

RIDT

ANO I / SETEMBRO 2021 / Nº 2
SEMESTRAL

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretores

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Morada IDT / Sede de Redação

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Nº Registo ERC

127529

Depósito Legal

480082/21

ISSN

2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretary-General

Sara Leitão

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity

Semiannual

ERC Registration No.

127529

Legal Deposit

480082/21

ISSN

2184-8815

Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.



O SEGURO DO RENDIMENTO DO TRABALHO E O MODELO SOCIAL EUROPEU - OS DESAFIOS DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

*THE INSURANCE OF INCOME FROM WORK AND THE EUROPEAN
SOCIAL MODEL - THE CHALLENGES OF THE TECHNOLOGICAL
REVOLUTION*

Apelles J. B. Conceição¹

Sumário - 1. A nova questão social - 2. Direitos sociais no quadro dos direitos fundamentais - 3. O projecto social europeu - A Europa Social - 4. A carta social de 2000 - 5. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais de 2017 - 6. Mutações da actividade profissional e trabalho digno - 7. O impacto da revolução tecnológica

Resumo:

O texto pretende dar nota da relevância da instituição e presença do Direito Social e da sua adaptabilidade a um mercado do trabalho em mutação acelerada num quadro de “comportamentos de optimização social” criador de uma enorme diversidade de arranjos contratuais que se pretende compatíveis com a dignidade do trabalho. Primeiro, perante a extensão do impacto das transformações da relação de trabalho e dos parâmetros da empregabilidade, referenciamos as tentativas de internacionalização destas questões: projectos de elaboração de um “código internacional do trabalho” e de um *modelo social europeu*, evidenciando, neste caso, os potenciais contributos das *cartas sociais europeias* para a eventual composição deste modelo. De seguida, tendo presente o quadro normativo convencional, elencamos algumas das mais “criativas relações de trabalho disfarçado”, geradoras de trabalho não declarado que distorcem a verdade económica e social, seguindo de perto algumas iniciativas de ajustamento do direito interno dos Estados, nomeadamente o caso português.

¹ Advogado.

Abstract:

The text aims to give note of the relevance of the institution and the presence of Social Law and its adaptability to an accelerated changing labour market in a framework of "social optimisation behaviors" that create a huge diversity of contractual arrangements that are intended to be compatible with the dignity of work. First, in view of the extent of the impact of the changes in the employment relationship and the parameters of employability, we refer to the attempts to internationalise these issues: drafts of the elaboration of an "international labour code" and a European social model, highlighting, in this case, the potential contributions of the European social letters to the possible composition of this model. Next, bearing in mind the conventional regulatory framework, we listed some of the most "creative relationships of disguised work", generating undeclared work that distort economic and social truth, following closely some initiatives to adjust states' domestic law, in particular the case Portuguese.

Justificação do tema

Na sequência do artigo sobre “Liberdade de Circulação de Trabalhadores e Segurança Social na União Europeia”² e a propósito da recente Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais ou Declaração de Gotemburgo, de 17 de Novembro de 2017³, o Direito Social Internacional na sua vertente de aproximação de legislações nacionais e de convergência de políticas sociais vai continuar a ocupar este espaço de recensão e avaliação dos conteúdos doutrinários e das soluções propostas pelos textos publicados e da sua consagração normativa.

A razão de tal insistência deve-se à necessidade de, apontadas as soluções jurídicas dos modelos de coordenação (trabalho anterior) onde os níveis de convergência normativa são mantidos a níveis mínimos - só se harmoniza o necessário para fazer funcionar a

² V. Revista Internacional de Direito do Trabalho, n.º 1, Jan 2021.

³ JO C 428, de 13/12/2017.

coordenação⁴ - e, perante fenómenos de desterritorialização, globalização e uberização⁵ da economia resultante de arranjos contratuais, utilizar os instrumentos internacionais normativos⁶ no seu papel de efectiva harmonização internacional correctiva das legislações nacionais⁷ - compatibilização dos vários sistemas jurídicos

⁴ Na medida em que, como sabemos, em matéria de segurança social, os Estados-membros mantêm-se competentes para definir e organizar os seus sistemas de segurança social (acórdão Duphar, de 07/02/1984 - Proc. C-238/82), limitando-se a União a editar as regras que permitem determinar o Estado competente em caso de conflito (acórdão Sante Pasquini, de 19/06/2003, proc. C-34/02) - actual n.º 4 do art.º 153.º (ex-art.º 137.º) do TFUE.

⁵ Quanto às questões jurídico-laborais levantadas pela UBER, se a recentíssima jurisprudência dos tribunais do Reino Unido, dada a conhecer pela imprensa, no sentido da sua qualificação como trabalho por conta de outrem, se consolidar também no continente europeu, então a expressão uberização perderá toda a razão de ser.

⁶ Relembremos que os instrumentos normativos, os chamados *tratados de unificação*, visam promover o desenvolvimento das legislações nacionais de segurança social. Os Estados que os ratificam obrigam-se a instaurar um sistema de segurança social que assegure aos indivíduos uma protecção conforme a norma posta por estes instrumentos. Implicam uma reciprocidade de compromissos entre Estados e facilitam a coordenação dos sistemas nacionais.

Contrapõem-se funcionalmente aos *instrumentos de coordenação*.

Outros tendem apenas ao estabelecimento de estatutos internacionais - caso, no âmbito Organização das Nações Unidas (ONU), dos estatutos dos refugiados (Convenção de 28 de Julho de 1951 e Protocolo de Nova Iorque, de 31 de Janeiro de 1967) e dos apátridas (Convenção de Nova Iorque, de 28 de Setembro de 1954).

Trata-se de instrumentos concluídos no quadro de uma organização internacional não criadores de direitos subjectivos mas de normas a integrar nas legislações dos Estados que aderem a estes instrumentos ou que os ratificam (quando for o caso), visando promover o desenvolvimento e a compatibilização jurídica das várias legislações nacionais de segurança social.

Trata-se, em regra, de convenções internacionais (Direito Internacional Público) elaboradas e aprovadas no âmbito de organizações internacionais para promoção das legislações nacionais conforme normas postas por estes instrumentos, vinculando os Estados aderentes. Para os mais significativos ver listagem de instrumentos normativos no anexo ao artigo “Breve Nota sobre a Livre Circulação de Trabalhadores e Segurança Social na União Europeia”, Revista Internacional do Trabalho n.º 1.

⁷ A harmonização (jurídica) implica certas mudanças nas normas ou sistemas para criar entre elas as similitudes necessárias ao equilíbrio de relações que se pretende garantir. Quanto ao objecto, a harmonização visa a aproximação das disposições que permanecem nacionais.

nacionais - para que os trabalhadores não sejam privados da protecção social a que têm direito como objectivo estratégico da OIT⁸.

Nesta matéria continua a ser importante o chamado “diálogo dos juízes” agora quanto à aplicação do direito da União Europeia e de Direito Internacional Convencional pelas jurisdições nacionais, designadamente em razão dos princípios do efeito directo e do primado pois, perante as jurisdições europeias, depende do valor que elas reconhecem às convenções internacionais. O Tribunal dos Direitos do Homem faz regularmente referência às convenções da OIT; o Tribunal de Justiça da União Europeia refere-se aos princípios de direito internacional ou a outras normas europeias para

⁸ Aliás no sentido apontado no sexto considerando da Recomendação n.º 198 da OIT e enquadrado no princípio do trabalho digno (*decent work*).

Não podemos ignorar a relevância do designado *método aberto de coordenação* (MAC) que representa um quadro de mera cooperação entre os Estados-membros da UE a favor da convergência de políticas nacionais, com vista à realização de determinados objectivos comuns. No âmbito deste método intergovernamental, os Estados-membros da UE são avaliados pelos outros Estados da União (*peer pressure*), competindo à Comissão unicamente uma função de vigilância. Só que as regras que daí decorrem não sendo vinculativas (*soft law*) não afectam o quadro normativo aplicável: não exigem introdução ou alteração de disposições legislativas.

O MAC intervém em domínios da competência dos Estados-membros como emprego, protecção social, inclusão social, educação, juventude e formação.

O MAC baseia-se, essencialmente, nos seguintes elementos:

- i) identificação e definição comum de objectivos (adoptados pelo Conselho);
- ii) definição de instrumentos de aferição comuns (estatísticas, indicadores, linhas directrizes);
- iii) *benchmarking*, ou seja, a comparação dos desempenhos dos Estados-membros da UE e a troca de boas práticas (sob o controlo da Comissão).

fundamentar a sua análise e decisão⁹, mesmo que não faça uma utilização extensiva¹⁰.

Ou seja, o reconhecimento das diferentes normas internacionais e europeias pelo conjunto das jurisdições permite, assim, nomeadamente pela *técnica da interpretação conforme*¹¹, fazer convergir as normas sociais e a protecção que visam. Aliás, a maior parte destes direitos são reconhecidos a todos os níveis e protegidos por todas as jurisdições¹².

Relativamente à relevância das declarações políticas e os instrumentos internacionais que designamos de declarativos¹³,

⁹ Podemos citar os seguintes acórdãos do Tribunal de Justiça:

- Acórdão Blaizot, de 2 de Fevereiro de 1988 (C-24/86) - referência expressa ao artigo 10.º da Carta Social Europeia;

- Acórdão Defrenne, de 15 de Junho de 1978 (C-149/77) - referência à Convenção n.º 111 da OIT;

- Acórdão G. Schultz-Hoff et Singer, de 20 de Janeiro de 2009 (C-350/06 e C-520/06) - referência ao artigo 5.º da Convenção n.º 132 da OIT.

¹⁰ Nesta matéria ver ROBIN-OLIVIER, S., *Les normes sociales internationales et européennes et le développement du droit par les juges en Europe*, Droit Social, 2016.

Adiante voltaremos a esta matéria.

¹¹ Exemplo de aplicação desta técnica pelo Tribunal de Justiça da União: Acórdão HK Danmark, de 11/04/2013, Proc. C-335/11 e C-337/11 - aplicação às pessoas com deficiência das regras de não discriminação da Convenção das Nações Unidas relativa aos Direitos das Pessoas com Deficiência.

¹² Quanto à relevância dos princípios de direito internacional podem ver-se: acórdão Defrenne, de 15/06/1978, proc. C-149/77 - referência à Convenção 111 da OIT; acórdão G Schultz-Hoff et Singer, de 20/01/2009, Proc. C 350/06 e C 520/06 - referência ao artigo 5.º da Convenção n.º 132 da OIT.

¹³ a) declarações políticas puramente proclamatórias sem valor jurídico mas geradores de impulsos no sentido da aceitação dos seus conteúdos doutrinários - e.g.: *Carta do Atlântico* (1941), *Declaração de Santiago do Chile* (1942), *Declaração de Filadélfia* (1944)...

b) instrumentos declarativos

O instrumento declarativo deve entender-se como uma declaração de princípio, constituída por uma enumeração mais ou menos generosa de ideais a atingir, reconhecendo direitos sem no entanto precisar o seu conteúdo. Tem como única ambição a melhoria das legislações nacionais e tende essencialmente a elevar os níveis de protecção social. Em regra, tem um valor mais moral que jurídico, caso da *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (apenas no âmbito

aparentemente menores, devemos ter bem presente que sempre tiveram e continuam a constituir uma sólida base doutrinária. Na verdade, parafraseando Louis Barthou, relator geral da Comissão da Câmara Francesa de Deputados, na sessão de 5 de Agosto de 1919, a propósito da alegada timidez do Tratado de Versailles¹⁴ “a certas ideias basta serem exprimidas de certa maneira e em certos lugares para ganhar o mundo”¹⁵.

Quanto às circunstâncias que justificam este tema, ou seja, à actualidade das preocupações a nível europeu resultante da presença de tensões criadas por fraude à lei em matéria de mobilidade dos trabalhadores (abuso da liberdade de circulação) e das empresas¹⁶ e a confrontação das diferentes fontes do direito social, convida a repensar o quadro de intervenção deste direito para evitar eventuais efeitos perversos da concorrência desleal dos eufemisticamente designados “comportamentos de optimização

que nos ocupa) e da própria *Carta das Nações Unidas, Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores* (1989), *Pilar Europeu dos Direitos Sociais* (2017).

¹⁴ Quando alguns ambicionavam um verdadeiro Código Internacional do Trabalho, conforme veremos a propósito da Declaração de Berna.

¹⁵ Referido por PÈRRIN, Guy, *Origines du Droit International de la Sécurité Sociale*, *Révue Française des Affaires Sociales*, Paris, n.º 35, 1981.

¹⁶ Deve ter-se presente o chamado *Relatório do Grupo Supiot* (relatório encomendado ao Prof. Alain Supiot), aliás objecto de edição própria entre nós - SUPIOT, Alain, et alii, *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora, Coimbra, 2003 - teve como objectivo efectuar uma análise transversal e construtiva sobre o futuro do emprego e do Direito do Trabalho num quadro comunitário, intercultural e interdisciplinar.

Por seu lado, como sabemos a OIT atenta à “*relações de trabalho disfarçadas*” aprovou, em 31 de Maio de 2006, a *Recomendação n.º 198* - relativa à relação de trabalho (pela sua relevância reproduzida no anexo II) - nomeadamente definindo critérios para a caracterização do “trabalho independente (ou por conta própria) economicamente dependente de uma única entidade”. Ou seja, a presença de determinados indicadores como a percentagem de rendimento que o trabalhador obtém junto de uma mesma entidade, critério acolhido pelo direito português para efeitos do ajustamento da protecção social dos trabalhadores independentes para efeitos de segurança social (veremos mais adiante).

social”¹⁷ e, assim, a necessidade de adequação do direito social às preocupações de eficiência das novas circunstâncias económicas¹⁸.

É neste contexto de algum vazio normativo mas numa perspectiva de responsabilidade social das empresas que surge a proposta de uma regulação autónoma no quadro transnacional fora da acção do Estado pelo recurso a mecanismos de auto-regulação (*soft law*), nomeadamente pela celebração de acordos-quadros internacionais e elaboração de códigos de conduta¹⁹.

Reportamos, afinal, o (indesejável ?) acantonamento do direito social nos sectores económicos mais tradicionais enquanto partes inteiras da nova economia ameaçam escapar-lhe seja por dúvida, desinteresse, tolerância ou assumida concessão (ou transferência) para um conceito alargado de responsabilidade (social) das empresas (RSE).

¹⁷ Normalmente não desacompanhados de práticas de *programação fiscal agressiva*.

Determinante de *dumping* social, entendido como “práticas intencionalmente abusivas e evasão da legislação europeia e nacional vigentes... que permitem o desenvolvimento de uma concorrência desleal, pela minimização ilegal dos custos do trabalho e de funcionamento e geram violações nos direitos e a exploração dos trabalhadores”, conforme caracterização da Resolução do Parlamento Europeu, de 14 de Setembro de 2016 (JO C 204, de 13.06.2018, pp 11 e ss).

Veja-se o exemplo da utilização indevida da figura do destacamento, objecto de avaliação no n.º 1 desta Revista no trabalho “A Lei n.º 29/2017 e o combate à fraude no destacamento de trabalhadores na União Europeia”, de Francisco Liberal Fernandes, pp. 809 e ss.

