

Terça-feira, 4 de julho de 2017

P8_TA(2017)0290

Condições de trabalho e emprego precário

Resolução do Parlamento Europeu, de 4 de julho de 2017, sobre condições de trabalho e o emprego precário (2016/2221(INI))

(2018/C 334/09)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), em particular os seus artigos 151.º e 153.º,
- Tendo em conta o artigo 5.º do Tratado da União Europeia (TUE),
- Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nomeadamente o seu Título IV (Solidariedade),
- Tendo em conta a Diretiva 94/33/CE do Conselho, de 22 de junho de 1994, relativa à proteção dos jovens no trabalho ⁽¹⁾,
- Tendo em conta a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional ⁽²⁾,
- Tendo em conta a Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário ⁽³⁾ («Diretiva relativa ao Trabalho Temporário»),
- Tendo em conta a revisão específica da Diretiva 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 serviços ⁽⁴⁾ («Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores») e da Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços ⁽⁵⁾ («Diretiva de Execução»),
- Tendo em conta o Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I) ⁽⁶⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 19 de outubro de 2010, sobre as trabalhadoras precárias ⁽⁷⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 10 de setembro de 2015, sobre a criação de um mercado de trabalho da UE competitivo para o século XXI: «A adequação das competências e das qualificações à procura e às oportunidades de emprego, como forma de recuperar da crise» ⁽⁸⁾,
- Tendo em conta a sua resolução de, 25 de fevereiro de 2016, sobre o «Semestre Europeu para a coordenação das políticas económicas: aspetos sociais e relativos ao emprego na Análise Anual do Crescimento para 2016» ⁽⁹⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 14 de setembro de 2016, sobre o «dumping» social na União Europeia ⁽¹⁰⁾,

⁽¹⁾ JO L 216 de 20.8.1994, p. 12.

⁽²⁾ JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

⁽³⁾ JO L 327 de 5.12.2008, p. 9.

⁽⁴⁾ JO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

⁽⁵⁾ JO L 159 de 28.5.2014, p. 11.

⁽⁶⁾ JO L 177 de 4.7.2008, p. 6.

⁽⁷⁾ JO C 70 E de 8.3.2012, p. 1.

⁽⁸⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2015)0321.

⁽⁹⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2016)0059.

⁽¹⁰⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2016)0346.

Terça-feira, 4 de julho de 2017

- Tendo em conta a sua resolução, de 15 de setembro de 2016, sobre a aplicação da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional ⁽¹⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 19 de janeiro de 2017, sobre um Pilar Europeu dos Direitos Sociais ⁽²⁾,
- Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu, intitulado «Mutações das relações laborais e respetivo impacto na manutenção de um salário digno» ⁽³⁾,
- Tendo em conta a Plataforma europeia para reforçar a cooperação no combate ao trabalho não declarado,
- Tendo em conta o seu estudo preparado a pedido da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais do Parlamento de 2016 sobre «Emprego precário na Europa: padrões, tendências e estratégias políticas» ⁽⁴⁾,
- Tendo em conta a Carta Europeia da Qualidade para os Estágios Profissionais e de Aprendizagem, lançada em 14 de dezembro de 2011,
- Tendo em conta a análise trimestral da Comissão sobre Emprego e Desenvolvimento Social na Europa, relativa ao outono de 2016,
- Tendo em conta o compromisso estratégico da Comissão Europeia para a igualdade de género 2016-2020,
- Tendo em conta o relatório da Eurofound de 2010, intitulado «Formas de trabalho flexível: disposições contratuais “muito atípicas”»,
- Tendo em conta o relatório da Eurofound de 2014, sobre o impacto da crise nas relações laborais e nas condições de trabalho na Europa ⁽⁵⁾,
- Tendo em conta o relatório da Eurofound de 2015, intitulado «Novas formas de emprego» ⁽⁶⁾,
- Tendo em conta o relatório da Eurofound de 2016, intitulado «Explorar a contratação fraudulenta de trabalho na União Europeia» ⁽⁷⁾,
- Tendo em conta o Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho da Eurofound e o seu Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho — Relatório geral ⁽⁸⁾,
- Tendo em conta o «European Industrial Relations Dictionary» (dicionário das relações industriais) da Eurofound ⁽⁹⁾,
- Tendo em conta as normas laborais fundamentais estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as suas convenções e recomendações sobre as condições de trabalho,
- Tendo em conta a Recomendação n.º 198 da OIT, de 2006, sobre a relação de trabalho ⁽¹⁰⁾ e as suas disposições no que respeita à determinação de uma relação de trabalho,
- Tendo em conta o relatório da OIT de 2011 sobre políticas e disposições regulamentares para combater o emprego precário ⁽¹¹⁾,
- Tendo em conta o relatório da OIT, de 2016, sobre o trabalho atípico em todo o mundo ⁽¹²⁾,
- Tendo em conta o relatório da OIT, de 2016, sobre a construção de um pilar social para a convergência europeia ⁽¹³⁾,

⁽¹⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2016)0360.

