoptadas as directivas sobre o trabalho a tempo parcial¹² e o trabalho a termo¹³, diplomas que tornaram vinculativos os acordos-quadro dos parceiros sociais europeus, onde se consagra o princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores com contratos de trabalho a tempo parcial, a termo e a tempo inteiro.

Em 2000, a Comissão lançou uma primeira fase de consulta dos parceiros sociais sobre a modernização das relações de trabalho, que conduziu, em 2002, à adopção do acordo-quadro sobre teletrabalho¹⁴. No mesmo ano, a Comissão adoptou uma proposta de directiva sobre normas mínimas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores temporários¹⁵, em relação à qual o Conselho, até à data, ainda não conseguiu adoptar posição comum.

⁹ *Employment Protection Regulation and Labour Market Performance, Employment Outlook*, OCDE, 2004, capítulo 2.

¹⁰ Relatório Conjunto sobre o Emprego 2005/06.

¹¹ Comissão Europeia, programa de acção social da Carta, Novembro de 1989.

¹² Directiva 97/81/CE respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.

¹³ Directiva 1999/70/CE do Conselho respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo.

¹⁴ A pedido pelos parceiros sociais, a Comissão iniciou um estudo da responsabilidade de Adalberto Perulli *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects* (2002).

¹⁵ COM(2002) 149, de 20 de Março de 2002, apresentado após tentativa infrutífera de acordo dos parceiros sociais e posteriormente alterada pelo COM(2002) 701, de 28 de Novembro de 2002.

Foram publicados estudos exaustivos sobre a evolução do direito do trabalho na UE-15 de 1992 a 2003¹⁶. Os resultados destes estudos foram apresentados na conferência *Labour Law in Europe: Steps towards 2010*, organizada pela Presidência Neerlandesa em 2004, com o apoio da Comissão¹⁷. Actualmente, estão a ser realizados outros estudos por país, de maneira a cobrir a evolução do direito do trabalho na UE-25, bem como na Bulgária e na Roménia.

A protecção das condições de trabalho e a melhoria da qualidade do trabalho nos Estados-Membros depende essencialmente da legislação nacional e da eficácia da aplicação e do controlo do cumprimento das medidas ao nível nacional. Ao nível da UE, o acervo social apoia e completa a acção dos Estados-Membros nesta esfera.

A Comissão Europeia serve também de catalisador para apoiar a acção dos Estados-Membros e dos parceiros sociais, com o propósito de reforçar os objectivos de Lisboa de crescimento e emprego, através do apoio que presta a uma série de instrumentos políticos, como o diálogo social europeu e algumas medidas financeiras, o Fundo Social Europeu, Progress e a proposta de criação de um Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização, por exemplo. A coordenação das políticas do emprego no âmbito da parceria para o crescimento e o emprego e os métodos abertos de coordenação no contexto da inclusão social permitem igualmente garantir a plena mobilidade dos trabalhadores na Europa no âmbito dos Tratados. Estes métodos combinam objectivos concretos e objectivos políticos ao nível comunitário, que se traduzem em planos nacionais, a utilização de avaliação comparativa e de indicadores para medir os progressos alcançados, bem como o intercâmbio de experiências e a avaliação inter-pares, que possibilitam tirar ensinamentos das boas práticas registadas.

3. O PRINCIPAL DESAFIO POLÍTICO – UM MERCADO DO TRABALHO FLEXÍVEL E INCLUSIVO

O facto de não se ter verificado uma adaptação mais circunstanciada do direito do trabalho e das convenções colectivas à rápida evolução da organização do trabalho e da sociedade conduziu a uma proliferação de diferentes formas contratuais. Se as empresas utilizam estes contratos atípicos é porque procuram continuar a ser competitivas numa economia globalizada, evitando nomeadamente os custos inerentes ao cumprimento das regras relativas à protecção do emprego e dos prazos de pré-aviso e ao pagamento das correspondentes contribuições para a segurança social. Os encargos administrativos ligados ao emprego de trabalhadores numa base regular influenciaram igualmente de forma relevante a criação de empregos, designadamente nas pequenas empresas¹⁸. Os contratos atípicos e os contratos clássicos flexíveis permitiram às empresas adaptar-se rapidamente à evolução das escolhas dos consumidores e ao progresso tecnológico, bem como a novas oportunidades para atrair e reter uma mão-de-obra mais diversificada, graças a uma melhor adequação entre a oferta e a procura de mão-de-obra. Por outro lado, os trabalhadores dispõem de um maior leque de opções, especialmente no que respeita ao horário de trabalho, oportunidades de carreira, melhor equilíbrio entre vida profissional, vida familiar e formação, assim como uma maior responsabilidade individual.