¹⁸ Nesta matéria ver a intervenção de Jean-Marc Sauvé no Conselho de Estado francês em 14 de Outubro de 2016 em <https://www.conseil-etat.fr/actualites/discours-et-interventions/le-droit-social-et-la-norme-internationale>

¹⁹ Ver:

BOURQUE, R., *Contribution des codes de conduite et des accords cadres internationaux à la responsabilité sociale des entreprises*, La Revue de l’Ires, n.º 57, 2008;

COSTA, I. et alii, *Les accords-cadres européens et internationaux: nouveaux outils pour des relations professionnelles transnationales*, La Revue de l’Ires, n.º 66, 2010.

1. A nova questão social²⁰

a. Os percussores

Para além de algumas ideias então mais utópicas que realizáveis de internacionalização da protecção social do trabalho industrial²¹ (século XIX) (nomeadamente do suíço Daniel Legrand, 1783-1859²²), foi devida a Jacques Necker (1732-1804)²³ a constatação de que a questão social (ou questão operária) era uma questão de âmbito internacional, mas foi Edouard Ducpétiaux (1801-1868)²⁴ o primeiro

²⁰ A questão social inicialmente colocada como a da intervenção ou não do Estado perante o conjunto de problemas sociais (condições de trabalho, protecção social) resultantes das relações capital / trabalho ou empresa / trabalhador, surgidos com a implantação e o desenvolvimento do industrialismo no século XIX; hoje, assumida a intervenção do Estado, subsiste como a capacidade do Estado em garantir a coesão social entre pessoas (a *nova questão social*).

²¹ Que agora designariamos de mutualização dos encargos sociais.

²² Considera o abandono do operário idoso como uma das oito grandes pragas da indústria moderna e propõe o alargamento dos benefícios das caixas de poupança a todas as localidades e instituir caixas de reforma para os operários idosos de maneira a desenvolver a acção tutelar da lei internacional a adoptar pelos governos dos países industriais sobre todos os períodos da vida do operários e da sua família, contrariando a tendência perniciosa da indústria...

Segundo JACCARD, Pierre in *História Social do Trabalho das Origens até aos Nosso Dias*, Livros Horizonte, Lisboa, 1959, p. 311, a sede da OIT em Genebra dever-se-ia a uma homenagem aos esforços que o governo suíço fez para corresponder aos antigos votos de Daniel Legrand.

²³ Na sua obra “*De l’importance des opinions religieuses*” (1788) aborda a questão da harmonização internacional a propósito do descanso semanal mas abrangendo matéria de protecção social sublinhando que “...Une telle institution est devenue un acte précieux de bienfaisance; envers cette classe nombreuse des habitants de la terre, et a qui l’ont rend si peu: envers cette classe infortunée dont la jeunesse et l’âge mûr sont dévorés par les riches, et que l’on abandonne à elle-même, quand le moment est venu, où elle n’a plus de forces que pour prier e pour verser des larmes”.

²⁴ Partilhava da mesma ideologia de bem-estar social saída do despotismo esclarecido e transformado na sua concepção pela filosofia das Luzes e da Revolução Francesa, propondo como solução adequada a conclusão de acordos internacionais não entre empregadores mas entre Estados.

a justificar a necessidade da adoção de instrumentos internacionais (acordos entre Estados) aptos a garantir a “assistência e previdência social para os operários doentes e feridos e para a reforma dos trabalhadores inválidos”.

b. Conferência de Berlim

O início dos pequenos passos da “longa marcha” da ascensão dos direitos sociais ao nível dos direitos civis e políticos parece poder situar-se na Conferência de Berlim (15 a 20 de Março de 1890²⁵) organizada por iniciativa do imperador da Alemanha Guilherme II (1859-1941)²⁶.

Na verdade, integrada na preocupação mais vasta da necessária harmonização internacional do direito social (nomeadamente problemas da duração e das condições de trabalho) surge a questão bem mais complexa da extensão da harmonização internacional do direito social ao novo instituto seguro social.

Dado o avanço alemão em matéria de seguro social pois este instituto havia sido criado precisamente na Alemanha (1883 - 1889²⁷) pelo chanceler Otto von Bismarck, sob a influência do *socialismo*

Na sua obra “*De la condition physique et morale des jeunes ouvriers et des moyens de l’améliorer*”, Bruxelas, 1843, justifica: “...Il est impossible de fonder, comme quelques-uns le voudraient, l’oeuvre de l’amélioration de la classe ouvrière exclusivement sur l’assentiment et le concours désintéressé des chefs d’industrie; c’est à la société tout entière, c’est à l’État qui la représente a prendre l’initiative de cette oeuvre et a la mener à bonne fin”.

²⁵ Um ano antes da promulgação da 1ª encíclica social, a *Rerum Novarum* do papa Leão XIII, por alguns considerada “a magna carta dos operários”.

²⁶ Iniciativa, aliás, felicitada pelo papa Leão XIII (o papa dos trabalhadores).

²⁷ Lei de 13 de Junho de 1883 - seguro doença; Lei de 6 de Julho de 1884 - seguro de acidentes de trabalho; Lei de 22 de Junho de 1889 seguro invalidez e velhice.

*catedrático*²⁸ de Gustav von Schmoller (1838-1917), professor na Universidade de Halle, depois Estrasburgo e Berlim, Adolf Wagner (1835-1917), professor na Universidade de Berlim, e Victor Adler (1852-1918)²⁹, professor na Universidade de Friburg, ideólogos da Associação para a Política Social, nascida em 13 de Outubro de 1873, no congresso de Eisenach, produtora das análises teóricas de carácter económico e sociológico que conduziram à adopção das primeiras legislações de seguro social.

c. Tratado de Versailles³⁰

O desfecho dos 2 grandes conflitos militares europeus do século XX foi acompanhado de grande labor doutrinário na área do Direito Social Internacional que conduziu à realização de grandes avanços sociais.

²⁸ Designação atribuída às teses exprimidas em 1872 no Congresso de Eisenach tratando-se sobretudo de professores partidários da propriedade privada e impregnadas da filosofia de Hegel. Também designada de socialismo de Estado: o Estado devia proteger os trabalhadores contra a exploração de que são vítimas por parte da sociedade saída da revolução industrial assim como desempenhar um papel na organização e na racionalização da produção e da produção das riquezas. G. Schmoller redigiu o Manifesto e A. Wagner (tal como Dupont-White em França) persuadido de que a actividade pessoal do indivíduo deve manter-se como base da vida económica, propunha nos “Fundamentos da Economia Política” (1876) a passagem da economia nacional de organização individualista a organização comunitária, preconizando uma espécie de redistribuição graças a um sistema fiscal adequado que evitaria a acumulação ilimitada de riquezas privadas num pequeno número de mãos (intervencionismo de Estado com abandono do individualismo liberal).

²⁹ Em 1888 retomou a tese desenvolvida por Gustav Schönberg, desde 1871, de que havia chegado o momento de passar do comércio às questões sociais nos tratados internacionais.

³⁰ Assinado em 28 de Junho de 1919, cujos artigos 387.º a 428.º instituíram a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Na verdade, o Tratado de paz de Versailles em 1919 representou um marco - a instituição da Organização Internacional do Trabalho.

Embora a final o texto do tratado aprovado corresponda à versão inglesa, não deixa de ser relevante a tentativa de guarnecer o tratado de paz com os instrumentos jurídicos internacionais indispensáveis ao desenvolvimento do Direito Social Internacional, nomeadamente a Carta de Berna tão laboriosamente preparada.

A *Carta de Berna*, com o objectivo da sua incorporação no Direito Internacional pela Sociedade das Nações, no momento da conclusão da paz, para aplicação pelos diversos países, representaria o lançamento das bases de uma *regulamentação internacional do trabalho* por inserção de cláusulas mínimas de protecção operária no tratado de paz, a fim de prevenir os efeitos nefastos da concorrência internacional sobre os trabalhadores. O que não veio a acontecer.

Constituindo uma declaração de princípios aprovados em Fevereiro de 1919 pela Conferência Sindical Internacional, no âmbito das conclusões das reuniões de Leeds e de Berna, dela sobressai a famosa afirmação segundo a qual o *trabalho, que é a função mais nobre nas sociedades modernas, não deve ser uma mercadoria*³¹ além de comportar as propostas das garantias relativas à igualdade de tratamento de trabalhadores estrangeiros e nacionais com

³¹ Que, como sabemos, viria a ser integrada pela *Declaração de Filadélfia*, de 10 de Maio de 1944, como o primeiro dos princípios fundamentais em que se baseia a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Sobre este tema ver SUPLOT, Alain, *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXIe siècle*, *Révue Internationale du Travail*, n.1, Março, 2021.

A Declaração de Filadélfia actualmente constitui o anexo à Constituição da OIT.

Declaração, aliás, cujos princípios foram reforçados pela alínea a) do n.º 1 da *Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, de 18 de Junho de 1998 (anexo revisto em 15.06.2010).

manutenção de direitos a reparação em caso de acidente de trabalho, doença, protecção à infância e à maternidade, assim como a elaboração de um código internacional da gente do mar³².

d) Os instrumentos fundadores³³ e a sua ambiguidade - Pós-guerra 1939-1945

O social torna-se objectivo de guerra (Carta do Atlântico, de 14 de Agosto de 1941) e objectivo da manutenção da paz (Tratado de Paris que institui a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço, 1952) abrindo caminho à elaboração dos primeiros instrumentos internacionais em matéria de direitos sociais.

Assim, enquanto ainda na década de 40 se faz a proclamação dos *direitos civis e políticos* - direitos, liberdades e garantias³⁴:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos, 10 de Dezembro de 1948 (no âmbito da ONU);

- Estatuto do Conselho da Europa, Londres, 5 de Maio de 1949;

- Convenção Europeia de Salvaguarda dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, Roma, 4 de Novembro de 1950 (no âmbito do Conselho da Europa);

³² Parcialmente transcrita em PÈRRIN, Guy, op. cit. p. 195. Digna de figurar nos actuais textos sociais internacionais.

³³ Conforme a perspectiva em que estejamos situados, textos fundadores podem ser: os cronologicamente primeiros, os que firmaram posições doutrinárias importantes, os que primeiro consagraram normativamente direitos subjectivos a prestações sociais.

³⁴ A referência à competência social quando existente é geral, isto é, a sua aceitação não implica exigência de alterações normativas específicas.

Só na década de 60 a proposta da realização dos direitos sociais, no âmbito dos *direitos económicos, sociais e culturais*, são objecto dos instrumentos internacionais adequados³⁵:

- Carta Social Europeia, Turim, 18 de Outubro de 1961 (no âmbito do Conselho da Europa)³⁶;

- Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, de 16 de Dezembro de 1966 (no âmbito da ONU);

Para alguns, para além das implicações e exigências financeiras das políticas sociais, a presença de uma “ambiguidade constitutiva”³⁷ - entre a protecção universal ou apenas a dos trabalhadores - representa uma séria perturbação na legitimação das suas próprias posições perante esta dualidade³⁸. Porém, não podemos deixar de compreender a necessária dose de silêncio quanto a esta questão na elaboração destes documentos em matéria de opção de modelos de protecção, que se sucedem no tempo dada a diversidade de grau de

³⁵ Embora desprovidos de aplicação directa - dependem da aprovação de normas posteriores.

Obviamente que não estamos a ignorar o papel das Recomendações da OIT n.ºs 67 (garantia dos meios de existência) e 69 (cuidados médicos) de 1944, e muito menos a adopção da Convenção n.º 102 da OIT, de 28 de Junho de 1952, relativa à norma mínima de segurança social (objecto de desenvolvimento por eventualidades por convenções posteriores), ou a assinatura do Código Europeu de Segurança Social, de 16 de Abril de 1964 (revisto em 06/11/1990), que lhe correspondeu ao nível do Conselho da Europa, que constituem já verdadeiras leis-quadro de base de aplicação e desenvolvimento dos sistemas de segurança social ao nível de cada Estado em razão dos princípios aceites até então ao nível internacional.

³⁶ Revista em 03/05/1996 com exigências crescentes.

³⁷ Expressão com que a doutrina francesa gosta de caracterizar a dualidade modelo laborista ou profissionalista / modelo universalista - veja-se: BEC, Colette, *La Sécurité Sociale pour une Société Solidaire*, Vie Sociale, n.º 10 (2015).

³⁸ Veja-se a vã tentativa de extrair destes instrumentos uma indicação específica do modelo de segurança social a seguir, em LEAL, António da Silva - “*O Direito à Segurança Social*”, AAVV, *Estudos sobre a Constituição*, volume I, coordenação de Jorge Miranda, Petrony, Lisboa, 1979, pp.353 a 359.

acolhimento de cada um dos modelos por parte de cada um dos Estados.

2. Os direitos sociais no quadro dos direitos fundamentais³⁹

a. Quanto abordamos a questão dos direitos fundamentais em matéria social, designadamente os direitos sociais (ou mais vastamente os direitos económicos, sociais e culturais⁴⁰), a inscrever num qualquer objectivo de política social constata-se, que no século XX, foram objecto de uma progressão diferenciada no tempo relativamente aos direitos civis e políticos. Vejamos porquê⁴¹:

i) Os direitos civis e políticos (ou direitos, liberdades e garantias, expressão que os nossos constitucionalistas preferem) são proclamados como regras jurídicas (liberdade, igualdade,

³⁹ Na área social a distinção entre direitos e princípios tem de ser objecto de uma atenção especial pois nem sempre aparece com a nitidez desejável.

⁴⁰ Direitos de segunda geração ou “direitos de bem-estar”, na expressão de ONORA, O’Neill, em *Faces of Hunger, An Essay on Poverty, Justice and Development*, Londres, Allen & Unwin, 1986, no sentido da eliminação das privações sociais.

Conforme o nível de satisfação das necessidades sociais, as obrigações decorrentes destes direitos são graduáveis em perfeitas e imperfeitas por SEN, Amartya, *A Ideia de Justiça*, Almedina, Coimbra, 2012, p. 502.

⁴¹ Seguindo de perto LAROQUE, Pierre, *La Charte Sociale Européenne*, Droit Social, n.º 3, Março de 1979.

Em matéria de direitos fundamentais, ver, nomeadamente:

ANDRADE, José Carlos Vieira de, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, Almedina, Coimbra, 2009, 4ª edição;

CANOTILHO, José Joaquim Gomes, *Direito constitucional*, Almedina, Coimbra, 5ª edição, 1991, pp 505 e ss.;

CANOTILHO, José Joaquim Gomes, *Estudos sobre Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004;

MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, Direitos Fundamentais, Coimbra Editora, Coimbra, 1988, pp. 92 e ss;

NOVAIS, Jorge Reis, *Direitos Sociais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pp. 340 e ss.

propriedade) e como direitos naturais basta constatá-los, sendo financeiramente inócuos ⁴²;

Os direitos sociais são essencialmente concretos são menos princípios de direito que regras de acção e não são a qualquer título direitos naturais; pelo contrário repousam sobre a constatação de que a ordem natural das coisas é injusta. Impõem a necessidade para o homem de agir sobre a natureza para a modificar. A sua consagração está ligada à recusa de admitir a sujeição do homem às leis naturais, pelo menos na ordem económica e social e à confiança nas possibilidades do progresso técnico, da acção humana sobre a ordem das coisas, acompanhada do correspondente “caderno de encargos” ⁴³.

ii) os direitos civis e políticos são direitos individuais. Inicialmente excluem mesmo toda a legitimidade de agrupamentos, de acções colectivas. O homem para ser livre deve permanecer só face ao homem. Se mais tarde e cada dia mais se inclui a liberdade de associação ela aparece também como o direito individual do homem de formar ou não formar grupos, de entrar ou não entrar em tais grupos e deles se retirar a todo o tempo para escapar às obrigações que daí podem resultar;

Os direitos sociais são em grande parte direitos colectivos:

- direitos da família, as realidades sociais deram consciência de que o nível de vida, a segurança, as oportunidades do grupo familiar não são dissociáveis do nível de vida, da segurança, das

⁴² Para a sua institucionalização basta “que os governos, bem como o resto das pessoas, nos deixem em paz...” na expressão de CRANSTON, Maurice, *Are There Any Human Rights?*, Daedalus, 1983, citado por SEN, Amartya, *op. cit.*, p. 504.