⁽²⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2017)0010.

⁽³⁾ JO C 303 de 19.8.2016, p. 54.

⁽⁴⁾ [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

⁽⁵⁾ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1398en.pdf

⁽⁶⁾ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461pt1.pdf

⁽⁷⁾ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639pt1.pdf

⁽⁸⁾ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

⁽⁹⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/pt/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

⁽¹⁰⁾ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535.

⁽¹¹⁾ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf.

⁽¹²⁾ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_534496.pdf.

⁽¹³⁾ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_490959.pdf.

Terça-feira, 4 de julho de 2017

- Tendo em conta a Recomendação Geral da ONU n.º 28, de 2010, sobre as Obrigações Fundamentais dos Estados Partes ao abrigo do artigo 2.º da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres,
 - Tendo em conta a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul),
 - Tendo em conta a Estratégia para a igualdade de género 2014-2017 do Conselho da Europa,
 - Tendo em conta o artigo 52.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e os pareceres da Comissão da Agricultura e do Desenvolvimento Rural e da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (A8-0224/2017),
- A. Considerando que têm vindo a surgir formas de emprego atípicas; que o número de trabalhadores com contratos de trabalho a termo certo e a tempo parcial tem aumentado na UE ao longo dos últimos 15 anos; que são necessárias políticas eficientes para abarcar as diferentes formas de trabalho e proteger os trabalhadores adequadamente;
- B. Considerando que o número de relações de trabalho convencionais baixou de 62 % para 59 % nos últimos dez anos ⁽¹⁾; que, a manter-se esta tendência, poderá dar-se o caso de os contratos convencionais se aplicarem no futuro apenas a uma minoria de trabalhadores;
- C. Considerando que os contratos permanentes continuam a representar a maioria dos contratos de trabalho na UE e que, nalguns setores, paralelamente às relações de trabalho convencionais, se detetam também formas atípicas de trabalho; que o emprego atípico também pode ter efeitos negativos na conciliação entre vida profissional e familiar, devido à irregularidade do tempo de trabalho, dos salários e dos descontos para a pensão;
- D. Considerando que as novas formas de emprego que estão a surgir, sobretudo no contexto da digitalização e das novas tecnologias, tornam cada vez mais ténues as fronteiras entre trabalho por conta de outrem e trabalho por conta própria ⁽²⁾, o que é suscetível de causar um declínio na qualidade do emprego;
- E. Considerando que algumas novas formas de emprego são, em vários aspetos, diferentes das formas de emprego convencionais; que, enquanto algumas transformam a relação entre o empregador e trabalhador, outras alteram os padrões e a organização do trabalho, ao passo que outras ainda produzem os dois efeitos; considerando que isto pode originar um falso aumento do trabalho por conta própria, a degradação das condições de trabalho e uma segurança social menos protetora, mas pode também trazer vantagens; que, por isso, a aplicação da legislação existente se reveste de suma importância;
- F. Considerando que, na sequência da crise económica, o aumento das taxas de emprego na UE deve ser considerado um motivo para satisfação, o que, no entanto, pode ser em parte atribuído a um aumento do número de contratos de trabalho atípicos, originando em alguns casos um maior risco de precariedade que de emprego convencional; que deve ser conferida mais ênfase à qualidade na criação de emprego;
- G. Considerando que, desde a crise, nunca houve diminuição do trabalho a tempo parcial, e que o trabalho a tempo inteiro se mantém aquém dos níveis registados antes da crise em 2008; que a taxa de emprego, pese embora aumentos registados nos últimos anos, ainda está abaixo da meta de 75 % fixada para 2020, revelando grandes discrepâncias entre os Estados-Membros;
- H. Considerando que é importante fazer uma distinção entre as novas formas de trabalho que estão a surgir e a existência de emprego precário;

⁽¹⁾ Considerando que os contratos de duração indeterminada e a tempo inteiro representam 59 % do emprego total na UE; que o trabalho por conta própria com empregados representa 4 %, o trabalho independente 11 %, o trabalho temporário 1 %, o trabalho a termo certo 7 %, a aprendizagem ou o estágio 2 %, o trabalho a tempo parcial marginal (menos de 20 horas por semana) 9 %, e o trabalho por tempo indeterminado a tempo parcial 7 %;

⁽²⁾ Ver estudo da OIT de 2016, intitulado «Building a social pillar for European convergence» («Construção de um pilar social para a convergência europeia»).