¹⁶ A evolução da legislação laboral (1992-2003), vol. I et II. Foi redigido um relatório geral, que apresenta uma panorâmica global da evolução do direito do trabalho na UE-15.

¹⁷ Ver igualmente conclusões finais da conferência organizada pela presidência neerlandesa, Leiden, 2004, http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=44922#3738600

¹⁸ Observatório das PME Europeias, n.º 7, *Recruitment of Employees: Administrative Burdens on SMEs in Europe*, 2002, p. 11.

Os contratos a termo, contratos a tempo parcial, contratos pontuais, contratos «zero horas», contratos propostos a trabalhadores recrutados através de empresas de trabalho temporário, contratos de trabalho *freelance*, etc. fazem, hoje, parte integrante das características dos mercados do trabalho europeus. A percentagem do emprego total representada pelos trabalhadores recrutados através de contratos diferentes do modelo contratual clássico e os que têm o estatuto de trabalhadores por conta própria passou de mais de 36%, em 2001, para cerca de 40% dos trabalhadores da UE-25¹⁹, em 2005. Nos últimos 15 anos, a percentagem do trabalho a tempo parcial relativamente ao emprego total passou de 13% para 18%. Desde 2000, representa uma contribuição mais significativa (cerca de 60%) para a criação de emprego do que o emprego a tempo inteiro clássico. O trabalho a tempo parcial continua a caracterizar principalmente o trabalho feminino, referindo-se a quase um terço das mulheres empregadas, em comparação com apenas 7% dos homens. O trabalho a termo passou de 12%, em 1998, para mais de 14% do emprego total na UE-25, em 2005. Ao contrário do trabalho a tempo parcial, no trabalho a termo não se constata diferenças significativas entre homens e mulheres²⁰. Tendo em conta a participação crescente nestas formas de contratos, poderá ser necessário analisar o nível de flexibilidade previsto nos contratos clássicos, a fim de aumentar a sua capacidade para facilitar o recrutamento, a manutenção no emprego e a progressão no mercado de trabalho.

O trabalho por conta própria também constitui um meio para responder às necessidades de reestruturação, reduzir os custos directos ou indirectos da mão-de-obra e gerir os recursos de forma mais flexível em situações económicas imprevistas. Traduz ainda a preferência por um modelo empresarial orientado para a prestação de serviços, que realizam projectos completos para os seus clientes. Em muitos casos, reflecte uma escolha livre de trabalhar por conta própria, embora o nível de protecção social seja menor, em troca de um controlo mais directo sobre as condições de emprego e de remuneração. Em 2005, os trabalhadores por conta própria ascendiam a mais de 31 milhões na UE-25, ou seja, 15% da mão-de-obra total²¹. Aqueles que trabalham por conta própria sem empregados constituem 10% do total da mão-de-obra da UE-25. Apesar de continuar a ser na agricultura e no comércio a retalho que se encontra a maior percentagem de pessoas nesta categoria, esta forma de trabalho está cada vez mais presente nos sectores da construção e dos serviços às pessoas, que recorrem à externalização, à subcontratação e ao trabalho no âmbito de projectos.

No entanto, constata-se que a diversificação dos tipos de contratos pode ter alguns efeitos perniciosos²². Corre-se o risco de ver uma parte dos trabalhadores ser apanhada numa sucessão de empregos de curto duração e de baixa qualidade, com uma protecção social insuficiente, que os colocam numa situação vulnerável. Contudo, estes empregos podem

¹⁹ Orientações para o Emprego (2005-08): indicador do total de trabalhadores a tempo parcial e/ou com contratos a termo e do total de trabalhadores por conta própria representados em percentagem do número de pessoas empregadas, com base no Inquérito às Forças de Trabalho, 2005, ESTAT.

²⁰ O Emprego na Europa, 2006, Anexo estatístico. Os contratos a tempo parcial podem ser sem termo ou a termo. As estatísticas recentes sobre a percepção dos trabalhadores relativamente às suas condições de trabalho publicadas no quarto inquérito europeu da fundação europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho revelam que 68% dos trabalhadores a tempo parcial estão satisfeitos com a sua programação de trabalho, 23% gostariam de trabalhar mais horas e 9% prefeririam trabalhar menos horas.

²¹ *ibidem*, também Relações Laborais na Europa, 2004. O trabalho por conta própria é particularmente significativo na Polónia, Hungria, Lituânia, Letónia e Estónia entre os novos Estados-Membros da UE e igualmente no Reino Unido, na Irlanda, Portugal, e Países Baixos.

