



European Trade Union Confederation (ETUC)  
Confédération européenne des syndicats (CES)

# *Memorando Sindical*

*para a*

# *Presidência Portuguesa* *da União Europeia*

*Julho – Dezembro 2007*

**Confederação Europeia de Sindicatos  
(CES)**

JM/MHA/WK – 28/06/2007

John Monks, General Secretary

[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) • [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

## INDÍCE:

1. INTRODUÇÃO .....	3
2. PRINCIPAIS ÁREAS DE ACÇÃO PARA A PRESIDÊNCIA PORTUGUESA .....	4
A CONFERÊNCIA INTERGOVERNAMENTAL .....	4
A ESTRATÉGIA DE LISBOA .....	4
O Modelo Social Europeu e a Flexigurança .....	4
Princípios comuns de flexigurança .....	5
Preparação do novo ciclo de três anos das linhas directrizes integradas .....	6
Colocar a qualidade do emprego no centro da Estratégia de Lisboa .....	7
DESENVOLVIMENTO SUSTENTADO .....	7
Alterações climáticas .....	8
Energia .....	8
3. EUROPA SOCIAL .....	9
Igualdade de género .....	9
Reconciliação entre vida privada e vida profissional .....	9
Diferença salarial entre homens e mulheres .....	10
Higiene e segurança .....	10
Legislação das empresas, informação, consulta e participação .....	11
A participação dos trabalhadores e a governação das empresas .....	11
Migrações .....	12
Mobilidade transfronteiriça .....	13
PROPOSTAS LEGISLATIVAS EM CURSO .....	13
Directiva Tempo de Trabalho .....	13
Directiva Trabalho Temporário .....	14
Directiva sobre a portabilidade dos direitos às pensões profissionais .....	14
Revisão da directiva sobre a transferência de empresas .....	15
Directiva Quadro sobre os Serviços de Interesse Geral .....	15
4. A DIMENSÃO SOCIAL DO MERCADO INTERNO .....	16
A revisão do Mercado Interno .....	16
Melhor Regulação .....	17
5. COMÉRCIO E RELAÇÕES EXTERNAS .....	17
As negociações de comércio na OMC .....	17
Acordos bilaterais e de associação da UE .....	17
Relações com África .....	18

## **1. INTRODUÇÃO**

Nos próximos seis meses, a Presidência Portuguesa enfrenta uma série de desafios muito importantes.

O primeiro desses desafios consiste na convocatória da CIG, que terá a tarefa de finalizar as negociações do novo Tratado, no seguimento do mandato dado pelo último Conselho Europeu.

O segundo prende-se com a preparação do novo ciclo da Estratégia de Lisboa. Esta estratégia foi lançada pela Presidência Portuguesa, no ano 2000. A CES apoiou esta iniciativa, uma vez que tinha por objectivo a promoção de um equilíbrio entre o crescimento e a eficiência económica e o pleno emprego e a coesão social, num quadro de desenvolvimento sustentado. Sete anos mais tarde, a Presidência Portuguesa tem perante si a difícil tarefa de reequilibrar os pilares económico, social e de desenvolvimento sustentado, no âmbito da preparação do novo ciclo de três anos das linhas de orientação integradas e tendo em consideração os novos desafios decorrentes das alterações climáticas ou da política energética.

O terceiro grande desafio tem a ver com a revisão do Mercado Interno. A Europa necessita de desenvolver uma perspectiva mais equilibrada de forma a construir um mercado interno com uma forte dimensão social, respeitador dos direitos dos trabalhadores e dos direitos sindicais. A evolução da dimensão social do mercado interno deve igualmente incluir a componente legislativa. Considerar que a legislação social da UE está esgotada e que, actualmente, são necessários outros tipos de instrumentos de harmonização, não representam um argumento convincente.

Relacionado com todos estes aspectos da agenda europeia, há a necessidade urgente de se lançar um debate estratégico sobre as políticas e os instrumentos necessários para garantir a sustentabilidade do Modelo Social Europeu e, neste contexto, a discussão sobre a flexisegurança ocupará um lugar importante nos próximos seis meses.

Independentemente do facto de poder parecer que todas estas medidas e iniciativas políticas se inscrevem num contexto puramente interno da UE, a realidade é que estão directamente relacionadas com a forma como a UE responderá à pressão crescente da globalização e como se preparará para desempenhar um papel mais importante neste processo. A UE deve ainda continuar as suas negociações com outras regiões do mundo, de uma forma que não tenha só em consideração as questões de carácter estritamente comercial, mas que inclua igualmente uma forte dimensão social. A Cimeira UE-África, programada para a Presidência Portuguesa, é uma iniciativa que merece toda a atenção da CES.

## **2 PRINCIPAIS ÁREAS DE ACCÇÃO PARA A PRESIDÊNCIA PORTUGUESA**

### **A CONFERÊNCIA INTERGOVERNAMENTAL**

A CES considera muito positivo o facto de a Presidência Alemã ter conseguido desbloquear o impasse em que Europa se encontrava nesta matéria. Uma avaliação preliminar do conteúdo do acordo demonstra que este representa um avanço importante comparado com o Tratado de Nice, mas um retrocesso se o compararmos com a proposta de Constituição da EU. Tudo indica que a Carta dos Direitos Fundamentais se tornará juridicamente vinculativa, com a excepção do Reino Unido, facto que deploramos. Parece igualmente que o relevo que havia sido dado ao papel dos parceiros sociais na proposta de Constituição deixou de figurar no presente acordo. E não foi acordado nenhum protocolo social. O resultado é minimalista e, na nossa opinião, pouco ambicioso.

A CES apela à Presidência Portuguesa para que inclua os parceiros sociais nas negociações que se vão iniciar. Apelamos ainda à Presidência para que dê provas da sua ambição e que tenha em consideração as propostas da CES, nomeadamente no que concerne os seguintes aspectos: (1) dar um lugar de relevo ao papel dos parceiros sociais e do diálogo social. Este papel era muito claro no artigo I-48 da primeira parte da Constituição; agora, no mandato da CIG, foi relegado para o capítulo da política social. Anteriormente, os parceiros sociais eram considerados como fazendo parte integrante da vida democrática da União, actualmente nem figuram no Título II relativo às questões de aplicação geral; (2) manter um contacto estreito com os parceiros sociais sobre o desenvolvimento dos trabalhos da CIG; (3) verificar se se pode incluir a Carta num lugar mais importante, por exemplo, num protocolo anexado ao Tratado; (4) incluir as duas cláusulas sociais, ou seja, incluir também a relativa à igualdade de género.

