O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO EUROPEU – ABORDAGEM PRELIMINAR**

WOLFGANG DÄUBLER*

I. INTRODUÇÃO

Na preparação deste curto relatório, deparei-me com pelo menos três dificuldades.

A primeira foi de natureza linguística. Preferiria comunicar em francês, mas os organizadores informaram-me de que todos entenderiam inglês e o mesmo não se poderia dizer do francês. Porém, será que em Portugal se vai perceber inglês da Alemanha quando neste país se fala inglês à sua própria maneira? Tentarei falar lentamente para facilitar a compreensão.

O segundo problema prendeu-se com o referendo de domingo último em França. A vitória do "Sim" ter-me-ia obrigado a entrar no enquadramento jurídico criado pela Constituição. O "Não" dá-nos mais liberdade na definição de objectivos e desenvolvimentos. Para os que constroem a Europa de acordo com a sua visão e o seu desejo, à primeira grande derrota seguiu-se uma segunda derrota na Holanda, gerando aqui uma nova situação: a Comunidade tem de batalhar pelo apoio dos povos; a sua legitimação está enfraquecida. Poderá tratar-se de uma boa oportunidade para a política social, podendo tornar a Europa mais atractiva para a maioria trabalhadora da população em todos os Estados-membros.

A terceira dificuldade foi científica. A Alemanha produz anualmente entre 100 e 200 livros sobre o direito do trabalho, mas não se consegue encontrar nenhum trabalho de investigação sobre o futuro do direito do trabalho europeu. Parece ser mais importante discutir pormenores sobre a co-determinação no âmbito da alimentação e bebidas nas cantinas do que discutir mega-tendências. Até o futuro do direito do trabalho nacional é um tópico raramente discutido.

Este facto poderá ser explicado pela falta de métodos de análise da situação actual relativamente a progressos futuros: não existe futurologia jurídica.

---

* Texto proferido no Seminário «Código do Trabalho» nos dias 3 e 4 de Junho 2005, na Reitoria da Universidade Nova de Lisboa.

** Professor Doutor da Universidade de Bremen.

Além disso, os juristas são, por norma, indivíduos cautelosos que ficam ansiosos, senão mesmo horrorizados, com a ideia de poderem ser refutados pelos factos. Não seria melhor manter a boa reputação científica e evitar terrenos pantanosos? Existem alguns exemplos, embora poucos, de pessoas muito corajosas que tentaram prever o que ocorreria no espaço de 10 ou 20 anos, mas seria indelicado perguntar-lhes se as suas previsões foram certas ou erradas. Tanto quanto sei, a situação noutros países é idêntica.

Coloquemos de lado todos estes obstáculos e tentemos dar algumas sugestões, que naturalmente não passam de uma tentativa de aproximação da realidade e não de uma verdade absoluta. Numa primeira parte, gostaria de descrever as principais características do direito do trabalho europeu. A segunda parte será dedicada aos desafios neoliberais que emergiram nos últimos anos e que continuarão após os referendos francês e holandês. A terceira parte aborda alguns assuntos que poderão tornar-se um eventual tópico para o futuro do direito do trabalho europeu.

II. CARACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO DA CE

O direito do trabalho da CE e o direito do trabalho nacional estão intimamente ligados, o que não se deve apenas ao facto de, para além do que respeita à liberdade de movimento dos trabalhadores, só se encontrarem directivas, e não regulamentos. A razão mais importante tem que ver com o facto de o direito europeu tratar normalmente de um aspecto específico de um caso ou conflito de interesses, mas nunca integrar uma regra substantiva abrangente. Dificilmente conseguimos encontrar um caso passível de se resolver por recurso exclusivo ao direito da CE. As regras do quadro de pessoal da CE são a única excepção à regra, recorrendo exclusivamente aos princípios gerais do direito dos Estados-membros e às convenções da ONU e da OIT.

O direito do trabalho da CE recorre a alguns elementos específicos, colocando a tónica em dois pontos e completando assim as relações laborais nacionais.