⁴³ Envolvendo não a sua mera institucionalização mas questões de viabilidade financeira.

oportunidades do grupo familiar que o indivíduo faz viver e de que é parte integrante;

- direitos colectivos dos trabalhadores - direito sindical, direito à greve, com as obrigações como contrapartida inevitável. Cada um é consciente de que os problemas modernos do trabalho não podem encontrar soluções puramente individuais. Só através do grupo e pelo grupo que no plano material e moral o trabalhador pode aceder na sociedade ao lugar ao qual aspira.

iii) os direitos civis e políticos são concebidos como direitos absolutos tendo um valor universal no tempo e no espaço. São direitos naturais ligados ao homem tido como tal na sua individualidade, a sua “nudez”;

Os direitos sociais são em regra de carácter relativo. Correspondem a um certo momento da evolução técnica, económica e social, a um certo estado da civilização. Valem unicamente para os trabalhadores assalariados das empresas industriais e comerciais do mundo contemporâneo. Não tinham significação há dezenas de anos; e não terão porventura amanhã. O conteúdo e as consequências dos direitos sociais variam no espaço e no tempo.

iv) os direitos civis exprimem-se como um regresso ao estado de natureza são essencialmente estáticos;

Os direitos sociais em constante evolução têm um carácter dinâmico; são por eles mesmos um factor de progresso social.

v) os direitos civis e políticos, as liberdades públicas, são proclamadas contra o Estado, contra a colectividade;

Os direitos sociais não podem ser realizados senão pela colectividade. Implicam um esforço positivo da colectividade: o

direito aos cuidados médicos supõe uma organização médica e sanitária; o direito à educação supõe as instituições de ensino; o direito a um rendimento decente e garantido (no âmbito da designada *justiça distributiva*⁴⁴) supõe uma política activa de redistribuição (horizontal ou vertical) de rendimentos⁴⁵, instituições de assistência e de segurança social. Os direitos dos trabalhadores supõem intervenções positivas da colectividade nas relações entre empregadores e assalariados (intervencionismo de Estado) na medida

⁴⁴ A realização da justiça comutativa pode não exigir necessariamente a intervenção do Estado: veja-se o exemplo das associações mutualistas, onde o papel do Estado se situa ao nível do reconhecimento institucional da sua actividade para fins administrativos, prudenciais e fiscais.

Nesta matéria ver:

HESPAÑA, António Manuel, *O Caleidoscópio do Direito. O Direito e a Justiça nos Dias e no Mundo de Hoje*, Almedina, Coimbra, 2ª edição, 2009, pp 168 e ss, que recua ao Evangelho de S. Mateus (parábola dos trabalhadores da última hora);

RADBRUCH, Gustav, *Filosofia do Direito*, Arménio Amado, Editor, Sucessor, Coimbra, 4ª edição, 1961, traduzido e prefaciado pelo Prof. Cabral de Moncada em 1933, do texto da edição de 1932 (a 1ª edição remonta a 1914), da qual se extrai a proposta de fusão do direito público e do direito privado num direito social de um novo género, da passagem do direito individualista ao direito social (igualdade relativa no tratamento das pessoas segundo as suas necessidades específicas - “discriminação positiva”, como agora diríamos) no seguinte passo (retomando a distinção estabelecida por Aristóteles): “A justiça é apenas o reflexo ideológico do mercado com o seu *do ut des*; acha-se destinada a desaparecer um dia com a economia individualista e mercantil. Certamente, esta justiça de que aqui se trata, é unicamente a do direito privado, ou seja a comutativa. Se nos libertarmos do «estreito horizonte do direito civil» (Marx) e do princípio da justiça comutativa, conseguiremos proclamar o domínio exclusivo duma outra espécie de justiça, que é a distributiva, própria do direito público, ou conseguiremos - por outras palavras - não só a conversão de todo o direito em direito público, como a transformação do actual direito individualista num *direito social*...” p. 225 do vol. I.

Sobre o conceito de Direito Social em Gustav Radbruch ver BOUËDEC, Natalie Le, *Le concept de «droit social»: Gustav Radbruch et le renouvellement de la pensée du droit sous Weimar* em <https://journals.openedition.org/asterion/497>.

⁴⁵ A redistribuição horizontal de rendimentos pode compreender uma justiça comutativa (*do ut des*) tornada obrigatória com fundamento na incapacidade organizativa dos seus destinatários.

dos seus meios e das suas capacidades financeiras (a “reserva do possível”⁴⁶);

vi) Os direitos sociais inscrevem-se na reacção contra a filosofia económica e política individualista do século XIX. Implicam que o bem-estar, a segurança, o futuro de cada um, não são mais unicamente, nem talvez essencialmente olhados como responsabilidade individual mas uma responsabilidade colectiva. Para a sua realização não basta proclamá-los ou inscrevê-los na lei, é preciso um esforço positivo de criação contínua, é preciso uma política social.

b. A caracterização dos direitos sociais como direitos fundamentais

A profusão de instrumentos normativos, normalmente de natureza meramente proclamatória, que se socorrem da expressão “direitos fundamentais”, nomeadamente ao nível da UE, confunde naturalmente os menos atentos.

Na verdade a qualificação de direitos, nomeadamente os sociais, como fundamentais também se mantém na competência exclusiva dos Estados, resultando dos seus dispositivos constitucionais.

Podemos afirmar que, em matéria de qualificação dos direitos que quiséssemos inscrever como verdadeiros direitos fundamentais num qualquer instrumento internacional, estamos situados ao nível do patamar de 1919 - da carta de Berna - o quadro está traçado,

⁴⁶ Entendido com “aquilo que os indivíduos podem razoavelmente exigir da comunidade” (Andrade, op. cit. p. 376) porque não há milagres de multiplicação dos meios disponíveis.

porém a sua integração numa verdadeira regulamentação internacional do social tem de esperar...

Veja-se o caso português onde a indeterminação do conteúdo dos preceitos constitucionais relativos a direitos derivados a prestações contribui para a sua descaracterização como verdadeiros *direitos subjectivos públicos*. Para Vieira de Andrade estamos perante meras *pretensões jurídicas* enquanto o seu conteúdo não está determinado; quando a lei executa estes preceitos constitucionais consolidando-se como direitos subjectivos perdem a natureza de direitos fundamentais constitucionais, excepto nos seus conteúdos mínimos associados ao mínimo de existência condigna⁴⁷.

3. O projecto social europeu - A Europa Social

À realização de uma Europa Social, como Estado Social⁴⁸, não basta a existência de declarações de direitos mas uma vontade de acção comum, a vontade de ultrapassar as diferenças entre os Estados-membros para se entenderem sobre o esforço colectivo, a vontade, no domínio social, de uma construção europeia⁴⁹.

⁴⁷ Andrade, op. cit. pp. 364 e 377.

Ver designadamente os acórdãos do TC n.º 232/91, 349/91, 62/02, 177/02...

⁴⁸ Ou, mais vastamente, como Estado-providência.

Só uma nota de actualidade: em Janeiro de 2007 a presidência alemã tinha no seu programa a redefinição da qualidade de trabalho o que foi objecto de reunião dos Ministros do Emprego e Assuntos Sociais e de carta de alguns dos ministros para o relançamento da Europa Social, revalorizando a componente social da construção europeia.

⁴⁹ Tendo sempre presente o espírito liberal que modelou a construção europeia, alinhado com os modelos de economia de mercado dos seus principais parceiros comerciais - EUA e Japão.

Incluir a política social no domínio das competências da União Europeia fez parte da inicial preocupação do eixo França / Alemanha e dos restantes 4 Estados fundadores⁵⁰, porém o debate sobre a dimensão social da Europa - a cidadania social europeia⁵¹ - assume dimensão diferente a partir dos anos 1980 após a integração do Reino Unido, República da Irlanda e Dinamarca (1973) e da perspectiva de alargamento à Grécia (1981), Espanha e Portugal (1986), dadas as grandes disparidades de estágio de desenvolvimento económico e social⁵² que os caracterizava e tornava praticamente irrealizável

⁵⁰ São dramáticas as manifestações de euforia nesta matéria na década de 50 descritas por DELPÉRÉE, A, *Y a-t-il une politique sociale européenne*, *Révue Belge de Sécurité Sociale*, n.º 11, 12, 1967, p. 1557 e ss., apoiadas numa interpretação audaciosa dos textos do Tratado de Paris constitutivo da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço (CECA), pretendendo ignorar o deficit social já bem presente: a única preocupação social explícita era o emprego.

Para este autor a questão da existência de uma Europa Social é uma questão relativa: tem a ver com a dimensão e profundidade que se pretenda. Se a ambição for reduzida podemos encontrar com facilidade sinais claros da sua presença; se a ambição for desmedida nunca lá se chega...

⁵¹ “Implica para todas as pessoas a mesma capacidade de participar de forma plena e activa na vida socioeconómica da comunidade, assentando esta capacidade em direitos garantidos pelo Estado. Reflecte a participação individual na vida das instituições, incluindo, quando for caso disso, uma participação no processo e tomada de decisão.” SUPLOT, Alain, et alii, *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, p. 226.

Mais genericamente, nos termos do artigo 21.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, *cidadania* implica o direito de cada pessoa participar nos assuntos públicos do país em que reside.

Quanto a *cidadania europeia* “implica que cada residente no território da União pode participar activamente e sem qualquer discriminação na vida democrática, política, social e cultural do Estado-membro em que reside e exercer todos os direitos e liberdades fundamentais políticos, civis, económicos, culturais e sociais reconhecidos pela União Europeia” nos termos do ponto 93. da Resolução do Parlamento Europeu, de 27 de Fevereiro de 2014, sobre a situação dos direitos fundamentais da União Europeia (JO C 285, de 29.08.2017).

⁵² Ver dados em LEIBFRIED, S., *La Communauté Européenne et les Possibilités d’Instituer un État-Providence*, *Révue Belge de Sécurité Sociale*, n.º 4, 1993, p. 864.

qualquer tentativa de harmonização social material⁵³, sendo previsíveis assinaláveis impactos negativos destes alargamentos no princípio da coesão social dos Estados-membros⁵⁴.

Segundo Delpérée⁵⁵, a dificuldade de integração da matéria social nas políticas da União deve-se a um contexto europeu adverso⁵⁶:

- desaparecidas as preocupações dos anos 40 (a guerra, o desemprego, as condições económicas...) sucedeu-lhe uma ausência ou insuficiência de inspiração e de justificação doutrinal relativas à satisfação das necessidades do homem ao nível nacional e ao nível europeu;

- importância da manutenção do facto nacional: se nos vários Estados os problemas não são os mesmos e as prioridades também não, porquê centralizar as decisões?

- insuficiência das disposições institucionais - as questões sociais inscritas nos tratados não são apresentadas com a dignidade das questões económicas e políticas;

- desinteresse das estruturas sindicais - a crescente animosidade sindical pela “questão europeia”;

⁵³ No sentido de equivalência do nível económico das prestações (LYON CAEN, Gérard et Antoine, *Droit social international et européen*, Dalloz, Paris, 1993, 8ª edição, p. 320).

⁵⁴ Entendido como princípio fundamental das políticas da UE que obriga a uma constante e contínua aproximação dos salários e da protecção em matéria de segurança social garantida a todos os trabalhadores, locais ou em situação de mobilidade, no sentido de uma acrescida convergência social fundamental para a prosperidade e o esforço da procura interna em toda a União.

⁵⁵ Op. cit. p. 1561 e ss.

⁵⁶ Para além do deficit democrático apontado por HESPANHA, op. cit. pp. 331 e ss.

- falta de vontade política - a deliberada opção pela não utilização dos mais vastos poderes inscritos nos tratados.

Mesmo assim, num contexto de renovação dos objectivos da dimensão social da Europa⁵⁷ a tentativa da construção de uma carta social^{58/59} conduz à elaboração da *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*⁶⁰, em Dezembro de 1989, mera declaração política sem força obrigatória⁶¹ e, assim, sem qualquer utilidade prática, pois além de restringir o seu âmbito aos trabalhadores não conduz a qualquer alteração institucional quanto às restritas competências iniciais na área social da então Comunidade Económica Europeia.

Porém relativamente aos que não desistem de procurar soluções para uma integração, Liebfried⁶² dá-nos nota de algumas propostas:

⁵⁷ E da “criação de uma marca social europeia” conforme sugestão de parecer do CESE (JO C 76, de 14.03.2013).

⁵⁸ Não no sentido interno de instrumento de diagnóstico e planeamento estratégico com a informação mais relevante quanto à rede de serviços e equipamentos sociais de um determinado território; mas de enumeração de princípios de direito internacional ou supranacional aplicáveis na área social, expressão iniciada com a Carta Social Europeia, em 1961.

⁵⁹ Muito longe do código uniforme de segurança social para os Estados-membros: a formalização do Estado social europeu que alguns propunham.

⁶⁰ O texto da Carta está reproduzido em anexo.

A enumeração de direitos é objecto de aceitação expressa no artigo 151.º do TFUE como “direitos fundamentais”.

Como sabemos, inicialmente assinada por 11 dos 12 Estados-membros de então (O Reino Unido então não assinou - a sua política social é mais de origem convencional do que de origem estatal: os sindicatos e os patrões ingleses não iram abandonar a um executivo europeu os poderes que nunca abandonaram a favor do seu parlamento ou do seu governo. O peso das *Trade Unions* terá sido decisivo - só em 1998 foi feita a assinatura).

⁶¹ Nas palavras de Jacques Délors “Declaração solene, fixa os grandes princípios em que se baseia o nosso modelo europeu do direito do trabalho, e, de um modo mais geral, o papel do trabalho na nossa sociedade. Consagra uma estrutura básica de direitos sociais que serão garantidos e aplicados, conforme os casos, ao nível dos Estados-membros ou ao nível da Comunidade Europeia, no quadro das suas competências”.

⁶² Op. cit. pp. 886 e ss.

- o 13º estado⁶³ (Danny Pieters) - estado “*pós-coordenação*”, visa um sistema de seguro social europeu (SSSE) autónomo, global, contributivo e unitário, apenas aplicável aos trabalhadores migrantes⁶⁴;

- a serpente social europeia (SSE) (Michel Dispersyn e Danny Pieters) inspira-se na serpente monetária europeia - alinhamento por cima via redistribuição fiscal no interior dos Estados-membros, com partilha dos orçamentos sociais europeus: quaisquer variações da protecção média para cima ou para baixo relativamente aos parâmetros acordados seriam objecto da adequada correcção do sistema.

4. A carta social de 2000 - Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁶⁵

Entretanto, indiferente a tais movimentos doutrinários, foi proclamada, em 7 de Dezembro de 2000, em Nice a *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*⁶⁶, integrada em 2008 pelo

⁶³ Quando a hipótese foi formulada (1991) era 12 os Estados-membros.