### **A ESTRATÉGIA DE LISBOA**

#### **O Modelo Social Europeu e a Flexigurança**

O Modelo Social Europeu já deu provas relativamente à sua contribuição para a construção de sociedades de coesão, solidariedade e competitividade. A sua força tem sido determinada pela forma como a competitividade, a solidariedade e a confiança mútua têm interagido. Serviços públicos de alta qualidade, sistemas de protecção social e o diálogo social constituem elementos integrantes deste modelo. A CES apoia os esforços desenvolvidos pela Presidência no sentido de continuar o debate sobre o Modelo Social Europeu lançado pela Presidência Alemã. Neste quadro, a revisão da Estratégia Europeia do Emprego e o debate sobre a flexisegurança revestem-se de grande importância.

O documento de discussão sobre a flexigurança apresentado pela troika das Presidências, em Maio deste ano, lança as bases para uma estratégia correcta e equilibrada. Infelizmente, a nível europeu, o debate tem-se limitado sobretudo ao aumento da flexigurança externa, e sobre as formas de compensar esse aumento, através do reforço das políticas activas do mercado de trabalho ou das provisões de segurança social. A CES considera esta estratégia como manifestamente insuficiente, uma vez que a mesma terá de ter em consideração outras dimensões, de forma a construir uma via mais equilibrada, permitindo a criação de situações em que todos os interessados possam tirar mais benefícios.

O papel dos parceiros sociais tem de ser reforçado. É fundamental reforçar os sistemas de relações industriais a nível europeu e nacional para poder melhorar a flexigurança. Um diálogo social forte e dinâmico, que conte com a participação activa dos parceiros sociais, capazes de negociar, capazes de influenciar e assumir responsabilidades na definição, componentes e resultados da flexigurança representam elementos vitais.

Se não reconhecer plenamente o papel essencial dos parceiros sociais no desenvolvimento progressivo das políticas de flexigurança a nível europeu, a discussão ficará desligada tanto do conteúdo do diálogo social europeu, como do seu desenvolvimento futuro.

É ainda importante dedicar mais atenção à melhoria da adaptabilidade através da flexibilidade interna e transformá-la numa dimensão viável e aceitável da flexigurança. A flexigurança interna desempenha um papel importante ao promover a produtividade, a inovação e a competitividade e pode, assim, contribuir para que se atinjam os objectivos da estratégia de Lisboa. Pode ainda ter um papel importante no sentido de facilitar uma melhor conciliação entre trabalho e outras actividades e responsabilidades da parte do(a)s trabalhador(a)s e melhorar a qualidade do seu emprego.

### **Princípios comuns de flexigurança**

A CES apela à Presidência Portuguesa para que assegure que a iniciativa de definir princípios comuns de flexigurança se baseie num equilíbrio real entre flexibilidade e segurança. Se, em vez disso, a iniciativa relativa aos princípios comuns de flexigurança se transformar num ataque claro e preciso à protecção do emprego, por um lado, com um pretenso papel para a formação ao longo da vida ou para a protecção social, então nem sequer vale a pena lançar a iniciativa.

Assim, a CES espera que a Presidência Portuguesa:

- Trabalhe no sentido de ampliar e complementar a protecção do trabalho com medidas que tenham como objectivo a protecção do emprego. Esta não pode ser considerada um obstáculo mas sim uma condição para a segurança no emprego. As reformas do modelo (e não do nível) de segurança do trabalho devem ser direccionadas no sentido de explorar as complementaridades entre as políticas que protegem os empregos e as políticas que protegem os trabalhadores<sup>1</sup>;
- Não utilize indicadores imprecisos ou pouco fiáveis, como é o caso dos utilizados pela OCDE relativamente à legislação de protecção do emprego (LPE);
- Se assegure de que a questão de ‘segurança do emprego’ é acompanhada por propostas concretas e práticas para efectivamente promover essa mesma segurança. Uma forma específica de atingir este objectivo é através da extensão ou do apoio que os acordos resultantes da negociação colectiva podem dar relativamente a matérias como o direito de acesso à formação profissional e à formação ao longo da vida, reconhecendo e valorizando, ao mesmo tempo, as suas competências e qualificações informais;

---

<sup>1</sup> Por exemplo, a informação prévia e atempada dos trabalhadores sobre possíveis mudanças no volume de emprego pode ser utilizada para apoiar os trabalhadores a partir do momento em que são notificados, tal como já acontece na Suécia, Dinamarca e Finlândia. De uma forma mais geral, a protecção contra os despedimentos transforma os trabalhadores num activo para as empresas e não em mão-de-obra descartável, representando um incentivo para que as empresas invistam na formação dos seus activos.

- Coloque a flexigurança – a dimensão do lado da oferta - no contexto das políticas macro-económicas que, por sua vez, devem contribuir para o crescimento – a dimensão da procura. A flexigurança, por si só, não cria um único emprego.
- Estabeleça uma relação forte com a coordenação das políticas fiscais, por forma a evitar o dumping fiscal na Europa e para permitir que os Estados Membros possam investir nas instituições do mercado de trabalho que apoiam as transições para empregos de maior qualidade e mais recompensadores;
- Assegurar que as políticas activas do mercado de trabalho e que os sistemas de protecção social tenham como objectivo promover a formação: o futuro da Europa e a sua vantagem competitiva não reside no apoio artificial a trabalhos mal remunerados ou pouco produtivos;
- Alargar a discussão sobre a flexigurança e ligá-la ao objectivo de ‘qualidade do trabalho’.

A Presidência Portuguesa pode dar um contributo substancial se realçar a dimensão da igualdade do género no contexto do debate sobre a flexigurança, aspecto que tem estado largamente ausente do debate até agora.