1. Igualdade de direitos

O direito comunitário prevê a igualdade de direitos para todos os trabalhadores. A igualdade de ordenados para homens e mulheres de acordo com o conhecido artigo 119.° do antigo Tratado transformou-se num símbolo do progresso através do direito comunitário. Hoje em dia, quase todos os estu-

dantes de direito em toda a Comunidade conhecem o caso de Gabrielle Defrenne, a assistente de bordo da SABENA. As três decisões do Tribunal Europeu de Justiça sobre este caso foram, de certa forma, um ponto de partida para numerosas actividades ao nível da UE. A igualdade entre homens e mulheres em todas as áreas do trabalho foi o passo que se seguiu, completando-se com a extensão parcial aos regimes de segurança social e, em finais de 2004, aos contratos do direito civil. O artigo 13.° do Tratado de Amesterdão e as directivas que nele se baseiam criaram um sistema de direito não discriminatório: não pode haver discriminação com base em razões raciais ou étnicas, credo ou religião, incapacidade, idade ou orientação sexual. A maioria dos Estados-membros transpuseram as directivas, mas a Alemanha continua hesitante apesar da decisão clara do Tribunal Europeu de Justiça.

Estes não são, no entanto, os únicos direitos de igualdade. Os trabalhadores oriundos de outros Estados-membros têm o direito de ser tratados como os cidadãos nacionais. Até certo ponto, a directiva sobre trabalhadores destacados tem um impacto semelhante. O Estado anfitrião garante aos trabalhadores destacados pela entidade patronal de outro Estado-membro pelo menos algumas condições de trabalho fundamentais. A famosa directiva sobre direitos adquiridos em casos de transferência de empresas pode ser analisada da mesma forma: durante pelo menos 1 ano, mantém-se a norma por que se regiam os trabalhadores antes da reorganização da empresa. Os trabalhadores cujas entidades patronais estejam em fase de reestruturação devem ter, durante algum tempo, sensivelmente as mesmas condições de trabalho que os trabalhadores num ambiente laboral estável. Os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores com contrato a termo fixo devem ser tratados da mesma forma que os trabalhadores a tempo inteiro.

O catálogo de regras legais é impressionante, mas a igualdade é silenciosa no que respeita à protecção. Aplica-se a situações muito modestas bem como a situações extraordinárias. Trata-se de uma regra extremamente flexível. Esta flexibilidade pode revelar-se indispensável no que respeita aos diferentes estádios de desenvolvimento económico dos Estados-membros. Além disso, os Estados-membros e os parceiros sociais mantêm o direito de criar novas regras a um nível, por assim dizer, intermédio. A desigualdade pode ser corrigida de diferentes formas, mas nem sempre se conseguirá alargar os direitos dos melhor colocados àqueles que se encontram numa posição desprivilegiada e discriminada.

Os direitos de igualdade acima descritos têm, no entanto, uma força distinta. Alguns, como nos casos descritos no artigo 13.°, são levados a sério, enquanto outros, como a igualdade entre trabalhadores a tempo inteiro por tempo indefinido e os trabalhadores com contrato a termo fixo, constituem

uma fraca garantia: a directiva não só reconhece como aceita o facto de um dos grupos não ficar com qualquer protecção no final do contrato. Durante o período de emprego, inclusivamente, "uma justificação" é suficiente para a diferenciação entre os dois grupos de trabalhadores. Podemos falar de regras não discriminatórias de primeira e de segunda classe. Além disso, permitam-me referir que os "fundamentos proibidos" do artigo 13.° se referem a qualidades pessoais; o papel no mercado do trabalho ou na sociedade não é mencionado: não há regra anti-discriminação relativamente à origem social, falta de qualificação ou sorte. O artigo 14.° da Convenção Europeia dos Direitos Humanos aborda estas questões, mas limita-se ao exercício dos direitos fundamentais enumerados na Convenção.

2. Direitos processuais

O direito do trabalho da CE não prevê exclusivamente direitos de igualdade. O seu segundo aspecto principal diz respeito aos direitos processuais. "Consulta" é a palavra mágica que deverá substituir a "co-determinação" na Alemanha e a "greve" em Portugal. A directiva relativa aos direitos adquiridos prevê a consulta, à semelhança da directiva relativa aos despedimentos colectivos. O principal objectivo da directiva relativa aos Conselhos de Empresa Europeus é a "informação e a consulta". Até no campo da protecção da saúde e ambiente de trabalho, o Direito Comunitário prevê sobretudo procedimentos: a análise do risco, que deve ser efectuada em todos os locais de trabalho, pode ser disso um exemplo importante.