Terça-feira, 4 de julho de 2017

- I. Considerando que a União Europeia e os Estados-Membros partilham a competência em matéria de política social; que a UE apenas pode complementar e apoiar os Estados-Membros neste domínio;
- J. Considerando que a UE apenas pode adotar requisitos mínimos para as condições de trabalho sem harmonizar as leis e os regulamentos dos Estados-Membros;
- K. Considerando que já foi criada uma plataforma europeia de combate ao trabalho não declarado, que permite uma cooperação transfronteiriça mais estreita, viabilizando a ação conjunta por parte das autoridades competentes dos Estados-Membros da UE e de outros intervenientes, a fim de combater as formas de trabalho não declarado com mais eficácia e eficiência;
- L. Considerando que o trabalho precário conduz à segmentação do mercado e agrava as desigualdades salariais;
- M. Considerando que, até ao momento, não existe uma definição comum de emprego precário; que essa definição deveria ser formulada em consulta estreita com os parceiros sociais; considerando que o risco de precariedade não pode ser previsto apenas em função do tipo de contrato, dependendo, pelo contrário, de um amplo conjunto de fatores;
- N. Considerando que o trabalho convencional pode significar trabalho regular a tempo inteiro ou parcial voluntário, com base em contratos de duração indeterminada; que cada Estado-Membro tem legislação e práticas próprias ao estabelecer as condições de trabalho aplicáveis aos diferentes tipos de contratos de trabalho e aos estágios; considerando que não existe uma definição de trabalho convencional universalmente aceite;
- O. Considerando que os problemas mais recentes em matéria de representação, devido a fragilidades das organizações dos parceiros sociais em certos setores ou a reformas em vários países europeus limitativas do papel dos parceiros sociais, afetam todas as relações de trabalho;
- P. Considerando que alguns setores, como a agricultura, a construção e as artes, são afetados pelo emprego precário de forma desproporcionada; que o emprego precário também se tem alastrado a outros setores nos últimos anos, como o da aviação e o da indústria hoteleira ⁽¹⁾;
- Q. Considerando que, segundo estudos recentes, os trabalhadores com empregos de cariz manual de média ou baixa especialização auferem salários mais baixos e têm menos perspetivas e menor qualidade intrínseca de emprego; que referem com mais frequência estarem expostos a riscos ambientais e de postura, enfrentando níveis mais reduzidos de bem-estar físico e mental ⁽²⁾;
- R. Considerando que as mulheres representam 46 % da população ativa no mercado de trabalho da UE e constituem um setor da população particularmente exposto à precariedade em consequência de discriminação, inclusive no seu salário, e que as mulheres auferem na UE cerca de 16 % menos que os homens; considerando que as mulheres são mais suscetíveis de trabalhar a tempo parcial ou com contratos a termo certo ou mal remunerados, correndo, por conseguinte, mais risco de precariedade; que estas condições de trabalho provocam perdas ao longo da vida ao nível dos rendimentos e da proteção, seja em termos salariais, de pensões ou de prestações de segurança social; considerando que os homens têm maior probabilidade que as mulheres de trabalhar a tempo inteiro e de forma permanente; que as mulheres são especialmente afetadas pelo trabalho involuntário a tempo parcial, pelo falso trabalho por conta própria e pelo trabalho não declarado ⁽³⁾;
- S. Considerando que a taxa de emprego masculina na UE é superior à feminina; que as principais razões para a saída das mulheres do mercado de trabalho se prendem com a necessidade de dispensar cuidados a crianças ou a idosos, doenças próprias ou incapacidades, e com outras responsabilidades pessoais ou familiares; considerando que as mulheres enfrentam amiúde discriminação e obstáculos face a uma maternidade existente ou prevista; que as mulheres solteiras com filhos a cargo enfrentam um risco de precariedade particularmente elevado;

⁽¹⁾ Ver estudo de 2016 sobre «Emprego precário na Europa: padrões, tendências e estratégias políticas»

⁽²⁾ Eurofound (2014), «Occupational profiles in working conditions: (Perfis profissionais e condições de trabalho: Identification of groups with multiple disadvantages» (identificação de grupos com múltiplas desvantagens).

⁽³⁾ Ver o estudo de 2016 sobre «Emprego precário na Europa: padrões, tendências e estratégias políticas».

Terça-feira, 4 de julho de 2017

- T. Considerando que a igualdade entre homens e mulheres é um direito fundamental que pressupõe a garantia da igualdade de oportunidades e de tratamento em todos os setores da vida, e que as políticas destinadas a assegurar essa igualdade contribuem para promover um crescimento inteligente e sustentável;
- U. Considerando que a muitas trabalhadoras em situação laboral precária ou de desemprego não é reconhecido o direito à licença parental;
- V. Considerando que os trabalhadores jovens correm maior risco de se encontrarem numa situação de trabalho precário; que a probabilidade de estar numa posição com múltiplas desvantagens é duas vezes superior para os trabalhadores com menos de 25 anos, quando comparados com os trabalhadores com 50 anos ou mais ⁽¹⁾;