### **Preparação do novo ciclo de três anos das linhas directrizes integradas**

A CES apela à vigilância da Presidência para o risco de as linhas directrizes do emprego serem reduzidas à única dimensão da flexigurança. Para que as linhas do emprego possam manter-se suficientemente amplas em termos de conteúdo, as recomendações 2008-2010 devem manter todas as recomendações – incluindo os objectivos quantificados – que tenham como objectivo favorecer a melhoria das competências e o aumento da produtividade e não a redução de salários ou a degradação das condições de trabalho. Tais recomendações prendem-se com:

- 12,5% da população adulta a frequentar acções de formação ao longo da vida;
- A redução para um máximo de 10% até 2010 do abandono precoce da escola;
- Oferecer aos jovens um posto de trabalho ou medidas de activação no prazo de 6 meses;
- Oferecer a 25% dos desempregados de longa duração uma nova oportunidade até 2010;
- Uma redução substancial na diferença salarial entre homens e mulheres;
- Estruturas de acolhimento para as crianças com menos de três anos e entre três anos e a idade de entrada obrigatória na escola (com objectivos de respectivamente 33 e 90%).

A CES considera essencial que esta estratégia seja acompanhada de mais indicadores, objectivos quantificados e linhas directrizes, especialmente sobre a necessidade de reduzir o número de trabalhadores pobres e de defender e promover os salários decentes, bem como o reforço dos objectivos quantificados existentes relativamente à activação dos adultos desempregados após 6 e não 12 meses, bem como a definição de objectivos para reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres.

As linhas directrizes sobre a protecção social devem ser melhor integradas no conjunto das linhas integradas do processo de Lisboa.

Igualmente a questão da qualidade do emprego, não só enquanto objectivo geral, mas especialmente como uma questão que conduza ao desenvolvimento de políticas concretas, contribuindo para melhorar a qualidade do emprego no mercado de trabalho europeu.

## **Colocar a qualidade do emprego no centro da Estratégia de Lisboa**

Com o objectivo de aumentar, na prática, o papel relevante da Estratégia Europeia do Emprego, bem como assegurar que a discussão sobre a flexigurança reduz o risco das “armadilhas dos maus empregos”, a CES pede à Presidência Portuguesa que promova a dimensão da qualidade do emprego. Com base nos indicadores acordados em Laeken e incluídos na comunicação da Comissão de 2003, deveria realizar-se um estudo aprofundado sobre o estado geral da qualidade do emprego na Europa. Especial atenção deve ser dada ao aumento de novos tipos de contratos de trabalho e de práticas que têm como resultado o aumento do trabalho precário e a flexibilidade excessivo (incluindo, por exemplo, o falso emprego independente, o tempo parcial involuntário, contratos de zero horas, abuso do trabalho temporário, sucessões em cadeia de contratos a prazo, tempo parcial como “escolha” obrigatória devido à inexistência de infraestruturas de acolhimento para as crianças, de qualidade e a preços abordáveis). Deveria ainda analisar-se até que ponto é possível encontrar uma resposta europeia para estes problemas, para que os Estados Membros trabalhem com bases semelhantes na procura de soluções para estes problemas e para aumentar os níveis de segurança do(a)s trabalhador(a)s. Na realidade, a maioria dos cidadãos europeus, de acordo com o Eurobarometer, considera que a Europa deve contribuir para estabelecer condições sociais e salvaguardas para os trabalhadores, protegendo-os dos efeitos adversos da concorrência resultante do mercado interno.

O relatório sobre a qualidade do emprego, a preparar pela Presidência Portuguesa, deveria ser usado como base para o Relatório Conjunto sobre o Emprego 2007/2008. Poderia ainda ser usado para que a Comissão elabore os seus comentários sobre os planos nacionais de reforma 2007, bem como para o relatório da Comissão sobre a dimensão comunitária da agenda de Lisboa. Desta forma, o tema da “qualidade dos empregos” pode deixar de ser somente um princípio geral e transformar-se num conceito com conteúdo para o desenvolvimento de políticas, libertando a Europa do consenso Bruxelas/Washington/Frankfurt, o qual pretende sempre mais mercado em troca de menos direitos para os trabalhadores.

O desenvolvimento das competências e dos conhecimentos é crucial para que os cidadãos participem no mercado de trabalho. A CES apoiou a cooperação europeia na área da formação ao longo da vida porque os sindicatos consideram que as acções europeias são veículos essenciais para desenvolver políticas nacionais. A CES apoia a escolha da Presidência Portuguesa, ao estabelecer como prioridades para a sua acção na área da formação ao longo da vida, o reconhecimento e validação das competências bem como o papel dos professores e formadores. A CES aguarda com muita expectativa a solução política final relativamente ao Quadro Europeu das Qualificações, a ser encontrada na reunião do Conselho do próximo mês de Novembro.

## **DESENVOLVIMENTO SUSTENTADO**

Em Dezembro, o Conselho Europeu analisará os progressos realizados ao nível da implementação da estratégia europeia para o desenvolvimento sustentado, revista em 2006. A CES reitera o facto de o Conselho Europeu de Junho 2006 ter definido a estratégia de desenvolvimento sustentado da UE como o “quadro geral” para a Estratégia de Lisboa.

A CES espera que o Conselho avalie a forma como a Estratégia de Lisboa, através das linhas de orientação para o crescimento e o emprego em particular, contribuíram para os objectivos de desenvolvimento sustentado. No âmbito desta avaliação, a CES gostaria que reforma fiscal ambiental, as políticas de investigação e desenvolvimento e as políticas de formação fossem integradas na estratégia de Lisboa, de forma a contribuir para um crescimento mais inteligente e mais sustentado.

### **Alterações climáticas**

A CES pede à Presidência Portuguesa que ponha em prática a agenda europeia nos domínios da luta contra as alterações climáticas e a energia, de forma a combinar objectivos ambientais, sociais e económicos. Mais especificamente, a CES salienta a importância de uma avaliação *ex-ante* apropriada, relativamente aos impactos no emprego que a redução das emissões terá, a criação de um observatório europeu das mudanças económicas e sociais relacionadas com as alterações climáticas e a necessidade de criar programas nacionais transitórios de emprego, apoiados pelos fundos estruturais europeus.