O resultado do procedimento não é um objecto do direito comunitário. Se a entidade patronal consultou os representantes dos trabalhadores de forma adequada, é livre de tomar as suas decisões. O veto por parte dos trabalhadores pode derivar do direito nacional, como aconteceu no caso de "outsourcing" na Suécia, mas o direito comunitário não o prevê. Tudo o que esteja fora da troca de argumentos não é objecto do direito comunitário; a co-determinação e a greve parecem existir numa zona tabu. Mencioná-lo em Bruxelas ou em Estrasburgo também seria um comportamento curioso.

Estes procedimentos estão limitados às empresas ou a grupos de empresas. As negociações ao nível das filiais ou a conclusão de acordos nacionais estão fora do alcance do direito do trabalho da CE. Seria demasiado óbvio que o procedimento de consulta deixasse de ser suficiente para chegar a acordo nestes casos.

Mas o Diálogo Social não será uma excepção importante? Sem dúvida que os parceiros sociais podem influenciar a legislação ao nível da CE. Se o seu

acordo se transformar em directiva, os efeitos são imensos e vão muito além de qualquer acordo vinculativo a nível nacional. Porém, existe consenso porque as entidades patronais, ou ambos os lados, receiam uma iniciativa da Comissão, que poderia gerar consequências indesejadas. Se esta "ameaça" não existir, não haverá nenhum acordo ou, se houver, não conduzirá a quaisquer consequências reais, como mostra o exemplo do tele-trabalho: depende dos parceiros sociais nacionais a aplicação do acordado no Diálogo Social – um enterro de segunda classe, como foi apelidado na Alemanha. O exemplo revela que o Diálogo Social não implica uma autonomia verdadeira dos parceiros sociais; trata-se apenas de um procedimento para facilitar o processo legislativo na União Europeia. Poder-se-ia inclusivamente dizer que os parceiros sociais assumem o papel do Parlamento, que só é "ouvido", consultado, a propósito destas matérias. Curiosa forma de democracia!

3. Liberdade e solidariedade no trabalho?

A legislação europeia prevê a liberdade de opinião e os direitos sindicais no local de trabalho? Será extremamente difícil encontrar qualquer tipo de garantia neste domínio. Estes direitos existem no Direito Comunitário, mas não se encontram à vista dos cidadãos nem dos observadores: Um jurista conseguirá encontrá-los enquanto princípios gerais decorrentes das constituições dos Estados-membros e das convenções internacionais por eles ratificadas. O Tribunal Europeu pronunciou-se várias vezes sobre a existência e o âmbito destes direitos fundamentais. Porém, existe uma restrição de importância crucial: estes direitos só podem ser invocados nas áreas de competência em que é possível aplicar o direito comunitário. Nos casos em que não é possível aplicar uma regra da CE num determinado conflito, não se pode invocar qualquer direito fundamental.

4. Garantias Substantivas

São poucos os casos em que a legislação europeia prevê direitos substantivos. A directiva relativa ao horário de trabalho prevê quatro semanas de férias remuneradas por ano para todos os trabalhadores (e uma semana de trabalho de 48 horas, com várias excepções). Em caso de insolvência da entidade patronal, o trabalhador mantém o seu ordenado por um período de 3 meses até ser declarada falência.

5. Avaliação

Apreciado do ponto de vista alemão ou francês, o resultado de quase 50 anos de direito do trabalho europeu aparenta ser bastante modesto. Mas o quadro estaria incompleto se nos concentrássemos exclusivamente no direito da CE. As regras sucintamente descritas acrescem ao direito do trabalho nacional. Considerada no seu conjunto, a protecção dos trabalhadores melhorou, apesar dos 30 anos de política de desregulamentação nos vários Estados-membros. Em alguns casos, o direito da CE trouxe novos elementos: se um sistema tradicionalmente paternalista de protecção da saúde no local de trabalho for complementado por direitos processuais, aumentam as hipóteses de ser mais eficaz do que anteriormente. A dependência exclusiva do direito europeu, por outro lado, conduziria a uma espécie de catástrofe. Estaríamos mais ou menos ao mesmo nível ou a um nível inferior do que os Estados Unidos.