⁶⁴ Assumida claramente a “bifurcação” seguro / assistência, referida por LEIBFRIED, op. cit. p. 891 - a saúde e os serviços sociais seriam competência dos Estados-membros; a segurança do rendimento do trabalho seria uma competência da federação (da União).

Aliás só quanto ao âmbito material se distancia de algumas recentes propostas de cartão de segurança social europeu e de um subsídio de desemprego europeu...(respectivamente, Resolução do Parlamento Europeu de 19.01.2017, sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais - JO C 242, de 10.07.2018 e Parecer do Comité Económico e Social sobre sistemas de segurança social e de protecção social sustentáveis na era digital - JO C 129, de 11.04.2018, ponto 3.6.).

⁶⁵ Assumida como de relevância máxima na matéria que nos ocupa, porém, dado o volumoso número de obras publicadas e decisões jurisprudenciais existentes acerca deste instrumento jurídico, limitamo-nos a uma brevíssima nota inversamente proporcional à sua relevância.

⁶⁶ Texto na versão consolidada: JO C 202, de 7.06.2016.

Tratado de Lisboa no direito primário da UE⁶⁷ - art.º 6.º do Tratado da UE - enunciando os direitos sociais e económicos, apesar de não criar novas atribuições ou competências para a União, nem alterar as atribuições e competências definidas pelos tratados, pretende criar novas responsabilidades às instituições com poder de decisão e de execução e aos Estados-membros no que se refere à aplicação da legislação da União a nível nacional, fazendo com que as disposições da Carta se tornem directamente executáveis pelos tribunais europeus e nacionais⁶⁸.

A Carta Europeia de 2000, embora integrada no direito primário da UE, não se pode dizer que tenha efeito directo próprio na medida em que quando invocada aparece sempre acompanhada das correspondentes normas de direito derivado (regulamento ou directiva).

A política social⁶⁹ manter-se-á ainda no domínio por excelência dos poderes nacionais⁷⁰, mas integrando uma das chamadas políticas

Quanto às anotações, designadamente quanto aos antecedentes e fundamentos, ver JO C 303, de 14.12.2007 pp. 17 e ss.

⁶⁷ Mas mantendo o texto em documento autónomo.

⁶⁸ Quanto ao âmbito do artigo 51.º da Carta ver, nomeadamente, OLIVEIRA, Andreia Sofia Pinto, *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, Petrony, Lisboa, 2018.

⁶⁹ Como sabemos a política social tem como objecto as condições de existência das pessoas e como objectivo a procura do bem-estar individual e colectivo pela supressão de certas desigualdades e pela melhoria do nível de vida material, moral e psicológico, tendo a sua expressão num orçamento social e recorrendo ao planeamento relativamente ao crescimento dos rendimentos individuais e equipamentos sociais colectivos, reclama estruturas adequadas aos níveis local, regional, nacional.

⁷⁰ Com excepção dos funcionários da União Europeia que têm regime próprio (artigos 72.º e ss. do Regulamento n.º 31/CEE e 11/CEE, JOCE, de 14.06.1962, com versão consolidada no JO UE) e os consórcios europeus - será o caso da Airbus - onde a responsabilidade social pública é transferida para as empresas que protegem os seus trabalhadores contra todos os riscos e de cuja gestão retiram importantes dividendos de motivação no desempenho dos seus trabalhadores.

sectoriais comunitárias: a política regional europeia, visando a redução das assimetrias regionais, que abrange questões de ordem económica, social e cultural.

5. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁷¹

a. Os antecedentes impulsionadores de uma nova carta social europeia

i) Contributo da OIT

Em Maio de 2012 a OIT pela *Recomendação n.º 202* - relativa às *norma mínima de segurança social* -, estipulava “que as normas mínimas de protecção social devem incluir, pelo menos, as seguintes garantias básicas de segurança social:

Também os barqueiros do Reno, seja qual for a sua nacionalidade, são exclusivamente abrangidos pelo Acordo Internacional de Segurança Social dos Barqueiros do Reno, assinado em Genebra, em 27.07.1950, sob os auspícios da OIT e, entretanto, revisto pelo Acordo de Genebra, de 30 de Novembro de 1979, celebrado no âmbito da aplicação da Convenção de Mannheim, de 17 de Outubro de 1868, revista para a navegação do Reno, tendo por órgão executivo uma Comissão Central para a Navegação do Reno com sede em Estrasburgo composta por representantes dos Estados signatários do acordo. Vincula os Estados ribeirinhos do Reno (Alemanha, França, Holanda, e Suíça), Bélgica e Reino Unido, garante um sistema próprio de coordenação internacional que, para LYON-CAEN, quanto ao conteúdo se trata de verdadeiras convenções colectivas profissionais internacionais negociadas pelos empregadores e sindicatos. (op. cit. p. 157).

⁷¹ Recordemos que em parecer de iniciativa o Conselho Económico e Social Europeu (JO C 332, de 8/10/2015) distingue 4 pilares da arquitectura da União Europeia:

- 1.º - pilar monetário e financeiro;
- 2.º - pilar macroeconómico e microeconómico;
- 3.º - pilar social;
- 4.º - pilar político.

a) acesso a um conjunto de bens e serviços definidos a nível nacional, que constituam cuidados de saúde essenciais, incluindo a assistência à maternidade, e que cumpram os critérios de disponibilidade, acessibilidade, aceitabilidade e qualidade;

b) segurança básica em matéria de rendimento para as crianças, equivalente, pelo menos, a um nível mínimo definido a nível nacional, que garanta o acesso à alimentação, à educação, a cuidados e a outros bens e serviços necessários;

c) segurança básica em matéria de rendimento, equivalente, pelo menos, a um nível mínimo definido a nível nacional, para pessoas em idade activa sem capacidade para obter um rendimento suficiente, em particular em caso de doença, desemprego, maternidade e deficiência; e

d) segurança básica em matéria de rendimento para as pessoas idosas, equivalente, pelo menos, a um nível mínimo definido a nível nacional;”⁷²

Assim, qualquer iniciativa na área social deveria ter em conta estes mínimos e procurar garantir que estes aspectos de base da protecção social fossem plenamente garantidos e, de preferência, superados em todos os Estados-membros.

ii) No âmbito da UE

Em 17 de Setembro de 2015, o Comité Económico e Social Europeu promove a elaboração de um parecer de iniciativa sobre os

⁷² Considerando I da Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de Janeiro de 2017, sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais - JO C 242, de 10/07/2018.

princípios para sistemas de prestações sociais eficazes e fiáveis para o *modelo social europeu*⁷³. Este documento de referência, além de enumerar os princípios subjacentes aos sistemas de protecção social eficazes e fiáveis “com vista a uma convergência e um *nivelamento por cima das normas sociais*”⁷⁴, elenca as bases da política social europeia - os direitos humanos, os ensinamentos retirados das guerras mundiais, o princípio da economia social de mercado, as necessidades de uma economia eficiente e de luta contra a pobreza - e reafirma os objectivos de coesão social do art.º 3.º do TUE e os objectivos de política social do art.º 151.º do TFUE e, com a legitimidade técnica que lhe é reconhecida, promove a ampliação do âmbito de alguns conceitos fundamentais tais como:

- modelo social europeu - expressão de uma comunidade cultural e de valores única que associa a democracia e o Estado de Direito à responsabilidade social e à solidariedade;

- segurança social - sistema de seguros sociais paritários e/ou públicos e/ou seguros mutualistas que cumprem uma função nos regimes de segurança social regulados pela legislação social ou por convenções paritárias;

- prestação social - todos os tipos de prestações, incluindo serviços e prestações pecuniárias nos sectores social e da saúde;

⁷³ Publicado no JO C 13, de 15/01/2016.

⁷⁴ Os “princípios para os sistemas de protecção social” enumerados no ponto 4 do parecer, embora não tenham sido objecto de uma recomendável sistematização mas dada a sua relevância e enquadramento doutrinário de que estão acompanhados estão transcritos no anexo III.

A atracção pela enumeração mais ou menos vasta de princípios sem qualquer arrumação sistemática está presente também na actual Lei da Segurança Social - artigo 5.º da Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro.

- serviços sociais - prestações fornecidas por administrações estatais e locais, seguros sociais, empresas sociais independentes, organizações de solidariedade social e empresas de diferentes configurações jurídicas;

iii) por seu lado, o Parlamento Europeu pela sua Resolução de 19 de Janeiro de 2017, já formalmente sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁷⁵, traçando ambiciosas e generosas metas para uma Europa Social⁷⁶ exortava “a Comissão a basear-se na revisão do acervo social e das políticas sociais e de emprego da UE, bem como nos resultados da consulta pública de 2016, para apresentar propostas relativas a um Pilar Europeu dos Direitos Sociais que *não se limite a uma declaração de princípios ou boas intenções*, mas reforce os direitos sociais graças a instrumentos concretos e específicos (legislação, mecanismos de elaboração de políticas e instrumentos financeiros)⁷⁷;

- surtindo um impacto positivo na vida das pessoas, a curto e médio prazo;

⁷⁵ JO C 242, de 10/07/2018.

⁷⁶ Aliás no seguimento da Declaração de Roma, de 25 de Março de 2017, referida no ponto 7) do preâmbulo da Proclamação Interinstitucional:

“Os dirigentes de 27 Estados-Membros e do Conselho Europeu, o Parlamento Europeu e a Comissão Europeia comprometeram-se, no âmbito da *Agenda de Roma*, a trabalhar no sentido de uma *Europa social*. Este compromisso assenta nos princípios do crescimento sustentável, da promoção do progresso económico e social e da coesão e convergência, preservando simultaneamente a integridade do mercado interno; numa União que tenha em conta a diversidade dos sistemas nacionais e o papel fundamental dos parceiros sociais; numa União que promova a igualdade entre mulheres e homens, bem como os direitos e a igualdade de oportunidades para todos; numa União que lute contra o desemprego, a discriminação, a exclusão social e a pobreza; numa União onde os jovens tenham acesso à melhor educação e formação e possam estudar e encontrar trabalho em todo o continente; numa União que preserve o nosso património cultural e promova a diversidade cultural” (sublinhado nosso).

⁷⁷ O realce por parágrafos é nosso.

- facilitando o apoio à construção europeia no século XXI;
- defendendo eficazmente os objectivos sociais dos Tratados;
- apoiando os sistemas sociais nacionais;
- reforçando a coesão, a solidariedade e a *convergência ascendente* dos resultados económicos e sociais;
- garantindo uma protecção social adequada;
- reduzindo as desigualdades;
- permitindo a realização de progressos há muito aguardados a nível da redução da pobreza e da exclusão social;
- facilitando os esforços nacionais de reforma através de avaliações comparativas; e
- contribuindo para melhorar o funcionamento da União Económica e Monetária (UEM) e do mercado único da UE;”.

b. A Declaração de Gotemburgo

A resposta a este desafio surge com mais uma “carta social”: a Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais ou Declaração de Gotemburgo, de 17 de Novembro de 2017⁷⁸, fundada no primado dos direitos fundamentais da UE.

O pilar dos direitos sociais aparece como uma emergência integrada na necessidade de garantir a proposta de maior *convergência social ascendente* a fim de atingir os objectivos definidos no texto da Resolução do Parlamento Europeu e fixados, nomeadamente, nos artigos 9.º (cláusula social horizontal) e 151.º (política social) do TFUE.

⁷⁸ JO C 428, de 13.12.2017.

Porém, conforme o parecer do Comité Económico e Social, de Abril de 2018⁷⁹, sobre o financiamento do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, veio claramente reafirmar:⁸⁰ “o Pilar Social é uma declaração de intenções políticas, na medida em que não existe um roteiro claro para a sua execução. Assim, o Pilar Social continua incompleto, carecendo do reconhecimento de novos direitos e obrigações...”⁸¹ e sem aplicabilidade directa.

6. Mutações da actividade profissional e trabalho digno (*decent work*)⁸²

a. Novas formas de emprego

A manifesta timidez e insuficiência dos instrumentos apontados para obtenção de soluções práticas para as questões levantadas pelas mutações e aparecimento de novas formas contratuais do exercício da actividade profissional, sobretudo nos sectores tecnológicos, quanto à necessidade de adequação do direito social (trabalho e

⁷⁹ JO C 262, de 25.07.2018.

⁸⁰ O que, aliás, já tinha sido reconhecido (JO C 81, de 02.03.2018).

⁸¹ Não deixando, mesmo assim, de constituir um óptimo instrumento de utilização política.

⁸² Embora encontremos a referência a “trabalho decente”, a expressão “trabalho digno” reflecte com maior precisão o que pretendemos extrair do seu conteúdo. Ver também: DELAUTRE, Guillaume et alii, *Le Travail décent dans une économie mondialisée: Quelques leçons des initiatives publiques et privées*, OIT, 2021.

Vamos restringir esta avaliação ao modelo europeu embora não se ignore a perspectiva global da “agenda do trabalho digno no mundo”, objecto aliás, entre outros, da Comunicação da Comissão “Promover um trabalho digno para todos”, de 24.05.2006 COM(2006) 249 final e do relatório da OIT *The changing nature of jobs - World Employment and Social Outlook*, 2015.

protecção social) a estas novas realidades, conduz-nos a outras referências documentais, tais como:

i) o designado *Relatório do Grupo Supiot* (1999) (relatório encomendado ao Prof. Alain Supiot), aliás objecto de edição própria entre nós⁸³ que teve como objecto a análise transversal e construtiva sobre o futuro do emprego e do Direito do Trabalho num quadro comunitário, intercultural e interdisciplinar e conduziu à enumeração das “exigências democráticas trazidas pelo direito social para o domínio socioeconómico” (igualdade, liberdade, segurança individual e direitos colectivos);

ii) a *Recomendação da OIT n.º 198*, de 31 de Maio de 2006, relativa à relação de trabalho⁸⁴, atenta às “*relações de trabalho disfarçadas*”, nomeadamente definindo critérios para a caracterização do “trabalho independente (ou por conta própria) economicamente dependente” de uma única entidade”, pela presença de determinados indicadores como a percentagem de rendimento que o trabalhador obtém junto de uma mesma entidade⁸⁵;

iii) o Livro Verde - Modernizar o Direito do Trabalho para enfrentar os desafios do século XXI, aliás objecto de avaliação não muito abonatória no parecer do Comité Económico e Social Europeu (CESE), de 30 de Maio de 2007⁸⁶;

⁸³ SUPIOT, Alain, et alii, *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora, Coimbra, 2003.

⁸⁴ Pela sua relevância reproduzida no anexo II.

⁸⁵ Como veremos, critério acolhido pelo direito português para efeitos do ajustamento da protecção social dos trabalhadores independentes.

⁸⁶ JO C 175, de 27.07.2007.

iv) o Livro Branco sobre o Futuro do Trabalho - também objecto de avaliação de Parecer do CESE⁸⁷;

v) vários outros pareceres do CESE⁸⁸ identificando as *zonas cinzentas* resultantes de novas formas de contratualização do exercício da actividade profissional que escapam aos actuais critérios de qualificação da relação jurídico-laboral onde a intervenção é considerada necessária.

Têm afinal um elemento comum: todos concorrem para a tendência da avaliação da diversidade das questões colocadas numa perspectiva única centrada no trabalho digno e na protecção social adequada para todos os que exercem actividade profissional independentemente da qualificação jurídica da actividade.

b. A dignidade do trabalho

A vertente económico-social do princípio da dignidade da pessoa humana consagrada, entre nós, no artigo 1.º da Constituição da República Portuguesa, “legitimando a imposição de deveres de

Parecer que aliás lembrou, além da essencialidade da consideração dos conteúdos do Relatório do Grupo Supiot, quer o Relatório Win Kok, de Novembro de 2003, sobre flexibilidade e segurança no mercado de trabalho, quer as conclusões do Conselho EPSCO de 30 de Novembro e 1 de Dezembro de 2006, sobre *trabalho digno para todos*.