A CES espera que a Presidência Portuguesa adopte o projecto de directiva relativo à inclusão da aviação internacional no esquema de troca de emissões CO<sub>2</sub> da União Europeia e que estabeleça um limite superior ambicioso.

A União Europeia tem de usar toda a sua influência e peso no sentido de assegurar que a conferência de Bali estabelece o *road map* para as negociações relativas ao futuro esquema post-Kyoto e para que se possa chegar a um acordo em 2009.

### **Energia**

A CES chama a atenção para a necessidade urgente de se estabelecer uma política energética europeia que contribua não só para lutar contra as alterações climáticas mas também para garantir a segurança no fornecimento e o acesso a serviços energéticos de alta qualidade para todos.

Especificamente, a CES pede à Presidência Portuguesa que:

- examine as actuais políticas de eficiência energética e proponha políticas adicionais para que possam ser atingidos os objectivos de eficiência energética estabelecidos para 2020;
- promova o uso dos fundos estruturais e de coesão para apoiar programas de melhoria da utilização de energia nos edifícios;
- assegure que o fornecimento de tarifas sociais e a protecção dos consumidores vulneráveis faça parte das missões delegadas aos reguladores de energia em todos os países da UE;
- promova uma verdadeira estratégia europeia de energia industrial que comporte: o planeamento a longo prazo de investimentos na geração e nas grelhas de energia; a investigação e o desenvolvimento e o investimento público e privado em tecnologias e fontes de energia limpas; aumente o nível de qualificações necessárias para novos ramos da indústria do ambiente bem como a formação dos trabalhadores; e estabeleça a regulação apropriada do mercado de forma a garantir preços estáveis e transparentes para as empresas.

A CES reitera a sua oposição à obrigação de separar actividades de operação do sistema de outras actividades de grupo de energia.



### **3. EUROPA SOCIAL**

A Presidência Portuguesa terá na sua agenda uma série de questões importantes. A CES gostaria de chamar a atenção para os seguintes aspectos:

#### **Igualdade de género**

Mesmo com níveis de participação no mercado de trabalho superiores aos que existiam antes, muitas vezes as mulheres têm de se sujeitar a empregos mais precários e inseguros, caracterizados por uma maior flexibilidade quando comparados com os empregos dos homens. Promover a igualdade de género não é somente essencial para se atingir a igualdade de direitos, mas também um instrumento para melhorar o rendimento do mercado de trabalho. Devido à persistência na divisão tradicional entre géneros, as mulheres têm maiores responsabilidades no que diz respeito às crianças e às pessoas idosas, e enfrentam maiores dificuldades quando procuram combinar actividades relacionadas com o trabalho ou não. Para além disso, e apesar da legislação anti-discriminação, as diferenças salariais persistem e as mulheres têm, muitas vezes, menos direitos em termos de segurança social, incluindo as pensões.

#### **Reconciliação entre vida privada e vida profissional**

A CES considera que a consulta lançada pela Comissão Europeia sobre esta matéria representa um passo importante no sentido de resolver o problema da reconciliação entre vida privada e vida profissional, bem como para enfrentar os desafios demográficos que a UE tem pela frente.

Apesar dos progressos realizados, tanto a nível nacional como europeu – objectivos de Barcelona sobre a guarda das crianças, em 2002, linha directriz sobre a reconciliação nas linhas integradas para o crescimento e emprego, em 2005, o plano para a igualdade de género 2006, que dá grande relevo a esta matéria e o Pacto Europeu para a Igualdade de Género 2006, que tem como objectivo atingir os objectivos de Barcelona pela parte dos Estados Membros, melhorar as infraestruturas de apoio a crianças e idosos e promover a licença parental para as mulheres e para os homens e, pelos parceiros sociais, a negociação dos acordos transpostos por directivas relativamente à licença parental, trabalho a tempo parcial e, mais recentemente, o Quadro de Acções sobre a Igualdade de Género, e que inclui esta questão como uma das 4 prioridades para a acção comum dos parceiros sociais - há ainda muito a fazer.

A estratégia da CES sobre esta matéria é dupla, uma vez que inclui a dimensão de género e a dimensão do emprego, as quais devem ser desenvolvidas conjuntamente se se quiser atingir algum progresso. Para além disso, outras matérias têm de ser tidas em consideração, quer em novas iniciativas legislativas ou noutras revistas (relativamente à protecção na maternidade, novas formas de licença como a licença paternal e o reforço da licença parental).

A CES espera que a Presidência Portuguesa apoie o processo lançado pela segunda fase de consulta. Pela sua parte, a CES desempenhará um papel activo nestas matérias no contexto do diálogo social europeu.

## **Diferença salarial entre homens e mulheres**

Durante a Presidência Portuguesa, a Comissão Europeia publicará uma Comunicação sobre as diferenças salariais. A CES considera esta iniciativa muito importante, dado que, independentemente da legislação e das acções postas em marcha nesta matéria ao longo de muitos anos, a diferença salarial na UE ainda é de cerca de 15% em média.

Para a CES, os parceiros sociais têm uma responsabilidade específica nesta matéria para reduzir a diferença, especialmente através da negociação colectiva. Mas a UE e as autoridades públicas também têm a sua quota parte da responsabilidade. Apesar de existir legislação em todos os EM, muitas vezes não é implementada ou respeitada.

Também o papel da inspecção do trabalho poderia ser reforçado, através da fiscalização do respeito dos acordos colectivos, que têm de respeitar o princípio da igualdade salarial, e também na avaliação dos esquemas de avaliação dos empregos. Deve equacionar-se a hipótese de se criarem, a nível nacional, *task forces* que contribuam para alertar para a necessidade de se promover a igualdade salarial, bem como promover acções e recomendações que contribuam para resolver o problema.

Uma outra medida positiva, relacionada com o actual debate sobre a reconciliação, tem a ver com a necessidade de se ter em consideração a dimensão da assistência prestada a crianças e a pessoas idosas, e, por exemplo, contabilizar o tempo utilizado nesse tipo de actividades para fins de promoção e de aumentos salariais.