Por que razão o direito europeu se concentrou nos direitos de igualdade e nos direitos processuais? Parece-me que a principal razão se prende com o facto de este tipo de regras serem compatíveis com as diferentes situações económicas dos Estados-membros. A igualdade pode ser praticada inclusivamente na Lituânia, onde os ordenados são normalmente cinco por cento da média dos ordenados na Alemanha, e ainda assim é possível aplicar os mesmos procedimentos que noutros Estados-membros. Qualquer uma das formas do direito possui a vantagem raramente referida de não criarem qualquer problema de legitimação. Quem se oporia à igualdade? Quem se oporia à consulta? Por outro lado, a tentativa de assegurar ordenados mínimos suscitaria alargadas discussões, que por sua vez conduziriam a questões "de injustiça" sobre a distribuição da riqueza e das oportunidades na sociedade em que vivemos.

III. DESAFIOS AO DIREITO DO TRABALHO EUROPEU

A globalização económica tornou-se parte da vida quotidiana na Europa. As empresas transferem a sua produção para a China ou para a Índia, ou compram componentes a países onde os ordenados e os preços são mais baixos. A reacção neoliberal consiste em baixar os próprios custos, nomeadamente os ordenados e as condições de trabalho. Os impostos para as empresas dos próprios países têm consequentemente de ser reduzidos. A prática deste princípio como regra geral leva a uma corrida até ao fundo do poço.

Os direitos de igualdade e os direitos processuais exercem alguma influência no mercado. Mesmo que o mercado o permitisse, não se poderia utilizar mão-de-obra feminina ou trabalhadores imigrantes para conseguir baixar os custos. Os procedimentos podem complicar algumas decisões e, assim, evitar reacções flexíveis por parte das empresas. Existe uma pressão clara no sentido da redução das normas do direito do trabalho europeu.

1. Revisão de directivas?

A promulgação de uma directiva exige muita paciência. Normalmente, esperam-se vários anos. Em alguns casos, nem 30 anos foram suficientes para o fazer. As regras sobre a sociedade europeia podem servir de exemplo. Isto deve-se não só aos vários interesses nacionais, mas também às opções políticas divergentes dos diferentes governos. Na UE, nunca se assistiu a uma situação em que todos os governos fossem conservadores ou todos fossem sociais-democratas.

Os obstáculos que tornam o processo legislativo tão moroso desempenham um papel importante na situação adversa de alteração e redução de directivas existentes. É quase impossível afastar regras bem estabelecidas e renunciar a alguns direitos de igualdade e direitos processuais. Nos últimos 20 anos, foram poucos os casos em que o Conselho e o Parlamento conseguiram alterar directivas existentes. A directiva relativa a direitos adquiridos e a directiva relativa à protecção dos trabalhadores em casos de insolvência da entidade patronal sofreram apenas pequenas alterações; o conceito manteve-se inalterado. O direito do trabalho europeu não é obviamente propício à desregulamentação. Mas será que consegue resistir às tendências gerais? A ajuda parece surgir das chamadas liberdades fundamentais, do direito de estabelecimento e do direito à prestação de serviços.

2. O direito de estabelecimento

O artigo 48.º do Tratado prevê o direito de estabelecimento para as "sociedades constituídas em conformidade com a legislação de um Estado-Membro e que tenham a sua sede social, administração central ou estabelecimento principal na Comunidade". Parece claro que esta regra implica o direito à transferência da sede social para outro Estado-membro; o direito a estabelecer uma subsidiária não seria suficiente. Nos últimos anos, o Tribunal Europeu de Justiça tem interpretado o "direito de estabelecimento" das sociedades

no sentido lato. Numa série de decisões, o Tribunal reconheceu o direito de registo de uma sociedade num qualquer país sem que haja uma ligação genuína a esse país. Uma empresa tem o direito de escolher o direito das sociedades que melhor lhe convier. No caso Überseering, dois alemães foram para a Holanda com o objectivo de criar uma empresa que, afinal, exercia a sua actividade exclusivamente na Alemanha. Segundo o Tribunal, a Alemanha teria de reconhecer a existência da empresa ao abrigo do direito holandês. Actualmente, a existência de um endereço para a sociedade é o suficiente. Na Alemanha, chamamos a estas empresas Briefkastenfirmen ("empresas de apartado postal"). As consequências para o direito do trabalho alemão são consideráveis. A co-determinação ao nível das empresas, nomeadamente através do envio de representantes dos trabalhadores para o chamado conselho supervisor de uma sociedade por acções ou de uma sociedade de responsabilidade limitada, não pode ser alargada a empresas regidas pelo direito de um país estrangeiro. Parece ser possível iniciar um voo legal a partir do sistema de co-determinação; uma empresa que espere alcançar o limite para a co-determinação pode ir para o estrangeiro sem qualquer transferência das actividades reais. Assim, o Tribunal Europeu conseguiu eficazmente desregulamentar pelo menos uma parte das relações laborais alemãs.

As decisões do Tribunal também terão impactos noutros Estados-membros. As pessoas vão para a Grã-Bretanha ou para a Irlanda para criar uma sociedade de responsabilidade limitada sem ser necessário capital inicial; é necessário apenas pagar algumas taxas. Estas empresas actuam comercialmente em França ou em Portugal. No momento em que não tiverem dinheiro, será muito difícil aos credores, inclusivamente aos trabalhadores, conseguir levantar o véu da pessoa jurídica. Quem conhece as regras irlandesas nesta matéria? Ou as polacas ou estónias? se é que existem. Podemos aplicar as regras do país onde se exerce a actividade? Ninguém sabe responder e esta incerteza jurídica não beneficia nem os trabalhadores nem os consumidores.

3. A directiva preliminar relativa aos serviços

No início de 2004, a Comissão apresentou uma "Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos serviços no mercado internacional" [COM(2004)2 *in fine*], conhecida por "Directiva Bolkestein". Este longo documento foi mais ou menos ignorado até ao Outono do ano passado. Na Alemanha, o sindicato das indústrias construtivas acordou e organizou alguns colóquios para discutir a substância da proposta.

Não é possível fazer aqui uma citação integral de um texto com mais de 100 páginas, mas talvez seja suficiente apresentar algumas das suas características.

Uma das pedras angulares da proposta é o "princípio do país de origem" invocado no artigo 16.°. Os prestadores de serviços apenas estão sujeitos às disposições nacionais do seu país de origem. Estas disposições abrangem "disposições relativas ao acesso e exercício de uma actividade de prestação de serviços, nomeadamente os requisitos que regem a conduta do prestador, a qualidade ou conteúdo do serviço, a publicidade, os contratos e a responsabilidade do prestador". Os advogados especializados em direito do trabalho devem colocar a tónica na palavra "contrato". O contrato de trabalho será regido integralmente pela lei do país de origem. As partes podem chegar a um acordo diferente, mas por que razão uma entidade patronal checa ou polaca haveria de aceitar uma proposta desta natureza? As regras do país de origem incluem inclusivamente uma parte da protecção da saúde. De acordo com o artigo 16.°, parágrafo 3, o Estado-membro onde é prestado o serviço não tem o direito de impor "requisitos que afectem a utilização de equipamentos que façam parte integrante do serviço prestado". Pelo menos os consumidores estão numa posição melhor do que os trabalhadores, na medida em que o artigo 17.°, n.° 21, prevê uma excepção ao princípio do país de origem.

Outra excepção diz respeito à directiva relativa aos trabalhadores destacados, que permanecerá inalterada. Porém, nesta matéria, existe outro grande problema. O artigo 24.° da proposta de directiva proíbe os Estados-membros onde são prestados os serviços de exercerem um controlo eficiente. Deixam de poder solicitar preliminarmente informações sobre a actividade prevista e de impor a participação de um representante. Todos os dados sobre as actividades exercidas têm de ser enviados para o país de origem, que passa a ser a única autoridade competente para controlar a observância ou não observância das disposições legais. Mas por que razão iria esse país criar dificuldades às suas próprias empresas e reduzir, assim, a vantagem competitiva oferecida por uma lei não implementada? O país onde são exercidas as actividades pode intervir apenas em casos de perigo iminente para a vida e a saúde. A directiva relativa aos trabalhadores destacados, assim como outras regras associadas ao direito do trabalho, deixam de fazer sentido nestas circunstâncias. São apenas úteis nas palestras de domingo, em que são apregoados os benefícios da unificação europeia. Se a directiva relativa aos serviços fosse promulgada, assistiríamos ao maior programa de desregulamentação alguma vez visto na Europa. As actividades de Margaret Thatcher seriam apenas uma tímida tentativa de restabelecer o mercado livre e a lei do mais forte que lhe é inerente. Depende de todos nós não deixar avançar estes planos. Durante o debate francês, a directiva Bolkestein foi um dos pontos contra o qual se manifestou a campanha do "Não".

IV. PERSPECTIVAS

Ainda que consigamos defender os resultados conseguidos, não serão suficientes para o futuro. Podemos avançar nos campos tradicionais dos direitos de igualdade e dos direitos processuais? Podemos porventura avançar para outros campos, oferecendo uma protecção mais substantiva aos trabalhadores? Só podemos tentar responder se começarmos por considerar o enquadramento económico e político em que a Comunidade pode actuar.

Comecemos pela parte política. A Comunidade enfrenta um problema de legitimação que existe desde muito antes dos referendos francês e holandês. Este problema pode ser descrito através de três factores.

A Comunidade tem mais problemas em conseguir o apoio da maioria do que um Estado-nação. Em matéria de poderes, não passa de um fragmento de um Estado para uma grande parte da economia. No entanto, por razões jurídicas e políticas, não lhe é possível tornar-se activa em muitos outros domínios. Isto significa que a Comunidade fornece menos "bens públicos" do que os tradicionais Estados-nação, não tendo grandes possibilidades de actuação, por exemplo, no domínio da segurança interna e externa. Da mesma forma, tem pouca voz activa na distribuição do produto, da riqueza e das oportunidades educativas. Tão pouco possui uma cultura comum ou uma língua comum com que os cidadãos se possam identificar. Neste contexto, um qualquer revés económico por que passem, por exemplo, os agricultores ou os trabalhadores, não pode ser compensado pela expressão: "Bem ou mal, este é o meu país".

A segunda desvantagem da Comunidade Europeia é o seu manifesto e continuado défice democrático. O Parlamento Europeu, constituído por eleições directas, não tem poder legislativo integral. O mais importante centro de tomada de decisão continua a ser o Conselho de Ministros. Embora este órgão possa ter uma legitimação democrática indirecta, escapa regularmente ao controlo efectivo dos parlamentos nacionais.

Em terceiro lugar, a ausência de estruturas democráticas é agravada pela falta de transparência dos mecanismos de tomada de decisão. Existe apenas um controlo limitado exercido pelos meios de comunicação social e pelo público. As decisões são tomadas através de procedimentos complexos, normalmente à porta fechada. Não é permitida a presença de observadores críticos, nem mesmo nas deliberações do Conselho de Ministros. O nível de informação de um indivíduo depende da sua proximidade social ou política a determinadas pessoas em posições-chave. Não há dúvidas de que os actos jurídicos e as propostas correspondentes são publicados e disponibilizados através do "Jornal Oficial" e da Internet. Porém, existe uma tal superabundância de

informação que um cidadão não está preparado para saber onde procurar as informações relevantes num determinado contexto. Além disso, o horizonte de muitos cidadãos europeus continua restringido aos seus Estados-nação e às suas políticas nacionais. Para eles, o que acontece na Comissão em Bruxelas, no Conselho da Europa em Estrasburgo ou nas Nações Unidas em Nova Iorque é basicamente uma realidade de segundo plano. Até mesmo os tribunais ignoram ou tendem a afastar os acordos internacionais, na medida em que tradicionalmente não usufruem da mesma dignidade que as leis adoptadas, por exemplo, pelo Parlamento alemão. Devido a estes factores, tudo o que acontece ao nível da CE é, para a maior parte dos europeus, o "livro dos sete selos".

As três "peculiaridades" da CE são relativamente inofensivas quando não existem grandes conflitos e quando os dois principais objectivos consistem em estimular o crescimento e distribuir a riqueza. No entanto, assim que se acaba o bom tempo – que já acabou pelo menos em 1974 – as coisas tornam-se bastante diferentes. A Comunidade está a perder créditos, até porque tem de "ferir" certos grupos da população, como é o caso dos agricultores. Está a perder alguma da sua legitimação porque muitas pessoas começam a perceber que os seus processos de tomada de decisão são lentos e complicados e que existem novas manifestações de egoísmo nacional que, por sua vez, são utilizadas por terceiros para justificar as suas respostas egoístas.

A interpretação lata das liberdades de mercado utilizada pelo Tribunal Europeu veio agravar os problemas de legitimação da Comunidade. A privatização dos serviços públicos vem aumentar a concorrência através da redução dos direitos dos trabalhadores. Por que razão há-de um trabalhador de uma central eléctrica ou de uma empresa de transportes ser um bom europeu se, devido aos "princípios" europeus, perde o emprego ou, na melhor das hipóteses, um terço do seu ordenado?

Nestas circunstâncias, o que pode fazer a Comunidade? Neste contexto, praticamente não existe outra opção que não seja transformar o mercado europeu num êxito económico para todas as partes envolvidas. Para isso, são necessários esforços sérios no sentido da resolução dos vários problemas sociais. Nas circunstâncias actuais, é do interesse da unificação europeia que a política social não seja vista como uma "medida de apoio" mais ou menos secundária, cuja omissão não acarretaria grandes desvantagens. Pelo contrário, a política social é uma matéria da maior importância; trata-se de uma fundação necessária para apoiar todo o processo. Se uma grande parte da população se sentisse desiludida, resignada ou se se opusesse à Comunidade em vez de a apoiar, o "Não" tornar-se-ia um fenómeno geral. Neste sentido, a tomada de medidas concretas não significa a idealização de programas bem intencionados; antes faz parte de uma política urgentemente necessária.

O que será possível fazer quando terminar o primeiro choque após o referendo? Por razões económicas, não será viável entrar em novos domínios e melhorar, por exemplo, os regimes de segurança social ou reduzir para 40 horas o horário de trabalho semanal. A Comunidade pode prosseguir a sua acção nos domínios tradicionais, onde só estão em causa custos reduzidos. Permitam-me que apresente algumas propostas concretas.

Poderia facilitar-se a política social se a conseguíssemos sustentar nos direitos sociais fundamentais. A declaração de 1989 e a Carta de Nice devem passar a ter carácter vinculativo, o que poderia ser feito pelo Tribunal Europeu, embora fosse preferível introduzir estes princípios no próprio Tratado.

Os direitos de igualdade podem ser alargados. O artigo 13.° deve integrar outras características pessoais, posições sociais e papéis que envolvam um risco considerável de discriminação. Os trabalhadores por conta própria que dependam de uma única entidade patronal são um exemplo possível; outro exemplo possível é o das mães/pais solteiros.

O procedimento de consulta pode ser levado mais seriamente sem que seja necessário apelar à co-determinação geral. O direito de veto para os representantes dos trabalhadores seria viável se o respectivo efeito fosse apenas suspensivo.

A Comunidade poderia ocupar-se melhor do trabalhador individual. Por que não seria possível criar regras para a protecção da personalidade no local de trabalho? No domínio da privacidade, já se tomou esta medida através da directiva relativa à protecção de dados; não seria possível continuar nesta direcção? A liberdade de opinião para os trabalhadores como princípio do direito da CE aplicável a todos os locais de trabalho desde a Finlândia até ao Algarve. Não se criaria assim um novo espírito europeu? O mesmo se poderia dizer relativamente a uma protecção eficiente contra os despedimentos. A existência de normas justas do direito do trabalho não seria o melhor pré-requisito para mais inovação na nossa economia? Espero vir a assistir a um debate aberto sobre estas matérias.