⁸⁷ JO C 367, de 10.10.2018.

⁸⁸ A frequente referência aos conteúdos de pareceres do Comité Económico e Social Europeu (CESE) deve-se ao facto de estes constituírem, em regra, verdadeiros relatórios de levantamento e análise da situação social na União Europeia, dando nota da avaliação de soluções e desejáveis boas práticas encontradas, indutora de uma cultura de desenvolvimento do estudo e procura de equilíbrio na relação economia / social.

protecção especiais” e “constituindo um *standard* de protecção universal que obriga à adopção de convenções e medidas internacionais...”⁸⁹ e “impondo “condições materiais de vida capazes de assegurar liberdade e segurança às pessoas”⁹⁰ constitui a travessa da sociedade e manifesta-se, por exemplo, como fundamento dos direitos subjectivos públicos.

i) Parâmetros do trabalho digno

O trabalho digno como emanção do princípio da dignidade constitui um factor central para o alcance dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável definidos pelas Nações Unidas, em especial o objecto 8: “promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e *trabalho digno* para todos”;

A construção dos conteúdos do trabalho digno - os direitos no trabalho - passa pela “promoção de oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerada condição fundamental para a superação da pobreza, a redução de desigualdades sociais e garantia de governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”;

⁸⁹ Sobre a dignidade da pessoa humana ver, nomeadamente, CANOTILHO, J J Gomes e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa* anotada, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, 4ª edição revista, Volume I, pp.198 a 200.

⁹⁰ MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, Tomo I, p. 54.

ii) Efeitos no direito interno dos Estados - modernizar o direito social (Direito do Trabalho e previdência social)⁹¹.

Ora os objectivos assim traçados exigem que os mecanismos utilizados pelo direito interno dos Estados necessariamente abandonem os critérios jurídico-laborais tradicionais para salvaguarda dos direitos dos trabalhadores a uma protecção social adequada face aos potenciais efeitos ablativos indesejados dos *arranjos contratuais* referidos no 6.º considerando da *Recomendação da OIT n.º 198*, relativa à relação de trabalho e enumerados no parecer do Conselho Económico e Social “Livro Verde - Modernizar o Direito do Trabalho para enfrentar os desafios do século XXI”⁹².

Podemos elencar algumas das situações já objecto de “transposição”⁹³ de soluções apontadas quer pela Recomendação da OIT n.º 198 quer por outros documentos avulsos, no caso português - quanto às *relações de trabalho disfarçadas* geradoras de trabalho não declarado e *dumping* social, englobamento de todas as actividades profissionais e resposta à criação de novas formas de emprego:

⁹¹ Outro dos aspectos em que esta modernização deve continuar a ser feita é de natureza cultural quanto ao afastamento da “estranha percepção dos redactores das normas entenderem-nas como propriedade sua”, percebendo-se, até, uma certa sucessão dinástica na titularidade das mesmas. Quanto à situação na previdência social admitimos que possa ter resultado não apenas da penúria doutrinária e jurisprudencial nesta área do Direito (apesar das vozes bem sonantes do Prof. Doutor José Manuel Sérvulo Correia e Dr. António da Silva Leal), mas do volume e densidade das intervenções interpretativas através do um “*direito circulatório*” com origem nos serviços centrais do Estado (e não só) - alguns milhares de “circulares normativas” que autoritariamente por despacho “comandavam” os procedimentos das instituições com fundamento no (já então controverso) artigo 202.º do Decreto n.º 45266, de 23 de Setembro de 1963.

⁹² JO C 175, de 27.07.2007.

⁹³ Expressão que parece adequada dada a proximidade entre a função e o mecanismo da *transposição* das directivas UE e o efeito pretendido para as recomendações da OIT (alínea b) do ponto 6 do artigo 19.º da Constituição da OIT).

- trabalho intermitente⁹⁴ (também ocasional ou sazonal) típico de alguns sectores como o turismo, a restauração e a agricultura, exigindo um certo grau de flexibilidade não acrescenta qualquer particularidade quanto à natureza da relação jurídica; contribuindo, porém, fortemente para o trabalho não declarado pela forma do seu exercício - regime de protecção social adaptado pelos artigos 92.º e ss. do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (CRC), aprovado pela Lei n.º 119/2009, de 16 de Setembro;

- rotatividade excessiva⁹⁵ - penalização da contribuição social - artigo 52.º-A do CRC⁹⁶;

- relação de trabalho fragmentada (relações triangulares e subcontratação) - equiparação das despesas de trabalho temporário⁹⁷ (1.º contratante) a entidade empregadora, designadamente pela responsabilização da correspondente contribuição - artigo 27.º n.º 2 do CRC⁹⁸;

⁹⁴ Figura relativamente próxima do trabalho de muito curta duração com regime de protecção previsto nos artigos 80.º e ss. do CRC.

⁹⁵ Questão levantada no ponto 9.3. do Parecer do Conselho Económico e Social, de 25.05.2016, sobre mutações das relações laborais (JO C 303, de 19.08.2016).

⁹⁶ Esta medida aguarda regulamentação específica.

⁹⁷ Ou, mais genericamente, o intermediário do mercado de trabalho (*umbrella companies*) ou de partilha de trabalhadores (*co-employment agencies*).

⁹⁸ Aliás o Tribunal de Justiça da União Europeia no Acórdão AFMB Ltd, de 16.07.2020 (C-610/18) definiu jurisprudência quanto à questão do empregador formal / empregador de facto, priorizando a situação de facto, no sentido de que o empregador é a empresa que exerce a autoridade efectiva (no caso sobre o condutor de veículos pesados de transporte rodoviário) *suporta de facto o encargo salarial* correspondente e dispõe do poder efectivo de o despedir e não a empresa com a qual o referido condutor celebrou um contrato de trabalho (o empregador formal).

- trabalhadores por conta própria ou trabalhadores independentes economicamente dependentes (os “falsos recibos verdes”):

i) o legislador não altera a relação jurídica contratualmente constituída mas introduz uma medida de efeito equivalente ao contrato de trabalho - faz acrescer uma contribuição específica, variável em função do grau de dependência, da responsabilidade da entidade contratante quanto à eventualidade cessação de actividade profissional (desemprego, na lei) - artigo 140.º, 141.º n.º 2, 155.º n.º 3, 167.º e 168.º do CRC - e o correspondente subsídio - Decreto-Lei n.º 65/2012, de 15 de Março;

ii) na situação de acumulação de trabalho por conta de outrem e prestação de serviços à mesma entidade empregadora (ou mesmo grupo empresarial) - o legislador vai mais longe: não admite o “desdobramento” contratual da actividade e converte a relação jurídica de prestação de serviços em relação de trabalho por conta de outrem presumindo por integração uma única relação de trabalho por conta de outrem - artigo 129.º do CRC;

- empresários em nome individual (ENI), titulares de estabelecimento individual de responsabilidade limitada (EIRL) e respectivos cônjuges, e membros de órgão estatutários de pessoas colectivas (MOE's)⁹⁹ - independentemente da situação jurídica pré-existente, aproxima-a da relação de trabalho por conta de outrem pela instituição da eventualidade cessação de actividade

⁹⁹ Aliás, relativamente aos MOEs, parcialmente em sobreposição com o regime protecção social substitutivo dos membros do conselho de administração das sociedades anónimas, previsto nos artigos 402.º e 433.º n.º 3 do Código das Sociedades Comerciais.

(desemprego, na lei) - respectivamente artigo 141.º n.º 3 e artigo 65.º n.º 2 ambos do CRC - com o subsídio correspondente - Decreto-Lei n.º 12/2013, de 25 de Janeiro;

- por outro lado ainda, se o que está em causa é a inclusão de toda a população activa no sistema de protecção social¹⁰⁰, andou bem o legislador quando, no âmbito do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, optou pela supressão de uma definição de trabalhador independente, contrariamente a quadros normativos anteriores¹⁰¹.

Na verdade, além da definição em direito não ser recomendada (*omnis definitio in jure civile periculosa est*), ao legislador, na sua função de ordenar o sistema previdencial, não cabe caracterizar e muito menos definir regras próprias de outras áreas do Direito, deixando, deste modo, caminho aberto para o livre exercício dos arranjos contratuais mais adequados à eficiência económica pretendida - a não perturbação do direito dos que o desejam de boa fé¹⁰² - cujos efeitos poderão implicar alterações normativas que

¹⁰⁰ Não apenas o modelo de emprego convencional (os clássicos trabalhadores por conta própria) mas novas formas de relações laborais com estatuto profissional pouco definido (zonas cinzentas) - trabalho atípico - que antes pertenciam à economia informal, como trabalhadores da economia da partilha, trabalhadores externalizados em linha (*crowd employment*) (emprego fora do local de trabalho) ou contrato zero-horas (sem especificação de horário de trabalho), de modo a garantir direitos sociais não apenas dos sectores tradicionais, mas também das novas formas de emprego (ou de vários empregos com múltiplos empregadores) da *economia da partilha e da economia das plataformas em linha* que externalizam custos e evitam as regulamentações aplicáveis.

¹⁰¹ Neste ponto discordamos da posição do Comité Económico e Social expressa no seu parecer de 21.03.2013 “Abuso do estatuto de trabalhador por conta própria” (JO C 161, de 06.06.2013).

¹⁰² Tratando-se, em regra, de profissionais altamente qualificados e experientes (profissionais livres) que prestam serviços a clientes ou fornecedores com saberes e aptidão também para a gestão dos riscos que correm, nomeadamente os sociais: a omnipresença do Estado pode tornar-se incómoda (daí

socialmente lhes respondam, cabendo, deste modo, aos serviços apenas verificar se o arranjo contratual em causa efectivamente dissimula a existência de trabalho oculto, mas sem sujeição a qualquer conceito prévio¹⁰³.

7. O impacto da revolução tecnológica / a transformação digital do mundo do trabalho¹⁰⁴

A rápida transformação do mercado do trabalho conduz-nos a pretender “alcançar um equilíbrio entre a promoção dos benefícios económicos e sociais da evolução tecnológica e a garantia da protecção necessária para os trabalhadores, os consumidores e as empresas evitando ao mesmo tempo que sejam cometidos abusos

muito do insucesso dos regimes obrigatórios para este grupo)... preferem a adesão a regimes flexíveis e não obrigatórios que possam controlar e de que possam dispor livremente; está no seu ADN.

¹⁰³ Quanto ao modelo maltês que o parecer do CESE de 21.03.2013, já referido, considera exemplar no ponto 4.3., não se trata propriamente de uma definição mas de um conjunto de critérios cuja verificação afasta a existência de “trabalho por conta própria”, quando todos e cada um deles aponta, digamos assim, para uma “delimitação de linha de fronteira” entre trabalho por conta de outrem e “trabalho por conta própria”.

Aliás é histórica a dificuldade em fixar uma definição de trabalhador independente - veja-se RONZOLANI, Vincenzo, *A Segurança Social para os Trabalhadores Independentes*, Relatório da Associação Internacional da Segurança Social, Setembro / Outubro de 1964, pp. 21 e ss.

A identificação legal dos grupos de trabalhadores cuja actividade profissional é relevante para o enquadramento em regime próprio (profissionais livres, empresários em nome individual, prestadores de serviços...) constitui a técnica seguida para ultrapassar a questão da definição.

¹⁰⁴ Para lá da palavra de ordem “tudo verde, tudo digital”...

Para as questões éticas ver ROYAKKERS, Lambèr et alii, *Ethics and Information Technology*, 2018.

como forma de contornar práticas laborais justas”¹⁰⁵ indutoras de *trabalho não declarado*.

a. O novo mercado de trabalho

O acelerado desenvolvimento do trabalho nómada, (trabalhadores móveis) nas áreas das tecnologias de informação e comunicação (TIC), ou seja, a possibilidade de o trabalhador ser contactado para fins profissionais em qualquer momento e em qualquer lugar, permite aos empregadores colher os benefícios da externalização do trabalho - redução de custos e fuga à regulamentação aplicável às situações de trabalho clássico - além de suprimir para o trabalhador as fronteiras espaciais e temporais entre vida profissional e pessoal e favorecer o isolamento social, dificulta a aplicação das regras da tributação e a garantia de um trabalho digno.

Nesta matéria relembremos os objectivos da OIT:

“La Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en oeuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser:

(a) la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie;

¹⁰⁵ Ponto 2.1. do Parecer do CESE “Mutações das relações laborais e respectivo impacto na manutenção de um salário digno, e repercussões da evolução tecnológica no sistema de segurança social e no direito do trabalho” (JO C 303, de 19.08.2016).

(b) l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun”¹⁰⁶;

No mesmo sentido, para o Comité Económico e Social Europeu uma qualquer transição justa para um mundo de trabalho digitalizado deveria respeitar “os valores europeus do pleno emprego, o progresso social, um *elevado nível de protecção* e a redução da pobreza e das desigualdades”¹⁰⁷.

Para o que propõe o reforço das competências individuais e o favorecimento do acesso às prestações dos sistemas de segurança social fazendo apelo quer à Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, quer às prioridades proclamadas pelas instâncias europeias no âmbito do Pilar dos Direitos Sociais e nas convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Na verdade, as mutações dos postos de trabalho decorrentes da automatização, da digitalização e da inteligência artificial¹⁰⁸ exigem não apenas “competências criativas e cognitivas elevadas (em

¹⁰⁶ Ponto III da Declaração de Filadélfia.

¹⁰⁷ Entra aqui o conceito de *ergonomia cognitiva* como “novo domínio de investigação que visa a adopção de medidas em prol de uma utilização de tecnologias inteligentes centrada no ser humano” - parecer do CESE sobre “Os conceitos da UE para a gestão da transição num mundo do trabalho digitalizado - Contributo importante para um livro branco sobre o futuro do trabalho” (JO C 367, de 19.10.2018).

¹⁰⁸ *Inteligência artificial* (IA) entendida como o “conjunto das tecnologias destinadas a realizar por via informática tarefas cognitivas tradicionalmente realizadas pelo ser humano” ou como “uma disciplina que visa a utilização de tecnologias digitais para criar sistemas capazes de reproduzir, de forma autónoma, as funções cognitivas humanas, nomeadamente a apreensão de dados, uma forma de compreensão e de adaptação (resolução de problemas, raciocínio e aprendizagem automática)”.

termos de literacia¹⁰⁹, numeracia¹¹⁰ e resoluções de problemas complexos) mas também capacidades de gestão, de comunicação e de aprendizagem”, introduzindo novos riscos (*taylorismo digital*) e novas oportunidades no mercado do trabalho, põe em evidência não apenas um novo parâmetro de empregabilidade¹¹¹ mas também a adaptabilidade dos regimes de protecção social (renovação dos modelos sociais?).

b. Em matéria de novas formas de trabalho são três as áreas da protecção social mais expostas aos seus efeitos, os designados pilares do sistema de segurança social: seguro de pensões, seguro de saúde e seguro de desemprego dos quais se conhecem as seguintes propostas de ajustamento¹¹²:

¹⁰⁹ Nos termos das Conclusões do Conselho, de 26 de Novembro de 2012, sobre literacia (JO C 393, de 19.12.2012) engloba competências básicas de leitura e de escrita para compreender, utilizar e avaliar com espírito crítico as diversas formas de informação, incluindo as imagens e textos escritos, impressos e electrónicos, e abrange:

literacia de base - conhecer letras, palavras e estruturas de texto necessárias para ler e escrever a um nível que proporcione autoconfiança e motivação para prosseguir a aprendizagem;

literacia funcional - capacidade de ler e escrever a um nível que permita evoluir e funcionar em sociedade, em casa, na escola e no trabalho;

literacia mediática - capacidade de se mover no mundo das novas tecnologias;

literacia múltipla - capacidade de fazer uso das competências de leitura e de escrita para produzir, compreender, interpretar e avaliar com espírito crítico informações escritas. É uma base para poder participar no mundo digital e para efectuar escolhas com conhecimento de causa em matéria de finanças, saúde, etc.