I. Rumo a um trabalho digno — analisar as condições de trabalho e o emprego precário

1. Insta os Estados-Membros a terem em conta os seguintes indicadores da OIT para determinar a existência de uma relação de trabalho:

- o trabalho é exercido de acordo com instruções e sob a supervisão de outra parte;
- envolve a integração do trabalhador na organização da empresa;
- é desempenhado, apenas ou essencialmente, em benefício de outrem;
- tem de ser realizado pessoalmente pelo trabalhador;
- é realizado dentro de um horário específico ou num local de trabalho especificado ou acordado com a parte que solicita o trabalho;
- tem uma duração concreta e uma continuidade determinada;
- requer a disponibilidade do trabalhador ou implica o fornecimento de ferramentas, materiais e maquinaria pela parte que solicita o trabalho;
- o trabalhador auferir de uma remuneração periódica, que constitui a sua única ou principal fonte de rendimento, e pode ser efetuado um pagamento em espécie, como, por exemplo, com alimentação, alojamento ou transporte;
- o trabalhador beneficia de direitos como o descanso semanal e férias anuais;

2. Recorda que a Eurofound define formas de emprego atípicas, que correspondem a relações de trabalho que não se inserem no emprego convencional ou nos modelos típicos de emprego a tempo inteiro, regular, de duração indeterminada, com um único empregador durante um período prolongado ⁽²⁾; salienta que os termos «atípico» e «precário» não podem ser usados como sinónimos;

3. Entende por «relações de trabalho precárias» aquelas que não respeitam os padrões e as leis da UE, internacionais e nacionais, e/ou que não oferecem meios suficientes para uma vida digna ou uma proteção social adequada;

4. Observa que algumas formas de trabalho atípicas podem implicar maiores riscos de precariedade e insegurança, como, por exemplo, o trabalho a tempo parcial involuntário, contratos de trabalho a termo certo, contratos «zero horas» e estágios não remunerados;

5. Está firmemente convicto de que a flexibilidade no mercado de trabalho não está relacionada com a erosão dos direitos dos trabalhadores em troca por produtividade e competitividade, mas sim com o justo equilíbrio entre a proteção dos trabalhadores e a capacidade dos indivíduos e dos empregadores chegarem a acordo sobre formas de trabalho ajustadas às respetivas necessidades;

6. Observa que o risco de precariedade depende do tipo de contrato, bem como dos seguintes fatores:

⁽¹⁾ Eurofound (2014), «Occupational profiles in working conditions: (Perfis profissionais e condições de trabalho: Identification of groups with multiple disadvantages» (identificação de grupos com múltiplas desvantagens).

⁽²⁾ Ver: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

Terça-feira, 4 de julho de 2017

- pouca ou nenhuma segurança laboral, devido ao caráter não permanente do emprego, como acontece em contratos de trabalho a tempo parcial involuntário e muitas vezes marginal e, nalguns Estados-Membros, horários de trabalho pouco claros e funções que mudam de acordo com as necessidades;
- proteção rudimentar contra o despedimento e falta de proteção social suficiente em caso de despedimento;
- remuneração insuficiente para ter uma vida digna;
- poucos ou nenhuns direitos ou prestações de proteção social;
- nenhuma ou pouca proteção contra a discriminação;
- nenhuma ou poucas perspetivas de progressão no mercado de trabalho ou de desenvolvimento na carreira e de formação;
- baixo nível de direitos coletivos e poucos direitos à representação coletiva;
- um ambiente de trabalho que não reúne as normas mínimas de saúde e de segurança ⁽¹⁾;

7. Recorda a definição da OIT de «trabalho digno», nos termos da qual: «o trabalho digno é um trabalho produtivo que proporciona uma remuneração equitativa, segurança no local de trabalho e proteção social, melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para cada um expressar as suas preocupações, organizar e participar nas decisões que afetam a sua vida e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens» ⁽²⁾; encoraja a OIT a aditar a esta definição o conceito de salário de subsistência; anima a Comissão e os Estados-Membros a apoiarem esta definição aquando da revisão ou do desenvolvimento de legislação laboral;

8. Recorda os fatores de sucesso para as boas práticas de combate ao trabalho precário, que consistem no seguinte: base jurídica sólida; participação dos parceiros sociais e das comissões de trabalhadores nos locais de trabalho; cooperação com outras partes interessadas; equilíbrio entre flexibilidade e segurança; orientação sectorial; redução dos encargos administrativos para os empregadores; aplicação das normas por inspeções do trabalho; e campanhas de sensibilização;

9. Observa que a Agenda do Trabalho Digno da OIT visa especificamente garantir a criação de postos de trabalho, os direitos laborais, a proteção e o diálogo social, bem como a igualdade de género; realça que o trabalho digno deve, em especial, proporcionar:

- um salário de subsistência, que garanta igualmente o direito de liberdade de associação;
- contratos coletivos em conformidade com as práticas dos Estados-Membros;
- a participação dos trabalhadores nos assuntos da empresa, em conformidade com as práticas dos Estados-Membros;
- o respeito da negociação coletiva;
- a igualdade de tratamento dos trabalhadores no mesmo local de trabalho;
- a saúde e segurança no trabalho;
- a proteção social para os trabalhadores e as pessoas a seu cargo;
- normas relativas ao tempo de trabalho e de repouso;
- proteção contra o despedimento;
- acesso à formação e à aprendizagem ao longo da vida;
- apoio ao equilíbrio entre vida profissional e familiar para todos os trabalhadores; salienta que respeitar estes direitos também é essencial para melhorar a aplicação da legislação laboral e social;

⁽¹⁾ Ver Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de outubro de 2010, sobre as trabalhadoras precárias.

⁽²⁾ Relatório da OIT, de 14 de novembro de 2016, sobre os contratos de trabalho atípicos em todo o mundo.

Terça-feira, 4 de julho de 2017

10. Observa que numerosos fatores, como a digitalização e a automatização, estão a contribuir para transformar a natureza do trabalho, designadamente fazendo aumentar novas formas de emprego; assinala, a este respeito, que as novas formas de trabalho podem carecer de regulamentação eficaz e proporcionada, a fim de garantir que todas as formas de emprego sejam contempladas;
11. Reitera, no contexto do trabalho digital, que os trabalhadores em plataformas digitais e outros intermediários devem beneficiar de proteção adequada através de seguros sociais e de saúde;
12. Sublinha que a digitalização não deve ser encarada apenas como um elemento destruidor de postos de trabalho, insistindo, pelo contrário, nas oportunidades de evolução e de aumento das competências individuais que a mesma representa;
13. Sublinha que, em 2020, segundo as estimativas, existirão 756 000 postos de trabalho não ocupados no setor das TIC, o que demonstra a necessidade de melhorar as competências digitais dos trabalhadores europeus;
14. Salaria que a crise económica provocou fluxos migratórios dentro da UE que evidenciaram as barreiras existentes à livre circulação de pessoas entre os Estados-Membros e a discriminação em razão da nacionalidade, expondo os cidadãos da UE a uma situação de precariedade laboral;
15. Salaria que as condições de trabalho precário, incluindo o trabalho não declarado e o falso trabalho por conta própria, têm um impacto a longo prazo na saúde mental e no bem-estar físico, podendo expor os trabalhadores a um maior risco de pobreza, exclusão social e deterioração dos seus direitos fundamentais;
16. Realça que os trabalhadores com contratos de muito curta duração são os mais expostos a condições adversas no seu trabalho físico; salienta que a combinação da insegurança laboral com a falta de controlo do tempo de trabalho resulta, muitas vezes, de riscos profissionais associados ao stress;
17. Realça que existem setores de atividade específicos nos quais se tem propagado de forma abusiva a prática de relações de trabalho atípicas ou flexíveis;
18. Apela à Comissão e aos Estados-Membros para que promovam políticas de empoderamento dos trabalhadores, estagiários e aprendizes, através do reforço do diálogo social e da promoção da negociação coletiva, garantindo a todos os trabalhadores o direito a exercer livremente, e sem temerem sanções diretas ou indiretas da entidade empregadora, o direito de associação e à negociação coletiva;
19. Salaria a importância dos parceiros sociais salvaguardarem os direitos dos trabalhadores, definindo condições de trabalho dignas, estabelecendo rendimentos e salários dignos, em conformidade com a legislação e as práticas dos Estados-Membros, e proporcionando aconselhamento e orientações aos empregadores e aos trabalhadores;
20. Solicita aos Estados-Membros que, em estreita concertação com os parceiros sociais, confirmem segurança aos percursos profissionais, a fim de facilitar as transições entre as diferentes situações que qualquer pessoa pode ser obrigada a enfrentar na sua vida, através, nomeadamente, da formação profissional ao longo da vida, de subsídios de desemprego adequados, da portabilidade dos direitos sociais, e de políticas ativas eficazes do mercado de trabalho;
21. Insta a Comissão e os Estados-Membros a promoverem e a garantirem uma proteção eficaz e a igualdade de rendimentos entre homens e mulheres para os trabalhadores cuja atividade seja abrangida por uma relação de trabalho, através de uma resposta política global que inclua políticas tendentes a reduzir e, em última análise, erradicar o trabalho precário e a garantir uma cobertura adequada da segurança social;
22. Realça a importância das inspeções de trabalho dos Estados-Membros e sublinha que as mesmas devem incidir no objetivo de monitorizar, garantir o cumprimento das condições de trabalho e melhorá-las, bem como a saúde e a segurança no trabalho, e combater o trabalho clandestino ou não declarado, e não ser em caso algum alvo de abuso e serem utilizadas como mecanismos de controlo das migrações; assinala o risco de discriminação contra os trabalhadores mais vulneráveis e condena veementemente a prática das empresas de empregar migrantes sem garantir plenamente os seus direitos e benefícios nem informá-los a tal respeito; apela por isso aos Estados-Membros para que disponibilize às inspeções do trabalho os recursos adequados para garantir uma efetiva monitorização;

Terça-feira, 4 de julho de 2017

II. Propostas

23. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a abordarem o trabalho precário, incluindo o trabalho não declarado e o falso emprego independente, no sentido de assegurarem que todos os tipos de contrato de trabalho proporcionam trabalho digno com a adequada cobertura da segurança social, em conformidade com a Agenda do Trabalho Digno da OIT, o artigo 9.º do TFUE, a Carta dos Direitos Fundamentais da UE e a Carta Social Europeia;
24. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a combaterem todas as práticas suscetíveis de originar um aumento do trabalho precário, contribuindo desse modo para a meta de redução da pobreza de Europa 2020;
25. Exorta os Estados-Membros a aumentarem a qualidade do emprego em trabalhos não convencionais, criando, pelo menos um conjunto de normas mínimas relativas à proteção social, aos níveis de salário mínimo e ao acesso à formação e ao desenvolvimento; salienta que isso deve ocorrer, mantendo, ao mesmo tempo, as oportunidades de ingresso;
26. Insta os Estados-Membros a assegurarem que, no momento em que emergirem novas formas de emprego, os seus sistemas de segurança social se adequem a este efeito;
27. Exorta a Comissão a avaliar o impacto das novas formas de emprego, ditadas pela digitalização; apela em especial a uma avaliação do estatuto jurídico dos intermediários no mercado de trabalho e das plataformas em linha, bem como da respetiva responsabilidade; exorta a Comissão a rever a Diretiva do Conselho 91/533/CEE, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho ⁽¹⁾ («Diretiva declaração escrita»), de modo a ter em conta novas formas de emprego;
28. Sublinha o potencial da economia colaborativa, designadamente em termos de novos empregos; insta a Comissão Europeia e os Estados-Membros a avaliarem as novas regras de emprego possíveis criadas pela economia colaborativa; insiste numa maior proteção dos trabalhadores neste setor, através do reforço da transparência do respetivo estatuto, da informação que lhes é fornecida e da não discriminação;
29. Exorta a Comissão a avançar com a revisão específica da diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores e à revisão da diretiva relativa ao trabalho temporário, para assegurar direitos sociais fundamentais a todos os trabalhadores, designadamente a igualdade de remuneração para trabalho igual no mesmo lugar;
30. Sublinha a necessidade de investimento público e privado que promova, em particular, aqueles setores da economia que prometem o maior efeito multiplicador possível, a fim de promover uma convergência social ascendente e a coesão da União e ainda a criação de empregos dignos; realça, neste contexto, a necessidade de apoiar as empresas em fase de arranque e as PME;
31. Destaca a necessidade de combater o trabalho não declarado, pois este diminui as receitas fiscais e da segurança social e gera condições de trabalho precárias e deficientes, bem como concorrência desleal entre os trabalhadores; saúda a criação de uma Plataforma Europeia para reforçar a cooperação na luta contra o trabalho não declarado;
32. Observa que, tendo em conta o número de trabalhadores, especialmente os jovens, que atualmente abandonam os seus países de origem rumo a outros Estados-Membros à procura de oportunidades de emprego, existe uma necessidade urgente de desenvolver medidas adequadas para garantir que nenhum trabalhador fique sem proteção social ou sem proteção dos seus direitos laborais; exorta, a esse respeito, a Comissão e os Estados-Membros a melhorarem ainda mais a mobilidade dos trabalhadores na UE, defendendo simultaneamente o princípio da igualdade de tratamento, salvaguardando os salários e as normas sociais, e garantindo a plena portabilidade dos direitos sociais; insta os Estados-Membros a criarem políticas sociais e de emprego que promovam a igualdade de direitos e de salários no mesmo local de trabalho;
33. Regista com preocupação o enfraquecimento da negociação coletiva e da cobertura das convenções coletivas de trabalho; insta a Comissão e os Estados-Membros a promoverem políticas estratégicas de cobertura universal dos trabalhadores ao abrigo de convenções coletivas, salvaguardando e reforçando, ao mesmo tempo, o papel dos sindicatos e das organizações do patronato;

⁽¹⁾ JO L 288 de 18.10.1991, p. 32.

Terça-feira, 4 de julho de 2017

34. Reconhece o importante papel desempenhado pelos parceiros sociais relativamente às diretivas da UE sobre o trabalho a tempo parcial, os contratos a termo certo e o trabalho temporário, e incentiva a Comissão Europeia, em conjunto com os parceiros sociais, a tomar medidas, se for caso disso, para regulamentar novas formas de trabalho; exorta a Eurofound a estudar de que modo os parceiros sociais desenvolvem estratégias para assegurar a qualidade no emprego e limitar o trabalho precário;

35. Insta a Comissão e os Estados-Membros, no âmbito das respetivas competências, a assegurarem que os trabalhadores por conta própria, que sejam juridicamente considerados uma empresa unipessoal, tenham o direito à negociação coletiva e de livre associação;

36. Recorda que, nos termos da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho⁽¹⁾ («Diretiva Tempo de Trabalho»), todos os trabalhadores têm direito à limitação da duração máxima do trabalho, a períodos de repouso diários e semanais, e a um período anual de férias remuneradas; sublinha a necessidade de assegurar que estes direitos se apliquem a todos os trabalhadores, incluindo os que trabalham em função das necessidades dos empregadores, a tempo parcial marginal e em regime de externalização de trabalho em linha; recorda que a diretiva relativa ao tempo de trabalho é uma medida de saúde e de segurança; apela à execução das decisões do TJE que confirmam que o tempo de permanência no local de trabalho consubstancia tempo de trabalho e deve ser seguido de descanso compensatório;

37. Recorda que o trabalho a tempo parcial marginal é caracterizado por níveis inferiores de segurança laboral, menos oportunidades de carreira, menos investimento em formação pelos empregadores, e uma percentagem mais elevada de baixas remunerações; apela aos Estados-Membros e à Comissão para que incentivem medidas de apoio ao trabalho extraordinário para aqueles que desejem trabalhar mais;

38. Recorda que, nos termos da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, todas as pessoas têm direito ao acesso à formação profissional e à aprendizagem ao longo da vida; exorta os Estados-Membros a assegurarem que a formação profissional e contínua também seja disponibilizada aos trabalhadores em relações de trabalho atípicas; recorda que as medidas de melhoria das competências são particularmente importantes numa economia digital em rápida mudança; relembra que a escassez e a inadequação de competências contribuem para taxas de desemprego elevadas; saúda as recentes iniciativas para combater o défice de competências;

39. Apela a uma Garantia de Qualificações como novo direito que assiste a todos de, em todas as fases da vida, adquirirem competências fundamentais para o século XXI, nomeadamente em matéria de literacia, numeracia, literacia digital e mediática, pensamento crítico, competências sociais e aptidões pertinentes, necessárias à economia verde e circular, tendo em conta as indústrias emergentes e setores essenciais para o crescimento, e assegurando a plena inclusão das pessoas em situação desfavorecida, incluindo as pessoas com deficiência, os requerentes de asilo, os desempregados de longa duração e outros grupos sub-representados; salienta que os sistemas educativos devem ser inclusivos e ministrar um ensino de qualidade a toda a população, permitir que as pessoas sejam cidadãos europeus ativos, capacitando-os a aprender e a adaptar-se ao longo das suas vidas, e dar resposta às necessidades do mercado de trabalho e da sociedade;

40. Salienta que as políticas dos Estados-Membros devem ser elaboradas e aplicadas em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, e em consulta e estreita cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores;

41. Recorda que o trabalho precário não só prejudica o indivíduo como impõe grandes custos à sociedade, em termos de perda de receitas fiscais e de despesa pública mais elevada a longo prazo, bem como devido à necessidade de apoiar aqueles que sofrem as consequências a longo prazo da perda de rendimentos e de condições de trabalho difíceis; exorta a Comissão e os Estados-Membros, a fim de combater o trabalho precário, a encorajarem o recurso a contratos sem termo certo e o intercâmbio de boas práticas entre os Estados-Membros;

42. Recorda que os trabalhadores na economia informal se deparam com um elevado risco de trabalho precário; insta a Comissão e os Estados-Membros a adotarem políticas adaptadas a este grupo, que proteja estes trabalhadores, resolvendo os seus problemas independentemente do seu estatuto de residência;

⁽¹⁾ JO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

Terça-feira, 4 de julho de 2017

43. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a combaterem o trabalho não declarado, o falso trabalho por conta própria e todas as práticas de trabalho ilegal que prejudicam os direitos dos trabalhadores e os sistemas de segurança social; reitera a sua opinião de que a prevenção dos contratos «zero horas» deve ser igualmente tida em conta em todas as futuras políticas de emprego;
44. Salienta que o trabalho precário é realizado maioritariamente pelos trabalhadores mais vulneráveis que se encontram em risco de discriminação, pobreza e exclusão; recorda, em particular, que ser portador de uma deficiência, ter uma diferente origem étnica, religião ou crença, ou ser mulher, aumenta o risco de enfrentar condições de trabalho precárias; condena todas as formas de precariedade, seja qual for a situação contratual;
45. Insta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem a efetiva proteção dos trabalhadores vulneráveis; solicita à Comissão e aos Estados-Membros medidas eficazes com vista a combater a discriminação de que são vítimas as mulheres no trabalho, com especial destaque para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e para a supressão das discrepâncias salariais; insta a Comissão a avaliar se a Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional é adequada às novas formas de trabalho;
46. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a avaliarem o impacto em função do género da legislação que visa aspetos do trabalho precário; considera necessário orientar as medidas legislativas e não legislativas em função das necessidades das mulheres em trabalhos precários, pois, de outro modo, um grupo que já se encontra sobrerrepresentado continuará a ser excessivamente afetado;
47. Considera que, em caso algum, os requisitos acrescidos de flexibilidade no mercado de trabalho devem levar a que as mulheres continuem a estar sobrerrepresentadas em empregos atípicos e com contratos de trabalho precários;
48. Insta a Comissão e os Estados-Membros a acompanharem e a combaterem o fenómeno do assédio no local de trabalho, designadamente o assédio de trabalhadoras grávidas, ou qualquer outra desvantagem sofrida após o regresso da licença de maternidade; exorta os Estados-Membros a cumprirem e a fazerem cumprir a legislação sobre os direitos de maternidade, de forma a que as mulheres não sejam prejudicadas ao nível das pensões pelo facto de terem sido mães durante a sua vida ativa; salienta que a licença de maternidade tem de ser acompanhada de medidas eficazes que protejam os direitos das mulheres grávidas, puérperas e lactantes, bem como das mães solteiras, refletindo as recomendações da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial da Saúde;
49. Reitera o seu apelo para que as pessoas em todas as relações de trabalho e os trabalhadores por conta própria possam acumular direitos que lhes confirmem segurança de rendimentos em situações como o desemprego, problemas de saúde, idade avançada, interrupções na carreira para educação dos filhos, prestação de outro tipo de cuidados, ou por razões de formação;
50. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a assegurarem condições de trabalho dignas em todas as primeiras experiências profissionais dos jovens no mundo do trabalho, tais como estágios profissionais e de aprendizagem, ou quaisquer outras oportunidades ao abrigo da Garantia para a Juventude; encoraja os Estados-membros a adotarem e a implementarem quadros de qualidade para os estágios profissionais, de formação e de aprendizagem, que garantam os direitos dos trabalhadores e a vertente educativa das oportunidades de experiência profissional para os jovens;
51. Insta, em particular, a Comissão Europeia e os Estados-Membros a tomarem medidas para combater a precariedade do emprego entre os jovens; sublinha, a este respeito, a importância da implementação da Garantia para a Juventude pela Comissão Europeia;
52. Recomenda aos Estados-Membros que garantam a todos os jovens o acesso a educação pública gratuita e de qualidade, em todas as idades, nomeadamente nos níveis mais elevados de ensino e formação, porquanto está demonstrado que a elevação do nível de formação contribui para reduzir as desigualdades laborais entre homens e mulheres;
53. Sublinha que a utilização pela Comissão e pelos Estados-Membros do conceito da OIT de «trabalhador», em vez da noção mais restrita de «empregado», pode contribuir para melhor aplicar e compreender os princípios e direitos fundamentais no trabalho;

Terça-feira, 4 de julho de 2017

54. Insta a Comissão e os Estados-Membros a fomentarem o empreendedorismo e o cooperativismo entre os trabalhadores no setor das empresas multisserviços, assim como no setor emergente da economia colaborativa e das plataformas digitais, reduzindo, assim, os riscos associados aos novos modelos de negócio em relação aos direitos e às condições de trabalho dos trabalhadores;

55. Destaca que, na agricultura, os contratos de curta duração refletem a sazonalidade das atividades agrícolas; apela para que este forte constrangimento natural seja tido em conta, mantendo a possibilidade de os agricultores efetuarem contratações de acordo com o ritmo das estações e poupando-os a encargos administrativos complementares ligados à contratação e à gestão da mão de obra;

56. Exorta a Comissão a promover e a sensibilizar para os direitos de proteção dos trabalhadores sazonais, e os Estados-Membros a procederem à regulamentação do estatuto social e jurídico dos trabalhadores sazonais, a salvaguardarem as suas condições de higiene, saúde e segurança no trabalho, e a garantirem a segurança social dos mesmos, respeitando simultaneamente o disposto no artigo 23.º da Diretiva 2014/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, que assegura a igualdade de tratamento em relação aos cidadãos nacionais do Estado-Membro de acolhimento ⁽¹⁾, incluindo «salário igual e segurança social igual»; destaca a necessidade de prestar a todos os trabalhadores sazonais informações completas sobre os direitos em matéria de emprego e de segurança social, incluindo a reforma, tendo igualmente em conta o aspeto transfronteiriço do trabalho sazonal;

o

o o

57. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.

⁽¹⁾ JO L 94 de 28.3.2014, p. 375.