A CES apela à Presidência Portuguesa para que apoie activamente estas iniciativas.

## **Higiene e segurança**

O Conselho aprovou, a 30 Maio, uma resolução sobre a Nova Estratégia Comunitária 2007-2012 para a higiene e segurança no trabalho. Esta resolução inclui o reconhecimento do trabalho de qualidade e dos princípios que lhe estão inerentes: o respeito pelos direitos dos trabalhadores, incluindo os de participação, a igualdade de oportunidades, a protecção da segurança e da saúde bem como uma organização do trabalho que facilite a reconciliação entre vida profissional e vida familiar.

A CES espera que a Presidência Portuguesa possa apoiar a Comissão no sentido de serem lançadas rapidamente as iniciativas necessárias a fazer face à actual situação, resultante do aumento da precariedade no mercado de trabalho, através da apresentação das propostas legislativas que decorrem da segunda fase de consulta dos parceiros sociais relativamente aos problemas músculo-esqueléticos, a exposição a agentes cancerígenos e mutagénicos e substâncias tóxicas para a reprodução.

Dado o grande impacto que têm sobre a saúde dos trabalhadores, os problemas músculo-esqueléticos representam a primeira razão de queixa dos trabalhadores europeus e, para que se possa implementar REACH, é urgente que a Comissão apresente uma iniciativa legislativa que aumente o campo de aplicação da actual directiva e que complete a lista de valores limite ocupacionais obrigatórios.

A CES gostaria igualmente de chamar a atenção da Presidência para a necessidade de assegurar que o programa de acção destinado a reduzir os fardos administrativos na União Europeia, e que diz respeito a uma série de áreas prioritárias propostas pela Comissão em matéria de higiene e segurança e de prevenção de importantes acidentes industriais, não se traduza na redução das obrigações dos empregadores relativamente à análise de riscos ou aos princípios de informação, consulta e participação dos trabalhadores. Neste sentido, o projecto-piloto a ser apresentado pela Comissão não deve interpretar as obrigações legais como fardo administrativo.

### **Legislação das empresas, informação, consulta e participação**

O direito fundamental dos trabalhadores em serem informados e consultados é reconhecido e garantido através de uma série de medidas legais que a Comissão Europeia deseja consolidar. Referimo-nos à revisão e modernização da legislação comunitária em matéria de informação e consulta, despedimentos colectivos, a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência das empresas e, em particular, a muito aguardada revisão da Directiva 94/45/CE.

É amplamente reconhecido que algumas das lacunas na legislação comunitária, incluindo ao nível da sua aplicação nos Estados Membros, têm de ser corrigidas. Para além disso, a implementação da Directiva 2002/14 tem sido usada por alguns governos (e muitas empresas) para enfraquecer a posição dos sindicatos, quer através da injeção de concorrência entre os órgãos eleitos de representação dos trabalhadores, ou de bloqueio de estratégias destinadas a reforçar a negociação colectiva e a participação dos trabalhadores. O resultado é que, muitas vezes, as empresas tomam as suas decisões sem informar ou consultar os seus trabalhadores.

A CES espera que a Presidência Portuguesa tome iniciativas no sentido de promover os direitos de informação e consulta, transformando-os na base da participação dos trabalhadores na UE, através

- da não aceitação do facto de os Estados Membros terem optado por uma interpretação minimalista ao transporem a directiva quadro (2002/14) no direito nacional,
- da garantia de que a transposição se faça no pleno respeito dos direitos e prerrogativas sindicais e não tem como resultado o enfraquecimento da posição dos trabalhadores e seus representantes nos locais de trabalho,
- da garantia de obrigação de imediata informação e consulta dos trabalhadores sobre as questões económicas, especialmente nos casos onde não existe nenhum órgão de representação dos trabalhadores, ou um comité de empresa ou uma representação sindical, o que se passa na maior parte das PME's existentes na Europa.

Também a Directiva 94/45/EC tem de ser melhorada. A actual legislação não permite um exercício pacífico dos direitos de informação e consulta: existe um número cada vez maior de disputas que acabam em conflito aberto ou perante os tribunais nacionais.

### **A participação dos trabalhadores e a governação das empresas**

A CES defende uma regulação ao nível das empresas na Europa que obrigue a que os representantes dos trabalhadores e os seus sindicatos participem activamente na vida da empresa e não sirvam só para remediar as consequências negativas das reestruturações. Por um lado, é necessário procurar estabelecer uma relação equilibrada entre a livre circulação das empresas e do capital, apoiada pela legislação europeia e, por outro lado, as obrigações socio-políticas das empresas, que também devem ter cobertura legal, não só na área da política social. A par das

disposições legais existentes relativamente à representação de interesses a nível da administração em muitos Estados Membros, juntamente com o previsto na Directiva sobre o Estatuto da Sociedade Europeia ou na Directiva 10, os sindicatos devem fazer parte do núcleo das estruturas das empresas. A este respeito, a proposta incluída na Directiva 14, excluindo a transferência transfronteiriça da sede registada, deve merecer toda a atenção e acção da Presidência Portuguesa.

Um novo tipo de capitalismo, que começa a ter cada vez mais importância na Europa, sublinha a importância deste debate. Fundos de investimento de diversos tipos dominam os mercados financeiros europeus. Actores financeiros agressivos, como os fundos de empresas de capitais de risco estão a alterar, gradualmente, o equilíbrio da governação das empresas, forçando as administrações a apresentarem os melhores lucros possíveis no menor espaço de tempo, impondo reestruturações profundas.

A CES pretende que a Presidência Portuguesa lance o debate sobre como evitar que as empresas se transformem em brinquedos nas mãos dos mercados financeiros e sobre qual o papel efectivo dos trabalhadores e sindicatos para contrabalançar as consequências indesejáveis destes desenvolvimentos.