¹¹⁰ Entendida como competências básicas em matemática e ciências.

¹¹¹ Os postos de trabalho do futuro e os que serão mais reconhecidos e mais bem remunerados são os do domínio das ciências, tecnologias, engenharia e matemática (CTEM) em particular no sector das tecnologias de informação (TI), evidenciando cada vez mais as “superestrelas versus os perdedores”...

¹¹² Parecer do CESE sobre “Sistemas de segurança Social e de protecção social sustentáveis na era digital” (JO C 129, de 11.04.2018).

i) pensões - perda de autonomia financeira destas prestações - porque o financiamento do sistema de pensões por contribuições sociais não é propriamente suficiente tornou-se regra o recurso a outras fontes de financiamento para continuar a garantir a aparência do funcionamento do mecanismo financeiro do princípio da solidariedade intergeracional¹¹³, exige um considerável alargamento da base de incidência contributiva tradicional para além da mera remuneração do trabalho;

ii) saúde - garantir que os sistemas nacionais de saúde - o sistema público de seguros de saúde - abrangam todos os que exercem qualquer actividade profissional remunerada mesmo que não identificada com os modelos tradicionais;

iii) desemprego - instituição de um regime de seguro que funcione a nível da UE, financiado por todas as empresas da UE¹¹⁴ e introdução de normas mínimas europeias nos regimes nacionais de desemprego.

c. A tributação da economia digital

Outra das questões que não vamos aqui desenvolver mas apenas apontar é a da necessidade e viabilidade de contribuições sociais

¹¹³ Sobre esta questão ver obra colectiva coordenada por SILVA, Jorge Pereira e RIBEIRO, Gonçalo de Almeida, *Justiça entre Gerações. Perspectivas interdisciplinares*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017.

Aliás objecto de debate da Conferência sobre o Futuro da Europa no âmbito da União Europeia a que se refere a recentíssima Declaração Comum, de 10 de Março de 2021 (JO C 91, de 18.03.2021).

¹¹⁴ Nada tendo que ver com o instrumento aprovado no âmbito da Covid 19 - Regulamento 2020/672, de 19 de Maio de 2020 - apoio temporário para atenuar os riscos de desemprego numa situação de emergência (SURE).

sobre os dividendos da digitalização (das remunerações do capital - do lucro diferencial obtido com a introdução das novas tecnologias - contribuições sociais sobre a remuneração do capital (dividendos, lucros) para fins de justiça comutativa, pois para realizar a justiça distributiva cabe, entre nós, exclusivamente ao aparelho fiscal fazê-lo.

Ora, a proposta de redistribuição dos benefícios da digitalização ou dos dividendos da digitalização pode trazer de novo a discussão que há uns anos rodeou a questão da instituição da *taxa Tobin*¹¹⁵: para além das desvantagens conhecidas (acréscimo de burocracia, desmotivação para a modernização da economia...), acrescentarão vantagens e fundamentos que justifiquem a instituição de mais uma contribuição social que especificamente corresponda ao peso das eventuais “perdas sociais” que possam acompanhar as novas tecnologias? Alguma engenharia financeira nova se conheça, no caso destinada à compensação social dos arranjos contratuais de adaptação à novas realidades do mercado, cujas consequências financeiras não recaiam a final (efeito de repercussão fiscal) sobre o consumidor (o trabalhador)?

¹¹⁵ Quanto à “lógica” proposta feita em 1972 pelo economista americano (escola do novo keynesianismo) James Tobin (1918-2002) - professor na Universidade de Yale de 1950 a 1988 e Prémio Nobel da Economia (1981), pela sua “análise dos mercados financeiros e suas relações com as decisões de despesas, empregos, produção e preços” - da instituição de uma taxa de 0,1% sobre todas as transacções monetárias para erradicar a pobreza nos países subdesenvolvidos, ver CHESNAIS, François, *Tobin or not Tobin*, Campo da Comunicação, Porto, 2000.

ANEXO I

Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores¹¹⁶

OS CHEFES DE ESTADO OU DE GOVERNO DOS ESTADOS-MEMBROS DA COMUNIDADE EUROPEIA REUNIDOS EM ESTRASBURGO, AOS 9 DE DEZEMBRO DE 1989

Considerando que os Estados-membros reconhecem, nos termos do artigo 117.º do Tratado CEE, a necessidade de promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, de modo a permitir a sua igualização no progresso;

Considerando que, na linha das conclusões dos Conselhos Europeus de Hanôver e de Rodes, o Conselho Europeu de Madrid reconheceu que, no âmbito da construção do mercado único europeu, se deve conferir a mesma importância aos aspectos sociais e aos aspectos económicos e que, por consequência, ambos devem ser desenvolvidos de uma forma equilibrada;

Considerando as resoluções do Parlamento Europeu de 15 de Março de 1989, de 14 de Setembro de 1989 e de 22 de Novembro de 1989 e o parecer do Comité Económico e Social de 22 de Fevereiro de 1989;

¹¹⁶ No âmbito da então CEE.

Reproduz-se por se desconhecer a sua publicação no Jornal Oficial da Comunidade Europeia de então e dada a confusão com outras “cartas sociais” - Carta Social Europeia (de 1961 e revista em 1996) (Tratado internacional no âmbito do Conselho da Europa) e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia de 2000.

Considerando que a concretização do mercado interno constitui o meio mais eficaz para criar empregos e assegurar o máximo bem-estar na Comunidade; que o desenvolvimento e a criação de empregos devem constituir a primeira das prioridades na concretização do mercado interno; que compete à Comunidade enfrentar os desafios do futuro no plano da competitividade económica, tendo em conta nomeadamente os desequilíbrios regionais;

Considerando que o consenso social contribui para o reforço da competitividade das empresas, de toda a economia, e para a criação de empregos; que, nesta perspectiva, ele constitui uma condição essencial para assegurar um desenvolvimento económico continuado;

Considerando que a realização do mercado interno deve favorecer a aproximação no progresso das condições de vida e de trabalho, assim como a coesão económica e social da Comunidade Europeia, evitando as distorções da concorrência;

Considerando que a realização do mercado interno deve levar a melhorias no domínio social para os trabalhadores da Comunidade Europeia, designadamente no que se refere à livre circulação, às condições de vida e de trabalho, à saúde e à segurança no local de trabalho, à protecção social, à educação e à formação;

Considerando que, para assegurar a igualdade de tratamento, é necessário lutar contra todas as formas de discriminação, designadamente as baseadas no sexo, na cor, na raça, nas opiniões e nos credos e que, num espírito de solidariedade, importa lutar contra a exclusão social;

Considerando que compete aos Estados-membros garantir que os trabalhadores de países terceiros e os membros das suas famílias, a residir legalmente num Estado-membro da Comunidade Europeia, possam beneficiar de um tratamento de natureza comparável àquele de que beneficiam os trabalhadores do Estado-membro em questão no que se refere às condições de vida e de trabalho;

Considerando a necessidade de buscar inspiração nas convenções da Organização Internacional do Trabalho e na Carta Social Europeia do Conselho da Europa;

Considerando que o Tratado, alterado pelo Acto Único Europeu, contém normas que estabelecem a competência da Comunidade, no que se refere nomeadamente à livre circulação dos trabalhadores (artigos 7.º, 48.º a 51.º), à liberdade de estabelecimento (artigos 52.º a 58.º), ao domínio social, nas condições previstas nos artigos 117.º a 122.º – nomeadamente no que se refere à melhoria da segurança e da saúde no meio de trabalho (artigo 118.º-A), ao desenvolvimento do diálogo entre parceiros sociais ao nível europeu (artigo 8.º-B), à igualdade das remunerações entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos na realização do mesmo trabalho (artigo 119.º) –, aos princípios gerais de aplicação de uma política comum de formação profissional (artigo 128.º), à coesão económica e social (artigos 130.º-A a 130.º-E) e, mais genericamente, à aproximação das legislações (artigos 100.º, 100.º-A e 235.º); que a aplicação da carta não poderá acarretar o alargamento das competências da Comunidade tal como se encontram definidas no Tratado;

Considerando que a presente carta tem por objectivo, por um lado, consagrar os progressos já realizados no domínio social pela acção dos Estados-membros, dos parceiros sociais e da Comunidade;

Considerando que, por outro lado, a carta pretende afirmar de forma solene que a realização do Acto Único deve ter totalmente em conta a dimensão social da Comunidade e que, neste contexto, é necessário garantir, aos níveis adequados, o desenvolvimento dos direitos sociais dos trabalhadores da Comunidade Europeia, especialmente dos trabalhadores assalariados e dos trabalhadores independentes;

Considerando que, nos termos das conclusões do Conselho Europeu de Madrid, há que definir claramente o papel respectivo das normas comunitárias, das legislações nacionais e das relações convencionais;

Considerando que, em virtude do princípio da subsidiariedade, as iniciativas a tomar relativamente à aplicação destes direitos sociais são da responsabilidade dos Estados-membros e das entidades que os constituem e, no âmbito das suas competências, da responsabilidade da Comunidade Europeia; que essa aplicação pode revestir a forma de leis, convenções colectivas ou práticas já existentes aos vários níveis adequados e requer em inúmeros domínios o envolvimento activo dos parceiros sociais;

Considerando que a proclamação solene dos direitos sociais fundamentais a nível da Comunidade Europeia não pode justificar, aquando da sua aplicação, uma regressão relativamente à situação actualmente existente em cada um dos Estados-membros,

ADOPTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO, QUE CONSTITUI
A «CARTA COMUNITÁRIA DOS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS
DOS TRABALHADORES»:

Título I - Direitos sociais fundamentais dos trabalhadores

Livre circulação

1. Todos os trabalhadores da Comunidade Europeia têm direito à livre circulação em todo o território da Comunidade, sem prejuízo das limitações justificadas por razões de ordem pública, segurança pública e saúde pública.

2. O direito à livre circulação permite a todo e qualquer trabalhador o exercício de toda e qualquer actividade profissional na Comunidade segundo o princípio da igualdade de tratamento, no que se refere ao acesso ao trabalho, às condições de trabalho e à protecção social no país de acolhimento.

3. O direito à livre circulação implica igualmente:

- a harmonização das condições de residência em todos os Estados-membros, nomeadamente para fins de reagrupamento familiar;
- a supressão dos obstáculos resultantes do não reconhecimento de diplomas ou de qualificações profissionais equivalentes;
- a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores fronteiriços.

Emprego e remuneração

4. Todas as pessoas têm direito à liberdade de escolha e de exercício de uma profissão, nos termos das disposições que regem esta última.

5. Todos os empregos devem ser remunerados de forma justa.

Para o efeito, e de acordo com as regras próprias de cada país, é necessário que:

– seja garantida aos trabalhadores uma remuneração equitativa, ou seja, uma remuneração que lhes permita um nível de vida decente;

– os trabalhadores sujeitos a um regime de trabalho diferente do contrato a tempo inteiro e de duração indeterminada beneficiem de um salário de referência justo;

– os salários não possam ser objecto de retenção, penhora ou cessão a não ser em conformidade com as disposições nacionais; tais disposições deverão prever medidas que garantam ao trabalhador a manutenção dos meios necessários para assegurar o seu sustento e o da sua família.

6. Todas as pessoas devem poder beneficiar gratuitamente dos serviços públicos de colocação.

Melhoria das condições de vida e de trabalho

7. A concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia. Este processo efectuar-se-á pela aproximação no progresso dessas condições, nomeadamente no que se refere à duração e organização do tempo de trabalho e às formas de trabalho para além do trabalho de duração indeterminada tais como o trabalho de duração determinada, o trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário, o trabalho sazonal.

Esta melhoria deve implicar, nos casos em que tal for necessário, o desenvolvimento de certos aspectos da regulamentação do trabalho, designadamente os relacionados com os processos de despedimento colectivo ou as falências.

8. Todos os trabalhadores da Comunidade Europeia têm direito ao repouso semanal e a férias anuais pagas, cuja duração deve ser aproximada no progresso, de acordo com as práticas nacionais.

9. As condições de trabalho de todos os assalariados da Comunidade Europeia devem estar definidas na legislação, numa convenção colectiva, ou num contrato de trabalho, de acordo com as regras próprias de cada país.

Protecção social

De acordo com as regras próprias de cada país:

10. Todos os trabalhadores da Comunidade Europeia têm direito a uma protecção social adequada e devem beneficiar, qualquer que seja o seu estatuto e a dimensão da empresa em que trabalham, de prestações de segurança social de nível suficiente.

As pessoas excluídas do mercado de trabalho, quer porque a ele não tenham podido ter acesso quer porque nele não se tenham podido reinserir, e que não disponham de meios de subsistência devem poder beneficiar de prestações e de recursos suficientes, adaptados à sua situação pessoal.

Liberdade de associação e negociação colectiva

11. Os empregadores e os trabalhadores da Comunidade Europeia têm o direito de se associar livremente com vista a constituir organizações profissionais ou sindicais da sua escolha para a defesa dos seus interesses económicos e sociais.

Todos os empregadores e todos os trabalhadores têm a liberdade de aderir ou não aderir a essas organizações, sem que tal lhes acarrete qualquer prejuízo pessoal ou profissional.

12. Os empregadores ou as organizações de empregadores, por um lado, e as organizações de trabalhadores, por outro, têm o direito

de negociar e de celebrar convenções colectivas, nas condições previstas nas legislações e nas práticas nacionais.

O diálogo entre parceiros sociais a nível europeu, que deve ser desenvolvido, pode conduzir, se estes o considerarem desejável, a relações convencionais, nomeadamente no plano interprofissional e sectorial.

13. O direito de recorrer a acções colectivas em caso de conflito de interesses inclui o direito de greve, sob reserva das obrigações decorrentes das regulamentações nacionais e das convenções colectivas.

A fim de facilitar a resolução dos conflitos de trabalho, deve-se favorecer, de acordo com as práticas nacionais, a instituição e a utilização, aos níveis adequados, de processos de conciliação, mediação e arbitragem.

14. A ordem jurídica interna dos Estados-membros determinará em que condições e em que medida os direitos previstos nos artigos 11.º a 13.º são aplicáveis às forças armadas, à polícia e à função pública.

Formação profissional

15. Todos os trabalhadores da Comunidade Europeia devem poder ter acesso à formação profissional e beneficiar dela ao longo da sua vida activa. Nas condições de acesso a essa formação não é admissível qualquer discriminação baseada na nacionalidade.

As autoridades públicas competentes, as empresas ou os parceiros sociais devem, cada um na esfera das suas competências, instituir dispositivos de formação contínua e permanente que permitam a qualquer pessoa reciclar-se, designadamente beneficiando de licenças para formação, aperfeiçoar-se e adquirir novos conhecimentos, tendo em conta nomeadamente a evolução técnica.