²² *Precarious Employment in Europe: A comparative study of labour market related risks in flexible economies* ESOPE, Relatório Final, Direcção-Geral da Investigação, 2004.

servir de trampolim, permitindo a algumas pessoas, muitas vezes aquelas com especiais dificuldades, a integração no mercado de trabalho.

Os dados relativos à UE-15 mostram que cerca de 60% das pessoas com contratos atípicos em 1997 dispunham de contratos clássicos em 2003. No entanto, 16% destas pessoas continuaram na mesma situação e 20% abandonaram o mercado do trabalho²³. O risco de se estar numa posição de fraqueza no mercado do trabalho está igualmente ligado a uma significativa dimensão de género e de geração, dado que as mulheres, as pessoas mais velhas e os jovens recrutados através de contratos atípicos têm menos possibilidades de melhorar a sua situação no mercado de trabalho²⁴. Deve, contudo, ser tido em conta o facto de os Estados-Membros registarem taxas de transição muito diferentes.

O recente relatório sobre o emprego na Europa, 2006²⁵, constata que legislação em matéria de protecção do emprego, demasiado restritiva, tende a reduzir o dinamismo do mercado do trabalho, agravando as perspectivas de emprego das mulheres, dos jovens e dos trabalhadores mais velhos(idosos). Este relatório sublinha que uma desregulamentação «marginal», que mantenha praticamente intactas regras rigorosas aplicáveis aos contratos clássicos, tende a favorecer a segmentação dos mercados do trabalho e influencia negativamente a produtividade. Sublinha igualmente que os trabalhadores se sentem mais protegidos por um regime de prestações em caso de desemprego do que por legislação em matéria de protecção de emprego. A melhor garantia contra os riscos ligados ao mercado do trabalho parece resultar de regimes de prestações de desemprego bem concebidos em articulação com políticas laborais activas.

No contexto da globalização, da reestruturação em curso e da transição para uma economia do conhecimento, os mercados laborais europeus devem ser simultaneamente mais inclusivos e mais reactivos à inovação e à mudança. Os trabalhadores potencialmente vulneráveis devem ter a possibilidade de progredir para melhorar a sua mobilidade e conseguir transições com êxito no mercado do trabalho. Os quadros jurídicos em que se baseia a relação de trabalho tradicional podem não garantir suficiente margem de manobra nem incentivo aos trabalhadores contratados através de contratos sem termo clássicos para explorar oportunidades de maior flexibilidade no trabalho. A boa gestão da inovação e da mudança implica que os mercados do trabalho tomem em consideração três aspectos principais: flexibilidade, segurança no emprego e segmentação. O presente Livro Verde tem por objectivo estimular o debate sobre a eventual necessidade de um quadro jurídico mais reactivo, destinado a reforçar a capacidade dos trabalhadores na antecipação e gestão das mudanças, independentemente do seu tipo de contrato - sem termo ou a termo atípico.

Perguntas

1. Quais são as prioridades de um programa construtivo de reforma do direito do trabalho?
2. Pode a adaptação do direito do trabalho e das convenções colectivas contribuir para melhorar a flexibilidade e a segurança no emprego e para reduzir a segmentação do mercado do trabalho? Se sim, como?
3. O quadro normativo vigente, sob a forma de leis e/ou convenções colectivas, impede

²³ Emprego na Europa, 2004, página 15, capítulo 4. Obviamente, há que reconhecer que nem todos os contratos atípicos podem ser considerados contratos precários.

²⁴ Emprego na Europa, 2004, capítulo 4, p. 181.

²⁵ O Emprego na Europa, 2006. p. 81 e segs.

ou estimula as empresas e os trabalhadores que procuram tirar proveito das oportunidades a aumentar a produtividade e a adaptar-se às novas tecnologias e às mudanças ligadas à concorrência internacional? Como pode ser melhorada a qualidade da legislação relativa às PME, preservando-se simultaneamente os seus objectivos?

4. Como poderia ser facilitado o recrutamento através de contratos sem termo e temporários, através de lei ou de convenções colectivas, de modo a permitir aumentar a flexibilidade destes contratos e garantir, ao mesmo tempo, um nível suficiente de segurança no emprego e de protecção social?

4. MODERNIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: QUESTÕES PARA DEBATEA)

a) Transições profissionais

Na maior parte dos Estados-Membros, as leis do trabalho e da segurança social foram concebidas para garantir a protecção dos trabalhadores por conta de outrem em determinados empregos. Podem não ser suficientes para ajudar os trabalhadores a transitar de uma situação para outra, tanto no caso de interrupções do trabalho de carácter não voluntário (despedimento e desemprego, por exemplo) como naquelas que tenham carácter voluntário (licenças de formação, responsabilidades familiares, interrupções de carreira e licenças parentais, por exemplo). Os problemas das mulheres, representadas de maneira desproporcionada nestas novas formas de trabalho e que continuam a ser confrontadas com obstáculos para aceder à integralidade dos direitos e das prestações sociais, devem igualmente ser resolvidos.