Para a CES é muito importante que se dê atenção à necessidade de salvaguardar os direitos e os interesses dos trabalhadores a nível do local de trabalho, promover o trabalho decente e assegurar que os trabalhadores têm um direito, reconhecido a nível europeu, de estarem representados nos conselhos fiscalizadores das empresas. As melhorias legislativas benéficas para os trabalhadores, de acordo com as considerações anteriores, podem ser realizadas através de directivas já existentes, como por exemplo, a informação e a consulta (2002/14), a transferência de empresas (2001/23), fusões de empresas (78/855) bem como as fusões transfronteiriças (2005/56).

Uma alteração na directiva sobre a transferência de empresas (77/187/EC), actualmente em revisão, poderia ser benéfica para aumentar a protecção dos trabalhadores em caso de compra por fundos de empresas de capitais de risco. Esta directiva inclui igualmente direitos dos trabalhadores à informação e à consulta.

## **Migrações**

Durante a segunda metade de 2007, a Comissão Europeia continuará a implementar a Agenda de Haia sobre migrações. Centrará a sua acção em propostas relativas à abertura de canais legais para as migrações de carácter económico, procurar soluções para as migrações irregulares, a integração dos trabalhadores migrantes e suas famílias bem como a relação com os países de origem. Em Maio, a Comissão apresentou uma proposta de directiva sobre as sanções aos empregadores, com o objectivo de intensificar a luta contra o emprego de cidadãos de países terceiros que se encontram 'ilegalmente' na UE. Está ainda previsto que em Setembro a Comissão apresente propostas de directivas relativamente aos trabalhadores com elevados níveis de qualificações e sobre os direitos dos trabalhadores migrantes que se encontram legalmente na UE, mas ainda não cobertos pela directiva relativa à residência de longo prazo.

A protecção dos direitos humanos e das normas do trabalho dos cidadãos migrantes – independentemente da sua nacionalidade ou estatuto legal – representa uma prioridade para a CES. Consideramos que só desta forma se poderá resolver as questões relacionadas com a exploração dos migrantes ilegais, bem como a abertura de canais legais para migrações que não se concentrem exclusivamente nos trabalhadores altamente qualificados.

A CES considera ainda muito importante que os Estados Membros sejam mais duros relativamente aos empregadores e outros que se aproveitam de condições de trabalho abusivas. Neste sentido, a estratégia da EU deve ter igualmente em consideração a fiscalização do respeito e implementação das normas de trabalho mínimas e a protecção dos direitos humanos dos trabalhadores migrantes. Empregadores e organizações respectivas deveriam demonstrar um empenho sem qualquer tipo de ambiguidade relativamente a esta questão. Facilitar a transição de situações irregulares dos trabalhadores sem papéis e respectivas famílias e criar as condições para que possam denunciar condições de exploração, sem medo de serem deportados imediatamente, são muito importantes, se se quiser realmente pôr fim a este tipo de situações.

São necessárias mais políticas sociais activas – e a sua implementação e respeito a nível nacional e europeu – para pôr termo à concorrência desleal entre empresas e Estados Membros à custa dos direitos dos trabalhadores migrantes. Tem de ser reconhecido que cada pessoa – com ou sem documentos – deve ser valorizada e respeitada enquanto ser humano, tendo direito ao respeito pelos seus direitos humanos e normas de trabalho mínimas (incluindo condições de trabalho decentes, a liberdade de associação e de protecção contra o trabalho forçado) à semelhança do que sucede com os restantes cidadãos.

A CES espera que a Presidência Portuguesa apoie o desenvolvimento de uma estratégia equilibrada nesta matéria e que tome como uma das suas principais prioridades a luta contra a exploração laboral.

### **Mobilidade transfronteiriça**

A CES espera que a Presidência Portuguesa reconheça a necessidade de se criar um quadro positivo para a mobilidade transfronteiriça dos trabalhadores, de modo a apoiar a criação do Mercado de trabalho europeu, baseado no princípio da igualdade de tratamento e na harmonização no progresso das condições de trabalho e sistemas sociais.

A implementação de uma forma correcta da directiva sobre o destacamento dos trabalhadores faz parte da resposta a este desafio.

## **PROPOSTAS LEGISLATIVAS EM CURSO**

### **Directiva Tempo de Trabalho**

A Presidência Portuguesa deve prosseguir os esforços e tomar as medidas necessárias para que se consiga finalizar a revisão da directiva sobre o tempo de trabalho, actualmente bloqueada no Conselho de Ministros. Se a União Europeia estiver genuinamente interessada em promover a agenda da flexigurança, então o debate sobre como os trabalhadores terão, a nível europeu, um mínimo de segurança, oferecendo tanto aos trabalhadores como às empresas oportunidades para negociar formas flexíveis de tempo de trabalho, é essencial. A CES continuará a bater-se por uma

directiva que ponha termo ao *opt-out* individual e encontre soluções equilibradas para tratar da questão do tempo de guarda, respeitando ao mesmo tempo as decisões do TEJ.

### **Directiva Trabalho Temporário**

Tanto o Parlamento Europeu, como a Comissão e o Conselho consideraram que o trabalho temporário deveria ser excluído da directiva serviços, merecendo um quadro regulador específico a nível europeu. Com o aumento da mobilidade dos trabalhadores e serviços e também com os potenciais riscos decorrentes da acção abusiva e da manipulação de agências e grupos organizados, a necessidade de dotar a Europa desse quadro é cada vez mais urgente. Assim, é essencial que se saia do impasse relativo à directiva sobre o trabalho temporário. A Presidência Portuguesa pode desempenhar um papel importante nesta matéria e até ter em consideração o facto de a Alemanha ter regulamentado recentemente o trabalho temporário a nível nacional, respeitando os direitos à igualdade de tratamento para os trabalhadores das agências de trabalho temporário previstos na proposta de directiva.

### **Directiva sobre a portabilidade dos direitos às pensões profissionais**

Melhorar as condições para a portabilidade dos direitos às pensões profissionais e preservar os direitos deve fazer parte dos objectivos de promoção da mobilidade. Em 20 Junho 2007, o Parlamento Europeu aprovou a proposta de directiva em questão. A CES considera que este texto é um pouco enganador, uma vez que, se comparado com a proposta inicial apresentada pela Comissão, representa um retrocesso relativamente a vários pontos, nomeadamente:

- Os períodos de qualificação, ou seja, os períodos durante os quais o trabalhador trabalha mas não adquire direitos, é alargado para cinco anos (comparado com um máximo de dois na proposta inicial). Isto significa que o trabalhador que tenha uma sucessão de contratos a prazo, situação que é cada vez mais comum devido à falta de segurança no emprego, quase nunca será capaz de se qualificar para os seus direitos à pensão complementar, dado que, em muitos casos, estes contratos estão limitados a dois anos;
- Da mesma forma, a possibilidade de os trabalhadores que circulem de uma companhia para outra e que queiram transferir os seus “direitos adquiridos” e voltar a investi-los no fundo de pensão existente no seu novo emprego, foi eliminada do texto, independentemente de se tratar de uma opção individual (e de não ser uma obrigação e não excluir as soluções específicas aprovadas e negociadas pelos parceiros sociais) – uma medida deste tipo não servirá para encorajar a mobilidade;
- A idade mínima para a aquisição dos direitos à pensão é aumentada dos 21 anos inicialmente propostos para 25 anos, penalizando os jovens;
- Relativamente à informação aos trabalhadores sobre os seus direitos adquiridos e sobre as condições que regem esses mesmos direitos, na versão inicial tratava-se ao mesmo tempo de um direito e de uma informação. De acordo com o texto aprovado, esta informação só será prestada se solicitada pelo beneficiário. Uma medida deste tipo não encoraja a transparência, essencial nesta matéria, e pode conduzir a surpresas desagradáveis para os beneficiários que não se informarem a tempo.

Para a CES, esta proposta, tal como foi alterada e aprovada, não responde aos desafios que se colocam actualmente à vida active. A Confederação apela à Presidência para que tome iniciativas importantes nesta matéria, de modo a:

- Verdadeiramente melhorar os direitos sociais dos trabalhadores que se movimentam quer no seio quer entre Estados Membros da União;
- Reduzir significativamente os obstáculos à sua mobilidade já identificados na altura da criação do Grupo de Alto Nível sobre a Mobilidade dos Trabalhadores, há dez anos, em 1997!

### **Revisão da directiva sobre a transferência de empresas**

Esta directiva será brevemente revista. Inclui importantes direitos de informação e de consulta dos trabalhadores. A CES considera que esta questão deveria interessar a Presidência Portuguesa.

A CES considera que uma regulação correcta para as empresas a nível europeu, onde os representantes dos trabalhadores e os seus sindicatos estejam verdadeiramente envolvidos e não só ocupados a resolver as consequências negativas das reestruturações, é essencial. Por um lado, é necessário estabelecer uma relação correcta entre a liberdade de movimento das empresas e do capital, apoiada por legislação europeia, e por outro lado, entre as obrigações socio-políticas das empresas e que também têm de ser claramente definidas, e não só na área da política social. Os sindicatos devem fazer parte das estruturas de gestão das empresas, utilizando as prerrogativas legais existentes em muitos Estados Membros a nível da representação de interesses específicos a nível da administração, a directiva sobre a Sociedade Europeia e a Directiva 10.

### **Directiva Quadro sobre os Serviços de Interesse Geral**

Os serviços públicos são uma característica essencial da Europa Social e têm de ser desenvolvidos para que se possam implementar os direitos fundamentais, tal como definidos na Carta dos Direitos Fundamentais, e contribuem para a coesão social, económica e regional da União Europeia. A liberalização e a privatização não pode ser a única forma de se avançar – a promoção e o desenvolvimento dos serviços públicos são igualmente importantes. A dimensão social do Mercado Interno tem de ser reforçada. Isto poderia ser feito através da aprovação da directiva quadro que pretende garantir que o interesse geral – parte integral dos princípios que estão na base de serviços públicos de qualidade como a solidariedade, o acesso universal e preços correctos – prevalece relativamente às regras do mercado interno e que estas não deveriam ser usadas para enfraquecer serviços públicos essenciais, e em particular os serviços sociais e de saúde.

A CES salientou a importância da realização de uma avaliação da liberalização e privatização já realizada – no interesse dos consumidores, mas também dos trabalhadores. A CES não aceita o princípio segundo o qual todos os serviços relacionados com a saúde, bem-estar social, fornecimento de água e outros, devam ser liberalizados. Tem de se analisar melhor, antes de se liberalizarem e privatizarem outras áreas, como os serviços postais, energia, etc. A CES propõe uma pause, uma moratória, que permita a elaboração da directiva quadro, de acordo com o processo de co-decisão com o Parlamento. A Presidência Portuguesa deve discutir com a Comissão a melhor forma de se prosseguir na direcção certa.

## **4. A DIMENSÃO SOCIAL DO MERCADO INTERNO**

### **A revisão do Mercado Interno**

No contexto da directiva dos serviços, recentemente aprovada, da separação no sector da energia e da liberalização no sector postal, a Comissão Europeia lançou uma revisão aprofundada da estratégia do Mercado Interno, definida nos anos 80. O seu relatório sobre a revisão do Mercado Interno, a ser publicado em Outubro, será discutido no Conselho Europeu de Dezembro 2007.

A CES considera que a dimensão social do Mercado Interno representa uma componente fundamental do projecto do Mercado Interno, iniciado por Jacques Delors. O Mercado Interno deve continuar a basear-se no triângulo definido na altura em que foi lançado o Objectivo 92: crescimento, competitividade e emprego. A visão da CES sobre o Mercado Interno assenta na estratégia confirmada recentemente pelo seu Congresso, realizado em Sevilha, de que o Mercado Interno deve incluir uma forte dimensão social, nomeadamente o respeito pelo direitos sociais fundamentais e a justiça social.

Os desenvolvimentos económicos e sociais devem andar a par dos objectivos básicos de harmonização no progresso das condições de vida e de trabalho e do pleno respeito pelos sistemas de relações industriais nacionais. A CES considera que a chave para um Mercado Interno sustentado e para atingir os objectivos básicos são a concorrência leal. A concorrência leal implica clareza de regras para as empresas e boas condições de trabalho e igualdade de tratamento para os trabalhadores. O instrumento a longo prazo para a criação do Mercado interno de serviços tem de ser a harmonização básica dos padrões de qualidade, conteúdo e segurança. A criação do Mercado interno dos serviços tem de ter em consideração a possibilidade de os Estados Membros manterem elevados níveis de exigência social e ambiental bem como a protecção dos direitos dos trabalhadores. Aquilo que vemos é uma discrepância crescente entre os avanços na área da concorrência – a abertura dos mercados das telecomunicações, gás e electricidade – e ambições muito limitadas no domínio social. Por isso, a CES apela à Comissão para que realize uma avaliação do impacto social do Mercado Interno de uma forma pluralista e transparente.

Como lição a reter da batalha relativa à directiva sobre os serviços, a CES insiste para que a cláusula Monti (Reg. CE. 2679/98)<sup>2</sup> seja incluída em toda a legislação relativa ao Mercado Interno. Isto asseguraria que a implementação das quatro liberdades fundamentais do Mercado Interno não impede os direitos à negociação colectiva e o direito à greve definido pela legislação nacional. Figurando já nalguma legislação sectorial, a cláusula Monti representa um instrumento efectivo para garantir o equilíbrio entre a realização do Mercado Interno e a manutenção de um elevado nível de protecção social. A CES considera muito positiva a criação de emprego no sector de serviços na Europa, mas tem sérias dúvidas relativamente aos supostos efeitos positivos sobre o emprego derivados das actuais propostas para os serviços postais ou da “separação” no sector da energia. As decisões tomadas pelo Tribunal Europeu de Justiça relativamente aos casos Viking e Laval, que deverão ser conhecidas durante a Presidência Portuguesa, poderão ter profundas consequências para a dimensão social do Mercado Interno e para a manutenção dos direitos sindicais fundamentais.

---

<sup>2</sup> “Esta directiva não pode ser interpretada como afectando de nenhuma forma o exercício dos direitos fundamentais reconhecidos pelos Estados Membros e/ou pela Carta dos Direitos Fundamentais da EU, incluindo o direito ou a liberdade de greve. Estes direitos podem incluir o direito de exercer outras acções previstas pelos sistemas de relações industriais específicos aos Estados Membros.”



A CES apela à Presidência Portuguesa para que influencie a Comissão no sentido de se obter uma estratégia de mercado interno mais equilibrada e com uma forte dimensão social.

### **Melhor Regulação**

A CES reitera o seu apoio à melhoria da legislação europeia com o objectivo de responder às necessidades de regular o desenvolvimento económico da Europa, em especial, o Mercado Interno, e para assegurar a implementação dos princípios da Carta Social. A CES considera essencial assegurar o reforço do processo democrático na elaboração da legislação europeia, da sua total implementação a nível nacional, bem como a necessidade de organizar um retorno permanente de experiências com o apoio dos parceiros sociais e de outros actores relevantes. Também na mesma linha, a CES relembra o papel dos parceiros sociais, enquanto co-reguladores na área da política social e a necessidade de assegurar que sejam consultados sobre todas as iniciativas que tenham um carácter social, quer sejam na área económica, social ou ambiental.

A CES insiste no facto de qualquer iniciativa com vista à simplificação, incluindo a codificação das directivas sociais, ter de ser objecto de consulta dos parceiros sociais, respeitando o Tratado e recorda que, actualmente, a avaliação do impacto de iniciativas comunitárias relativas ao capítulo social é feita pelos parceiros sociais. Se a Comissão considerar que deve ser realizada uma avaliação de impacto suplementar, os resultados desse exercício devem ser integrados no processo de consulta.

Finalmente, no que diz respeito à redução das cargas administrativas em 25% até 2012, a CES chama a atenção da Presidência para o facto de este objectivo não poder pôr em risco os princípios da carta social ou os direitos à informação e à consulta dos trabalhadores.

## **5. COMÉRCIO E RELAÇÕES EXTERNAS**

### **As negociações de comércio na OMC**

A CES espera que a Presidência promova políticas externas activas que apoiem o desenvolvimento do emprego na Europa, de acordo com os objectivos políticos da EU, como o respeito da Carta dos Direitos Fundamentais da UE, a promoção da qualidade do emprego, desenvolvimento de políticas ambientais, a promoção de serviços públicos, incluindo a saúde, a educação e a água a nível internacional, ou seja, a emergência de novos conceitos de desenvolvimento.

A CES apoia uma revisão da política comercial da EU, para que esta possa dar a sua contribuição para o crescimento e o emprego na Europa. A CES opor-se-á à inclusão dos serviços públicos nos acordos comerciais e nas negociações comerciais, como é o caso de Doa.

### **Acordos bilaterais e de associação da UE**

As normas sociais e ambientais têm de ser integradas em todos os acordos bilaterais de comércio e de associação, incluindo cláusulas efectivas que permitam a sua implementação, tal como a participação dos parceiros sociais, especialmente no que diz respeito aos acordos de comércio bilaterais que estão a ser negociados com a Coreia do Sul, Índia e ASEAN, bem como os Acordos

de Associação com a América Central e a Comunidade Andina. A mesma estratégia deve ser utilizada relativamente a outras negociações em curso, como é o caso dos Acordos de Parceria Económica com os países ACP, com o Mercosul e também os planos de acção no âmbito da Política Europeia de Vizinhança. Consideramos muito positivas as acções que têm sido desenvolvidas no sentido de promover o diálogo social e as normas do trabalho no âmbito da ASEM e apelamos à Presidência para que continue essa política, nomeadamente no âmbito da próxima reunião dos ministros do trabalho da ASEM.

### **Relações com África**

A CES apela à Presidência para que dê um impulso significativo ao desenvolvimento económico e social, à parceria social e à boa governança em África. A Cimeira EU-África representa uma excelente oportunidade neste sentido e a CES, em tempo oportuno, tornará públicas as propostas e os pontos de vista do movimento sindical europeu sobre este importante objectivo político. Consideramos que a participação de Robert Mugabe teria um impacto negativo sobre qualquer estratégia que procure promover a boa governança no continente.

\*\*\*