Igualdade de tratamento entre homens e mulheres

16. Deve ser garantida a igualdade de tratamento entre homens e mulheres. A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres deve ser desenvolvida.

Para este efeito, devem intensificar-se, onde necessário, as acções destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente no acesso ao emprego, remuneração, protecção social, educação, formação profissional e evolução de carreiras.

Há igualmente que desenvolver medidas que permitam aos homens e às mulheres conciliar as suas obrigações profissionais e familiares. Informação, consulta e participação dos trabalhadores

17. A informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-membros.

Tal é válido nomeadamente nas empresas ou grupos com estabelecimentos ou empresas situados em vários Estados-membros da Comunidade Europeia.

18. A informação, a consulta e a participação referidas devem ser accionadas em tempo útil, nomeadamente nos seguintes casos:

- aquando da introdução nas empresas de mudanças tecnológicas que tenham consequências importantes para os trabalhadores no que se refere às condições de trabalho e à organização do mesmo;

por ocasião de reestruturações ou de fusões de empresas que afectem o emprego dos trabalhadores; por ocasião de processos de despedimento colectivo; quando os trabalhadores, especialmente transfronteiriços, forem afectados por políticas de emprego aplicadas pela empresa em que estiverem empregados.

Protecção da saúde e da segurança no meio laboral

19. Todos os trabalhadores devem beneficiar de condições satisfatórias de protecção da saúde e da segurança no meio onde trabalham.

Devem ser tomadas medidas adequadas para prosseguir a harmonização no progresso das condições existentes neste domínio.

Estas medidas terão nomeadamente em conta a necessidade de formação, informação, consulta e participação equilibrada dos trabalhadores no que se refere aos riscos corridos e às medidas tomadas para suprimir ou reduzir tais riscos.

As disposições relativas à instauração do mercado interno devem contribuir para esta protecção.

Protecção das crianças e dos adolescentes

20. Sem prejuízo de regras mais favoráveis aos jovens, nomeadamente das que assegurem, pela formação, a sua inserção profissional, e salvo derrogações limitadas a certos trabalhos leves, a idade mínima de admissão ao trabalho não deve ser inferior à idade em que cessa a escolaridade obrigatória, e nunca inferior a 15 anos.

21. Todos os jovens que estejam empregados devem receber uma remuneração equitativa, em conformidade com as práticas nacionais.

22. Devem ser tomadas as medidas necessárias à adaptação das regras de direito de trabalho aplicáveis aos jovens trabalhadores, a fim de que as mesmas dêem resposta às exigências do desenvolvimento e às necessidades de formação profissional e ao acesso ao trabalho desses jovens.

Nomeadamente, a duração do trabalho dos trabalhadores com menos de dezoito anos deve ser limitada - - sem que essa limitação possa ser contornada pelo recurso a horas extraordinárias - e o trabalho nocturno deve ser proibido, exceptuando-se o caso de certos empregos determinados pelas legislações ou pelas regulamentações nacionais.

23. Os jovens devem poder beneficiar, no termo da escolaridade obrigatória, de uma formação profissional inicial com duração que lhes permita adaptarem-se às exigências da sua futura vida profissional; no caso dos jovens trabalhadores, essa formação deve efectuar-se durante o horário de trabalho.

Pessoas idosas

De acordo com as regras próprias de cada país:

24. Atingida a reforma, todos os trabalhadores da Comunidade Europeia devem poder beneficiar de recursos que lhes assegurem um nível de vida decente.

25. Todas as pessoas que tenham atingido a idade da reforma mas que não tenham direito à pensão e que não disponham de outros meios de subsistência, devem poder beneficiar de recursos suficientes e de uma assistência social e médica adaptada às suas necessidades específicas.

Pessoas deficientes

26. Todas as pessoas deficientes, quaisquer que sejam a origem e a natureza da sua deficiência, devem poder beneficiar de medidas adicionais concretas tendentes a favorecer a sua integração profissional e social.

Estas medidas de melhoria devem nomeadamente aplicar-se à formação profissional, à ergonomia, à acessibilidade, à mobilidade, aos meios de transporte e à habitação, em função das capacidades dos interessados.

Título II - Aplicação da carta

27. A garantia dos direitos sociais fundamentais da presente carta bem como a aplicação das medidas sociais indispensáveis ao bom funcionamento do mercado interno no âmbito de uma estratégia de coesão económica e social são mais particularmente da responsabilidade dos Estados-membros, em conformidade com as práticas nacionais, designadamente por meio da legislação e das convenções colectivas.

28. O Conselho Europeu convida a Comissão a tomar, o mais rapidamente possível, as iniciativas que fazem parte das suas competências previstas no Tratado, com vista à adopção de instrumentos jurídicos para a efectiva aplicação dos direitos que são da competência da Comunidade, por forma a acompanhar a realização do mercado interno.

29. A Comissão elaborará anualmente, no decurso do último trimestre de cada ano, um relatório sobre a aplicação da carta pelos Estados-membros e pela Comunidade Europeia.

30. O relatório da Comissão será enviado ao Conselho Europeu,
ao Parlamento Europeu e ao Comité Económico e Social.

ANEXO II

Employment Relationship Recommendation, 2006 (Nº. 198)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006, and

Considering that there is protection offered by national laws and regulations and collective agreements which are linked to the existence of an employment relationship between an employer and an employee, and

Considering that laws and regulations, and their interpretation, should be compatible with the objectives of decent work, and

Considering that employment or labour law seeks, among other things, to address what can be an unequal bargaining position between parties to an employment relationship, and

Considering that the protection of workers is at the heart of the mandate of the International Labour Organization, and in accordance with principles set out in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, and the Decent Work Agenda, and

Considering the difficulties of establishing whether or not an employment relationship exists in situations where the respective

rights and obligations of the parties concerned are not clear, where there has been an attempt to disguise the employment relationship, or where inadequacies or limitations exist in the legal framework, or in its interpretation or application, and

Noting that situations exist where contractual arrangements can have the effect of depriving workers of the protection they are due, and

Recognizing that there is a role for international guidance to Members in achieving this protection through national law and practice, and that such guidance should remain relevant over time, and

Further recognizing that such protection should be accessible to all, particularly vulnerable workers, and should be based on law that is efficient, effective and comprehensive, with expeditious outcomes, and that encourages voluntary compliance, and

Recognizing that national policy should be the result of consultation with the social partners and should provide guidance to the parties concerned in the workplace, and

Recognizing that national policy should promote economic growth, job creation and decent work, and

Considering that the globalized economy has increased the mobility of workers who are in need of protection, at least against circumvention of national protection by choice of law, and

Noting that, in the framework of transnational provision of services, it is important to establish who is considered a worker in an employment relationship, what rights the worker has, and who the employer is, and

Considering that the difficulties in establishing the existence of an employment relationship may create serious problems for those workers concerned, their communities, and society at large, and

Considering that the uncertainty as to the existence of an employment relationship needs to be addressed to guarantee fair competition and effective protection of workers in an employment relationship in a manner appropriate to national law or practice, and

Noting all relevant international labour standards, especially those addressing the particular situation of women, as well as those addressing the scope of the employment relationship, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the employment relationship, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Recommendation, which may be cited as the Employment Relationship Recommendation, 2006.

I. NATIONAL POLICY OF PROTECTION FOR WORKERS IN AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

1. Members should formulate and apply a national policy for reviewing at appropriate intervals and, if necessary, clarifying and adapting the scope of relevant laws and regulations, in order to guarantee effective protection for workers who perform work in the context of an employment relationship.

2. The nature and extent of protection given to workers in an employment relationship should be defined by national law or practice, or both, taking into account relevant international labour standards. Such law or practice, including those elements pertaining to scope, coverage and responsibility for implementation, should be clear and adequate to ensure effective protection for workers in an employment relationship.

3. National policy should be formulated and implemented in accordance with national law and practice in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

4. National policy should at least include measures to:

(a) provide guidance for the parties concerned, in particular employers and workers, on effectively establishing the existence of an employment relationship and on the distinction between employed and self-employed workers;

(b) combat disguised employment relationships in the context of, for example, other relationships that may include the use of other forms of contractual arrangements that hide the true legal status, noting that a disguised employment relationship occurs when the employer treats an individual as other than an employee in a manner that hides his or her true legal status as an employee, and that situations can arise where contractual arrangements have the effect of depriving workers of the protection they are due;

(c) ensure standards applicable to all forms of contractual arrangements, including those involving multiple parties, so that employed workers have the protection they are due;

(d) ensure that standards applicable to all forms of contractual arrangements establish who is responsible for the protection contained therein;

(e) provide effective access of those concerned, in particular employers and workers, to appropriate, speedy, inexpensive, fair and efficient procedures and mechanisms for settling disputes regarding the existence and terms of an employment relationship;

(f) ensure compliance with, and effective application of, laws and regulations concerning the employment relationship; and

(g) provide for appropriate and adequate training in relevant international labour standards, comparative and case law for the judiciary, arbitrators, mediators, labour inspectors, and other persons responsible for dealing with the resolution of disputes and enforcement of national employment laws and standards.

5. Members should take particular account in national policy to ensure effective protection to workers especially affected by the uncertainty as to the existence of an employment relationship, including women workers, as well as the most vulnerable workers, young workers, older workers, workers in the informal economy, migrant workers and workers with disabilities.

6. Members should:

(a) take special account in national policy to address the gender dimension in that women workers predominate in certain occupations and sectors where there is a high proportion of disguised employment relationships, or where there is a lack of clarity of an employment relationship; and

(b) have clear policies on gender equality and better enforcement of the relevant laws and agreements at national level so that the gender dimension can be effectively addressed.

7. In the context of the transnational movement of workers:

(a) in framing national policy, a Member should, after consulting the most representative organizations of employers and workers, consider adopting appropriate measures within its jurisdiction, and where appropriate in collaboration with other Members, so as to provide effective protection to and prevent abuses of migrant workers in its territory who may be affected by uncertainty as to the existence of an employment relationship;

(b) where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned may consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices which have as their purpose the evasion of the existing arrangements for the protection of workers in the context of an employment relationship.

8. National policy for protection of workers in an employment relationship should not interfere with true civil and commercial

relationships, while at the same time ensuring that individuals in an employment relationship have the protection they are due.

II. DETERMINATION OF THE EXISTENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

9. For the purposes of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of such a relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterized in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties.

10. Members should promote clear methods for guiding workers and employers as to the determination of the existence of an employment relationship.

11. For the purpose of facilitating the determination of the existence of an employment relationship, Members should, within the framework of the national policy referred to in this Recommendation, consider the possibility of the following:

(a) allowing a broad range of means for determining the existence of an employment relationship;

(b) providing for a legal presumption that an employment relationship exists where one or more relevant indicators is present;
and

(c) determining, following prior consultations with the most representative organizations of employers and workers, that workers with certain characteristics, in general or in a particular sector, must be deemed to be either employed or self-employed.

12. For the purposes of the national policy referred to in this Recommendation, Members may consider clearly defining the conditions applied for determining the existence of an employment relationship, for example, subordination or dependence.

13. Members should consider the possibility of defining in their laws and regulations, or by other means, specific indicators of the existence of an employment relationship. Those indicators might include:

(a) the fact that the work: is carried out according to the instructions and under the control of another party; involves the integration of the worker in the organization of the enterprise; is performed solely or mainly for the benefit of another person; must be carried out personally by the worker; is carried out within specific working hours or at a workplace specified or agreed by the party requesting the work; is of a particular duration and has a certain continuity; requires the worker's availability; or involves the provision of tools, materials and machinery by the party requesting the work;

(b) periodic payment of remuneration to the worker; the fact that such remuneration constitutes the worker's sole or principal source of income; provision of payment in kind, such as food, lodging

or transport; recognition of entitlements such as weekly rest and annual holidays; payment by the party requesting the work for travel undertaken by the worker in order to carry out the work; or absence of financial risk for the worker.

14. The settlement of disputes concerning the existence and terms of an employment relationship should be a matter for industrial or other tribunals or arbitration authorities to which workers and employers have effective access in accordance with national law and practice.

15. The competent authority should adopt measures with a view to ensuring respect for and implementation of laws and regulations concerning the employment relationship with regard to the various aspects considered in this Recommendation, for example, through labour inspection services and their collaboration with the social security administration and the tax authorities.

16. In regard to the employment relationship, national labour administrations and their associated services should regularly monitor their enforcement programmes and processes. Special attention should be paid to occupations and sectors with a high proportion of women workers.

17. Members should develop, as part of the national policy referred to in this Recommendation, effective measures aimed at removing incentives to disguise an employment relationship.

18. As part of the national policy, Members should promote the role of collective bargaining and social dialogue as a means, among others, of finding solutions to questions related to the scope of the employment relationship at the national level.

III. MONITORING AND IMPLEMENTATION

19. Members should establish an appropriate mechanism, or make use of an existing one, for monitoring developments in the labour market and the organization of work, and for formulating advice on the adoption and implementation of measures concerning the employment relationship within the framework of the national policy.

20. The most representative organizations of employers and workers should be represented, on an equal footing, in the mechanism for monitoring developments in the labour market and the organization of work. In addition, these organizations should be consulted under the mechanism as often as necessary and, wherever possible and useful, on the basis of expert reports or technical studies.

21. Members should, to the extent possible, collect information and statistical data and undertake research on changes in the patterns and structure of work at the national and sectoral levels,

taking into account the distribution of men and women and other relevant factors.

22. Members should establish specific national mechanisms in order to ensure that employment relationships can be effectively identified within the framework of the transnational provision of services. Consideration should be given to developing systematic contact and exchange of information on the subject with other States.

IV. FINAL PARAGRAPH

23. This Recommendation does not revise the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (Nº. 188), nor can it revise the Private Employment Agencies Convention, 1997 (Nº. 181).

ANEXO III

Princípios para os sistemas de prestações sociais¹¹⁷

“4.1. Princípio da protecção mínima: Assegurar prestações sociais de base em regime subsidiário, nomeadamente, para a garantia da subsistência/rendimento mínimo das pessoas que não auferem rendimentos suficientes através, por exemplo, do emprego, da pensão de reforma ou de outras prestações sociais. Isto requer o desenvolvimento de indicadores comuns para as prestações sociais de base. O apoio financeiro para a garantia da subsistência deve cobrir, pelo menos, os custos reais de alimentação, alojamento, vestuário, água, energia e cuidados de saúde primários.

4.2. Princípio da necessidade: Desenvolver e disponibilizar serviços sociais e de saúde modernos e profissionais para as diversas situações problemáticas: por exemplo, para as famílias, pessoas com deficiência, doentes, desempregados, famílias monoparentais, crianças, pessoas que prestam cuidados a familiares, refugiados, jovens com défice de desenvolvimento, pais com problemas na educação dos filhos, prestação de cuidados no domicílio e outros serviços domésticos, assistência em caso de sobre-endividamento, de comportamentos de dependência, de falta de habitação e de problemas psicossociais. Alguns dos serviços sociais eficazes são o aconselhamento, acompanhamento, orientação, seguimento,

¹¹⁷ Ponto 4 do Parecer de iniciativa do Comité Económico e Social sobre “Princípios para sistemas de prestações sociais eficazes e fiáveis”, de 17 de Setembro de 2015 (JO C 13, de 15.01.2016, p. 44).