As possibilidades para entrar no mercado do trabalho, de nele permanecer e progredir variam consideravelmente, dado o significativo impacto da legislação relativa à protecção do emprego e em matéria contratual a nível nacional nas transições entre situações profissionais, em especial no que diz respeito aos desempregados de longa duração e aos «outsiders» com empregos precários. Entre as medidas da legislação laboral destinadas a facilitar as transições profissionais fruto do diálogo social a nível nacional, figuram a Lei neerlandesa sobre flexibilidade e segurança de 1999, a Lei austríaca sobre as indemnizações por despedimento (*Abfertigungsrecht*)²⁶, de 2002, e o Decreto espanhol de Junho de 2006, que permite a conversão de contratos a termo em contratos sem termo com indemnizações por despedimento reduzidas²⁷. A reforma austríaca representa um exemplo interessante de evolução radical de um sistema baseado na relação de trabalho tradicional entre um trabalhador e uma empresa para um sistema mais global que se baseia num fundo de gestão de contas de poupança individuais a nível nacional. Foi suprimida a ligação entre o despedimento efectuado por um empregador e o pagamento de uma indemnização única de despedimento. As novas regras permitem aos trabalhadores deixar um emprego quando encontrem outro, em vez de permanecerem no primeiro com receio de perder o pagamento da indemnização de despedimento. A reforma permitiu afastar a ameaça que podia constituir para a sobrevivência de uma empresa o facto de bruscamente ter de suportar o custo de despedimentos, uma vez que a contribuição de um empregador para o fundo de gestão das contas de poupança individuais pode ser estendida ao longo do tempo. Do ponto de vista do trabalhador, este novo sistema reduz o custo da mobilidade profissional, na medida em que os

²⁶ Ver comentários a estes exemplos citados no relatório Grupo de Missão sobre o Emprego, páginas 33 e 35, e *Employment Outlook 2004*, OCDE, capítulo 2.

²⁷ Ver o relatório no *European Industrial Relations Observatory* em linha de Agosto de 2006, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/05/articles/es0605019i.html>.

trabalhadores deixam de perder a integralidade do direito a indemnizações por despedimento se encontrarem um novo emprego.

Com a adopção de uma abordagem do trabalho numa perspectiva de ciclo de vida o relevo que a preocupação de proteger determinados empregos assumia passa a ser protagonizado pela necessidade de criação de um quadro de apoio que garanta a segurança no emprego, incluindo uma ajuda social e medidas activas de apoio aos trabalhadores durante os períodos de transição. Foi o que conseguiu a Dinamarca ao conjugar legislação de protecção do emprego «simplificada», intensificação de medidas laborais activas, investimento significativo na formação e prestações de desemprego mais elevadas dependentes do cumprimento de condições rigorosas.

Pergunta

5. Seria útil a conjugação de uma legislação em matéria de protecção do emprego mais flexível e de um auxílio aos desempregados mais estruturado, ambos sob a forma de compensação de rendimento (ou seja, políticas de mercado de trabalho passivas) mas também de políticas do mercado de trabalho activas ?

6. Que papel poderiam desempenhar a lei e/ou as convenções colectivas negociadas entre os parceiros sociais na promoção do acesso à formação e a transições entre formas contratuais diferentes, a fim de apoiar a mobilidade ascendente ao longo de uma vida profissional plenamente activa?

b) Incerteza jurídica

O aparecimento de diferentes formas de trabalho atípico esbateu as fronteiras entre o direito do trabalho e o direito comercial. A distinção binária tradicional entre «trabalhador por conta de outrem» e «trabalhador por conta própria» deixou de reflectir fielmente a realidade económica e social do trabalho. Podem ocorrer diferendos a propósito da natureza jurídica de uma relação de trabalho dissimulada ou quando surjam verdadeiras dificuldades em articular modalidades de trabalho novas e dinâmicas com o quadro tradicional da relação de trabalho.

Fala-se em trabalho dissimulado no caso de um trabalhador por conta de outrem classificado noutra categoria, com o objectivo de ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico e de evitar certos custos, como os impostos e as contribuições para a segurança social. Esta prática ilegal pode ser o resultado de uma utilização inadequada de disposições do direito civil ou comercial.

As medidas adoptadas a nível nacional para combater o fenómeno do trabalho dissimulado, frequentemente elaboradas conjuntamente com os parceiros sociais, podem ir da introdução de presunções legais não ilidíveis²⁸ até um melhor controlo da aplicação da legislação, e incluem igualmente campanhas orientadas e iniciativas especialmente centradas sobre a informação e a sensibilização²⁹. Devido ao facto de o estatuto de trabalhador por conta própria não estar claramente definido pelas disposições nacionais de carácter legal e administrativo, algumas pessoas, que pensam ser trabalhadores por conta própria, podem ser considerados trabalhadores por conta de outrem pelas administrações fiscais ou de segurança social. Este

²⁸ A lei neerlandesa relativa à flexibilidade e segurança, de 1999, introduziu uma presunção legal não ilidível nos termos da qual existe contrato de emprego sempre que o trabalho tenha sido realizado para outra pessoa em contrapartida de uma remuneração semanal, ou durante, pelo menos, vinte horas por mês ao longo de três meses consecutivos.

²⁹ Como consequência dos acordos recentemente celebrados pelos parceiros sociais na Irlanda e em Espanha, os respectivos governos decidiram aumentar o número de inspectores do trabalho.

facto pode gerar uma obrigação para o trabalhador por conta própria/por conta de outrem e para o seu principal cliente/empregador de pagamento de contribuições suplementares para a segurança social³⁰. A Comissão sublinhou que o problema das pessoas que se fazem passar por trabalhadores por conta própria com o intuito de contornar a legislação nacional³¹ deve ser tratado principalmente pelos Estados-Membros³².

O conceito de «*trabalho economicamente dependente*» abrange situações que se situam entre as duas noções já consagradas de emprego por conta de outrem e emprego por conta própria. Esta categoria de trabalhadores não possui um contrato de trabalho. Não podem ser abrangidos pelo direito do trabalho, pois fazem parte da «zona cinzenta» entre o direito do trabalho e o direito comercial. Embora formalmente sejam «trabalhadores por conta própria», continuam a ser economicamente dependentes de um só comitente ou cliente/empregador quanto à origem dos seus rendimentos³³. Este fenómeno deveria ser distinguido claramente da utilização deliberadamente falsa da qualificação de trabalho por conta própria. Alguns Estados-Membros já adoptaram medidas legislativas para proteger a situação dos trabalhadores por conta própria economicamente dependentes e vulneráveis³⁴.

Embora estas abordagens sejam, de algum modo, provisórias e parciais, reflectem, no entanto, os esforços empreendidos pelos legisladores, os tribunais e os parceiros sociais para resolver os problemas que se colocam neste domínio complexo. A «abordagem orientada» do Reino Unido, que introduz no direito do trabalho e emprego diferentes direitos e obrigações no que se refere aos «trabalhadores por conta de outrem» (*employees*) e aos «trabalhadores» (*workers*), constitui um exemplo da maneira como são conferidos direitos mínimos a certas categorias de trabalhadores vulneráveis, parte em relações de trabalho complexas, sem que haja um alargamento a todos os direitos do trabalho resultantes dos contratos de trabalho

³⁰ Segunda carreira: Vencer os obstáculos que se colocam aos trabalhadores por conta de outrem que pretendem tornar-se trabalhadores por conta própria e/ou criar a sua empresa Direcção-Geral da Empresa, Comissão Europeia, (2004). p. 8 e 29 a 31.

³¹ As organizações de parceiros sociais observaram que o falso trabalho «por conta própria», a oferta fictícia de serviços e o desenvolvimento de cadeias de subcontratação alargadas têm sido utilizados para contornar restrições transitórias posteriores ao alargamento relativas ao acesso a alguns dos mercados nacionais de trabalho. Ver relatório sobre a aplicação das disposições transitórias estabelecidas no Tratado de Adesão de 2003, COM(2006) 48 de 8.2.2006.

³² Assim, a Comissão acolhe favoravelmente a adopção, em Junho de 2006, na 95.^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho, de uma recomendação sobre a relação de trabalho, que promove a elaboração e adopção pelos Estados-Membros, em consulta com os parceiros sociais, de políticas nacionais que permitam rever regularmente o âmbito de aplicação da respectiva legislação, e, se necessário, proceder à sua clarificação e adaptação, a fim de garantir uma protecção eficaz dos trabalhadores vinculados por uma relação de trabalho. Este instrumento não vinculativo assume uma abordagem estratégica ao deixar aos Estados-Membros a tarefa de definir na respectiva legislação e prática a natureza e extensão da protecção conferida aos trabalhadores vinculados por uma relação de trabalho.

³³ Isto não significa que estes trabalhadores estejam obrigatoriamente numa posição vulnerável.

³⁴ Na Itália e Alemanha, por exemplo, o conceito de trabalhadores «equiparados a trabalhadores por conta de outrem» corresponde à noção de «parasubordinação» do direito civil. Na Alemanha, as alterações introduzidas em 1999 ao Código Social, destinadas a abranger o estatuto de segurança social dos trabalhadores economicamente dependentes, foram posteriormente modificadas em 2002 (ver A evolução da legislação laboral, vol. 2, p. 151 a 153). A Espanha prevê adoptar um estatuto relativo aos trabalhadores por conta própria para dar execução ao acordo celebrado, em 26 de Setembro de 2006, entre o governo espanhol e os principais representantes dos trabalhadores por conta própria, sobre direitos e benefícios dos trabalhadores por conta própria, incluindo os trabalhadores economicamente dependentes.

clássicos³⁵. Os direitos em matéria de não discriminação, a protecção da saúde e da segurança, as garantias de salário mínimo, assim como a protecção dos direitos de negociação colectiva, foram alargados selectivamente aos trabalhadores economicamente dependentes em vários Estados-Membros. Outros direitos, nomeadamente em matéria de pré-avisos e despedimento, tendem a ser restringidos a trabalhadores por conta de outrem em situação regular que tenham completado um determinado período de trabalho contínuo.

Ao nível comunitário, o regime das condições de trabalho dos agentes comerciais ilustra como as regras do mercado interno podem aproximar-se de certos aspectos do direito do trabalho. A fim de assegurar a protecção mínima dos agentes comerciais nas relações com os respectivos comitentes, a Directiva 86/653/CEE³⁶ consagra disposições respeitantes, nomeadamente, ao pagamento da sua remuneração, a condições de conversão dos contratos a termo em contratos sem termo, assim como à reparação do prejuízo causado pela cessação de um contrato.

Houve quem defendesse a posição de que todos os contratos de trabalho individuais relativos a serviços prestados por trabalhadores por conta própria economicamente dependentes devessem respeitar determinadas exigências mínimas³⁷. Apesar de aumentarem a segurança e transparência e de garantirem aos trabalhadores por conta própria um nível de protecção mínimo, estas obrigações poderiam, contudo, restringir o âmbito de aplicação destas disposições contratuais.

Perguntas

7. É necessário clarificar as definições constantes das ordens jurídicas nacionais relativamente ao trabalho por conta de outrem e ao trabalho por conta própria, em ordem a facilitar transições *bona fide* entre uma e outra situação de emprego?

8. Considera necessário prever um «sistema básico de direitos» relativo às condições de trabalho aplicável a todos os trabalhadores, independentemente da respectiva forma de contrato de trabalho? Qual seria o impacto destas obrigações mínimas sobre a criação de empregos e a protecção dos trabalhadores?

c) Relações de trabalho triangulares

O desenvolvimento do trabalho temporário conduziu a modificações no direito do trabalho de certos Estados-Membros, a fim de determinar as responsabilidades respectivas do empregador e da empresa utilizadora, com o objectivo de proteger os direitos dos trabalhadores. A «relação de trabalho triangular» entre uma empresa utilizadora, um trabalhador e uma agência corresponde geralmente à situação na qual um trabalhador temporário é empregue por uma empresa de trabalho temporário e, a seguir, colocado à disposição de uma empresa utilizadora para efectuar prestações nos termos de um contrato comercial. A consequente «dualidade de empregadores» vem tornar a relação de trabalho mais complexa³⁸.

Na maior parte dos Estados-Membros, o trabalho prestado através de agências de trabalho temporário rege-se por uma combinação entre legislação laboral, convenções colectivas e

³⁵ Documento de reflexão do Ministério Britânico do Comércio e Indústria, Julho de 2002; Ver também *Success at Work: Protecting Vulnerable Workers, Supporting Good Employers*, Reino Unido, Ministério Britânico do Comércio e Indústria, Março de 2006.

³⁶ Directiva 86/653/CEE do Conselho, de 18 de Dezembro de 1986, relativa à coordenação do direito dos Estados-Membros sobre os agentes comerciais.

³⁷ Ver especialmente Perulli, op. Cit. Capítulo 3.

³⁸ *Temporary Agency work in an enlarged European Union*, Fundação Europeia, 2006, p. 1.

auto-regulação³⁹. A proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa às condições de trabalho dos trabalhadores temporários propõe estabelecer um princípio de não discriminação que garanta que estes trabalhadores não são tratados menos favoravelmente do que os trabalhadores «regulares» de uma «empresa utilizadora»⁴⁰.

Problemas semelhantes podem surgir quando os trabalhadores estão implicados em longas cadeias de subcontratação. Vários Estados-Membros tentaram resolver estes problemas através da criação de um sistema de responsabilidade conjunta e solidária, que prevê a responsabilidade dos principais contratantes em relação às obrigações dos seus subcontratantes. Este sistema incentiva os contratantes principais a controlar o cumprimento da legislação do trabalho pelos seus parceiros comerciais. Contudo, houve quem argumentasse que estas regras podiam servir para restringir a subcontratação por empresas estrangeiras e, por conseguinte, obstruir a livre prestação de serviços no mercado interno. A jurisprudência recente relativa ao destacamento de trabalhadores considerou que este sistema faz parte das modalidades processuais aceitáveis, que permitem obter o respeito do direito ao salário mínimo, desde que esta forma de protecção dos trabalhadores não exceda o necessário, seja proporcionada ao objectivo prosseguido, e conforme ao interesse geral⁴¹.

Perguntas

9. Devem as responsabilidades das diferentes partes nas múltiplas relações de trabalho ser precisadas, de modo a determinar a quem incumbe a responsabilidade do respeito dos direitos do trabalho? Seria praticável e eficaz recorrer à responsabilidade subsidiária para estabelecer a responsabilidade no âmbito dos subcontratantes? Em caso negativo, existem outros meios para garantir uma protecção suficiente dos trabalhadores parte em relações de trabalho triangulares?

10. É necessário clarificar o estatuto dos trabalhadores empregados por agências de trabalho temporário?

d) Organização do tempo de trabalho

A ausência de acordo no Conselho extraordinário EPSCO, de 7 de Novembro de 2006, destaca a importância dos desafios que subsistem em certos sectores, como a saúde, no âmbito das disposições da Directiva 2003/88/CE e da jurisprudência relevante do TJCE⁴².

A Comissão reexamina actualmente a situação tendo em conta a situação de bloqueio no Conselho.

Pergunta

11. Que alterações poderiam ser introduzidas às exigências mínimas em matéria de

³⁹ ibid.

⁴⁰ Proposta alterada de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa às condições de trabalho dos trabalhadores temporários COM(2002) 701.

⁴¹ Desde que não exceda o necessário e seja proporcionado, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias defendeu que o artigo 5.º da Directiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, interpretada à luz do artigo 49.º do TCE, não se opõe à utilização do referido sistema como uma medida apropriada em caso de não cumprimento da directiva. Ver acórdão do TJCE, de 12 de Outubro de 2004, no processo C-60/03, Wolff & Müller GmbH & Co. KG, [2004] Coletânea I -9553.

⁴² Ver, nomeadamente, os acórdãos do TJCE, de 3 de Outubro de 2000, Processo C-303/98 (SIMAP), Colectânea I -7963, de 9 de Outubro de 2003, Processo C-151/02 (Jäger) Colectânea I -8389 e Processo C-14/04 (Dellas), de 1 de Dezembro de 2005, Colectânea I-10253.

organização do tempo de trabalho, a fim de ser oferecida mais flexibilidade aos empregadores e aos trabalhadores, garantindo-se simultaneamente um nível elevado de protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores? Quais os aspectos da organização do tempo de trabalho que a Comunidade deve tratar prioritariamente?

e) Mobilidade dos trabalhadores

A aplicação coerente do direito do trabalho europeu pode ser posta em causa, especialmente no contexto transnacional das actividades das empresas e da prestação de serviços, devido às múltiplas definições de trabalhador consagradas pelas diferentes directivas. Esta situação pode ser particularmente difícil no que se refere aos trabalhadores fronteiriços⁴³.

Fora do contexto específico da livre circulação de trabalhadores, a maior parte da legislação comunitária relativa ao direito do trabalho deixa aos Estados-Membros a tarefa de definir o conceito de trabalhador. Houve quem defendesse que os Estados-Membros deveriam ter suficiente margem de apreciação para decidirem o âmbito de aplicação das definições de trabalhador consagradas nas diferentes directivas. No entanto, a constante remissão para o direito nacional, em vez de para o direito comunitário, poderia enfraquecer a protecção do trabalhador, em especial no contexto da livre circulação. As dificuldades associadas às múltiplas noções de trabalhador foram particularmente notadas no que respeita à aplicação das directivas relativas às condições de destacamento dos trabalhadores e às transferências de empresas. Nestas circunstâncias, as diferenças relativas à extensão do conceito de «trabalhador» são dificilmente conciliáveis com os objectivos de política social da Comunidade, nomeadamente a concretização de um equilíbrio entre flexibilidade e segurança para os trabalhadores.

Pergunta

12. Como podem os direitos do trabalho daqueles que trabalham num contexto transnacional, nomeadamente dos trabalhadores fronteiriços, ser garantidos em toda a Comunidade? É necessário melhorar a convergência das definições de «trabalhador» consagradas nas directivas europeias, de maneira a garantir que estes trabalhadores possam exercer os seus direitos laborais, independentemente do Estado-Membro no qual trabalhem? Ou devem os Estados-Membros devem manter a sua margem de apreciação a este respeito?

f) Questões relativas ao controlo da aplicação da legislação e ao trabalho não declarado

Os mecanismos de controlo da aplicação da legislação deveriam ser suficientes para garantir o bom funcionamento e a adaptabilidade dos mercados de trabalho, prevenir violações do direito do trabalho a nível nacional e proteger os direitos dos trabalhadores no emergente mercado europeu do trabalho⁴⁴. Neste contexto, o trabalho não declarado aparece como uma característica particularmente preocupante e persistente dos mercados do trabalho actuais, frequentemente associada a movimentos transfronteiriços de mão-de-obra. Principal factor do *dumping* social, é responsável não só pela exploração dos trabalhadores, mas igualmente por distorções da concorrência. Em Outubro de 2003 o Conselho adoptou uma resolução na qual

⁴³ Ver também resolução A5- 0338/2000do PE, JO C 262 de 18.9.2001, p. 148.

⁴⁴ Ver relatório da OITV(1) sobre a relação de trabalho (2005), n.º 65. A considerar igualmente os problemas para que aponta o relatório sobre a aplicação das disposições transitórias estabelecidas no Tratado de Adesão de 2003. Ver, por fim, a Comunicação da Comissão Orientações relativas ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, COM(2006) 159.

instava os Estados-Membros a resolver este problema⁴⁵. Entre as medidas propostas figuram medidas preventivas e sanções, bem como a celebração de parcerias entre os parceiros sociais e os poderes públicos a nível nacional para dar resposta ao trabalho não declarado. Estas medidas encontram-se actualmente reflectidas através de uma combinação de incentivos à transformação do trabalho não declarado em emprego regular, em sanções e penalidades, em relações reforçadas com o sistema fiscal e as prestações sociais e através da simplificação administrativa ou fiscal.

Para a UNICE/UEAPME, o CEEP e CESE, este problema, que é parte integrante do equilíbrio entre flexibilidade e segurança, foi considerado como uma das questões que devem ser objecto de uma análise comum no programa de trabalho dos parceiros sociais europeus para 2006-2008⁴⁶.

Os Ministérios do Trabalho e os seus serviços desempenham um papel crucial no controlo da aplicação da lei ao recolherem dados fiáveis sobre as tendências do mercado do trabalho e a evolução dos modelos de trabalho e emprego e ao adoptarem sanções efectivas e dissuasivas para lutar contra o trabalho não declarado e as relações de trabalho dissimuladas. No caso dos trabalhadores móveis dos transportes rodoviários e marítimos, a natureza transnacional e extra territorial destes sectores torna particularmente difícil o controlo da aplicação da lei⁴⁷.

Deveria existir uma cooperação mais eficaz a nível nacional entre as diferentes instâncias administrativas de controlo a nível nacional, nomeadamente a inspecção do trabalho, a administração da segurança social e a administração fiscal. O reforço da dotação destas autoridades em recursos e em competências especializadas e da cooperação com os parceiros por parte destas instâncias de controlo, pode contribuir para reduzir as causas do trabalho não declarado.

Uma cooperação administrativa mais desenvolvida ao nível da UE pode também ajudar os Estados-Membros a detectar e a combater os abusos e a evasão às regras do direito do trabalho, garantindo, assim, o respeito do direito comunitário. O artigo 10.º do TCE estabelece uma regra geral, que impõe aos Estados-Membros e às instituições comunitárias obrigações recíprocas de cooperação e de assistência efectivas e exige que todas as medidas adequadas sejam tomadas para facilitar o cumprimento da missão da Comunidade. As práticas ilegais de dimensão internacional apenas servem para sublinhar a necessidade de uma maior cooperação ao nível da UE, a fim de melhorar as estratégias e os meios de inspecção utilizados para analisar as práticas e as condições de trabalho.

Perguntas

13. É necessária maior cooperação administrativa entre as autoridades competentes, de modo a poderem controlar mais eficazmente o respeito do direito do trabalho comunitário? Podem os parceiros sociais desempenhar algum papel nesta cooperação?

14. Serão necessárias outras iniciativas ao nível da UE para apoiar a acção dos Estados-Membros no combate ao trabalho não declarado?

⁴⁵ Resolução do Conselho relativa à transformação do trabalho não declarado em emprego regular [JO C 260, de 29.10.2003]

⁴⁶ Programa de trabalho dos parceiros sociais europeus, 2006-2008, de 23 de Março de 2006.

⁴⁷ Directiva relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário - disposições relativas aos trabalhadores por conta própria e aos períodos nocturnos, futuro relatório de um estudo efectuado pela DG TREN.