Foram retiradas as notas de pé de página e alguns sublinhados a bold.

prestação de cuidados pessoais, capacitação e educação, tratamento curativo e terapia. Visto existirem múltiplas razões para o desemprego e ser necessário evitar espirais descendentes que culminem em pobreza, há que adoptar medidas activas e com garantia jurídica para apoiar uma reinserção rápida no mercado de trabalho, bem como garantir um subsídio digno a todas as pessoas à procura de emprego até que se concretize essa inserção, nomeadamente os jovens trabalhadores à espera de encontrar o seu primeiro emprego ou as mulheres que pretendem retomar o trabalho após uma longa interrupção na carreira.

4.3. Princípio da adequação: Definir claramente as finalidades das prestações sociais no domínio da política social, por exemplo, igualdade de oportunidades e equidade intergeracional, inclusão activa, equilíbrio das desvantagens, conciliação da vida profissional e familiar, segurança contra os riscos inerentes à vida, prevenção, intervenção em situações de crise, participação no mercado de trabalho e na sociedade, provisões para a velhice, capacitação das pessoas, etc. Aliado a isto, cabe determinar de forma adequada no âmbito da legislação social os tipos de prestações: por exemplo, prestação pecuniária e/ou serviço, tratamento ambulatorio ou hospitalar, etc. Pretende-se alcançar um equilíbrio entre o direito à autodeterminação do utente e o objectivo de tornar as prestações sociais eficazes.

4.4. Princípio da acessibilidade: Assegurar a acessibilidade local, temporal, financeira e não discriminatória das prestações sociais e,

em especial, dos serviços sociais. Um financiamento solidário e sustentável, transparência na oferta das prestações e uma garantia jurídica concreta com possibilidades de queixa e recurso são factores que promovem a acessibilidade. Quando exista a obrigação do pagamento de suplementos, deve ser equilibrada do ponto de vista social e não deve produzir efeitos inibidores do acesso. Controlos burocráticos para averiguar a necessidade concreta de assistência podem ser contraproducentes no caso de certas prestações, como a ajuda contra a dependência ou problemas psicossociais. Deve haver uma oferta activa de prestações aos utentes, em particular de serviços de aconselhamento e prevenção.

4.5. Princípio da proporcionalidade: As prestações devem ser adequadas e consideradas necessárias consoante o tipo e o âmbito. As decisões discricionárias e a legislação social devem ter isto em consideração. Os recursos despendidos devem estar numa relação de proporção razoável com o resultado que se espera de uma prestação social. As obrigações legais do cidadão no que toca à utilização de prestações sociais ou a outras condutas, bem como a relação entre direitos e obrigações, devem igualmente respeitar o princípio da proporcionalidade.

4.6. Princípio da solidariedade: O financiamento das prestações sociais deve basear-se essencialmente em sistemas de segurança social solidários e em sistemas fiscais justos e solidários. Um financiamento solidário deve incluir tanto quanto possível todos os grupos da sociedade e classes sociais, o que reforça a fiabilidade, a

aceitação e a sustentabilidade do financiamento. O trabalho não declarado e a evasão fiscal prejudicam os sistemas de protecção social. Perante a evolução da demografia e da economia, parece sensato recorrer a todos os tipos de receitas, incluindo, por exemplo, os rendimentos de capitais. Uma melhor coordenação dos sistemas fiscais e de financiamento na UE pode melhorar a base de financiamento. O investimento privado, donativos, o empenhamento cívico e religioso e a utilização de recursos provenientes de fundações são bons complementos ao financiamento regular, embora não possam assegurar direitos nem infraestruturas.

4.7. Princípio da auto-responsabilização: Os candidatos a emprego e as pessoas com dificuldades de inserção profissional, etc., devem ser apoiados através de serviços sociais e sistemas de incentivos, a fim de conseguirem sustentar-se total ou parcialmente pelos seus próprios meios. Os cidadãos devem poder beneficiar de uma cobertura complementar no âmbito de acordos paritários complementares ao sistema público, negociados e geridos sem fins lucrativos. Um apoio profissional no desenvolvimento de qualificações profissionais e de competências pessoais, tais como capacidade de comunicação, competências sociais e aptidões para o dia-a-dia, é frequentemente condição essencial para obter uma capacidade suficiente de auto-responsabilização e responsabilidade social. No que toca à protecção da saúde individual, os regimes de segurança social poderiam promover um estilo de vida saudável através da oferta de acções de prevenção, de medidas de incentivo e de uma melhor protecção dos consumidores.

4.8. Princípio da participação: Cada prestação deve contribuir, individualmente ou em combinação com outras prestações, para a participação dos cidadãos na sociedade. Esta participação na sociedade abrange também a participação profissional, cultural e política, bem como a participação na prosperidade social.

4.9. Princípio da estrutura: Uma organização adequada da relação jurídica e financeira entre utentes, serviços sociais — públicos ou independentes, consoante o sistema —, organismos públicos de protecção social ou seguros sociais. Quando os serviços sociais independentes são integrados nos sistemas públicos de prestações sociais, por exemplo, através da legislação social e do financiamento, a prestação desses serviços e, em especial, o seu financiamento e a sua acessibilidade devem cumprir os princípios aqui enumerados. Esses serviços sociais devem ser financiados numa base solidária e regulados pela legislação social de maneira a poderem disponibilizar prestações de elevada qualidade a toda a população.

4.10. Princípio da autodeterminação do utente: Os utentes não são objectos, mas sim coprodutores do auxílio prestado e cidadãos com direito às prestações. Devem poder escolher, no âmbito de um orçamento adequado, entre diversas formas de prestações, como, por exemplo, um tratamento ambulatorio ou hospitalar, e outras, como o apoio ao domicílio. O tipo de assistência adequado depende da situação individual, das necessidades concretas de assistência

profissional, a serem avaliadas por especialistas com formação, e da vontade de cada pessoa, bem como das circunstâncias locais. Nos casos em que os serviços sociais independentes são integrados nos sistemas públicos de prestações sociais, nomeadamente, através da legislação social e do financiamento, os utentes devem poder escolher entre diversos serviços.

4.11. Princípio da segurança jurídica: Garantia jurídica das prestações, eventualmente através da legislação social ou de instrumentos jurídicos semelhantes dos Estados-Membros, que gozem de fundamentação democrática. As regulamentações no âmbito da legislação social devem conter os seguintes elementos: direitos legais, cláusulas discricionárias, obrigações de colaboração dos utentes, descrição das condições aplicáveis às prestações, das possibilidades de queixa ou recurso, da supervisão pública dos fornecedores privados de prestações públicas se for o caso, das normas de qualidade e garantias de acesso, da obrigatoriedade de infraestruturas, do modo de financiamento, etc. É necessário garantir o estatuto jurídico e os direitos legais dos utentes, pelo menos, para as prestações sociais e serviços de saúde de base. Em alguns tipos de prestações, as decisões discricionárias podem permitir ter mais em conta as circunstâncias. O bem-estar das pessoas vulneráveis deve ser especialmente protegido por lei. Os serviços sociais independentes carecem de um estatuto jurídico protegido e de um acesso não discriminatório ao fornecimento de prestações, desde que não se trate de monopólios. Em alguns Estados-Membros, a posição da política social é reforçada pela

inclusão de uma obrigação do Estado social nas bases constitucionais, assegurando assim a disponibilização de prestações sociais de base, mesmo em tempo de crise.

4.12. Princípio da defesa do interesse geral: Modelos de empresas e de organizações especialmente orientados para o bem comum e favoráveis à participação, tais como organizações sem fins lucrativos, empresas sociais, serviços públicos, associações, certos tipos de fundações e cooperativas, organizações de utentes e outros intervenientes da sociedade civil devem beneficiar de condições financeiras e jurídicas adequadas. O financiamento de organizações com fins lucrativos activas neste domínio através dos impostos ou das contribuições para a segurança social requer um debate aprofundado no âmbito da política social, controlos adequados e, pelo menos, um enquadramento para a distribuição dos lucros.

4.13. Princípio da transparência: A utilização de recursos públicos pelos serviços sociais e pelas administrações públicas deve ser transparente. As bases jurídicas, as razões subjacentes a decisões relativas às prestações e à adjudicação de contratos, etc., devem estar acessíveis ao público.

4.14. Princípio do funcionamento em rede: A realidade do dia a dia, a alteração dos percursos de vida, novas estruturas familiares, o envelhecimento e as migrações exigem serviços integrados e que funcionem em rede. Há que evitar a segregação, a exclusão e a discriminação.

4.15. Princípio da equidade: Os utentes, os organismos de protecção social e os serviços sociais devem ter direitos e obrigações regulados e aplicáveis por lei. As disposições previstas para a imposição de sanções ou pagamento de indemnizações em caso de incumprimento das regras devem ser aplicáveis não só aos utentes mas também aos organismos públicos de protecção social.

4.16. Princípio da qualidade: Os serviços sociais devem estar associados a medidas de garantia da qualidade. A avaliação das necessidades, o planeamento e a execução de medidas devem basear-se em conhecimentos no domínio das ciências sociais e em informação técnica especializada. A prestação de serviços personalizados deve ser reforçada através de acções de formação, profissionalização e remunerações e condições de trabalho adequadas no quadro da autonomia de negociação colectiva. O enquadramento de qualidade para os serviços de interesse geral na Europa pode servir de modelo para as recomendações da UE relativas aos serviços sociais. Sempre que for útil, a título de complemento, cabe promover o recrutamento e a instrução de voluntários.

4.17. Princípio da coordenação: Deve ser melhorado o processamento de casos transfronteiras no que se refere às prestações da segurança social e da protecção social. Neste contexto, há que ter em conta a capacidade das entidades pagadoras e dos contribuintes do sistema fiscal e do sistema de segurança social, bem como respeitar o princípio da solidariedade social e da

proporcionalidade. Deve evitar-se um encargo unilateral sobre sistemas nacionais que sejam particularmente eficientes.”

Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia¹¹⁸

- Acórdão Defrenne, de 15/06/1978 (C-149/77) - referência à Convenção 111 da OIT

- Acórdão Duphar, de 07/02/1984 (C-238/82) - em matéria de segurança social, os Estados-membros mantêm-se competentes para organizar os seus sistemas de segurança social

- Acórdão Blaizot, de 02/02/1988 (C-24/86) - referência expressa ao artigo 10.º da Carta Social Europeia

- Acórdão Sante Pasquini, de 19/06/2003 (C-34/02) - a União limita-se a editar as regras que permitem determinar o Estado competente em caso de conflito de legislação aplicável

- Acórdão G Schultz-Hoff et Singer, de 20/01/2009 (C-350/06 e C-520/06) - referência ao artigo 5.º da Convenção n.º 132 da OIT

- Acórdão HK Danmark, de 11/04/2013 (C-335/11 e C-337/11) - aplicação às pessoas com deficiência das regras de não discriminação da Convenção das Nações Unidas relativa aos Direitos das Pessoas com Deficiência

- Acórdão AFMB Ltd, de 16.07.2020 (C-610/18) - irrelevância do empregador formal face ao empregador de facto

¹¹⁸ A pesquisa dos textos dos acórdãos deve ser feita pelo número do processo no site da jurisprudência da União Europeia em <http://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=pt>

Bibliografia

ANDRADE, José Carlos Vieira de, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, Almedina, Coimbra, 2009, 4ª edição

BEC, Colette, *La Sécurité Sociale pour une Société Solidaire*, Vie Sociale, n.º 10, 2015

BOUËDEC, Natalie Le, *Le concept de «droit social»: Gustav Radbruch et le renouvellement de la pensée du droit sous Weimar* em <https://journals.openedition.org/asterion/497>

BOURQUE, R., *Contribution des codes de conduite et des accords cadres internationaux à la responsabilité sociale des entreprises*, La Revue de l'Ires, n.º 57, 2008

CANOTILHO, J J Gomes e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa* anotada, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, 4ª edição revista, Volume I

CANOTILHO, José Joaquim Gomes, *Estudos sobre Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004

CANOTILHO, José Joaquim Gomes, *Direito constitucional*, Almedina, Coimbra, 5ª edição, 1991

CHESNAIS, François, *Tobin or not Tobin*, Campo da Comunicação, Porto, 2000

COSTA, I. et alii, *Les accords-cadres européens et internationaux: nouveaux outils pour des relations professionnelles transnationales*, La Revue de l'Ires, n.º 66, 2010

CRANSTON, Maurice, *Are There Any Human Rights?*, Daedalus, 1983

DELAUTRE, Guillaume et alii, *Le Travail décent dans une économie mondialisée: Quelques leçons des initiatives publiques et privées*, OIT, 2021

DELPÉRÉE, A, *Y a-t-il une politique sociale européenne*, *Révue Belge de Sécurité Sociale*, n° 11, 12, 1967

GREBER, Pierre-Yves, *Les fondements juridiques des prestations de sécurité sociale en droit international, européen et national: utilité, solidité, limites*, *Cahiers genevois et romands de sécurité sociale*, 2004, n.º 32

HESPANHA, António Manuel, *O Caleidoscópio do Direito. O Direito e a Justiça nos Dias e no Mundo de Hoje*, Almedina, Coimbra, 2ª edição, 2009

JACCARD, Pierre, *História Social do Trabalho das Origens até aos Nossos Dias*, Livros Horizonte, Lisboa, 1959

LAROQUE, Pierre, *La Charte Sociale Européenne*, *Droit Social*, n.º 3, Março de 1979

LEAL, António da Silva, *O Direito à Segurança Social*, AAVV, *Estudos sobre a Constituição*, volume I, coordenação de Jorge Miranda, Petrony, Lisboa, 1979

LEIBFRIED, S., *La Communauté Européenne et les Possibilités d'Instaurer un État-Providence*, *Révue Belge de Sécurité Sociale*, n.º 4, 1993

LYON CAEN, Gérard et Antoine, *Droit social international et européen*, Dalloz, Paris, 1993, 8ª edição

MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, *Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 1988

MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, Tomo I

NOVAIS, Jorge Reis, *Direitos Sociais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010

OLIVEIRA, Andreia Sofia Pinto, *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, Petrony, Lisboa, 2018

ONORA, O'Neill, *Faces of Hunger, An Essay on Poverty, Justice and Development*, Londres Allen & Unwin, 1986

PÉRRIN, Guy, *Origines du Droit International de la Sécurité Sociale*, *Révue Française des Affaires Sociales*, Paris, n.º 35, 1981

RADBRUCH, Gustav, *Filosofia do Direito*, Arménio Amado Editor Sucessor, Coimbra, 4ª edição, 1961

ROBIN-OLIVIER, S., *Les normes sociales internationales et européennes et le développement du droit par les juges en Europe*, *Droit social*, 2016

RONZOLANI, Vincenzo, *A Segurança Social para os Trabalhadores Independentes*, Relatório da Associação Internacional da Segurança Social, Setembro / Outubro de 1964, pp. 21 e ss.

SAUVÉ, Jean-Marc, em <https://www.conseil-etat.fr/actualites/discours-et-interventions/le-droit-social-et-la-norme-internationale>

SEN, Amartya, *A Ideia de Justiça*, Almedina, Coimbra, 2012

SILVA, Jorge Pereira e RIBEIRO, Gonçalo de Almeida, *Justiça entre Gerações. Perspectivas interdisciplinares*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017

SUPIOT, Alain, et alii, *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora, Coimbra, 2003
(Relatório do Grupo Supiot)

SUPIOT, Alain, *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXIe siècle*, *Révue International du Travail*, n.1, Março, 2021

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa