

Estratégia e Plano de Ação da CES 2011-2015

ETUC/EC194/BS/lw-22/06/2011



0. Introdução Geral

- 0.1. Vivemos momentos excepcionalmente difíceis. O terrível terramoto e tsunami no Japão e as suas consequências para a energia nuclear realçam a dependência do mundo desenvolvido de fontes energéticas e os graves riscos que estas comportam. No Norte de África e no Médio Oriente, os povos Árabes lutam para expulsar os velhos ditadores corruptos e os respetivos regimes autoritários. Este desenvolvimento positivo é uma reminiscência da queda dos regimes comunistas da Europa Central e Oriental em 1989, mas a experiência Líbia está a demonstrar os perigos e os riscos inerentes à revolta contra a ditadura. Neste momento, existem problemas adicionais em relação aos refugiados e aos custos mais elevados de energia para a Europa. Neste contexto extremamente complexo, não deveria ser esquecido que uma estratégia de inclusão é crucial para o novo influxo de imigrantes, tanto a nível sindical como social.
- 0.2 A profunda crise financeira de 2008, provocada pela ganância irresponsável e pela imoderação dos bancos, num modelo económico sujeito ao poder do capital financeiro causou, por sua vez, uma crise da dívida soberana num conjunto de Estados Membros da União Europeia (UE). Isto originou uma crise económica e social de baixo crescimento, desemprego crescente, duras medidas de austeridade, aumento da precariedade e de desemprego no trabalho, cortes generalizados nos salários e nos benefícios e reduções nos direitos às pensões. Teme-se pela sustentabilidade do euro. Os trabalhadores/as e os/as pensionistas estão a pagar um preço muito elevado pela loucura do mundo financeiro, onde os níveis salariais e os bónus permanecem insultuosamente elevados.
- 0.3 Entretanto, no resto do mundo, um forte crescimento económico continua fazer-se notar na Ásia (embora não se conheçam ainda os efeitos económicos provocados pelo desastre no Japão) e em grande parte da América Latina. À medida que emergem novas nações com economias cada vez mais fortes, a América do Norte, a União Europeia e o Japão deixam de dominar como no passado. Grande parte da Europa luta para se manter competitiva num mundo de abundante mão-de-obra barata e de fáceis movimentos de capitais. Alcançar o crescimento e empregos dignos com futuro para os Europeus constitui um grande desafio, um desafio que é dificultado pelos atuais esforços em recuperar a confiança na economia da UE e no euro em particular. Esta situação tem sido agravada pela necessidade de operações de resgate na Grécia, na Irlanda, em Portugal e, fora da Zona Euro, na Roménia e na Letónia, enquanto outras nações se encontram igualmente sob pressão. No entanto, a resposta da UE, qual médico medieval, tem sido de sangrar o paciente, em lugar de o ajudar verdadeiramente no seu processo de recuperação.
- 0.4 Os denominados “resgates” da Grécia, da Irlanda e de Portugal resultaram de pressões por parte da UE sobre esses países e, indiretamente, sobre outros, para que reduzissem os salários e as pensões e para que introduzissem maior “flexibilidade” (ou seja, negociação coletiva e legislação laboral mais fracas) nos seus mercados de trabalho. Ao mesmo tempo, os trabalhadores/as sofrem a crescente deturpação do conceito de flexigurança praticada pelos Governos dos Estados Membros, ao selecionarem os elementos que aumentam a flexibilidade. As novas regras sobre governação económica conduzirão a uma aplicação generalizada destes requisitos, em particular para a Zona Euro. A abordagem da flexigurança é holística. Um mercado de trabalho mais flexível pressupõe, assim, uma maior segurança a nível dos rendimentos. Constata-se, igualmente, que as políticas de austeridade não resolveram os problemas, tendo os deficits aumentado na Grécia, na Irlanda e no Reino Unido.
- 0.5. Os dirigentes europeus argumentam que isto é necessário para proteger o euro e restaurar o crescimento, propondo agora maiores intervenções nos mercados de trabalho e nos sistemas de

segurança social na Europa sem o acompanhamento do aprofundamento da democracia a nível da UE – incluindo um envolvimento apropriado dos parceiros sociais – ou novos compromissos específicos relativamente a euro-obrigações e a impostos sobre as transações financeiras. É inaceitável o tipo de governação económica que agora se propõe, já que viola os Tratados, ameaça a soberania em matéria de salários e de negociação coletiva e ataca a Europa Social. As novas regras sobre governação económica e as alterações ao Tratado não deveriam ser deturpadas pelos dirigentes europeus como sendo um assunto técnico. A CES não pode apoiar estas alterações ao Tratado.

- 0.6. Além disso, permanece a crise ambiental. Esta crise corre o grave risco de passar a segundo plano em virtude das dificuldades económicas e da falta de vontade política, mas torna-se cada vez mais difícil e dispendiosa a sua gestão com o passar do tempo e os problemas na indústria nuclear japonesa são uma memória vívida da necessidade de sustentabilidade.
- 0.7. Finalmente, poderá haver ainda uma crise política. A agitação social é crescente como resultado da aplicação generalizada de medidas de austeridade. As greves e as manifestações multiplicam-se tanto em frequência como em intensidade. As pessoas estão revoltadas com as benesses para os quadros de topo do sector bancário e para outros dirigentes, que contrastam com a austeridade para a maioria dos cidadãos. A nível político, os eleitores inclinam-se para a introspeção. Os partidos nacionalistas estão a ganhar força.

Resistir, Recuperar

- 0.8. A CES confrontará sempre a visão tacanha dos nacionalistas e manterá o seu compromisso para com a Europa, mas ao mesmo tempo temos que utilizar todos os meios democráticos para levarmos as autoridades a ouvirem-nos. Estas crises têm que ser encaradas de frente. As organizações sindicais europeias têm que resistir às atuais propostas de governação económica. A pressão sindical obrigou o Conselho a incluir a referência ao emprego, à coesão social e ao reforço do papel dos parceiros sociais. Mas estes compromissos têm que ser transpostos para a realidade. Temos que sair de uma posição defensiva provocada pela crise, de forma a retomar a iniciativa.
- 0.9. Isto implicará o reforço do compromisso sindical para com a Europa – uma Europa com um modelo social forte e dinâmico, com pleno emprego, crescimento sustentável e uma sociedade de baixo carbono, igualdade, direitos humanos fundamentais, negociação coletiva, Diálogo Social e parceria, serviços públicos de alta qualidade a extensão dos direitos aos trabalhadores/as migrantes e a proteção das minorias, estados providência, mais normas europeias comuns, evitando uma descida a pique. Implicará ainda lutar por um mundo melhor com justiça social, promovendo a solidariedade internacional. A Carta dos Direitos Fundamentais deve ser totalmente respeitada e aplicada em todos os Estados Membros.
- 0.10. Ao mesmo tempo, as organizações sindicais europeias têm que recrutar novos membros e apoiantes, em particular entre os jovens, para reforçar o movimento sindical. Este tem de provar que pode ajudar os trabalhadores/as a lidar com as dificuldades que enfrentam em virtude da crise. Será assim possível, à semelhança do que aconteceu na década de 30, tornar-se mais forte e exercer a sua influência nas estratégias de retoma da crise. Devemos reproduzir o trabalho desses antecessores.
- 0.11. No cerne do nosso trabalho para o período de 2011-2015 estarão os esforços para reverter as estratégias de austeridade e alterações às atuais regras de governação económica, pois estas

arriscam-se a destruir o crescimento e o emprego e a comprometer o futuro das sociedades europeias. Ao limitar a sua ação ao défice orçamental e ao endividamento e ao ignorarem a coesão social ou a retoma do crescimento, a UE pode vir a tornar-se um obstáculo ao progresso social. Devemos, através de todas as vias democráticas, encontrar os meios para alterar profundamente a orientação dessas políticas.

0.12. A CES defende desde há muito que a austeridade em tempo de recessão apenas contribui para piorar a situação. Esta é uma lição retirada da experiência da década de 30. É perturbador o facto de tantos governos europeus optarem por esquecer ou ignorar essa lição, parecendo mais interessados em estabelecer punições para os países europeus em dificuldades, em lugar de lhes oferecerem ajuda através de uma governação económica e social. Entretanto, o desemprego aumenta, os jovens sofrem em especial, por terem mais dificuldade em conseguir um emprego de qualidade do que um emprego precário ou um pseudo trabalho por conta própria, enquanto os quadros dirigentes dos bancos retomam os seus negócios – e bónus – como anteriormente, deixando os funcionários que há muito protestam contra os objetivos centrados em vendas agressivas, a atender os clientes descontentes. A Europa necessita também de ser muito mais eficaz nestas áreas da governação económica.

0.13. No seu conjunto, estes fatores colocam grandes desafios – mas trazem também indubitavelmente grandes oportunidades – para a CES, na sua reflexão sobre a estratégia futura. Estas matérias são tratadas nos próximos capítulos.

1. Mobilizar para uma Europa Social: para uma justa governação económica europeia

Introdução

1.1 A União Europeia tem procurado apoiar o euro desde o início da crise da dívida soberana Grega, que eclodiu na primeira metade de 2010, através da disponibilização de fundos (pelo Fundo Monetário Internacional (FMI)) a países em dificuldades da Zona Euro, atualmente a Grécia, a Irlanda e Portugal e, fora da Zona Euro, a Roménia e a Letónia, sob condições muito rigorosas e austeras.

1.2 Presentemente a UE tem pouca ou nenhuma autoridade legal para organizar os denominados “resgates”, sendo a ajuda atual prestada ao abrigo de disposições temporárias. Para que esta ajuda possa ser dada legalmente e constitucionalmente, estão a ser criados instrumentos permanentes e, para tal, está a ser estudada uma alteração ao Tratado de Lisboa, por parte do Parlamento Europeu (PE), neste preciso momento. A CES está a exercer pressão para que esta alteração ao Tratado passe a incluir a obrigação de garantir a coesão social e a promoção da concertação com os parceiros sociais, respeitando ao mesmo tempo a sua autonomia. Ao fazê-lo, a CES insiste que a questão dos salários não é, de acordo com o Tratado, da competência da UE.

1.3. A CES tem sido extremamente crítica em relação às condições restritivas de “ajuda” postas à disposição dos Estados Membros em dificuldade. Temos defendido que, em lugar de ajuda, estas constituem uma punição, uma vez que se arriscam a destruir o crescimento e o emprego nos países

em causa. Exigem cortes nos salários do sector público, no salário mínimo, nos serviços públicos, no direito às pensões e ao subsídio de desemprego. Interferem na autonomia dos parceiros sociais, negligenciando e ignorando a obrigação de respeitar e promover os direitos sociais fundamentais.

1.4. A CES tem sido também extremamente crítica em relação às propostas acordadas na Cimeira da UE levada a cabo a 24 de Março (o “Pacto Euro Plus”) que abordou a questão da necessidade permanente de mecanismos necessários aos resgates dos Estados Membros em dificuldade na Zona Euro, a par de uma monitorização dos salários, das pensões e da austeridade. Estas propostas não incluíam referências explícitas ao fim da indexação dos salários e das reformas aos 67 anos, tal como foi anteriormente defendido pela Chanceler Merkel e pelo Presidente Sarkozy. Foi reconhecido que a autonomia da negociação coletiva se encontra consagrada no Tratado de Lisboa. Mas o Pacto contém mensagens semelhantes em matéria de austeridade salarial e fiscal. A pressão sindical resultou num certo abrandamento das propostas mais questionáveis de Merkel/Sarkozy, mas no decorrer dos próximos meses esta pressão terá que ser mantida na Comissão, no Conselho e nos Parlamentos nacionais e europeu. As manifestações organizadas em diferentes cidades europeias entre 16 de Março e 9 de Abril mostraram a determinação dos trabalhadores/as contra as medidas de austeridade e a favor do crescimento e do emprego. Os políticos nacionais e europeus deverão que ter em conta as nossas propostas.

O ponto da situação em matéria de governação económica

1.5. Estas propostas de 11 de Março foram as últimas de um conjunto visando o reforço da governação económica na UE, em especial na Zona Euro.

1.6. Está previsto no âmbito do Semestre Económico Europeu um período preparatório de seis meses durante o qual os países da Zona Euro e outros Estados Membros (que recorrerão a diferentes procedimentos) discutirão a nível europeu os planos para os orçamentos nacionais, bem como os Planos Nacionais de Reforma. Os primeiros deverão ser apresentados antes das decisões concretas a serem tomadas pelos Parlamentos nacionais. Cada Estado Membro deverá explicar a forma como está a levar a cabo a introdução das linhas diretrizes da UE nos seus próprios Programas de Estabilidade e Convergência e em Junho e Julho serão discutidos em conjunto os programas nacionais, após aprovação e envio aos parlamentos nacionais. Paralelamente, os Planos Nacionais de Reforma focar-se-ão nos “constrangimentos ao crescimento”. Aqui os perigos são múltiplos: submeter os Parlamentos nacionais às autoridades europeias, podendo esta orientação conduzir a um nível de desemprego ainda mais elevado e ao reforço de reformas tais como “tornar o trabalho lucrativo” e tornar os mercados de trabalho mais “flexíveis”, o que é suscetível de contribuir para o enfraquecimento da Europa Social.

1.7. A Comissão Europeia publicou o Estudo sobre o Crescimento Anual que marca uma nova abordagem para a governação económica da UE e o primeiro Semestre Europeu de coordenação das políticas económicas. Apesar de o Conselho Europeu de 24-25 de Março ter introduzido ligeiras alterações ao “Pacto de Competitividade e Convergência”, que os Chefes de Estado e de Governo elaboraram a 11 de Março, este novo “Pacto Euro Plus” prevê uma “revisão dos mecanismos de fixação dos salários e, se necessário, o grau de centralização nos processos negociais e nos mecanismos de indexação”. Para além disso, haverá “reformas no mercado de trabalho de promoção da flexigurança...” e limites aos esquemas de reformas antecipadas. Os custos unitários do trabalho serão monitorizados, de forma a

aferir a evolução dos salários de acordo com a produtividade, tanto nas economias em geral como em cada sector de atividade. E os salários no sector público deverão acompanhar a competitividade no sector privado. Consequentemente, está na agenda uma longa lista de possíveis intervenções europeias nos mercados de trabalho e permanecem ainda graves omissões. Relativamente aos salários, não existe qualquer referência ao possível aumento dos níveis de desigualdade, ao fosso crescente entre ricos e pobres, entre executivos e trabalhadores, entre os quadros de direção e os demais, ou aos gestores bancários e ao seu apetite voraz por grandes bónus. Existe uma rejeição implícita da inflação ou da comparabilidade como elementos da negociação salarial, sendo também ignorada a deterioração dos contratos de trabalho de muitos trabalhadores/as, causada pelo aumento do trabalho precário. Há algum reconhecimento do papel do Diálogo Social e da Cimeira Social Tripartida (CST), embora este programa de governação económica não seja proposto como base de negociação. Mais genericamente, não há compromissos sólidos para a introdução de impostos sobre as transações financeiras, emissão de euro-obrigações e as disposições do Novo Acordo Europeu sobre o emprego, como solicitado pela CES na Conferência Intercalar em Paris, em 2009.

- 1.8. Como uma linha vermelha, a ideia subjacente a tudo isto é a de tornar os salários no principal instrumento de regulação: a desvalorização da moeda (que já não é possível na Zona Euro) deverá ser substituída por uma desvalorização dos salários, sob forma de cortes salariais deflacionários. Para alcançar esta “flexibilidade” salarial, considera-se que as instituições do mercado de trabalho que impedem a redução dos salários constituem uma “rigidez” que deveria ser eliminada. Ou, como escreve a Comissão: *“As economias de muitos Estados Membros da Zona Euro caracterizam-se por um nível relativamente elevado de rigidez do Produto e do mercado de trabalho que – na ausência de reformas adequadas – provavelmente prolongarão o ajustamento.”*
- 1.9. O novo processo político europeu que está a ser proposto no âmbito da governação económica consiste no procedimento de deteção, prevenção e correção de “desequilíbrios excessivos através de um indicador, que funciona como uma “taxa de câmbio efetiva real”. Este indicador compara o câmbio em unidades de custo de trabalho da economia de cada Estado Membro com o câmbio médio dos custos salariais e as taxas das 35 economias avançadas, que constituem os principais concorrentes. Se os custos salariais ultrapassarem demasiado o limite é enviado um sinal de alerta (um “flash”), seguido de imediato por uma análise específica do país em questão.
- 1.10. Segue-se um processo de avisos e de recomendações políticas, em que os Estados Membros desenham planos de ação corretivos. No caso de haver um grave desequilíbrio ou o risco de tal ocorrer, o que poderia potencialmente ameaçar a moeda única, o país poderia ser declarado como estando numa situação de desequilíbrio “excessivo”. A partir desse momento, as recomendações políticas deixariam de ser genéricas e passariam a ser específicas. A incapacidade de um Estado Membro para adotar estas recomendações poderia sujeitá-lo a multas.
- 1.11. Além disso, prevê-se a articulação desta situação com o dinheiro proveniente dos fundos estruturais. Os países que sofrem de desequilíbrios excessivos e não conseguem seguir as recomendações políticas seriam adicionalmente sancionados, através de uma supressão dos fundos estruturais.
- 1.12. A Europa necessita urgentemente de alterar o rumo e de adotar propostas positivas em matéria de governação económicas.
- 1.13. A CES propõe que os dirigentes europeus adotem um programa de acordo com as seguintes linhas:

- a. Os mercados financeiros devem perceber que os países da Zona Euro se vão unir e que estão determinados, prontos e dispostos a superar a crise em conjunto. O financiamento do FESF (Fundo Europeu de Estabilidade Financeira) deveria ser alargado, as suas taxas de juro punitivas atuais deveriam ser reduzidas, devendo os países em dificuldade ser ajudados na reestruturação da respetiva dívida; as obrigações do FESF deveriam ser asseguradas conjuntamente por todos os Estados Membros da Zona Euro, devendo as suas rigorosas condições ser revistas em consonância com uma abordagem mais equilibrada – concordância com a observância de regras, mas não esquecendo também o apoio ao crescimento.
- b. Poderiam ser tomadas medidas de curto prazo para converter obrigações do FESF em Euro-obrigações. O objetivo é proceder a uma transferência por tranches de obrigações da dívida nacional soberana em Euro-obrigações, até um máximo de 60% do PIB. Através da introdução destas Euro-obrigações será criado um mercado único da dívida soberana, eliminando alguns dos grandes encargos dos custos de financiamento da dívida pública.
- c. Os mercados financeiros não necessitam apenas de monitorização, mas também de uma regulação eficaz. A introdução de um Imposto europeu sobre as Transações Financeiras está já muito atrasada. Devem ser proibidas as práticas de venda a descoberto (que consistem na venda de valores que não se possuem, mas que se pretendem comprar posteriormente para cobrir a venda, na esperança de que o preço desça e que assim se venha a obter lucro). Com o efeito destabilizador das agências de notação de crédito, sujeitas a conflitos de interesses, as notações de crédito dos Estados Membros deveriam ser efetuadas pelo BCE (Banco Central Europeu) e/ ou por uma agência de notação de crédito europeia pública e independente. Para além disso, todos os produtos do mercado financeiro deveriam ser avaliados, de forma a assegurar a sua contribuição real para a economia. Os bancos não deveriam ser autorizados a realizar negociações dos produtos financeiros, por conta própria. Os bónus exorbitantes dos quadros bancários de topo e dos operadores de Bolsa deveriam ser estritamente controlados e nunca ir ao arrepio das convenções coletivas. Deveriam ser erradicados os paraísos fiscais pela comunidade internacional e pela UE. A CES apela também ao fim de outros instrumentos utilizados pelo sector financeiro para fugir às contribuições fiscais.
- d. A UE deveria desenvolver um programa de investimento de grande envergadura no montante de 1% do PIB europeu para combater o desemprego, em especial o desemprego dos jovens; e ainda para modernizar as estruturas e infraestruturas industriais, de forma a reduzir as emissões de gases de efeito estufa (por ex. uma rede europeia elétrica inteligente, o investimento em energias sustentáveis e na poupança de energia em edifícios, o desenvolvimento de uma verdadeira política industrial e de empregos para o futuro, investimento na transição tecnológica e social para uma economia de baixo carbono...) Além disso, um programa europeu deste tipo poderia reequilibrar a UE, concedendo aos países em dificuldade os meios de revitalização das suas economias, de forma a superarem a dívida. Estes países comprometer-se-iam, por sua vez, a reduzir os défices nacionais de uma forma mais gradual, mas determinada e continuada. Realisticamente, isto não implica uma revisão do horizonte temporal para a consolidação fiscal: os Estados Membros podem ser autorizados a realizar o objetivo do défice de 3% em 2016 -2017, em lugar de 2012-2013.
- e. A Zona Euro enfrentaria menor agitação financeira se os seus atores principais não tivessem enveredado por uma política de baixos salários, de promoção do trabalho precário, permitindo uma redistribuição da riqueza entre os sectores mais ricos da sociedade, acumulando assim um excesso de poupança que financiou por sua vez o crescimento insustentável de ativos. Os países que seguiram esta via deveriam, portanto, assumir a sua quota-parte de responsabilidade da poupança excessiva e tornarem-se o motor para a procura e o crescimento para a restante Zona Euro e a

Europa. É necessário, para tal, eliminar da economia os baixos salários, bem como a prática de pagar menos aos migrantes do que salário igual por um trabalho de igual valor. Há uma necessidade urgente de analisar as implicações reais do Pacto Euro Plus e as suas disposições sobre os salários, que são suscetíveis de introduzir um forte elemento de concorrência salarial. Esta análise terá ainda em conta as diferentes propostas existentes em matéria de salário mínimo.

- f. A Europa necessita de desenvolver novas fontes de financiamento e de fazer frente à concorrência fiscal. Para a Europa emitir a sua própria dívida deverá encontrar novas fontes de financiamento. A Europa e os Estados Membros poderiam começar por taxar as transações financeiras, a riqueza extrema, os lucros das empresas que não sejam utilizados para reinvestimento ou que contribuam para uma utilização prolongada dos contratos precários. Em alternativa ou adicionalmente, uma vasta cooperação europeia de política fiscal no que respeita aos fatores de produção mais móveis (lucros empresariais e receitas do capital) reforçaria as receitas fiscais. Uma parte destas receitas poderia ser transferida para tornar o orçamento europeu mais sólido, possibilitando o cumprimento dos pagamentos da dívida europeia e um papel mais decisivo na saída da crise atual.
- g. A CES e as suas organizações filiadas deverão reforçar, na Zona Euro, a coordenação da negociação coletiva com o objetivo principal de prevenir e pôr fim a uma espiral negativa de concorrência entre os trabalhadores/as europeus.

1.14 Em particular:

- a. As autoridades europeias deveriam apoiar estratégias autónomas de negociação coletiva.
- b. A CES não se pode associar ao movimento que conduz as economias para a armadilha da inflação da dívida com redução dos salários e bloqueios impostos pela Europa. Os salários devem manter uma dinâmica positiva a fim de combater a austeridade e a desigualdade.
- c. A CES defenderá o princípio da autonomia da negociação coletiva. A estratégia de coordenação da negociação coletiva é uma matéria que compete apenas às organizações sindicais.
- d. A reflexão sobre as políticas e ações do BCE antes e durante a crise deveriam igualmente ser objeto de reflexão, de forma a serem introduzidas as necessárias alterações e a assegurar uma resposta adequada aos problemas e aos desenvolvimentos económicos e sociais dos Estados Membros europeus.

As Alterações da CES

1.15. A CES elaborou as seguintes alterações às atuais propostas da UE:

- a. Uma definição precisa do conceito de desequilíbrio macroeconómico é aquela que apresenta um desequilíbrio entre a procura global e a oferta, de modo a evitar que os desequilíbrios sejam sistematicamente reduzidos a um mero problema de competitividade e de salários.
- b. Acrescentar indicadores sociais ao painel de avaliação que a Comissão vai utilizar para deteção de desequilíbrios relativos, por exemplo, à desigualdade, à incidência de baixos salários e a taxas unitárias de lucro, o que facilitaria a identificação das elevadas e crescentes desigualdades como sendo consequência do excesso de poupança dos rendimentos no topo da escala e do endividamento excessivo pelos rendimentos situados a meio ou na base desta mesma escala. Deveria ainda ser assegurado que os indicadores reflitam o progresso dos Estados Membros em termos de cumprimento das metas da Estratégia Europa 2020.
- c. Declarar explicitamente que as recomendações políticas respeitarão o princípio de que a Europa não tem competência em matéria salarial, e que respeitará os direitos fundamentais da Carta.
- d. Os parceiros sociais europeus e o Parlamento serão consultados no processo de formulação das

- recomendações políticas, a fim de corrigir os desequilíbrios excessivos.
- e. As recomendações políticas deveriam ser “simétricas”, de forma a que o peso do ajustamento seja partilhado tanto pelos países deficitários como pelos excedentários.
 - f. Não haverá sanções relativas às recomendações que dizem respeito a salários, estruturas de negociação coletiva e/ ou salários mínimos.
 - g. As sanções deverão ser estipuladas por maioria qualificada e não por uma maioria qualificada invertida.

Os nossos compromissos

- 1.16. A CES está a acompanhar este pacote de governação económica com as instituições europeias e em particular com o Parlamento Europeu, em conjunto com as organizações filiadas, como forma de exercer a pressão necessária.
- 1.17. Para tal, a CES, as suas filiadas e as federações sindicais necessitam, urgentemente, de continuar com a mobilização. Temos que sensibilizar o público para esta questão, mobilizar os nossos membros, provocar uma discussão pública e chamar a atenção da comunicação social e da classe política, de modo a influenciarmos a evolução a favor das alterações e dos princípios que propomos.
- 1.18 Somos a favor da governação económica, incluindo um imposto sobre as transações financeiras, a harmonização da base de incidência coletável das empresas, bem como a aplicação de uma taxa mínima, um nível justo de tributação das empresas que garanta que o sector empresarial tem uma contribuição adequada, a criação de euro-obrigações e um combate coordenado ao desemprego, em especial dos jovens, como parte de um Novo Acordo Europeu para os trabalhadores/as, incluindo as demais medidas referidas no parágrafo 1.13. Não podemos no entanto aceitar ou apoiar as atuais propostas que se baseiam nos salários, na proteção social e na negociação coletiva como instrumentos de ajustamento.
- 1.19. A CES e as organizações filiadas necessitam de uma coordenação mais forte das estratégias de negociação coletiva, em particular na Zona Euro.
- 1.20. As relações industriais e a negociação coletiva deveriam ser “europeizadas”. A CES, em conjunto com as Federações Sindicais Europeias, irá melhorar a coordenação da negociação coletiva entre os seus membros, dada a importância da luta contra as ameaças veiculadas pelas regras da governação económica atualmente em preparação.
- 1.21. A promoção de normas harmonizadas através de acordos e regulamentações nacionais será um elemento essencial no desenvolvimento da europeização das relações de trabalho e da negociação coletiva. Com este objetivo, deveríamos promover o desenvolvimento do Diálogo Social e da negociação coletiva com as organizações empresariais europeias - BusinessEurope/CEEP/UEAPME – no âmbito do nosso diálogo com as instituições europeias.

2. Mobilizar para uma Europa Social: para empregos de qualidade e sustentáveis

Introdução

- 2.1. Durante a década de 2000 e até ao início da crise em 2008, a União Europeia usufruiu de um crescimento sólido em matéria de emprego. Foram criados cerca de 19 milhões de empregos e a taxa de emprego aumentou, em especial entre as mulheres e os trabalhadores mais idosos.
- 2.2. No entanto, a criação de emprego foi alimentada por contratos de trabalho precário legal, correspondendo um terço a trabalho a tempo parcial, contratos a termo ou temporários. Uma percentagem importante e crescente deste tipo de contratos nas suas modalidades mais precárias diz respeito a mulheres. Uma mulher em cada três trabalha a tempo parcial e os contratos a termo são mais frequentes entre as mulheres na maioria dos Estados Membros. Paralelamente a este desenvolvimento, a mudança para uma sociedade baseada no conhecimento significa também que um maior número de trabalhadores/as são profissionais qualificados e/ ou quadros.
- 2.3. A crise financeira desencadeada pelos excessos do sector financeiro pôs cobro ao crescimento do emprego em apenas dois anos, trazendo consigo uma profunda e dolorosa crise económica, orçamental e social - à qual os governos responderam com a adoção de programas de austeridade em praticamente todos os Estados Membros – bem como um aumento acentuado do desemprego. Em 2010 a taxa de desemprego foi de quase 10% na generalidade da UE e ainda mais elevada na Zona Euro. Prevê-se que o emprego nos países industrializados não volte a atingir o nível pré-crise até 2015. Os jovens são particularmente atingidos. O desemprego em massa, a par da austeridade orçamental e de baixos rendimentos e numa situação exacerbada por uma reforma desadequada do sistema financeiro, poderão conduzir a uma nova crise.
- 2.4. O aumento de contratos de trabalho atípicos, combinados com um número crescente de agências de trabalho temporário e de trabalho independente, principalmente como resultado do aumento – voluntário ou involuntário – de trabalhadores/as “pseudo independentes”, cuja existência reduz os custos dos empregadores, mantendo os trabalhadores num permanente estado de insegurança no trabalho. Os jovens que entram no mercado de trabalho permanecem por largos períodos, até vários anos em estágios, sem um estatuto de trabalho claramente definido, sem direitos laborais e com remunerações significativamente inferiores ao salário mínimo nacional. É o caso de um número muito elevado de estágios oferecidos pelas empresas a jovens qualificados, à margem de um acordo de formação. Esta é uma situação precária que necessita de resolução, tendo em conta que tais esquemas de não contratação são considerados formas de combate ao desemprego juvenil no âmbito da Estratégia Europeia 2020. As taxas de desemprego dos jovens são o dobro da média. Para dois terços dos jovens europeus emprego é sinónimo de contratos a termo, trabalho a tempo parcial, imposto e não escolhido, agências de trabalho temporário, trabalho sazonal ou trabalho não declarado. O desenvolvimento de uma economia paralela é muitas vezes um aspeto adicional deste quadro e, em muitos países, uma parte crescente dos postos de trabalho encontra-se nesta economia paralela.
- 2.5. Este aumento generalizado da precariedade afeta em particular as mulheres, os jovens, os deficientes e determinados grupos vulneráveis (especialmente migrantes, trabalhadores/as domésticos e pouco qualificados) o que significa que, enquanto o desemprego afeta cada vez mais trabalhadores/as, ter um emprego deixou de ser uma garantia de um nível de vida digno. O emprego atípico, os pseudo-contratos e os rendimentos abaixo do salário mínimo constituem fatores que contribuem para a crescente percentagem de trabalhadores/as que se encontram numa situação de pobreza ou no seu limiar, apesar de terem uma atividade profissional remunerada. Esta situação dura e inaceitável afeta 8% dos trabalhadores/as europeus, ou seja, mais de 17 milhões de trabalhadores/as que vivem

abaixo do limiar da pobreza.

- 2.6. A repartição desigual do trabalho não remunerado continua ainda a exercer um efeito negativo na igualdade de género no mercado de trabalho. As políticas desenhadas para facilitar a conciliação do trabalho e da vida familiar e privada são erradamente concebidas como uma matéria dirigida às mulheres e não aos dois membros do casal. A falta de instituições de apoio à infância e a idosos de qualidade e a preços acessíveis prejudica principalmente as mulheres no acesso ao trabalho, na sua capacidade de manter um emprego e na progressão na carreira. Em muitos países, uma cultura de trabalho baseada num horário prolongado e em diferentes formas de licenças familiares não pagas ou de baixa remuneração (parental, de paternidade ou filial) vão ao arrepio de uma igualdade efetiva entre mulheres e homens.
- 2.7. A CES está preocupada com os horários de trabalho atípicos e sublinha que o descanso semanal dos trabalhadores/as ao fim-de-semana e em especial ao Domingo não pode ser substituído por qualquer outra folga.
- 2.8. Para as organizações sindicais, o desafio nos próximos anos será garantir a efetivação das medidas necessárias à criação de empregos e ainda a qualidade e a sustentabilidade dos empregos criados, revertendo a tendência anterior à crise de criação de empregos precários. Outro grande desafio será o envelhecimento da população, com as respetivas consequências para a sustentabilidade financeira das pensões, para o desenvolvimento de serviços e de estruturas de acolhimento a pessoas idosas (“empregos brancos”, muitas vezes também eles precários).
- 2.9. A fragmentação e dualidade do mercado de trabalho é o resultado não só das alterações ao modelo de produção, às alterações tecnológicas, à externalização e à globalização, mas decorre também em grande medida das políticas deliberadamente dirigidas ao aumento da flexibilidade da mão-de-obra a qualquer preço. Todas as tendências acima referidas constituem um desafio ao recrutamento, à proteção e à resposta às necessidades dos trabalhadores em causa, por parte das organizações sindicais.
- 2.10. A nível europeu a principal resposta política a estes desafios tem sido a socialmente desequilibrada Estratégia Europeia 2020. Promover a concorrência entre os trabalhadores/as de forma a aumentar a flexibilidade e a reduzir os salários não ajuda. Pelo contrário, só prejudica a preparação para uma transição rumo a uma sociedade orientada para a inovação e baseada numa economia “verde” e “branca”. Uma estratégia a médio prazo para a Europa deveria ser baseada na inovação, na investigação e no desenvolvimento, bem como no desenvolvimento de empregos “verdes” e “brancos”. No entanto, um pré-requisito para essa estratégia é um ambiente favorável ao crescimento macroeconómico, ambiente esse que deveria ser desenhado e implementado em estreita cooperação com os parceiros sociais.
- 2.11. Para além disso, a concretização do potencial de criação de emprego nestas áreas, tendo em conta as futuras alterações tecnológicas, exige recursos humanos altamente especializados e formas de organização do trabalho que lhes permitam realizar este potencial. Terá ainda que ser assegurada a oferta de uma adequada aprendizagem ao longo da vida e de proteção social que funcionem como uma almofada contra os desenvolvimentos adversos do mercado de trabalho.
- 2.12. Está na hora de aprender as lições da crise e de garantir que a criação de emprego significará emprego de qualidade para todos. A noção de flexigurança tem sido utilizada, em muitos casos, pelos empregadores e pelos governos para enfraquecer a proteção do trabalho. O apelo da Comissão Europeia, na sua “Análise Anual de Crescimento”, no sentido de “reduzir o excesso de proteção dos

trabalhadores/as com contratos permanentes” é totalmente inaceitável. A crise revelou os danos que podem ser causados e estão a ser causados pela flexibilidade excessiva e unilateral e por sistemas fracos de proteção social. No entanto, a flexibilidade interna revelou-se eficaz como forma de mitigar os efeitos da crise e de preservar o emprego (nomeadamente através de medidas negociadas de partilha do posto de trabalho). A crise veio confirmar que as soluções negociadas obtêm os melhores resultados tanto para os trabalhadores/as como para a economia e que podem criar um ambiente propício ao investimento. Estas lições devem ser integradas em todas as estratégias e reivindicações sindicais futuras, dirigidas não só aos empregadores, mas também aos governos. É importante sublinhar que a garantia de um rendimento através da proteção social constitui um elemento fundamental da flexigurança que deve ser incluído, a fim de cobrir todos os elementos do modelo de flexigurança.

- 2.13. No futuro será necessário dar mais ênfase e despender mais recursos para a melhoria das competências dos trabalhadores/as, de acordo com as necessidades atuais. Sabemos que as alterações demográficas e o envelhecimento, a par das alterações climáticas e dos desafios ambientais, conduzirão a uma transformação profunda dos métodos de produção e da forma como a sociedade está organizada. Uma política ativa de mercado de trabalho para os trabalhadores/as mais idosos exige que sejam tomadas em conta questões de empregabilidade, condições de saúde e situação económica. O princípio de uma transição justa para um emprego de qualidade deve orientar as medidas de criação e de transformação do emprego.
- 2.14. Os trabalhadores/as na Europa necessitam de organizações sindicais que lutem contra a atual estratégia de competitividade baseada na concorrência de preços e salários, rumo a uma estratégia baseada no conhecimento, na inovação e na I&D. Tal estratégia requer uma mão-de-obra qualificada, motivada e inovadora e não barata e flexível. Esta exigência implica um sistema educativo de elevada qualidade para todos/as, um sistema de proteção social que garanta a proteção e que não promova a precariedade, salários dignos, proteção acordada em sede de negociação coletiva ou regulamentada para todos os trabalhadores/as e para todos os empregos e, por último, mas não menos importante, que as organizações sindicais estejam presentes em todos os segmentos do mercado de trabalho, para que possam exigir e negociar salários justos e condições de trabalho favoráveis.

As nossas mensagens

- 2.15. A globalização e o crescimento económico devem, em primeiro lugar, contribuir para a criação de emprego nos sectores público e privado. Os novos empregos devem ter um padrão elevado e ser adaptados aos desafios das alterações climáticas.
- 2.16. O direito à negociação coletiva e à atividade sindical para todos os trabalhadores/as, independentemente da sua situação profissional, devem ser totalmente protegidos e promovidos, o que passa pelo direito à greve também para os funcionários públicos, garantido pelo direito internacional e europeu e pela jurisprudência do Tribunal Europeu de Direitos Humanos.
- 2.17. Todos os trabalhadores/as têm que ser abrangidos por uma proteção acordada coletivamente e/ ou proteção legal. O mercado único europeu deve tornar-se uma economia de mercado verdadeiramente social onde todas as normas laborais devem ser cumpridas, quer sejam acordadas por via legal ou por negociação coletiva, incluindo aquelas que se apliquem a trabalhadores/as móveis ou migrantes.

- 2.18. Os contratos permanentes devem continuar a ser a regra. A utilização de contratos a termo, de agências de trabalho temporário e de outras formas de trabalho precário deve ser limitada a circunstâncias específicas em que esses limites temporais sejam objetivamente justificados, devendo ser devidamente punida a sua utilização fora dos limites e das condições estipulados por via de legislação ou de convenção coletiva. A utilização fraudulenta de contratos a termo certo constitui um problema que tem de ser resolvido.
- 2.19. Todas as formas de trabalho devem ser protegidas por via de convenção coletiva e/ ou de legislação. As Convenções Fundamentais da OIT devem ser respeitadas. O trabalho precário e o pseudo trabalho independente não oferecem aos trabalhadores/as a proteção e a segurança que estes merecem e não são a solução para o mercado de trabalho do futuro que irá necessitar de qualificações e de competências. É necessário dar particular importância à igualdade de género. A participação dos trabalhadores/as é um componente chave para empregos de qualidade. A este respeito, também os direitos de participação dos trabalhadores/as devem ser assegurados para todas as formas de trabalho.
- 2.20. A Diretiva de Destacamento de Trabalhadores deve respeitar os direitos dos trabalhadores/as e garantir um clima de concorrência leal. Há várias questões que necessitam de ser resolvidas, incluindo, em particular, a base legal, a definição de trabalhador/a destacado e de serviço transnacional, a possibilidade de os Estados Membros incluírem a proteção dos trabalhadores/as como uma disposição de “lei e ordem”, o respeito pelas condições salariais e por outros direitos laborais e condições de trabalho e pelo papel dos sindicatos na negociação e na implementação das convenções coletivas.
- 2.21. Há que abordar as diferenças de horários de trabalho e de salários entre homens e mulheres. As modalidades flexíveis de horário de trabalho e as possibilidades de redução ou alargamento do horário de trabalho (trabalho a tempo parcial reversível) devem permitir uma conciliação ótima da vida privada e profissional para homens e mulheres.
- 2.22. Uma efetiva conciliação da vida profissional de homens e mulheres com a vida privada e familiar requer o exercício por parte dos pais do direito à licença parental, sem estarem sujeitos a discriminações em termos de salário e de progressão na carreira. Os serviços de cuidados para crianças e outros dependentes têm que ser garantidos, de forma a facilitar esta conciliação.
- 2.23. As pessoas portadoras de deficiência continuam a enfrentar graves obstáculos à participação e à igualdade na sociedade. A CES sublinha a importância do acesso ao trabalho digno e à igualdade de tratamento para os/as deficientes. Exige igualmente o desenvolvimento, ao nível adequado, de serviços e, sempre que necessário, de infraestruturas de acolhimento que permitam uma vida digna para as pessoas portadoras de deficiência e para as respetivas famílias, o que também implica a garantia de um nível salarial adequado.
- 2.24. O acesso de qualidade à educação e à formação ao longo da vida para todos/as constitui um direito que deve ser reconhecido e implementado, o que implica, em primeiro lugar, apoio a sistemas educativos de alta qualidade, uma transição harmoniosa do ensino para a vida laboral, um financiamento adequado e com objetivos pré-definidos e a participação no Diálogo Social. O sistema educativo pré-escolar, escolar, superior e de investigação, bem como a formação e a aprendizagem ao longo da vida, são condições essenciais para um mercado de trabalho europeu competitivo e sustentável. Há que priorizar as medidas para a redução das taxas de abandono escolar precoce no sistema educativo.

Neste quadro:

- a. A CES reitera os objetivos acordados no Congresso de Sevilha: todos os anos, um em cada dois trabalhadores/as deve ter formação, devendo os empregadores investir 2.5% da massa salarial em formação.
 - b. A CES apela a que a meta da Estratégia Europeia de Educação e Formação 2020, que fixa o aumento da participação em formação para 15% da população adulta, passe a ser incorporada na Estratégia Europeia 2020.
- 2.25. A globalização e as alterações climáticas implicarão a reestruturação do modelo produtivo. Esta deve ser antecipada, nomeadamente, pelo desenvolvimento de novas competências para os trabalhadores/as, necessário aos empregos do futuro. Neste âmbito, os Comitês de Empresa desempenham um papel crucial neste processo, bem como os Fundos Estruturais e em especial o Fundo Social Europeu.
- 2.26. A sindicalização, a organização e a proteção dos direitos sociais devem incluir os grupos sindicais tradicionais, mas também trabalhadores/as profissionais e altamente qualificados e grupos que recorreram a outras formas de organização, como os trabalhadores/as domésticos. Deveria ser estabelecida uma meta para a sindicalização de trabalhadores/as jovens.

Os nossos compromissos

- 2.27. A CES irá colocar como primeira prioridade da sua agenda o emprego e a criação de empregos de qualidade no quadro de uma economia sustentável. Esta prioridade será refletida no Diálogo Social europeu, bem como na avaliação e monitorização da Estratégia 2020 e do Ato para o Mercado Único e ainda nas nossas propostas para a governação económica europeia.
- 2.28. A CES agirá no sentido de proteger todos os trabalhadores/as, independentemente do seu estatuto laboral, através de convenções coletivas e/ ou legislação, comprometendo-se portanto a levar a cabo uma forte coordenação das estratégias de negociação coletiva e o Diálogo Social europeu.
- 2.29. A CES irá:
- a. Continuar a trabalhar para prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra os trabalhadores/as empregados com contratos a termo, a tempo parcial ou contratos temporários, bem como a utilização indevida desses contratos e do “pseudo” trabalho independente;
 - b. Continuar a apoiar uma revisão em alta das Diretivas sobre o Trabalho a Termo e o Trabalho a Tempo Parcial;
 - c. Monitorizar de perto e assegurar a implementação adequada da Diretiva sobre as Agências de Trabalho Temporário nos diferentes países europeus e tomar medidas para combater a utilização fraudulenta dos contratos a termo;
 - d. Incluir a questão dos empregos verdes na agenda europeia da negociação coletiva e contribuir para iniciativas conjuntas dos parceiros sociais nesta matéria;
 - e. Fazer a melhor utilização possível das iniciativas e instrumentos europeus em matéria de educação e de formação;
 - f. Exigir o reforço do quadro legal com vista eliminar o fosso salarial entre homens e mulheres e promover todas as formas de boas práticas suscetíveis de provocar mudanças de atitude no âmbito das negociações de classificação profissional;

- g. Lutar ativamente pelo direito ao trabalho a tempo inteiro, passando o trabalho a tempo parcial a ser opcional;
- h. Monitorizar a implementação adequada do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, assegurando que na definição e realização das suas políticas e ações, a UE tenha em conta as exigências relacionadas com a promoção de um elevado nível de emprego, a garantia de um nível apropriado de proteção social, a luta contra a exclusão social, bem como níveis elevados de educação, formação e de proteção na doença.

2.30. A CES exigirá:

- a. A harmonização da definição de “trabalhador/a” nos textos legais a nível europeu com base, nomeadamente, na Recomendação 198 da OIT que constitui uma excelente base de trabalho e em medidas específicas de combate ao problema dos pseudo trabalhadores/as independentes;
- b. A implementação da igualdade de direitos. As convenções coletivas relevantes deveriam ser aplicadas a subcontratados/as, independentemente do seu país de origem; uma avaliação dos resultados da implementação das diferentes políticas de igualdade de tratamento, igualdade de oportunidades e de não discriminação deverá igualmente ser levada a cabo;
- c. Uma revisão da Diretiva do Destacamento de Trabalhadores, de acordo com as posições da CES;
- d. Um quadro legal de antecipação da mudança;
- e. Políticas ativas de emprego que promovam a criação de empregos de elevada qualidade e garantam o financiamento das políticas ativas do mercado de trabalho nos países europeus;
- f. Medidas específicas e orientadas para o combate ao desemprego dos jovens; uma garantia para os jovens que consista em não os deixar sem formação ou trabalho por mais de um determinado período e que defina linhas orientadoras de qualidade em matéria de estágios de formação e de experiência de trabalho na Europa; a denúncia da utilização fraudulenta dos estágios para jovens qualificados com o mero objetivo do preenchimento de vagas temporárias.

2.31. A CES irá:

- a. Prestar especial atenção ao desenvolvimento de políticas ativas do mercado de trabalho dirigidas aos trabalhadores/as mais idosos à luz do envelhecimento da população e da globalização;
- b. Promover um intercâmbio sobre formas possíveis de proteção dos trabalhadores/as independentes através da filiação sindical;
- c. Desenvolver, em conjunto com as Federações Sindicais Europeias, uma estratégia interprofissional, de forma a melhor proteger e defender os trabalhadores/as temporários.
- d. Trocar perspetivas em matéria de sindicalização sobre os últimos desenvolvimentos na Europa e sobre o caminho a seguir;
- e. Continuar a exigir salários dignos e justos; uma melhor distribuição salarial entre o trabalho e o capital e um aumento dos salários reais. Prosseguir com a sua campanha de combate à precariedade crescente do trabalho, em particular entre os mais jovens;
- f. Apoiar ativamente as campanhas nacionais e transnacionais de melhoria da sindicalização aos níveis sectorial e/ou sub-sectorial e no seio das empresas multinacionais.

3. Mobilizar para uma Europa Social: para uma regulação financeira eficaz que previna o capitalismo casino

Introdução

- 3.1. Durante os vinte anos que antecederam a crise financeira internacional de 2008 assistiu-se a um desenvolvimento hipertrófico do sector financeiro em relação à restante economia dos países ocidentais. O volume diário das transações financeiras é neste momento quase dez vezes superior ao de há vinte anos, atingindo níveis totalmente desproporcionados que o impedem de ter qualquer utilidade social ou económica. O aumento do volume da negociação financeira superou o aumento do produto interno bruto e está agora mais de vinte vezes superior ao nível necessário para o comércio global.
- 3.2. Esta hipertrofia foi acompanhada de uma tendência de fundo por parte do mundo financeiro de se focar em lucros rápidos e de curto prazo. Sob a influência dos “hedge funds” (fundos especulativos de risco) e dos esquemas privados especulativos, o mundo assistiu ao desenvolvimento de práticas financeiras “na hora” que vieram destabilizar a economia real.
- 3.3. No decurso deste desenvolvimento, os produtos financeiros tornaram-se cada vez mais opacos e os mercados derivativos tornaram-se mais complexos, enquanto na economia financeira proliferou um conjunto de estruturas obscuras concebidas para tirarem partido dos vazios fiscais e da falta de regulamentação, bem como dos paraísos fiscais. Esta ausência de transparência permitiu que os atores financeiros desenvolvam comportamentos de alto risco, cuidadosamente ocultados dos processos de acompanhamento e supervisão dos reguladores. A natureza opaca dos sistemas e a falta de regulação eficaz serviram, em última análise, para promover a crescente desconfiança entre os próprios agentes financeiros, contribuindo assim, para a poderosa força de contágio que desencadeou a crise financeira e ocasionou a sua propagação de uma forma extremamente rápida.
- 3.4. Por último, mas não menos importante, confrontados com o risco de um contágio devastador que pudesse conduzir a uma repetição da Grande Depressão, os governos ocidentais viram-se, na maioria dos casos, na posição de reféns dos atores financeiros, “excessivamente grandes e interligados para poderem falir”. Isso resultou em enormes ações de resgate que, por sua vez, impuseram encargos tremendos sobre os orçamentos públicos, chegando mesmo a ameaçar as dívidas soberanas. Foram desviados enormes recursos da economia real para a economia especulativa, o que levou a uma autonegação do sector financeiro como o superpoder político do mundo.
- 3.5. Todos estes fatores, em conjunto, exacerbaram a crise ao ponto de os seus custos para a economia real serem estimados em biliões de dólares.
- 3.6. No entanto, o mundo financeiro não foi o único responsável por esta crise. Uma segunda causa foi a contínua falta de intervenção governamental na evolução do mercado de trabalho, baseada na firme, embora errónea convicção, de que os mercados são eficientes e deveriam autorregular-se. Uma terceira causa adicional da crise foi a crescente desigualdade e o aumento das disparidades de rendimentos, com a redução dos rendimentos das classes baixa e média – o que implicou uma restrição do consumo privado – e originou o incremento dos rendimentos para os mais ricos, aumentando o volume de negócios do capitalismo casino, a nível global. Em quarto lugar, durante quase trinta anos, as empresas concentraram-se cada vez mais em valores de curto prazo para os

acionistas. Os gestores foram pressionados para considerarem apenas os preços das ações a curto prazo, ao invés da sustentabilidade de longo prazo das suas empresas, bem como da sua maior responsabilidade a nível económico e social. Foi esta cultura egoísta, ao nível dos órgãos de topo, que encorajou abertamente os excessos, resultando numa crise da liderança empresarial e da governação e responsabilidade social das empresas. A cultura de governação empresarial exige uma total alteração, a fim de desviar a atividade central das empresas dos movimentos de capitais de curto prazo, orientando-os para uma sustentabilidade de longo prazo, tendo em conta os interesses dos trabalhadores/as, da sociedade e do ambiente. Isto requer não só uma reforma da regulação financeira que incite as instituições financeiras a investir a longo prazo, mas exige também um reforço da voz dos trabalhadores/as e dos demais atores, no seio da empresa, bem como uma revisão da remuneração dos gestores visando o desenvolvimento de estratégias sustentáveis e ainda a equiparação dos resultados financeiros com os resultados não financeiros (ambientais e sociais).

- 3.7. O direito de participação dos trabalhadores/as constitui um direito fundamental na Europa. O Tratado de Lisboa estabelece um quadro jurídico claro que visa aumentar a participação dos trabalhadores/as, como parte do Modelo Social Europeu, a fim de estabelecer uma norma europeia de base. Deve ser dada particular atenção às diferentes tradições nacionais de participação dos trabalhadores/as na conceção e implementação das regulamentações europeias.
- 3.8. Os direitos fundamentais de informação e consulta dos trabalhadores/as devem ser garantidos, independentemente do estatuto jurídico da empresa. A informação e consulta devem abranger as decisões estratégicas da empresa, a sua situação, a estrutura e previsão da evolução do emprego e ainda quaisquer outras medidas de antecipação, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego. A informação e consulta devem também ser levadas a cabo relativamente a decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais na organização do trabalho ou nas relações contratuais.

As nossas mensagens

- 3.9. É necessária uma mudança de paradigma. As finanças devem servir a economia real. Devem apoiar o crescimento, a estabilidade macroeconómica, o pleno emprego e financiar objetivos sustentáveis e úteis do ponto de vista social.
- 3.10. O sector financeiro deve ser regulado de forma mais rigorosa. Há que conferir transparência a todos os produtos e aos mercados financeiros. Não deveria ser permitido que as instituições financeiras se tornassem “excessivamente grandes para poderem falir”. Deveria efetuar-se uma redução forçada da dimensão, complexidade e funcionalidade das instituições financeiras de importância sistémica.
- 3.11. O novo panorama financeiro que a CES reclama deveria ser de menor dimensão, mais lento, com uma estrutura mais simples, funcionalmente dividido, menos orientado para o curto prazo e mais democrático e transparente.
- 3.12. Devem ser estabelecidos mecanismos e políticas de prevenção da crise, de forma a evitar novas crises. As políticas de prevenção de crise devem restaurar o papel fundamental do sistema financeiro de intermediação, alocação e transferência de capitais tendo como fim uma utilidade produtiva e social e pondo cobro à transferência dos riscos inerente ao crédito para a sociedade em geral. Os produtos financeiros de risco sem qualquer benefício social ou económico devem ser banidos dos

mercados europeus e a recém-criada Agência Europeia de Supervisão deveria poder inspecionar e autorizar todos os produtos financeiros.

- 3.13. É necessária uma separação funcional entre os bancos de investimento e os bancos comerciais e de retalho, de forma a proteger os contribuintes, os trabalhadores/as bancários e a economia real da especulação e de riscos excessivos.
- 3.14. Deve haver uma regulação mais rigorosa dos fundos de investimento que resultem de estratégias agressivas de reestruturação, tais como os “hedge funds” (fundos especulativos de risco) e os “private equity” (fundos de investimento privados). Deverá haver uma forte oposição às estratégias de “engenharia financeira” que premeiam os acionistas à custa dos trabalhadores/as e dos/as contribuintes.
- 3.15. Rejeitamos o condicionalismo social tendencioso nas medidas levadas a cabo pelo FMI, pela Comissão Europeia (CE) e pelo BCE nos seus programas de emergência em alguns Estados Membros da UE. Ao intervirem nos salários e nos sistemas de pensões e ao desregularem os sistemas de negociação coletiva, o FMI e a UE procuram impor um modelo que ignore os sistemas nacionais, em contradição com o Tratado de Lisboa.
- 3.16. Os orçamentos públicos devem ser protegidos contra a loucura do capitalismo casino. A justiça social e a democracia ficam em perigo caso os trabalhadores/as e as suas famílias tenham que suportar a maior parte dos custos da crise enquanto se permite que os acionistas e os gestores dos bancos arrecadem os lucros que acumularam no passado. Os desequilíbrios macroeconómicos e a desigualdade de rendimentos continuarão a aumentar para além dos níveis de sustentabilidade, enquanto os trabalhadores/as e suas famílias pagam a crise e os quadros superiores prosseguem com os seus negócios habituais. Esta situação irá agravar ainda mais a crise económica e social. Para evitar decisões de curto prazo e que comportam riscos excessivos é necessário estabelecer não só limites aos prémios pagos aos executivos de topo, aos diretores e aos operadores da bolsa, bem como aos critérios para a sua atribuição.
- 3.17. Para ajudar a resolver os problemas da dívida soberana em certos Estados Membros, as instituições europeias devem demonstrar solidariedade e interromper de imediato os ataques especulativos contra os países em causa. No que respeita à crise na Zona Euro, rejeitamos as duras medidas de austeridade e os ataques aos salários, à negociação coletiva e às pensões que visam principalmente o resgate de empréstimos à Banca, à custa da população. A concorrência fiscal entre os Estados Membros deve ser eliminada.
- 3.18. É necessário um sistema global de taxas de câmbio capaz de lutar contra as fortes flutuações entre as principais moedas.
- 3.19. É necessário assegurar um diálogo e uma consulta permanentes entre o BCE e os parceiros sociais.
- 3.20. A luta contra um perigo moral generalizado, os empréstimos predatórios imprudentes, a corrupção e outros comportamentos criminosos das instituições financeiras deve constituir uma prioridade na agenda da regulação financeira, incluindo a proteção daqueles que denunciam tais práticas, tanto no sector privado como no financeiro. É essencial abolir o sigilo bancário e dismantelar os paraísos fiscais, em particular através do reforço da cooperação internacional entre as autoridades fiscais (incluindo a criação de um imposto Interpol) e cruzando, a nível internacional, os dados necessários à imposição de sanções à fraude fiscal.

- 3.21. Devem ser melhorados os direitos de informação, consulta e participação nas reestruturações e em caso de mudança de propriedade, de forma a assegurar que os trabalhadores/as tenham uma “voz” adequada e que os sindicatos tenham a oportunidade de negociarem soluções justas para os problemas que lhes digam respeito.
- 3.22. A voz dos trabalhadores/as deveria ser reforçada através de direitos mais fortes em matéria de informação e consulta e, nos Estados Membros em que tais direitos existam, o direito a uma maior representação dos trabalhadores/as nos postos de decisão da empresa. Deveria haver ainda mais participação dos trabalhadores e de outros atores e um novo paradigma para a governação empresarial, em que as responsabilidades principais das empresas iriam para além dos interesses dos acionistas ou dos proprietários. A União Europeia deve tomar medidas para impedir o registo e a localização da sede das empresas cujo único ou principal objetivo, seja o de evitar o direito de participação por parte dos trabalhadores/as.
- 3.23. A nível da UE todas as formas legais de constituição de entidades empresariais (SE – Empresa Europeia, SCE – Sociedade Cooperativa Europeia e futuras SPE – Empresas Privadas Europeias) devem ser objeto de regulamentação vinculativa em matéria de participação dos trabalhadores/as nos conselhos de administração das empresas e de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores/as sobre as questões transfronteiriças. As empresas que operam em vários países deveriam ser abrangidas por regulamentos que ofereçam o modelo existente mais favorável relativamente à participação dos trabalhadores/as.

Os nossos compromissos

3.24. A CES irá:

- a. Tomar medidas aos níveis europeu, nacional e de empresa visando assegurar uma regulação suficiente em todo o sector financeiro, o fim dos paraísos fiscais em estreita cooperação com a CSI a nível global e a transparência da informação relativa aos preços de transferência;
- b. Continuar a trabalhar em estreita colaboração com a CSI e as Global Unions a fim de alcançar uma regulação eficaz dos mercados financeiros, a nível mundial;
- c. Apoiar a campanha em prol das taxas bancárias e da introdução de uma taxa sobre as transações financeiras (TTF), pelo menos a nível da UE, o que permitiria gerar receitas suplementares para os sectores social e ambiental. A articulação da carga fiscal com o período de tempo pelo qual são detidas as ações promoveria também o investimento de longo prazo, desencorajando a especulação.
- d. Exigir um sistema adequado de participação e um novo paradigma em matéria de governação empresarial onde os Comitês de Empresa Europeus desempenhem um papel fundamental.
- e. Trabalhar para o desenvolvimento de um quadro europeu progressivo e horizontal que garanta a coerência dos direitos de informação e consulta dos trabalhadores/as, independentemente do instrumento legal específico.

3.25. A CES apoia:

- a. A elaboração de políticas mais transparentes, incluindo a representação sindical também ao nível sectorial em órgãos consultivos da Comissão Europeia e do Parlamento Europeu, a par de um reforço das instituições financeiras do sector público;

- b. A criação de uma entidade de monitorização financeira “Finance Watch”, conjuntamente com o Parlamento Europeu e as Organizações da Sociedade Civil, a fim de combater o elevado número de membros dos lobbies financeiros que tentam obstaculizar uma reforma significativa do sector financeiro.

3.26. A CES exige:

- a. Normas mínimas de participação dos trabalhadores/as a nível europeu, de forma a reforçar a implementação dos direitos de informação e consulta dos trabalhadores/as na UE e a confirmar que a UE respeita e promove diferentes formas de representação ao nível dos conselhos de administração das entidades legais europeias, como por exemplo: a SE, a SCE e a SPE e nos Estados Membros onde existem estes sistemas.
- b. O desenvolvimento de um instrumento legislativo de enquadramento geral que assegure uma maior coerência das regras de participação dos trabalhadores/as nas empresas SE e SCE e ainda que solucione alguns dos problemas legislativos relativos à aprovação de um Estatuto para as SPE.

3.27. A CES e as organizações filiadas envidarão esforços no sentido de fazerem uma utilização plena e de melhorarem os instrumentos que conferem direitos de informação, consulta e uma participação adequada aos trabalhadores/as.

3.28. A CES continuará com a publicação de “Vigilância da Austeridade e Bónus” (A&B) como uma ferramenta de comunicação para apoio às nossas mensagens e de ajuda ao cumprimento dos nossos compromissos.

3.29. A CES e os seus filiados exercerão pressão, aos níveis nacional e europeu, para pôr fim aos paraísos fiscais e a outros mecanismos utilizados pelo sector financeiro como forma de evasão à contribuição fiscal.

4. Mobilizar para uma Europa Social: para reforçar o Modelo Social Europeu

Introdução

4.1. O movimento sindical europeu tem contribuído fortemente para assegurar que o conceito de Europa Social seja colocado no coração do projeto europeu. Este conceito tem sido decisivo para o desenvolvimento da União Europeia. Os direitos e a inclusão sociais promovidos e garantidos pelas autoridades públicas assim como o Diálogo Social e a atribuição aos parceiros sociais de um importante papel para que estes possam negociar de forma autónoma, foram reconhecidos como elementos chave europeus e encontram-se entre os valores fundamentais da Europa de acordo com a definição do Tratado e adotados pelos Chefes de Estado e de Governo da U.E. ao longo dos anos. É com base nestes pontos que a CES tem apoiado o processo de integração europeu. Estes valores e práticas são na verdade fundamentais para que se mantenha o apoio das organizações sindicais e dos trabalhadores/as à U.E. e é inegável que este apoio tem diminuído nalguns países. Os direitos consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais têm de ser plenamente aplicados sem qualquer hipótese de derrogação.

4.2. Confrontada com a ameaça aos interesses e direitos das trabalhadoras e trabalhadores europeus, em consequência de certas iniciativas adotadas pelas instituições europeias, a CES e as organizações

filiadas decidiram resistir à tentação de se socorrerem ao plano nacional, o que seria considerado, erradamente, a forma mais eficaz de proteger as condições existentes de vida e de trabalho. A CES continuará a ultrapassar estas tendências que visam enfraquecer o movimento sindical europeu.

4.3. A U.E. se estiver interessada em manter o apoio das organizações sindicais europeias tem de se tornar uma força positiva que, no seu trabalho, assuma os valores do sindicalismo, como a inclusão social, a solidariedade e a igualdade, o Estado Providência e os serviços públicos, a participação dos trabalhadores/as bem como a negociação coletiva. O objetivo deve ser o de garantir a coesão económica e social graças a um tipo de desenvolvimento verdadeiramente sustentável.

4.4. As disposições do Tratado no que respeita às políticas sociais, direitos fundamentais, proteção social e serviços públicos representam uma boa definição daquilo que deve ser uma economia social de mercado. Um genuíno “Modelo Social Europeu” assente nestas disposições deveria incluir ainda:

- a. Medidas destinadas a combater o desemprego e a alcançar o pleno emprego;
- b. Uma regulação e um sistema eficaz de taxação dos mercados financeiros;
- c. Uma aplicação integral da Carta dos Direitos Fundamentais, sem qualquer hipótese de derrogação;
- d. A inclusão no Tratado de um Protocolo de Progresso Social que garanta os direitos fundamentais;
- e. Uma harmonização da base fiscal coletável e a aplicação de taxas mínimas para as empresas;
- f. Uma revisão da Diretiva relativa ao Destacamento de Trabalhadores que assegure que os trabalhadores/as, independentemente do respectivo país de origem, sejam abrangidos pela legislação e/ou convenções coletivas em vigor no país de acolhimento o que irá permitir aos Estados Membros e às organizações sindicais a aplicação do princípio da igualdade de tratamento aos trabalhadores/as em causa;
- g. Normas que garantam o exercício de direitos sociais fundamentais no quadro das liberdades económicas oferecidas pelo mercado único bem como o direito das organizações sindicais à negociação coletiva e à assinatura de acordos coletivos e ainda o direito de, em caso de conflito de interesses, interpor ações coletivas (regulação Monti II);
- h. Disposições mais avançadas sobre o tempo de trabalho, sobre salário igual para trabalho de valor igual, sobre a participação dos trabalhadores/as na governação das empresas e sobre um sistema de proteção mais eficaz contra os despedimentos, promovendo igualmente a ratificação da Convenção 158;
- i. Apoio a um sistema fiscal mais justo e progressivo;
- j. Medidas de combate ao trabalho não declarado e à economia paralela, evasão fiscal e corrupção

4.5. Os elementos do Modelo Social Europeu encontram-se atualmente debaixo de fogo. Durante a última década, a integração europeia tem-se reduzido a um projeto baseado numa confiança cega nas forças do mercado, acompanhado de algumas redes de proteção social, que elegeu a competição como um valor central em todas as áreas. Este tipo de integração económica já não proporciona um tratamento equitativo para os trabalhadores, como ficou aliás claramente demonstrado nas decisões do Tribunal de Justiça Europeu nos casos Viking, Laval, Rüffert e Luxemburgo.

4.6. A prioridade atribuída ao mercado em detrimento dos benefícios sociais existentes significa que os sistemas nacionais de proteção social bem como os progressos alcançados graças ao Diálogo Social e à negociação coletiva estão a ser postos em causa.

- 4.7. Ora, a fim de se caminhar rumo ao “progresso social e ao pleno emprego” (como consignado no Tratado), o projeto europeu deve proporcionar um enquadramento no qual os Estados Membros possam garantir a importância e a implementação de convenções coletivas, continuando simultaneamente a fornecer serviços públicos e formas adequadas de proteção social, incluindo níveis dignos de pensões de reforma e de prestações de desemprego.
- 4.8. A educação, a saúde, a água e outros serviços públicos constituem sectores económicos importantes. Garantir o acesso universal a estes serviços é, por conseguinte, crucial para uma sociedade inclusiva e para uma economia sustentável e este acesso não poderá ser conseguido por via dos mecanismos do mercado. Acresce que a privatização dos serviços públicos faz baixar o nível dos salários e destrói a igualdade de acesso dos utentes a estes serviços.
- 4.9. Assim, os Estados Membros devem dispor de um leque de instituições e de políticas que ajudem os cidadãos a enfrentarem a adversidade, utilizando estabilizadores automáticos e colocando um ponto final na competição fiscal e, conseqüentemente, no desgaste do financiamento do Estado Providência.
- 4.10. A U.E. tem de dar um sinal claro que demonstre o seu empenhamento em reduzir as diferenças existentes entre os níveis de vida. Deveria fazê-lo, não colocando países e trabalhadores uns contra os outros como um meio para melhorar a competitividade das empresas mas sim assegurando uma convergência económica e social em alta, a começar pela melhoria das condições de vida e de trabalho das regiões e países menos desenvolvidos.
- 4.11. Enquanto os trabalhadores/as considerarem a europeização do mercado de trabalho não como um processo de harmonização em alta mas como um meio de pôr em causa as convenções coletivas, a segurança e a estabilidade do emprego, os salários, a tendência para o desinteresse relativamente ao projeto europeu e um regresso ao protecionismo e ao “cada um por si”, representam um perigo real.
- 4.12. A crise financeira que teve início em 2007 demonstrou que uma economia social de mercado apenas pode funcionar se estiver integrada num contexto coerente de governação económica e social.
- 4.13. Em vez de apoiar as economias dos Estados Membros mais vulneráveis enquanto que estes, gradualmente, tomam medidas para porem em ordem as contas nacionais, as recentes propostas da “task force” da Comissão limitam-se essencialmente a cortar nos salários, nos benefícios e nos serviços públicos. De facto, esta situação conduz à substituição da desvalorização monetária pela desvalorização social.
- 4.14. As políticas de austeridade promovidas pelas autoridades europeias com o objetivo de tranquilizar os mercados irão impedir o crescimento e a criação de emprego, especialmente por serem atualmente coordenadas em toda a Europa e, conseqüentemente, o impacto negativo sobre a procura será maior. A Comissão Europeia tem de adotar uma abordagem mais flexível quanto ao Pacto de Estabilidade e Crescimento (PEC) e não pode exigir aos Estados Membros que atinjam os objetivos previamente determinados no que respeita à dívida e ao deficit em prazos tão apertados. Não precisamos de austeridade coordenada mas sim de uma política coordenada centrada em determinados tipos de despesa e de investimentos que impulsionem as economias nacionais, com repercussões positivas em toda a Europa.

- 4.15. Os países em dificuldade deveriam ser apoiados por investimentos que ajudem a retoma do crescimento. Sobre este assunto, a proposta da Comissão na sua comunicação sobre política industrial quanto às euro-obrigações que promovam o crescimento, é bem-vinda.
- 4.16. Uma governação económica fraca e uma crescente competição no mercado único têm exacerbado os desequilíbrios que se refletem na balança de pagamentos dos Estados Membros. Um fator chave tem sido que, em certos países, os salários não têm seguido o ritmo da produtividade. As empresas têm utilizado a ameaça de deslocarem o investimento europeu a fim de extorquirem concessões aos trabalhadores e aos sindicatos. Como resultado, ao longo das duas últimas décadas, os aumentos salariais têm lutado para se manterem a par da produtividade. Uma parte substancial dos ganhos do crescimento tem ido parar aos lucros das empresas.
- 4.17. Temos de retomar a visão de uma Europa como instrumento de progresso social, de crescimento, de inovação e de competitividade.
- 4.18. A perspetiva em que se baseia o “Semestre Europeu” da Comissão, centrada atualmente na austeridade orçamental e nas reformas do mercado de trabalho, deveria, ao invés, centrar-se numa visão sustentável para o emprego e o crescimento.
- 4.19. Para começar, convém lembrar que o Tratado de Lisboa consagrou um novo quadro juridicamente vinculativo ao reconhecer explicitamente os valores da União, em particular a solidariedade, introduzindo importantes objetivos sociais, tais como, “uma economia de mercado altamente competitiva, que vise o pleno emprego e o progresso social, bem como um elevado nível de proteção e a melhoria da qualidade do ambiente”, impondo uma avaliação social obrigatória e promovendo o papel desempenhado pelos parceiros sociais. Acresce que, a Carta da U.E., hoje em dia juridicamente vinculativa, compreende direitos chave fundamentais como o direito à greve. Este enquadramento é sublinhado pelos instrumentos do Conselho da Europa relacionados com os direitos humanos, especialmente, a Convenção Europeia de Direitos Humanos (CEDH) à qual a U.E tem de aceder e a Carta Social Europeia (revista).

As nossas mensagens

- 4.20. Os salários e as condições de trabalho não se devem transformar num instrumento chave de ajustamento. A este respeito, a nova governação económica e, em particular, o “Semestre Europeu” não deve ser utilizado como um instrumento limitador da negociação salarial (tendo sobretudo em consideração que a percentagem dos salários no PIB está a diminuir).
- 4.21. A CES opõe-se ao neoliberalismo enquanto ideologia que considera a competição como um elemento central da vida pessoal e social e que favorece a desregulação do mercado.
- 4.22. A emergência gradual de um mercado de trabalho europeu exige a implementação de normas laborais europeias que garantam os direitos sociais fundamentais para todos e, em particular, que sejam iguais para todos os trabalhadores/as independentemente de estes serem locais, móveis ou migrantes. A Comissão tem de propor uma Agenda Social ambiciosa e de dar início a novas propostas legislativas, a fim de melhorar as normas mínimas existentes respeitantes às condições de trabalho e aos direitos dos trabalhadores/as e, para além disso, proceder à criação de outras.

- 4.23. A Europa não será nunca uma entidade política socialmente justa sem uma ação determinada dos decisores políticos europeus, nacionais e regionais. O mercado interno não consiste num fim em si mesmo mas num instrumento que deverá ser regulado por políticas fortes e eficazes que evitem a concorrência à custa dos trabalhadores/as. Sem uma regulação social, aquele corre um risco considerável de ser rejeitado como um instrumento de fragilização dos modelos sociais nacionais.
- 4.24. Os direitos de informação e consulta têm de ficar assegurados de uma forma horizontal e coerente.
- 4.25. A CES entende que o programa “Uma Melhor Regulação” renomeado agora “Regulação Inteligente”, desafia a ideia de base presente na integração europeia que assenta numa progressiva harmonização das legislações nacionais. As condições de trabalho não podem ser postas em perigo devido a este tipo de iniciativas.
- 4.26. Os serviços públicos e os serviços de interesse geral são elementos base de uma economia social de mercado. A U.E. deve apoiar os Estados Membros a desenvolverem e melhorarem os respetivos serviços públicos, de acordo com as disposições do Tratado de Lisboa e o Protocolo SIG (Serviços de Interesse Geral) e não encorajá-los a competirem entre si para proveito próprio. A U.E. deve garantir o acesso universal a serviços públicos de qualidade.
- 4.27. Os critérios sociais têm de ser tidos em conta nos processos de aquisição pública.
- 4.28. Os objetivos de Barcelona no que respeita às estruturas de apoio à infância não foram atingidos. A U.E. devia tomar medidas que reafirmassem e concretizassem estas metas e devia ainda providenciar, com urgência, estruturas de apoio à 3ª idade, a preços razoáveis e de boa qualidade em todos os Estados Membros, no contexto da estratégia Europa 2020 para o crescimento e o emprego.
- 4.29. Existe a necessidade de uma governação económica baseada numa maior solidariedade mais do que em sanções. Uma governação económica que torne a Europa numa espécie de pelotão punitivo só piora a situação dos Estados Membros mais fracos e vulneráveis, constituindo um perigo para a integração europeia. A desigualdade do desenvolvimento a nível das regiões e dos países deveria ser corrigida através de uma nova alocação de recursos e de oportunidades.
- 4.30. Com vista a melhorar a governação económica – e ao mesmo tempo a coordenação de uma expansão comum da procura a fim de incrementar, simultaneamente, o crescimento e o emprego – exigimos:
- a. Uma política de retoma organizada a nível europeu, recorrendo a transferências para o investimento destinadas aos Estados Membros, que ajudem os países a sair dos processos de endividamento em vez de os forçar a um cenário de austeridade cega;
 - b. Uma harmonização da base coletável e uma taxa mínima para as empresas como forma de combater o “dumping” fiscal;
 - c. Investimentos na educação, na formação profissional, na investigação e em infraestruturas a fim de apoiar tanto a economia verde como a branca.
- 4.31. A solidariedade entre os países europeus é uma necessidade económica num mundo globalizado. A CES reafirma a sua firme oposição às tendências económicas protecionistas.

Os nossos compromissos

4.32. A CES empenhar-se-á em:

- a. Obter um Protocolo de Progresso Social que reafirme o primado dos direitos fundamentais e a necessidade de estes serem respeitados no mercado único;
- b. Implementar normas que garantam o respeito pelos direitos fundamentais, incluindo o direito à greve tanto a nível nacional como europeu, de acordo com o modelo descrito na cláusula Monti na Regulamentação 2679/98;
- c. Criar sanções rigorosas em caso de violação das normas em vigor respeitantes à informação/consulta, etc;
- d. Pôr em curso todos os meios disponibilizados pelo Tratado de Lisboa para reforçar o Modelo Social Europeu, em particular a cláusula horizontal e a proteção dos serviços públicos;
- e. Melhorar a proteção social e incrementar a luta contra os cortes nas despesas sociais.

4.33. A CES lutar para:

- a. Uma melhoria da proteção social que ponha cobro aos cortes nas despesas sociais;
- b. A obtenção de um salário igual para trabalho de valor igual no quadro nacional de cada Estado Membro;
- c. Uma governação económica equilibrada e uma ação conjunta coordenada para estimular a procura;
- d. A criação de euro-obrigações;
- e. Uma Agenda Europa 2020 implementada aos níveis da U.E. e nacional a fim de garantir que esta serve os interesses dos trabalhadores/as;
- f. A criação de um sistema fiscal progressivo e antifraude numa tentativa de ajudar a que os Estados Membros continuem a financiar os serviços públicos e o Estado Previdência;
- g. Uma harmonização da base coletável e uma taxa mínima aplicada às empresas, ao capital, aos direitos intangíveis bem como a criação de taxas ambientais de forma a prevenir a concorrência fiscal no mercado interno. Com o objetivo de lutar por uma distribuição mais equitativa da carga fiscal, deve-se acabar com a descida estrutural das taxas das empresas com a criação de uma taxa mínima do imposto das sociedades que conduza a uma justa contribuição das empresas, sendo que a atual taxa média de 25% aplicada na Europa poderia servir de referência. É ainda necessário reforçar a cooperação entre as autoridades fiscais dos diferentes Estados Membros;
- h. Uma taxa sobre as transações financeiras;
- i. Uma crescente atenção para os efeitos nefastos do trabalho não declarado, da corrupção e da evasão fiscal, tanto a nível do Estado Providência como ao nível individual.

4.34. A CES:

- a. Mobilizará os trabalhadores/as em caso de ataque da União Europeia contra uma negociação coletiva livre e a autonomia dos parceiros sociais;
- b. Melhorará a coordenação salarial a fim de diminuir os riscos de concorrência relativamente aos salários e às condições de trabalho;
- c. Monitorizará e negociará a implementação da Estratégia 2020 aos níveis europeu, nacional, regional e local.

5. Mobilizar para uma Europa Social: para modelos produtivos e de desenvolvimento justos e sustentáveis

Introdução

- 5.1. Desde finais de 1800 que a temperatura média da superfície terrestre aumentou 0.74 graus centígrados. É expectável que até ao ano de 2100 e se continue a registar uma subida entre 1.8° e 4° Celsius, o que constitui uma alteração rápida e profunda caso não se tomem as devidas providências. Mesmo que se verifique apenas o aumento mínimo, este será maior do que qualquer tendência verificada no decurso de um século nos últimos 10.000 anos”, afirmam as Nações Unidas (1).
- 5.2. Uma das principais causas das alterações climáticas “advém de um século e meio de industrialização”, cujos benefícios não têm sido partilhados equitativamente pelos países. Outras causas têm contribuído para a deterioração do nosso ambiente, para recursos energéticos e matérias-primas cada vez mais escassos e para uma perda parcialmente irrecuperável da biodiversidade. Assim, para além de ser socialmente injusto, o nosso atual modelo de crescimento económico – aos níveis europeu e principalmente mundial – é muito simplesmente insustentável a longo prazo.
- 5.3. O que está em jogo é o “verdeamento” da economia como um todo. Temos de passar de uma sociedade super-consumidora de energia e de matérias-primas e, além disso, que desvaloriza o trabalho, para uma sociedade parcimoniosa assente numa crescente eficiência energética, nas energias renováveis, na sustentabilidade da produção, na reciclagem sistemática dos materiais e em novos processos e procedimentos de manufaturação.
- 5.4. Com este objetivo, é essencial desenhar um cenário europeu que assegure uma transição justa para uma sociedade sustentável de baixo carbono de forma a que se evitem as desigualdades sociais. Para a CES, os 5 pilares para se cumprir uma transição justa para uma Europa de baixo carbono, são os seguintes:
 - a. Consulta entre o governo e as partes fundamentais em questão, incluindo os representantes das empresas, das organizações sindicais, dos governos locais e dos organismos regionais bem como das organizações benévolas;
 - b. Empregos verdes e dignos criados por investimentos em (novas) tecnologias de baixo carbono, em I & D (Investigação e Desenvolvimento) e inovação;
 - c. Competências “verdes”: educação/formação ativas, geridas pelo governo e competências estratégicas rumo a uma economia de baixo carbono e rica em recursos;
 - d. Respeito pelos direitos laborais e humanos: um processo democrático de decisão e o respeito pelos direitos humanos e laborais são essenciais para assegurar uma representação equitativa dos interesses das trabalhadoras e trabalhadores bem como das comunidades ao nível nacional;
 - e. Sistemas de proteção social fortes e eficientes.
- 5.5. Esta transição implicará:
 - a. Políticas públicas para um desenvolvimento sustentável;
 - b. Forte investimento em investigação, pesquisa aplicada e inovação;
 - c. A introdução de políticas industriais sectoriais coordenadas, reguladas horizontalmente, com programas a médio e longo prazos que promovam uma forte e diversificada estrutura industrial europeia apoiada por um sector de serviços com ela relacionado;
 - d. Um Diálogo Social europeu reforçado aos níveis nacional e sectorial que contribua para a criação de empregos de qualidade, ultrapassando as divisões intraeuropeias e os efeitos perversos da procura de ganhos a curto prazo nos investimentos industriais;
 - e. Políticas ambiciosas e concertadas na educação e na formação ao longo da vida.

(1) http://unfccc.int/essencial_background/feeling_the_heat/items/2917.php

- 5.6. Os diferentes cenários para a transformação do nosso modelo económico estão intimamente ligados com as políticas energética e industrial. Uma coordenação proactiva destas políticas pela U.E. é essencial para ultrapassar as divisões intraeuropeias, em especial os desafios colocados pela transição que os novos Estados Membros têm de enfrentar, a fim de garantir um crescimento estável, sustentável e justo bem como o desenvolvimento de todos os países.
- 5.7. O debate sobre a política energética futura oferece a oportunidade de integração numa economia socialmente sustentável que preserve os recursos energéticos e desenvolva as energias renováveis, mantendo baixas as emissões de gases de efeito estufa. Este debate deve ser travado com base em factos claros e cientificamente comprovados por centros de investigação independentes. Acresce que, os custos e a carga resultantes das medidas adotadas deveriam ser equitativamente distribuídos entre os países, à luz das respetivas responsabilidades pelas emissões e capacidade para contribuírem para a sua redução.
- 5.8. A estratégia para a liberalização do sector energético deve ser reanalisada uma vez que não atingiu os resultados esperados no que respeita a preços, investimentos e emprego. Esta reanálise deve-se também centrar em formas que evitem que a liberalização conduza a pressões que possam contrariar outras metas tais como a segurança dos fornecimentos, a solidariedade e o limite ao aquecimento global. Dado que o fornecimento de energia constitui um serviço público, os preços respeitantes à sua utilização doméstica devem ser regulados e submetidos a um controlo rigoroso. Mesmo compreendendo ser perfeitamente razoável a necessidade de um retorno justo do que é investido, consideramos incorreto que o fornecimento de energia seja uma fonte de lucro excessivo. Uma regulação democrática tem de garantir que o preço da energia seja justo, acessível e socialmente equitativo.
- 5.9. A política industrial europeia é vital. Com efeito, a crise evidencia a necessidade premente da Europa se centrar numa política, ambiciosa e sustentável quer a nível da indústria quer a nível dos serviços. A cooperação é um elemento decisivo: só com estratégias industriais coordenadas, em termos sectoriais e territoriais, aquela pode oferecer um enquadramento sólido. Um intercâmbio estreito e recíproco entre sectores de ponta e sectores pobres do ponto de vista tecnológico e entre as indústrias emergentes e as tradicionais, deve ser promovido através de uma agenda política para a inovação, de base ampla. A indústria europeia tem de enfrentar a competição da China, Brasil, Índia e outros “países emergentes”, inclusivamente no respeitante aos produtos de alto valor acrescentado. Acresce que, a competição mundial no que concerne a energia e as matérias-primas não para de crescer.
- 5.10. Uma grande parte do pessoal qualificado empregado nas indústrias europeias em crise estará no desemprego nos próximos 10 anos. A não ser que nos queiramos resignar à extinção programada de muitas indústrias europeias, é fundamental resolvermos os desníveis de qualificação a certos níveis e garantirmos a transferência de competências e conhecimentos, tanto individuais como coletivos, entre gerações de trabalhadores, a fim de mantermos a competitividade.
- 5.11. Este triplo desafio: social, económico e ambiental, deve motivar a Europa a efetuar uma viragem de 180 graus na sua política industrial, sendo que esta deve ocorrer no contexto de um “verdeamento” da economia. Esta política deve promover a energia e a eficiência dos recursos baixando ainda a emissão de gases estufa.

- 5.12. O objetivo de manter e desenvolver a indústria europeia bem como a sua competitividade a nível internacional não pode assentar numa política de baixos custos salariais, trabalho flexível, sistemas sociais subdesenvolvidos e uma formação profissional apenas focalizada na adaptabilidade dos trabalhadores/as.
- 5.13. O processo exigido para a transformação da atual economia numa economia sustentável pode conflitar com os interesses de curto prazo dos trabalhadores/as, uma vez que constitui uma ameaça para os empregos. No entanto, a longo prazo, a transformação irá também criar novos empregos na área das energias renováveis e na eficiência dos produtos energéticos. Na ausência de uma coordenação internacional das políticas climáticas, as indústrias energéticas intensivas da Europa podem ter de enfrentar o aumento dos custos da energia, prejudicando a competitividade, provocando perdas de emprego e de investimento devido às fugas de carbono. Este fenómeno poderia ter uma abordagem séria se envolvesse as organizações sindicais e os empregadores num Diálogo Social estruturado a fim de delinear uma estratégia para estes sectores, incluindo a revisão dos custos da energia e das matérias-primas, bem como o investimento em novas tecnologias de baixo teor de carbono. É crucial que se garanta um lugar para estas indústrias numa Europa de baixo carbono. Evitar as fugas deste componente e encorajar os investimentos bem como a formação e a reconversão profissionais que em conjunto ajudem a reforçar a proteção ambiental e salvaguardem a qualidade do emprego, protegendo tanto este como o investimento, controlando simultaneamente as alterações climáticas. Mais particularmente, existe a necessidade de encarar os desafios que esta transição representa para as indústrias mais poluentes nos Estados cuja adesão é mais recente, a fim de se evitar o fenómeno das fugas de carbono e o recurso à relocalização.
- 5.14. A reestruturação provocada por qualquer transição deste tipo deve ser prevista. Os trabalhadores/as e os sectores afetados têm de receber apoio social e financeiro.
- 5.15. É extremamente importante ter disponível os fundos necessários para este processo de transição, bem como a existência de políticas sólidas para o investimento público. A governação dos fundos (fundos estruturais, BEI, BERD, orçamento geral da U.E., etc.) necessita de ser reformulada, fazendo-os respeitar os princípios sociais e as convenções (direitos fundamentais da OIT, direitos humanos, etc.) e os princípios e convenções ambientais no fundamento em que assenta a sua intervenção bem como no pré-requisito exigido para o recebimento de fundos para estes projetos.
- 5.16. As autoridades públicas dispõem de muitas e relevantes alavancas para o “verdeamento” da economia, como por exemplo:
- a. A inclusão de critérios sociais e ambientais nos contratos públicos, lançamento de programas de transformações industriais;
 - b. A renovação de programas habitacionais;
 - c. O desenvolvimento de sistemas sustentáveis e acessíveis para uma rede de transportes públicos de alta qualidade, sendo que a este tipo de transporte será dada prioridade sobre o transporte privado e respetivas infraestruturas;
 - d. A implementação de medidas que garantam um acesso universal a serviços energéticos essenciais, quer através de tarifas sociais quer de serviços públicos;
 - e. O estabelecimento de estratégias centradas na educação e na formação;
 - f. A promoção da investigação, investigação aplicada e desenvolvimento;
 - g. O investimento em tecnologias “limpas” e em redes energéticas;
 - h. Transferências tecnológicas para países em desenvolvimento, etc.

5.17. O processo de “verdeamento” da economia não se obtém por decreto ou pela mera justaposição de “boas práticas” nacionais. Este processo tem de ter um firme apoio político da comunidade e uma adesão plena dos trabalhadores/as. Só poderá ser bem-sucedido se for acompanhado por uma melhor governação europeia e por um reforço dos direitos sociais.

5.18. Uma política energética europeia é mais urgente do que nunca, no seguimento do acidente extremamente grave de Fukushima no Japão, e deve-se basear cada vez mais na poupança de energia, e no desenvolvimento crescente das energias renováveis. Esta política deve assegurar a criação de um número considerável de empregos seguros e sustentáveis.

As nossas mensagens

5.19. Uma transição justa rumo a uma economia sustentável implica:

- a. Estimular a pesquisa, a investigação aplicada e uma política de inovação abrangente (incluindo a inovação não tecnológica);
- b. Desenvolver as políticas industriais, horizontais e sectoriais, coordenadas e regulamentadas a médio e longo prazo.
- c. Antecipar as alterações a nível do emprego, das profissões e da formação;
- d. Estabelecer políticas ambiciosas para a educação e aprendizagem ao longo da vida, apetrechando os trabalhadores/as para adquirirem as qualificações necessárias;
- e. Promover estratégias de transição para os sectores de energia intensiva, centradas na melhoria dos processos tecnológicos e na eficiência energética, evitando simultaneamente as fugas de carbono;
- f. Tomar medidas para a resolução dos impactos causados pelas fugas de carbono nos empregos e postos de trabalho;
- g. Garantir que o Diálogo Social se concretize a todos os níveis.

5.20. Os novos direitos e as novas metodologias, bem como os estudos de impacto ambiental, deveriam ser disponibilizados às organizações sindicais, apetrechando-as a prever e a gerir as mudanças.

5.21. O papel das autoridades públicas e o dos serviços públicos deveria ser reforçado, enquanto as aquisições públicas deveriam ter uma melhor utilização funcionando como alavancas para o desenvolvimento de novos produtos e serviços sustentáveis, totalmente respeitadores dos critérios ambientais.

5.22. A U.E. deveria implementar:

- a. Uma agência europeia com a tarefa de fazer cumprir tanto os níveis respeitantes às alterações climáticas como os do desenvolvimento sustentável (benchmarks baseados na mais avançada tecnologia disponível e rastreio do carbono dos produtos);
- b. Um fundo europeu para gerir as transações económicas rumo a um modelo de desenvolvimento sustentável;
- c. Uma agência europeia da energia responsável pelo desenvolvimento de uma economia social regulada no mercado energético de forma a garantir que os consumidores de energia mais vulneráveis sejam protegidos. Os serviços relacionados com este mercado deveriam ser encarados como serviços de interesse geral.

- 5.23. A CES acredita que a União Europeia deve dar um sinal sobre o preço justo a aplicar na implementação do período de transição que poderia ser uma taxa CO₂, sujeita a uma série de condições.
- 5.24. A poupança energética bem como a eficiência e os recursos energéticos, por via de uma utilização racional e controlada dos recursos, devem ser intensificados em todos os sectores da economia, incluindo a indústria, a construção civil, os transportes, a agricultura e o sector agroalimentar. Com os locais de trabalho responsáveis por um quinto das emissões de CO₂, a CES defende que a Comissão deveria ponderar formas de ajuda para desenvolver, apoiar e financiar programas e redes para locais de trabalho verdes, inclusive uma coordenação e um programa de divulgação a nível da U.E., a fim de garantir que as melhores práticas estão a ser partilhadas e avaliadas.
- 5.25. Um pacto europeu de solidariedade energética europeia deveria ser desenvolvido. Este pacto reforçaria a cooperação europeia, ultrapassando a fragmentação dos mercados nacionais mesmo que coordenados e poderia oferecer um papel de primeiro plano às autoridades e serviços públicos, abrangendo o seguinte:
- a. As transferências financeiras entre países;
 - b. A exploração coletiva pelas diferentes regiões da Europa de um potencial energético renovável;
 - c. O estabelecimento de uma articulação a nível das infraestruturas entre os países, de forma a assegurar o fornecimento seguro de energia e a criação de uma rede europeia inteligente.
- 5.26. O crescimento da poupança e da eficiência energéticas em todos os sectores da indústria, construção civil e transportes deve ser incrementado através de uma regulamentação vinculativa em matéria de eficiência energética enquanto que o objetivo de se alcançar uma redução generalizada do consumo de energia primária de pelo menos 20% tem de se atingir na próxima década por via da fixação de uma meta obrigatória de poupança energética para cada Estado Membro. A normalização dos produtos deveria ser reforçada a fim de se aplicar o modelo “Top Runner” e as interdições do mercado sobre os produtos que apresentem níveis inadequados de eficiência energética, deveriam ser implementadas.
- 5.27. A legislação em matéria de energia deve assegurar, em especial, que as faturas energéticas reflitam preços justos (socialmente equitativos e acessíveis, assentes num justo retorno do investimento e não num lucro exagerado). A legislação sobre energia devia igualmente estabelecer altos padrões de saúde e segurança para o sector energético e fazer depender a atribuição de fundos públicos do respeito pelos critérios sociais e ambientais.
- 5.28. A implementação gradual de normas ambientais exigentes, especialmente a norma europeia EMAS (Sistema Comunitário de Ecogestão e Auditoria), deveria ser apoiada não só pelas empresas em todos os sectores de atividade bem como pelas autoridades públicas, como de igual modo o deveriam ser as normas sociais, incluindo a observância dos direitos humanos, do trabalho e da democracia, através de cadeias de fornecimento. Este tipo de apoio asseguraria que as referidas normas fossem promovidas e implementadas de uma forma efetiva e na íntegra.
- 5.29. Os bens universais como a água, o ar e as principais fontes de energia, bem como as infraestruturas fundamentais para a continuidade da vida em sociedade e a preservação do planeta, deveriam ficar fora do sistema comercial.

5.30. A U.E. devia desempenhar um papel mais enérgico nas conversações sobre as alterações climáticas e apoiar ativamente a implementação de Fundos de Financiamento Inovadores para o Desenvolvimento com o objetivo de apoiar, em especial, os países em desenvolvimento a adaptarem-se às mudanças climáticas.

Os nossos compromissos

5.31. A CES:

- a. Agirá com determinação rumo a uma economia verde e sustentável;
- b. Desenvolverá novas estratégias e perspetivas industriais a fim de responder às necessidades sociais intersectoriais chave assentes no pleno emprego e no trabalho digno (por exemplo: mobilidade, envelhecimento da população, etc.), a fim de formar competências para a CES nestas áreas;
- c. Exigirá novos e mais alargados direitos a todos os níveis (europeu, nacional, regional, sectorial, de empresa, etc.) para os representantes sindicais nas áreas da saúde e da proteção ambiental. Deste processo deve fazer parte a representação do movimento sindical na discussão sobre a redução das emissões de carbono e nas respetivas implicações sociais (emprego, formação, etc.). Os representantes das organizações sindicais deveriam receber formação nas áreas da saúde e da proteção ambiental. A CES está convicta de que a eficácia dos programas sobre os locais de trabalho verdes ficaria grandemente reforçada se a U.E encorajasse todos os sectores a contribuírem para o desenho de uma estratégia de desenvolvimento, atribuindo aos representantes sindicais novos direitos no que respeita à resolução dos problemas ambientais no trabalho e efetuando cursos de formação e de aquisição de competências disponíveis para os representantes sindicais e para os trabalhadores/as.

5.32. A CES apoia:

- a. A criação de um quadro europeu que reúna a Comissão, os Estados Membros e os parceiros sociais com o objetivo de despoletar a discussão e a definição das necessidades bem como medidas que permitam fazer uma transição justa para uma economia de baixo carbono. Um tal Diálogo Social permitirá identificar e abordar desapaixonadamente as alterações futuras em matéria de empregos e de competências;
- b. As ações com vista ao desenvolvimento da investigação e da inovação que promovam a transição para uma economia sustentável, a introdução de políticas sectoriais sustentáveis a nível europeu, gerindo a procura de energia e a melhoria da eficiência energética em todos os sectores da economia.

5.33. A CES compromete-se a:

- a. Participar ativamente, no quadro de alianças mais alargadas, na defesa da proteção dos consumidores mais vulneráveis e a combater as desigualdades sociais por via das cadeias de fornecimento;
- b. Contribuir de forma sistemática para a tomada de consciência das organizações filiadas relativamente aos desafios ambientais, sociais e de desenvolvimento sustentável, incluindo

atividades formativas e iniciativas comuns para o desenvolvimento de políticas industriais sustentáveis em conjunto com as Federações Sindicais Europeias;

- c. Promover as sinergias e a coerência sindicais no respeitante ao desenvolvimento sustentável e social, através do reforço do Diálogo Social a todos os níveis do assunto em causa;
- d. Incorporar integralmente no seu Plano de Ação a relação entre a saúde e o ambiente, não só com a referência específica aos locais de trabalho mas também graças aos laços mais estreitos com o Plano de Ação da CSI relativamente ao Comité de Desenvolvimento Sustentável (CDS) da Organização Mundial de Saúde (OMS), ao Programa das Nações Unidas (N.U.) para o Ambiente (PNUA) e à Convenção Quadro das N.U. sobre as Alterações Climáticas (CQNUAC).

6. Mobilizar para a Europa Social: para uma maior igualdade e coesão social

Introdução

- 6.1. A igualdade é um objetivo essencial da atividade sindical. Constitui um princípio plasmado no Tratado e em várias Diretivas sobre igualdade entre homens e mulheres e a luta contra todas as formas de discriminação baseada no sexo, crença, raça, idade, deficiência, orientação sexual, nacionalidade, estatuto económico, doença ou qualquer outra razão. As desigualdades tanto a nível das nossas sociedades como no mercado de trabalho estão longe de terem sido eliminadas.
- 6.2. Os problemas de desigualdade e de coesão social levantam-se aos mais diferentes níveis. Constatamos desigualdades entre homens e mulheres, entre ricos e pobres, entre jovens trabalhadores/as e aqueles que já adquiriram uma maior experiência profissional, entre aqueles que têm emprego e os que não têm e entre os cidadãos nacionais e os migrantes. Encontram-se problemas de coesão social entre países pobres e países ricos, entre regiões e territórios e entre trabalhadores móveis e aqueles cujo emprego é perto de casa.
- 6.3. A questão das desigualdades coloca-se também em relação aos ganhos e, em especial, à redistribuição dos rendimentos por via da segurança social e do sistema fiscal. No decurso destas últimas décadas, as desigualdades tanto a nível dos rendimentos como dos salários têm vindo a aumentar nos Estados Membros da U.E. O fosso entre os rendimentos dos 20% dos mais ricos e dos 20% dos mais pobres está nitidamente a agravar-se.
- 6.4. Ao mesmo tempo, as diferenças salariais de género continuam a manter-se, com um salário horário para as mulheres 18% abaixo do dos homens, pese embora as mulheres apresentarem níveis de educação mais altos. O trabalho das mulheres é de facto frequentemente desvalorizado e as trabalhadoras continuam a constituir a maioria nos empregos precários, nos lugares mal pagos, no regime de tempo parcial e nos contratos a termo. O trabalho a tempo parcial deveria constituir uma livre escolha e nunca uma obrigação.
- 6.5. Os salários pagos e a qualidade dos empregos disponíveis para os jovens que pretendem entrar no mercado de trabalho são, muitas vezes, indecorosamente baixos e existe uma crescente pressão para que seja possível oferecer aos jovens trabalhadores/as salários abaixo dos mínimos contratuais.
- 6.6. Entretanto, os trabalhadores/as mais idosos são excluídos prematuramente do mercado de trabalho. A crescente insegurança laboral e a pobreza de que estes trabalhadores são vítimas afetam o seu

nível de vida e respetivos rendimentos na passagem à reforma. Infelizmente, nem tão pouco as desigualdades salariais que sofrem as mulheres são corrigidas nessa altura.

- 6.7. Uma mão-de-obra diversificada proporciona um certo número de vantagens para as empresas e organizações. No entanto, são ainda patentes sérios obstáculos para os trabalhadores/as mais vulneráveis no que respeita o acesso ao emprego, formação e progressão na carreira profissional.
- 6.8. Um certo número de barreiras – não apenas logísticas – impede as pessoas portadoras de deficiência do acesso ao emprego, o que aliás explica a elevada taxa de desemprego que representam em toda a Europa.
- 6.9. Os trabalhadores/as LGBT ⁽²⁾ são muitas vezes “invisíveis” no local de trabalho; temem “sair do armário” por causa da ameaça de serem rejeitados, assediados ou despedidos no emprego. E nalguns casos ainda estão sujeitos a formas de discriminação pelas legislações dos respetivos países.
- 6.10. Na Europa, o período de crescimento da pré-crise não deu lugar a nenhuma redução substancial nas várias formas de desigualdade. A tendência global para o aumento das desigualdades é frequentemente descrita como uma consequência “normal” da globalização ou da competição entre países, o que segundo alguns, exige a desregulação do mercado de trabalho e uma diminuição dos custos salariais a fim de estimular a competitividade. No entanto, estas formas de desigualdade são fortemente exacerbadas pelas opções políticas tanto em matéria fiscal como na proteção social (ao reduzir-se o nível de recursos disponíveis) e pelo ataque aos serviços públicos.
- 6.11. Da constante desregulação do mercado de trabalho tem resultado a proliferação de novas e, frequentemente, precárias formas no tipo de contratação, tornando mais difícil de implementar o princípio de salário igual para trabalho de valor igual. Esta situação tem ainda dificultado mais a negociação coletiva. Tornou-se muito complicado assegurar que todos os trabalhadores/as do mesmo local de trabalho fiquem sujeitos às mesmas condições a nível do emprego. As organizações sindicais têm ainda de lidar com as tensões existentes entre os trabalhadores/as sujeitos a estes diferentes e competitivos tipos de contratação. Também a contenção salarial que é muitas vezes aceite, a fim de evitar uma deslocalização ou como um meio para impulsionar a competitividade, tem contribuído para agravar as desigualdades.
- 6.12. A proteção social pode e deve representar um importante meio de redução das desigualdades. É explicitamente citada no Artigo 9 do Tratado de Funcionamento da União Europeia e constitui um dos principais pilares do Modelo Social Europeu. Acresce que em tempo de crise, e como a experiência recentemente demonstrou, a proteção social desempenha um papel de estabilizador automático, permitindo atenuar os impactos mais graves.

⁽²⁾ – Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais

- 6.13. A fim de tranquilizarem os mercados financeiros, muitos países europeus decidiram reduzir os défices orçamentais a qualquer preço. Com este objetivo, optaram por cortar nos orçamentos da segurança social em vez de implementarem reformas fiscais, o que teria melhorado a equidade ao fazerem os ricos pagar mais impostos, ou combatendo a evasão e fraude fiscais, ou procurando novas fontes de financiamento (harmonização da base contributiva das empresas, imposição de uma taxa mínima, uma taxa sobre as transações financeiras, etc.). Assim, privaram a segurança social, que assenta na solidariedade, de recursos que lhes permita desempenhar o seu papel. Consequentemente, exatamente no meio de uma crise económica, os sistemas de segurança social sofreram um enfraquecimento na sua capacidade de diminuir as desigualdades e de reforçar a

coesão social, tendo esta situação ocorrido em 2010, o ano escolhido como “O Ano Europeu contra a Pobreza”.

- 6.14. Estas medidas de austeridade e de cortes na despesa pública causaram um impacto desproporcionado nas mulheres que representam um grande número dos efetivos do sector público e que dependem fortemente dos serviços públicos.
- 6.15. Dado o envelhecimento da população deve ser dada atenção às diferentes necessidades dos idosos/as no que respeita à sustentabilidade e acessibilidade de serviços públicos de elevada qualidade.
- 6.16. Serviços públicos fortes, estratégias claras de inclusão, sistemas públicos de proteção social fortes e universais, sistemas educativos de grande qualidade e aprendizagem ao longo da vida são indispensáveis para reforçarem a coesão social e gerarem igualdade de oportunidades, mais do que efetuar processos desenfreados de privatização.
- 6.17. Por fim, a concorrência fiscal reforça todas estas tendências ao diminuir constantemente os impostos sobre o capital e os rendimentos elevados. A taxa coletável foi transferida dos elementos móveis (empresas, capital, trabalhadores/as altamente qualificados) para os elementos imóveis (trabalhadores/as, consumidores/as). Esta situação piorou com a recente implementação de um sistema de taxas fixas num número considerável de países.
- 6.18. Em vez de procurar alcançar uma verdadeira diminuição das diferenças existentes nos padrões de vida e de trabalho, particularmente, entre os países do Leste e os do Ocidente, a U.E. dá a impressão de querer utilizar essas diferenças como um meio para desenvolver a competitividade das empresas à custa da redução dos custos do trabalho, como o demonstraram os recentes acórdãos do Tribunal de Justiça Europeu. Em consequência, os trabalhadores/as cada vez mais têm uma visão da integração europeia como um meio de pôr em causa a negociação coletiva, a segurança do emprego e o nível dos salários.
- 6.19. O aumento das desigualdades gera um sentimento de injustiça social que mina a coesão social e proporciona um terreno fértil para as ideologias extremistas e para a violência. Perante estas perigosas tendências, mais do que nunca é necessário que a CES e as organizações suas filiadas se mobilizem na luta contra a pobreza e a exclusão social, apresentando propostas concretas e válidas, especialmente no que respeita não só a garantir um rendimento digno mas também um acesso universal a bens e serviços (saúde, educação, habitação, transportes, etc.).
- 6.20. As situações de dependência relativamente à idade ou à deficiência requerem o desenvolvimento de cuidados acessíveis e de elevada qualidade, permitindo às pessoas em causa e suas famílias uma vida digna, o que passa igualmente pela garantia de um certo nível de rendimento.

As nossas mensagens

- 6.21. A União Europeia exige, para o seu desenvolvimento harmonioso e sustentável, uma coesão social e uma justiça social fortes. As desigualdades minam a coesão social e motivam a intolerância, a xenofobia e a violência nas nossas sociedades.

- 6.22. O aumento das desigualdades nas nossas sociedades constitui uma matéria de grande preocupação para a CES. Existe a necessidade de uma abordagem abrangente tanto para alcançar a igualdade a nível do emprego e da sociedade em geral como para combater a pobreza e a exclusão.
- 6.23. As organizações sindicais têm de reforçar o seu empenhamento na luta contra as desigualdades e as diferenças salariais. Apela ao fim do fosso salarial entre homens e mulheres, aos aumentos salariais, a um salário mínimo inicial e/ou a níveis salariais mínimos obtidos por negociação coletiva, para todos os trabalhadores/as, incluindo os jovens trabalhadores e os/as migrantes independentemente da nacionalidade, a sistemas de segurança social inclusivos e a um sistema fiscal justo para todos/as.
- 6.24. Como no que respeita aos salários também a proteção social não pode constituir um instrumento chave de ajustamento.
- 6.25. Todos os trabalhadores/as na Europa deveriam usufruir de um mínimo salarial e/ou obtido por negociação coletiva.
- 6.26. Os trabalhadores/as, independentemente do género, idade, origem, deficiência, crença, orientação sexual ou nomeação baseada no género, devem usufruir das mesmas condições de trabalho (seja por via de legislação e ou /negociação coletiva) quando efetuarem o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor.
- 6.27. É importante para a ação sindical continuar a combater todas as formas existentes de desigualdade que afetem especialmente as mulheres no local de trabalho e também relativamente às condições que lhes são aplicadas.
- 6.28. A dependência económica e os estereótipos sexistas contribuem para as desigualdades e para a violência. A CES apoia a criação de novos instrumentos legais que combatam a violência contra as mulheres.
- 6.29. A discriminação, qualquer que seja a sua forma é inaceitável, quer a nível do local de trabalho quer a nível da sociedade. Os direitos LGBT são direitos humanos e são centrais na ação sindical.
- 6.30. Apela-se a um maior empenhamento no sentido do reforço da legislação europeia sobre igualdade e não discriminação.
- 6.31. As diferenças salariais entre homens e mulheres devem ser combatidas quer do ponto de vista legal quer em termos práticos. Compete a todos os governos e aos homens e mulheres do movimento sindical alcançar a igualdade de género e reduzir o fosso salarial.
- 6.32. Enquanto instrumentos de incrementação da coesão social e de contenção da violência, os sistemas de proteção social públicos deveriam ser desenvolvidos e reforçados. É necessário combater as tentativas de privatização dos cuidados de saúde e das pensões. Os sistemas complementares de segurança social não deveriam ser adotados e desenvolvidos em detrimento dos públicos.
- 6.33. Os países europeus e a U.E. devem rever as suas políticas e reajustar as suas prioridades, colocando os problemas sociais e as pessoas mais uma vez no centro das ações a desenvolver e das respetivas estratégias, deixando assim de considerar a esfera social como uma mera despesa e não como uma forma produtiva de investimento.
- 6.34. Os governos não são empresas e, portanto, não deveriam competir entre si, particularmente no que respeita às taxas e à base mínima coletável das empresas.

6.35. Existe a necessidade de desenvolver um ambicioso MAC (Método Aberto de Coordenação) social que envolva mais profundamente os parceiros sociais, em especial as organizações sindicais, no seu desenvolvimento e concretização e que inclua novos indicadores que permitam avaliar mais eficazmente a situação real da população da União Europeia.

6.36. Os Fundos Estruturais Europeus deveriam ser recentrados de forma a permitir-lhes contribuir genuinamente para a diminuição das desigualdades.

Os nossos compromissos

6.37. A CES lutará contra o desmantelamento e/ou privatização dos serviços de proteção social, sistemas de formação inicial e a redução das despesas sociais, fixando como objetivo uma convergência nivelada por cima dos sistemas de proteção social nacionais.

6.38. A CES defende a introdução de um rendimento social mínimo em cada Estado Membro assente em princípios europeus comuns.

6.39. A CES apela para metas específicas (europeias e nacionais) e para uma calendarização no sentido de pôr fim ao fosso salarial entre homens e mulheres, a ser incluída nas Diretrizes do Emprego e monitorizada por relatórios nacionais periódicos.

6.40. A CES apoiará as iniciativas das organizações filiadas com os seguintes objetivos:

- a. Desenvolver a qualidade do emprego e dos salários, bem como sistemas fiscais mais justos a fim de promover uma melhor redistribuição e garantir o financiamento duradouro dos sistemas de segurança social;
- b. Continuar a lutar por salários mais justos para todos os trabalhadores/as europeus inclusive apoiando campanhas sindicais de defesa de salários mínimos nos países em que tal seja considerado necessário pelo movimento sindical.

6.41. A CES e as organizações suas filiadas:

- a. Continuarão a mobilizar-se na defesa de sistemas públicos de pensões justos e assentes na solidariedade, que garantam um rendimento digno aos reformados e pensionistas com sistemas de indexação que assegurem a manutenção de um adequado poder de compra às pensões; deverão ser igualmente incluídos sistemas complementares, com especial realce para os das convenções coletivas entre parceiros sociais, caso não se destinem a substituir os sistemas públicos;
- b. Desenvolverão iniciativas adequadas ao combate à pobreza;
- c. Apoiarão uma OMC (Organização Mundial do Comércio) de pendor mais social, especialmente no que respeita à definição e introdução de metas quantitativas e qualitativas, envolvendo-se ativamente na sua implementação;
- d. Promoverão um enquadramento jurídico europeu contra todas as formas de violência;
- e. Apoiarão as iniciativas dos seus membros, de luta contra o problema estrutural de desigualdade salarial e a tendência para que os salários (tanto para homens como para mulheres) sejam mais baixo nos sectores com predominância de mulheres do que naqueles em que os homens constituem a maioria. Muitas funções que são na maior parte dos casos

desempenhadas por mulheres necessitam de ser reavaliadas e a CES providenciará uma troca de informação entre as organizações filiadas de forma a que alcancem o objetivo acima enunciado, pela negociação coletiva e/ou através da legislação.

6.42. A CES reafirma o seu compromisso de:

- a. Lutar por uma efetiva igualdade de direitos para todos/as e contra todas as formas de sexismo, racismo, xenofobia, discriminação em razão do sexo, religião, idade, deficiência, identidade de género e orientação sexual;
- b. Pressionar o Conselho Europeu para garantir que este adote o projeto de diretiva contra a discriminação em todos os domínios da vida;
- c. Promover a troca de boas práticas, explorando simultaneamente a possibilidade de desenvolver diretrizes ou códigos de conduta com organizações de empregadores, ao nível da U.E.

6.43. A CES e as suas filiadas lutarão por uma sociedade mais igualitária, por uma mais forte proteção social, por serviços públicos eficientes e de boa qualidade e por mercados de trabalho, educação e sistemas de aprendizagem ao longo da vida que promovam a igualdade. A CES considera igualmente a igualdade e a não discriminação como princípios que devem ser integrados no conjunto da sua ação política e sindical bem como na dos seus membros.

6.44. A CES fará da dimensão de género uma das prioridades da sua agenda. Prosseguirá com os objetivos estabelecidos na Carta para a Integração da Dimensão de Género aprovada pelo Congresso de Sevilha, ao adotar medidas adequadas para enfrentarem as desigualdades de género existentes no mercado de trabalho e nas organizações sindicais.

6.45. O Secretariado da CES garantirá que o “mainstreaming” de género seja efetivamente incorporado em todas as suas resoluções, políticas, ações e atividades. Um membro do Secretariado da CES ficará responsável pela igualdade de género.

6.46. A CES continuará com o seu Estudo anual do 8 de Março que nos permite conhecer a distribuição de género nas suas estruturas de decisão bem como nas das suas organizações filiadas. Estas informarão o Secretariado das medidas adotadas para alcançarem um equilíbrio de género a todos os níveis. O Estudo será apresentado e discutido no Comité Executivo. A CES apresentará também um outro estudo para melhorar a igualdade de género nas organizações sindicais durante a conferência de meio mandato, em 2013.

6.47. A CES irá propor à conferência de meio mandato em 2013, começar a trabalhar tendo em vista o Congresso de 2015, a fim de garantir uma composição equilibrada entre homens e mulheres no Comité Executivo, introduzindo metas quantificadas, como por exemplo, uma norma anti-discriminação que estabeleça que nos órgãos estatutários da CES cada género deverá estar representado numa faixa entre 40% e 60%.

7. Mobilizar para uma Europa Social: para uma mobilidade justa e equitativa

Introdução

- 7.1. O princípio da livre circulação dos trabalhadores/as está consagrado no Artigo 45 do Tratado de Funcionamento da União Europeia. O conjunto da legislação europeia existente nesta matéria (o acervo) dá aos cidadãos europeus o direito de circular livremente no interior da U.E. para efeitos de emprego e protege os direitos sociais dos trabalhadores/as e os membros das suas famílias. A mobilidade dos estudantes é uma parte integral da mobilidade regional e internacional da mão-de-obra. Os estudantes que circulam através das fronteiras à procura de diferentes opções educativas e de conhecimentos deveriam igualmente ser protegidos contra a xenofobia, a discriminação e a exploração ilegal. A livre circulação de trabalhadores não se limita a ser unicamente uma componente chave do mercado interno como ainda implica uma importante dimensão social uma vez que estimula a coesão económica, social e cultural da União Europeia. Esta situação exige, no entanto, que a mobilidade laboral seja organizada de tal forma que não constitua um instrumento de destruição das normas laborais.
- 7.2. A mobilidade crescente nas suas diferentes formas é um dos principais desafios dos próximos anos. Por um lado, é previsível que a migração de nacionais de países terceiros se mantenha e constitua um movimento crescente em virtude tanto dos desenvolvimentos demográficos como dos novos desafios tais como as migrações provocadas pelas alterações climáticas (previstos 150 milhões de refugiados em 2050). Por outro lado, a dimensão da mobilidade dentro da própria União Europeia e do Espaço Económico Europeu (EEE) também continua a aumentar.
- 7.3. Aqueles que chegam vindos do Mediterrâneo, cujo número tem aumentado significativamente em resultado das revoltas democráticas dos povos desta região, constituem uma razão ainda mais urgente para a Europa implementar regras e programas que permitam uma política de migração conjunta. Uma política europeia solidária e desenvolvida conjuntamente – assente também na capacidade de gerir situações de emergência – requer normas europeias consistentes para a proteção dos direitos dos/as migrantes e a rejeição de ações unilaterais.
- 7.4. A CES é defensora de uma política de imigração europeia proactiva e coerente e considera a mobilidade dos trabalhadores/as tanto na U.E. como no EEE como uma das liberdades fundamentais. Para além disto, a mobilidade tem de ser posta em prática em condições equitativas a fim de garantir que a imigração e a mobilidade sejam reconhecidas como uma oportunidade e não como uma ameaça. Todas as políticas de mobilidade e de migração laboral devem por isso integrar a aplicação do princípio da igualdade e da não discriminação. Este fator é vital para garantir a coesão social no mercado de trabalho e na sociedade.
- 7.5. O movimento sindical europeu travou uma importante batalha contra os objetivos da Diretiva dos Serviços – mais conhecida por “Bolkestein” – de forma a assegurar que aos trabalhadores/as deslocados fossem aplicadas as condições de trabalho e os critérios de emprego do país de acolhimento – sempre que estas sejam mais favoráveis.
- 7.6. Infelizmente, o Tribunal de Justiça Europeu, nos seus recentes julgamentos (Casos Laval, Rüffert e Luxemburgo), interpretou a Diretiva relativa ao Destacamento de Trabalhadores de uma forma extremamente restritiva, coartando o poder de cobertura das convenções coletivas e a liberdade dos Estados-Membros e das organizações sindicais de tomarem medidas contra o “dumping” social e de exigirem uma maior proteção e igualdade de tratamento entre os trabalhadores/as locais e os trabalhadores/as destacados no país de acolhimento.
- 7.7. Igualmente, no contexto atual da fragmentação do mercado de trabalho (contratos de trabalho atípicos, pseudo autoemprego, etc.), a política de migração europeia está a seguir, presentemente, uma direção completamente errada.

- 7.8. Existe uma proliferação de diferentes formas de mobilidade: residentes de longa duração, trabalhadores/as sazonais, fronteiriços, destacados, altamente qualificados e objeto de transferências temporárias nas multinacionais, etc.
- 7.9. Esta multiplicação das diferentes formas dos estatutos jurídicos faz reacear que a mobilidade laboral esteja a ser crescentemente utilizada não com o propósito geral de melhorar o desenvolvimento humano na base da igualdade de tratamento e da não discriminação mas a fim de evitar ter de se submeter aos sistemas nacionais de segurança social e de relações de trabalho por via da crescente fragmentação do mercado de trabalho e de uma espiral decrescente da competição laboral.
- 7.10. Está-se a verificar este tipo de evolução e, além do mais que ocorre, num contexto especial, nomeadamente, a crise económica e a subida do populismo e dos partidos políticos xenófobos num número crescente de países europeus, cujos imigrantes, tanto os comunitários como os que não pertencem à União Europeia, se tornaram num bode expiatório.
- 7.11. Em relação à integração e defesa dos/das migrantes e dos trabalhadores/as móveis, as organizações sindicais nacionais em cada país confrontam-se com situações e práticas diferentes. No entanto, existem espaços para a troca de informação, de experiências e redes entre as diversas práticas: cooperação transfronteiriça, coordenação da negociação coletiva, aproximação das condições da segurança social, regulação do mercado de emprego, reforço da legislação laboral.
- 7.12. Os Concelhos Sindicais Inter-Regionais (CSIR - Interregional Trade Union Councils – IRTUCs) têm um importante papel a desempenhar nesta matéria. Graças ao seu específico e aprofundado conhecimento dos mercados transfronteiriços, estes são os órgãos mais adequados para reportarem à CES a existência de obstáculos à mobilidade para um grupo de trabalhadores/as particularmente vulnerável, nomeadamente, os trabalhadores transfronteiriços.
- 7.13. Os governos dos Estados-Membros da U.E. deveriam garantir uma adequada implementação da Diretiva 2003/109/EC aos nacionais de países terceiros que sejam residentes de longo prazo. É fundamental eliminar todas as formas de discriminação contra os trabalhadores/as de países terceiros que os/as estão a prejudicar no acesso ao mercado de trabalho e aos serviços sociais, mesmo nos casos em que a referida discriminação seja o resultado de obstáculos legislativos ou de práticas do Estado Membro em causa.
- 7.14. O fenómeno dos trabalhadores/as de países terceiros que residem ilegalmente nos Estados Membros da U.E. – cujo número se estima ser superior a 5 milhões, alguns dos quais se tornaram trabalhadores/as com um estatuto irregular em consequência da crise económica – poderá atingir uma situação trágica, particularmente em certos países, dadas as enormes hipóteses de violação dos direitos humanos em variadas formas de exploração, tráfico de seres humanos, escravatura, mas também o repatriamento forçado destas pessoas para o respectivo país de origem, todas elas inaceitáveis para o movimento sindical.
- 7.15. Existe um forte crescimento do número de mulheres migrantes sozinhas. Segundo a Organização Internacional para as Migrações (OIM), 49% dos 214 milhões de migrantes espalhados pelo mundo são mulheres, uma situação que levanta novos e específicos problemas.

As nossas mensagens

- 7.16. Uma mobilidade laboral justa é essencial; a crescente abertura do mercado de trabalho europeu exige o estabelecimento de normas rigorosas e equitativas baseadas no princípio da igualdade entre

trabalhadores, de acordo com o consagrado no Artigo 15 (3) da Carta Europeia dos Direitos Fundamentais.

- 7.17. Um protocolo de progresso social deve ser integrado nos Tratados e ser conforme com um conceito mais lato de progresso social e de uma harmonização por cima das condições de trabalho e dos sistemas sociais para todos/as.
- 7.18. A Diretiva relativa ao Destacamento de Trabalhadores deve ser revista de acordo com a posição da CES.
- 7.19. O direito internacionalmente consagrado à negociação coletiva a todos os níveis (OIT) tem de ser reconhecido como um importante instrumento para a implementação de normas fundamentais do trabalho aplicáveis, independentemente, do lugar onde este for executado. Ou seja, o direito fundamental das organizações sindicais para negociarem com empresas locais ou estrangeiras não pode ser comprometido pelas liberdades económicas.
- 7.20. A proposta para uma diretiva horizontal de autorização única deve definir um conjunto de direitos para todos os trabalhadores/as sem exceção, assente nos princípios da igualdade de tratamento e de não discriminação e no respeito pela legislação do país de acolhimento.
- 7.21. As Diretivas que abrangem determinados grupos de trabalhadores/as (por exemplo: trabalhadores/as sazonais, trabalhadores/as altamente qualificados, trabalhadores/as transferidos entre empresas do mesmo grupo, etc.) devem assegurar os princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação e a aplicação de todas as normas do país de acolhimento, incluindo a aplicação de toda e qualquer convenção coletiva relevante existente no local de trabalho, independentemente de estas convenções serem locais ou nacionais, vinculativas ou não. A mobilidade transfronteiriça baseada na regulamentação europeia tem de ser complementada por disposições legislativas à escala europeia a fim de garantir com eficácia, sanções, soluções ou correções a nível transnacional, em caso de violação dos direitos dos trabalhadores/as.
- 7.22. A CES rejeita a atual proposta de uma diretiva para a transferência de trabalhadores/as entre empresas. As normas previstas teriam como consequência uma maior divisão dos trabalhadores/as (trabalhadores/as de primeira e de segunda classes). Em vez desta abordagem, o que é necessário é a adoção de normas que facilitem a transferência de trabalhadores/as dentro de uma mesma empresa, protegendo devidamente os direitos destes trabalhadores/as de acordo com o princípio da igualdade de tratamento.
- 7.23. A CES critica a visão da U.E. sobre a migração circular pois esta reduz o estatuto das pessoas apenas à situação laboral e exclui qualquer possibilidade de residência a longo prazo.
- 7.24. A Comissão Europeia e os governos europeus deveriam acompanhar de perto a implementação de certas diretivas, como por exemplo a Diretiva 2009/52/EC respeitante à exploração que os empregadores exercem sobre os trabalhadores/as ilegais e deveriam igualmente alterar a chamada “Diretiva de Retorno” (2008/115/EC) sobre repatriamento a fim de garantir que esta não viole os direitos humanos e o princípio da não discriminação. A CES exige ainda a implementação de medidas de proteção para trabalhadores/as migrantes em situação irregular, incluindo formas de regularização individual.
- 7.25. A CES propõe a criação de uma autoridade de supervisão sob a tutela da Comissão Europeia a fim de monitorizar a aplicação das diretivas europeias sobre legislação do trabalho. Assim, propomos que os parceiros sociais tenham a possibilidade de apresentar queixas perante a autoridade de supervisão

nos casos de incumprimento das diretivas sobre legislação laboral. Em conformidade com esta proposta, os Estados-Membros teriam de reportar anualmente à Comissão no que respeita ao cumprimento das diretivas sobre legislação laboral e a Comissão devia também, pela sua parte, reportar anualmente sobre os avanços obtidos no combate ao “dumping” social nos Estados-Membros.

- 7.26. A U.E. tem de oferecer soluções para as necessidades dos trabalhadores/as móveis. Todas as questões não resolvidas relacionadas com o reconhecimento transfronteiriço das qualificações e a portabilidade/transferência do direito a uma pensão complementar devem ser implementadas em concertação com os parceiros sociais.
- 7.27. Os trabalhadores/as móveis precisam de apoio e de aconselhamento, especialmente no que respeita às normas nacionais sociais e laborais a fim de não serem explorados. A U.E. deve financiar o estabelecimento, em cada país, de pontos de contacto para os trabalhadores/as móveis, em todo o espaço nacional e não apenas nas regiões fronteiriças.
- 7.28. Uma mobilidade justa e a integração nos mercados de trabalho devem ser implementadas nas regiões fronteiriças enquanto objetivos fundamentais do EURES e da política de coesão para 2014 – 2020.
- 7.29. Todos os países da U.E. e a Comissão deveriam ratificar e respeitar a Convenção das Nações Unidas (UN) sobre os trabalhadores/as migrantes e suas famílias. Exigem-se urgentemente progressos na harmonização gradual dos direitos sociais, civis e políticos.
- 7.30. As instituições europeias deveriam monitorizar e assegurar a total implementação, em todos os Estados Membros, do direito de asilo e do princípio de não recusa de entrada, frequentemente postos em causa por acordos nacionais estabelecidos com países que não respeitam a Convenção de Genebra.
- 7.31. Com o objetivo de apoiar o processo da integração social e intercultural europeia dos residentes de longo prazo, assente na igualdade e na não discriminação, a CES analisará com uma maior atenção a oportunidade de por em prática o chamado princípio de “cidadania de residência”. Este princípio garante a igualdade de tratamento entre os cidadãos da U.E. e os residentes estrangeiros de longo prazo, incluindo nos direitos sociais, económicos e políticos.
- 7.32. A CES reitera solenemente a sua adesão aos valores consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais. Esta Confederação está profundamente preocupada – e é contra – a ideologia promovida pelos partidos políticos populistas que defendem, aberta ou indiretamente, políticas, ações ou comportamentos nacionalistas, racistas ou xenófobos. Esta ideologia é exatamente o oposto dos valores pelos quais a CES tem lutado de forma ativa e permanente para a sua concretização.

Os nossos compromissos

- 7.33. A CES rejeita a ideologia posta em prática pelos partidos racistas ou xenófobos e lutará ativamente contra ela, qualquer que seja a forma que esta adote para se expressar.
- 7.34. A CES e as organizações suas filiadas continuarão:

- a. A organizar e sindicalizar os trabalhadores/as móveis/migrantes proporcionando-lhes a filiação nas organizações sindicais do país de acolhimento e/ou reconhecendo a sua qualidade de membro de um sindicato do seu país de origem;
- b. Reforçar a cooperação entre a CES, as organizações filiadas e os sindicatos dos respetivos países de origem, de forma a assegurar a defesa individual dos direitos dos trabalhadores/as migrantes e móveis;
- c. Trabalhar no sentido de delinear uma estratégia com vista a construir-se um conceito sólido e viável de mútuo reconhecimento enquanto organização filiada na CES, nos próximos quatro anos. A fim de atingir esse objetivo o Comité Executivo irá adotar as medidas necessárias, em cooperação com as organizações-membro;
- d. Fornecer informação, aconselhamento e apoio aos trabalhadores/as móveis/migrantes no próprio país (antes da partida) e/ ou no país de acolhimento;
- e. Promover a integração através dos seguintes meios: mudança de atitude em relação aos trabalhadores/as migrantes; solidariedade entre trabalhadores/as e com os respetivos sindicatos, integração social (habitação e educação), economia, cultural; gestão da diversidade através de convenções coletivas; combate à xenofobia, etc;
- f. Organizar e apoiar ações visando dar a conhecer a participação positiva dos migrantes para as sociedades e economias europeias, contribuindo assim para a solidariedade e para o entendimento comum.

7.35. A CES e as organizações filiadas irão combater ativamente todas as formas de tráfico de seres humanos.

7.36. A CES e as organizações filiadas irão trabalhar visando a igualdade de tratamento entre os trabalhadores/as móveis/migrantes e os outros trabalhadores/as dos países de acolhimento, rejeitando acordos que estipulem o contrário.

8. Mobilizar para uma Europa Social: para a Segurança e Saúde no Trabalho

Introdução

8.1 Todos os anos, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho, cerca de 160 mil trabalhadores/as na União Europeia morrem vítimas de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais. Enquanto o número de acidentes fatais foi reduzido nos últimos vinte anos, o número de mortes relacionadas com cancro, problemas cardiovasculares e perturbações músculo-esqueléticas causadas por más condições de trabalho continuam demasiado elevadas e poderiam ser diminuídas por uma melhor organização da prevenção.

8.2 As categorias sócio-profissionais menos privilegiadas são as mais afetadas pelo impacto na saúde de condições de trabalho perigosas ou precárias. Estas desigualdades podem ser causadas quer por agentes cancerígenos e equipamentos perigosos quer pela má gestão do trabalho. Por exemplo,

horas de trabalho demasiado longas, horários sujeitos a mudanças frequentes ou problemas relacionados com a necessidade de conjugar a vida aos níveis profissional, familiar e privado que podem ter um forte impacto sobre a saúde, conduzindo em casos extremos ao suicídio. Os fatores psico-sociais associados a uma mais intensiva organização do trabalho, a certas formas de gestão e à insegurança no trabalho estão a ter um impacto cada vez mais sério na saúde. As desigualdades na área da saúde causadas pelas desadequadas condições de trabalho vão-se acumulando durante o tempo de vida profissional, originando um fosso significativo entre a esperança de vida daqueles que têm condições de trabalho adequadas e a esperança de vida dos que a não têm, quando ambos atingem a idade de reforma. Neste contexto, deve ser prestada uma atenção especial aos trabalhadores/as incapacitados, imigrantes, aos trabalhadores jovens e aos mais idosos.

- 8.3 A discriminação de género desempenha um papel importante na segurança e saúde no trabalho e tende a esconder a verdadeira dimensão dos problemas ocasionados pelos estereótipos existentes do homem e da mulher. É necessário adotar uma abordagem que tenha em conta o género a fim de melhorar a prevenção e de garantir uma compensação total em todas as doenças resultantes do trabalho. É essencial desenvolver uma abordagem que combine a saúde ocupacional e políticas de igualdade.
- 8.4 Não é possível, em matéria de saúde ocupacional, confiar simplesmente no normal funcionamento das forças do mercado ou no progresso da investigação científica porque estes fatores, normalmente, falham ao não ter em conta os impactos do trabalho a longo prazo, na saúde.
- 8.5 As agências de trabalho temporário, o pseudo auto-emprego, os contratos a termo e os serviços de outsourcing influenciam os salários, as condições de trabalho bem como os direitos de participação e informação dos trabalhadores/as. A segurança e saúde no local de trabalho são negativamente afetadas por estes fatores.
- 8.6 No campo da segurança e da saúde ocupacional, os trabalhadores/as depositam uma grande esperança na ação dos sindicatos. A existência de representantes para a área da saúde e segurança constitui, frequentemente, um fator que faz a diferença entre a aplicação burocrática e formal da legislação e uma implementação séria que permita, por exemplo, promover melhorias reais nas condições de trabalho.
- 8.7 Neste âmbito, a CES procura aumentar a influência das organizações sindicais e fortalecer a cooperação entre os seus membros. É importante desenvolver uma estratégia abrangente, ao invés de uma estratégia fragmentada, procurando, ao mesmo tempo, reforçar as medidas preventivas no local de trabalho, tais como a inspeção do trabalho e outras modalidades de serviços de prevenção. O atual papel e grau de importância da medicina no trabalho é alarmante na maioria dos países europeus. Há uma escassez de médicos do trabalho, uma carência de recursos humanos e de formação profissional nesta área, de pressões contra a independência dos médicos face aos empregadores e uma comercialização do sector. São necessários médicos do trabalho de qualidade por forma a proporcionar aos trabalhadores/as cuidados de saúde satisfatórios no trabalho.
- 8.8 Este facto implica, naturalmente, a necessidade de elaborar uma estratégia comum a todas as organizações sindicais sobre as principais questões que se colocam no campo da saúde e segurança no trabalho; mas também para integrar as questões da segurança e saúde no trabalho em todas as posições da CES sobre políticas europeias, incluindo, por exemplo, o desenvolvimento sustentável, a

igualdade de género, a imigração, o mercado de trabalho, a formação, a investigação científica e políticas de inovação industrial.

8.9 Por forma a reforçar as reivindicações sindicais nestas matérias, é essencial estabelecer alianças mais amplas em relação às nossas prioridades e uma melhor coordenação dos canais de transmissão das mensagens do movimento sindical através, nomeadamente, de manifestações, representação institucional, Diálogo Social, conhecimento científico, Conselhos de Empresa Europeus e redes sociais. É também importante melhorar e aumentar quer o apoio quer a coordenação entre os atores sindicais a nível europeu, em particular nas atividades do ETUI, das Federações Sindicais Europeias, do Comité Consultivo para a Segurança e Saúde no Trabalho com sede no Luxemburgo, da Agência Europeia dos Produtos Químicos em Helsínquia, da Agência de Bilbao, da Fundação Dublin e do Comité Europeu de Normalização (CEN). No contexto da preparação de uma nova estratégia Comunitária respeitante à Saúde e Segurança para o período 2013-2020, será tomada a decisão de avaliar os mandatos da CES e os métodos para reforçar a efetiva influência a nível do processo de decisão.

8.10 A CES não irá aceitar o argumento de que a segurança e a saúde no trabalho representam uma carga administrativa para os empregadores. Consideramos que o objetivo da União Europeia deverá ter como objetivo a harmonização com base numa contínua melhoria das condições de trabalho.

As nossas Mensagens

8.11 A democracia no local de trabalho é fundamental. Esta abrange tanto o sistema de representação dos trabalhadores/as em matéria de saúde e segurança no trabalho permite aos trabalhadores/as que discutam efetiva e coletivamente as suas condições de trabalho. A legislação da União Europeia deve garantir a possibilidade dos trabalhadores/as terem os seus próprios representantes de segurança e saúde nos locais de trabalho.

8.12 As condições de trabalho e de acesso ao emprego constituem as principais causas para as crescentes desigualdades a nível da saúde existentes na Europa. É essencial levar a cabo uma abordagem que combine a saúde ocupacional e políticas de igualdade. Uma adequada fiscalização na área da saúde deve abranger os trabalhadores/as reformados.

8.13 Devem ser tomadas medidas para combater logo na origem a intensificação dos ritmos de trabalho e as formas de gestão que implicam níveis de stress excessivos para os trabalhadores/as devendo ser ainda melhoradas as condições de trabalho para todas as categorias de trabalhadores/as, sejam eles funcionários ou gestores.

8.14 De acordo com os padrões de segurança e saúde no trabalho da OIT, há a necessidade de garantir um número suficiente de inspetores do trabalho dotados dos poderes necessários e capacitados para poderem inspecionar cada local de trabalho pelo menos uma vez por ano.

8.15 Devem ser implementados sistemas que visem reduzir a incidência dos fatores psicossociais que coloquem em perigo o bem-estar psicológico dos trabalhadores/as. No que concerne a estes riscos, deve ser prestada especial atenção à prevenção do stress no local de trabalho, bem como à

prevenção de assédio e “bullying” (assédio físico e moral) pois estes são problemas que originam consequências graves para a saúde dos trabalhadores/as.

8.16 Devem ser tomadas medidas que reduzam a incidência dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais através da conjugação de um melhor enquadramento legal, o seu reforço através de uma inspeção do trabalho mais eficiente e o desenvolvimento de serviços preventivos de saúde ocupacional independentes assim como o avanço na introdução de um único sistema Europeu que permita o estudo epidemiológico das doenças profissionais.

8.17 A avaliação dos riscos deve ser plenamente implementada em todos os locais de trabalho com a participação dos trabalhadores/as e dos seus representantes. A CES procurará reforçar o papel das organizações sindicais na nova Estratégia Europeia sobre saúde e segurança no trabalho (2013-2020). Irá promover igualmente uma integração pluridisciplinar da saúde e segurança no trabalho incluindo a uniformização técnica.

8.18 É absolutamente necessário procurar alternativas às substâncias químicas perigosas tais como as cancerígenas, mutagénicos ou outros que se revelem tóxicos para a reprodução. O atraso no processo Europeu na implementação de regras relativas aos valores máximos de exposição durante o tempo de trabalho deve ser recuperado através da extensão dos melhores valores nacionais e abranger um leque mais vasto de substâncias perigosas

8.19 A saúde reprodutiva, quer dos homens quer das mulheres, especialmente no local de trabalho, deve ser salvaguardada. As instituições da UE devem ter em especial atenção os riscos reprodutivos aquando da elaboração das suas políticas, em especial no que toca à prevenção de químicos e de outros perigos que podem prejudicar a fertilidade ou serem prejudiciais ao desenvolvimento das crianças.

8.20 Em vários campos, como nas nanotecnologias ou nos desafios ambientais, é necessário que o conhecimento científico seja articulado não só com a avaliação mas também com um verdadeiro debate social sobre o desenvolvimento das tecnologias. Deve existir uma regulamentação adequada que proteja a saúde dos trabalhadores/as bem como a saúde pública em geral. Igualmente importante é a análise do debate no que concerne a possíveis riscos de saúde e de segurança associados às novas tecnologias utilizadas nos “empregos verdes”, por forma a prevenir todos os riscos e preparar adequadamente a transição.

Os Nossos Compromissos

8.21 A CES irá:

- a) Procurar garantir a implementação e monitorização dos Acordos Europeus em matéria de stress, violência e assédio no local de trabalho.
- b) Continuar a sua ação na procura de uma forma de regulação do tempo de trabalho que tenha em consideração o impacto do horário de trabalho na saúde e que facilite a conciliação entre a vida profissional e a vida privada. Irá lutar para eliminar a cláusula de “opt out” (cláusula de exceção) e pela manutenção do reconhecimento dos períodos de prevenção como parte integrante do tempo de trabalho.

- c) Continuar a apoiar a revisão da Diretiva de Proteção da Maternidade e defender um período de licença de pelo menos 18 semanas em todos os Estados Membros (de acordo com a Convenção nº 183 e a Recomendação nº 191 da OIT), o direito à manutenção do total do rendimento, e a proteção contra o despedimento durante a licença de maternidade e ainda o reforço dos direitos após o regresso ao trabalho.
- d) Dar prioridade ao combate contra as doenças músculo-esqueléticas que representam a queixa mais frequente dos trabalhadores/as respeitante à saúde no local de trabalho.
- e) Exigir uma proteção mais fiável dos dados pessoais dos trabalhadores/as em toda a UE, incluindo a criação de um quadro normativo europeu comum por forma a reforçar a clareza jurídica e o rigor, na medida em que não só existe uma grande variação na forma como os países europeus tratam a proteção de dados dos trabalhadores/as, como também existe uma grande diversidade quanto ao grau de proteção. Este ponto deve ser incluído na proposta de 2011 para a revisão das diretivas gerais de proteção de dados da União Europeia. De entre os elementos básicos da legislação europeia, deve haver uma proibição da recolha de informação genética no âmbito das relações de trabalho bem como a proibição de acesso, por parte dos empregadores, aos dados médicos individuais dos seus trabalhadores/as.
- f) Pressionar no sentido de conseguir que a União Europeia transponha a Recomendação nº 200 da OIT, em matéria de HIV-SIDA no trabalho para a sua legislação, de modo a que os trabalhadores/as sejam protegidos contra a discriminação com base no conhecimento do seu estado de saúde quanto ao HIV-SIDA.
- g) Prosseguir a sua ação no sentido de implementar integralmente a REACH (Regulamentação Comunitária sobre o Uso de Químicos) tendo em conta as necessidades de uma melhor proteção da saúde dos trabalhadores/as.

8.22 A CES assim como o ETUI e as organizações filiadas, procurarão incrementar a formação na área da saúde e segurança e incorporar esta matéria na formação sindical, de uma forma transversal.

8.23 As organizações membro da CES irão dedicar um dia às atividades dos representantes da segurança e saúde no trabalho durante a Semana Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, durante a qual serão dinamizadas, pelas organizações filiadas, diversas atividades destinadas a dignificar o estatuto dos representantes sindicais em matéria de segurança.

8.24 A CES irá promover anualmente, no dia 28 de Abril (Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho) ações comuns destinadas à melhoria das condições de trabalho.

9. Mobilizar para uma Europa Social: para uma Europa mais forte rumo a uma globalização mais justa

Introdução

9.1 O aumento das trocas comerciais internacionais de bens e serviços tem sido acompanhado, ao longo das últimas décadas, por um importante aumento dos fluxos de investimento - atribuível, nomeadamente, à liberalização dos movimentos de capitais que deu origem à economia casino nos mercados financeiros - e por uma internacionalização das redes de produção. O desenvolvimento de novas tecnologias permitiu melhorar os sistemas de transporte e a circulação de informação e de

capitais, etc. Contudo, como se pode constatar, o processo de globalização não é nem homogêneo nem linear e os seus desenvolvimentos diferem radicalmente de um aspeto para o outro.

- 9.2 A divisão internacional do trabalho é tal que cada país ou região do mundo procura explorar as suas vantagens comparativas. Contudo, no contexto da globalização económica mundial o crescimento é muito desequilibrado. As desigualdades entre e intra-países estão a crescer. Com demasiada frequência as condições de recrutamento dos trabalhadores/as e as suas condições de trabalho, bem como a melhoria tanto do seu bem-estar como o das suas famílias são negligenciadas. A maioria dos trabalhadores/as não usufrui de qualquer proteção mesmo a um nível básico da segurança social. O crescimento das desigualdades e do desemprego, particularmente entre os jovens, foi um dos principais motores para a revolta do povo árabe, cujas esperanças e expectativas têm que ser apoiadas.
- 9.3 A competição a nível internacional pela mão-de-obra mais barata prejudica especialmente os mais vulneráveis da sociedade, as crianças. O trabalho infantil não só constitui uma violação da dignidade humana mas ainda uma violação do direito à educação e, logo, constitui um fator de perpetuação da pobreza e da dependência. Apesar de, formalmente, quase todos os países terem concordado em proteger as crianças contra a exploração, a realidade é muitas vezes distinta. Para os consumidores é muitas vezes difícil detetar os produtos que resultam do trabalho infantil.
- 9.4 De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no mundo, apenas uma em cada cinco pessoas com idade para trabalhar tem acesso à proteção social. Acresce que, a globalização está a ocorrer sob a liderança e o controlo das maiores organizações mundiais (Organização Mundial do Comércio, G20, etc.) que carecem de uma governação eficaz e coordenada em numerosas áreas da maior importância, por exemplo, no que toca à regulação financeira, ao combate contra as mudanças climáticas, aos esforços para erradicar os paraísos fiscais, ao respeito pelos direitos sociais dos trabalhadores/as, à luta contra a pobreza, etc.
- 9.5 A União Europeia, tendo em conta o seu peso económico e a sua crescente população no seguimento do alargamento aos novos países, deve ser um ator chave no palco mundial. Os Estados Membros devem-lhe permitir falar em seu nome nas instituições internacionais e liderar a promoção da boa governação no nosso mundo multi-polar. As políticas económicas da UE, como defende a CES, têm por objetivo construir a economia europeia e apetrechá-las para enfrentar os desafios exacerbados pela crise atual, reforçando a sua influência na cena mundial. À medida que o mercado de trabalho se torna cada vez mais globalizado, precisamos de garantir que a economia social de mercado a nível europeu não é conduzida para uma espiral negativa pela concorrência assente em práticas desleais no mercado de trabalho. Temos de nos empenhar a fim de evitar reações nacionalistas e protecionistas e cooperar a nível internacional para ajudar a melhorar as condições de trabalho e de vida em todo o mundo.
- 9.6 O Tratado de Lisboa estipula que a União Europeia deve procurar promover os seus valores a nível mundial, incluindo a democracia e a paz, o estado de direito, a universalidade e indivisibilidade dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, o respeito pela dignidade humana, os princípios da igualdade e da solidariedade e o respeito pelos princípios consagrados na Carta das Nações Unidas e no direito internacional. O Tratado reforçou as competências da Comunidade e os poderes do Parlamento Europeu relativamente ao comércio externo. A CES, em nome das organizações sindicais da UE, exige e apoia o desenvolvimento de uma política externa conjunta com base nesses princípios,

implementando integralmente os novos instrumentos de cooperação, democracia e direitos humanos (o DCI e a IEDDH – Iniciativa Europeia para a Democracia e os Direitos Humanos) e utilizando o Serviço Europeu de Ação Externa (SEAE) para os promover. A política comercial também deveria aplicá-los.

- 9.7 A CES tem exercido uma pressão constante para a inclusão de cláusulas sociais nos acordos com a Organização Mundial do Comércio, que tenham por base os princípios da OIT e outras normas internacionais. A OMC deve exigir o total respeito pelos direitos laborais fundamentais na produção de todos os bens para o comércio mundial e monitorizar o cumprimento desta exigência em coordenação com a OIT. Com o impasse surgido em Doha, nas negociações comerciais multilaterais, a UE decidiu encetar determinadas negociações aos níveis regional ou bilateral. Nesse contexto, a CES insiste que tem que existir coerência entre as políticas comerciais e as de investimento entre a política externa e as políticas de cooperação para o desenvolvimento, de forma a reforçar os objetivos do Trabalho Digno e o seu desenvolvimento. Os acordos comerciais deveriam incluir disposições sobre os direitos dos trabalhadores/as e sobre as questões ambientais, a fim de defender os direitos mínimos a nível mundial e de não promover a liberalização e/ou a privatização dos serviços públicos. Não aceitamos a posição da União Europeia que considera supérfluo incluir uma cláusula social nos acordos comerciais quando já existir um Acordo de Parceria que integre este tipo de cláusula. A CES considera igualmente que existe a necessidade de uma monitorização mais forte dos acordos no que toca a estas matérias de natureza social.
- 9.8 Um dos objetivos chave da CES é defender e promover o Modelo Social Europeu através de todo o seu trabalho a nível internacional, incluindo a criação de sindicatos fortes e independentes e a dinamização do Diálogo Social. A CES apoia e participa no desenvolvimento de acordos de cooperação entre a UE países terceiros e regiões. A CES apoia a construção de uma parceria forte com os nossos vizinhos do Sul e Leste do Mediterrâneo, bem como a parceria com o Oriente e com a Rússia, que integrem uma forte dimensão social. Estamos ativamente envolvidos em atividades inter-regionais, como parceiros do Fórum Sindical Euromed; através do Conselho Regional Pan-Europeu da CSI; com sindicatos africanos, principalmente através dos processos UE-ACP; no processo de Diálogo Social ASEM e nas Américas a níveis regional e sub-regional (a Comunidade Andina, América Central e Mercosul) e ainda de forma bilateral.
- 9.9. A CES acompanhou de perto, e considerou bem-vindos, os rápidos desenvolvimentos dos países do Mediterrâneo Meridional e Oriental, manifestando uma profunda esperança nos movimentos democráticos, particularmente nos casos da Tunísia e do Egito e simultaneamente, exprimindo uma extrema preocupação com o uso da violência do Estado contra as populações, particularmente na Líbia. Foi especialmente sublinhada a necessidade da UE, como um todo, liderar a procura de soluções baseadas no nosso compromisso com a liberdade, a democracia e o estado de direito, como consagrado nos Tratados. Os níveis de desemprego maciço entre os jovens nesta região constituem um problema central que a Europa tem de ajudar a resolver, respondendo às necessidades manifestadas pelos povos em questão. A UE reconheceu o papel fundamental que as organizações sindicais têm desempenhado e podem continuar a prosseguir ajudando no processo de transição. Aliás, a CES já se comprometeu a dar o seu apoio à implementação de iniciativas, nomeadamente, no domínio do Diálogo Social.

9.10 Onde quer que operem, as empresas europeias deveriam contribuir para uma globalização justa e a UE deveria garantir o seu cumprimento, nomeadamente, através da integração nas suas políticas de instrumentos internacionais, como por exemplo as diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais, a declaração tripartida da OIT sobre estas empresas e as políticas sociais e os princípios consagrados nas oito convenções fundamentais da OIT. Os deveres dos empregadores em matéria de Responsabilidade Social das Empresas também deveriam ser incluídos.

9.11 A CES acredita firmemente que a defesa do Modelo Social Europeu exige uma solidariedade ativa a fim de promover os direitos humanos e laborais em todo o mundo, incluindo condições dignas de trabalho e salários justos. Uma das formas de o fazer evoluir é por via da acção sindical ao longo de toda a cadeia de produção e distribuição das empresas multinacionais, com particulares responsabilidades das sedes dos sindicatos e das suas principais delegações. Este requisito deve ser consagrado nos Acordos-quadro internacionais sobre a Responsabilidade Social das Empresas, envolvendo a participação ativa das organizações sindicais, incluindo as federações sindicais regionais e internacionais.

O Alargamento da União Europeia

9.12 O processo de alargamento da UE continua e a CES continuará a apoiá-lo como um meio para reforçar a UE e promover a democracia e a boa governação nos países candidatos, assim como no seio da UE, insistindo que este processo não deverá prejudicar as normas e a coesão europeias.

9.13 O Congresso reconhece que uma solução viável e duradoura para o problema de Chipre irá reforçar a paz e a estabilidade no Sudeste da região Mediterrânica subjacentes à relação com os países vizinhos, como Chipre, Grécia e Turquia. Nesse sentido, o Congresso congratula-se com os bons auspícios do Secretário-geral das Nações Unidas e apoia as negociações para uma solução global de um problema que se arrasta há largos anos. O Congresso reconhece ainda a boa vontade demonstrada pelos dois dirigentes cipriotas e incentiva-os a prosseguirem os esforços e a manterem a actual determinação a fim de alcançarem uma solução abrangente, viável e justa com base em todas as resoluções importantes das NU e de acordo com os princípios e valores que regem a formação da União Europeia.

As Nossas Mensagens

9.14 A UE deve afirmar-se no palco mundial promovendo os seus valores e o seu Modelo Social, a governação multilateral e o respeito pela Carta das NU e pelas demais Convenções de Direitos Humanos. A UE deve proteger aqueles que defendem os direitos humanos e sindicais e as suas políticas devem promover o desenvolvimento económico e social em todo o mundo. A União Europeia deveria associar o seu trabalho na cooperação para o desenvolvimento aos programas nacionais de Trabalho Digno e incluir as organizações sindicais (ou os parceiros sociais) no incremento e implementação dos seus projectos e programas de desenvolvimento.

9.15 Todos os estados que constituem o G20, em particular os europeus, deveriam respeitar as convenções e os acordos internacionais e, sobretudo, ratificar e implementar integralmente todas as Convenções atualizadas da OIT. A UE deve dar o seu total apoio ao estabelecimento de um piso de protecção social universal, rejeitando o seu nivelamento por baixo, em consonância com a Convenção 102 da OIT.

- 9.16 A UE deve liderar a resolução de conflitos, particularmente na região do Mediterrâneo, com base nas resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas. A UE não deveria desenvolver relações bilaterais políticas e económicas com o Governo de Israel, sobretudo enquanto persistirem os colonatos, mas sim elaborar uma política coerente para a região, o que passa por aprofundar as relações com os Estados Árabes e com a Autoridade Palestiniana, acompanhados de um auxílio económico que vise apoiar a transição para a democracia.
- 9.17 Todos os Estados europeus deveriam ratificar a Convenção das Nações Unidas sobre os direitos dos trabalhadores migrantes e suas famílias. No contexto dos desenvolvimentos ocorridos no Norte de África e com o objectivo de proporcionar um completo e eficaz apoio às revoluções democráticas que têm actualmente lugar nos países árabes, a UE deveria permitir maximizar o auxílio e a ajuda humanitária que presta ao realojamento de trabalhadores/as migrantes que abandonam o país de acolhimento e regressam aos respectivos países de origem. A responsabilidade pelas políticas e atividades respeitantes à migração e aos refugiados originários dos nossos vizinhos do Sul, assim como as de outras regiões do mundo, deveria ser assumida em conjunto e, proporcionalmente, por todos os membros da União, num espírito de lealdade e solidariedade.
- 9.18 A competência exclusiva da UE sobre o comércio internacional constitui um poderoso instrumento para impulsionar o desenvolvimento de políticas mais abrangentes que não conduzam ao enfraquecimento do modelo Social da UE. Saudamos os novos poderes do Parlamento Europeu que lhe permitem exercer um controlo democrático sobre as negociações comerciais, que têm de ser verdadeiramente transparentes e que devem proporcionar uma participação efectiva das organizações sindicais. A CES acredita que a não-aplicação de uma cláusula social, particularmente em matéria de direitos humanos e Trabalho Digno, deveria ser sujeita a uma sanção que pode dar lugar à suspensão do próprio acordo.
- 9.19 Todos os acordos comerciais, de investimento e ajuda ao desenvolvimento quer da UE quer da EFTA/AECL (European Free Trade Association/ Associação Europeia de Comércio Livre) devem promover a integração regional e o desenvolvimento sustentável e incluir como elementos fundamentais o Trabalho Digno e a aplicação das normas laborais da OIT, inclusive no que toca à integração de cláusulas laborais nos concursos públicos e cláusulas de protecção ambiental. Devem ser introduzidos mecanismos de resolução de conflitos, que não colidam com os atuais poderes dos tribunais existentes, quando estes não possuem a independência necessária. Devem igualmente ser aplicados, em todos os acordos, ao capítulo sobre desenvolvimento sustentável, coerentemente com a nossa posição na qual os direitos sociais, bem como os promovidos pela OIT, deveriam ser tratados em pé de igualdade com os direitos económicos, como os que são implementados pela OMC. Mecanismos de monitorização, incluindo as organizações sindicais, deveriam ser integrados nos acordos e os parceiros sociais deveriam ter direito a apresentarem queixas formais, julgadas por peritos independentes e a receberem respostas cabais das partes interessadas. Devemos aproveitar a oportunidade que advém da introdução de um novo regime de investimento da UE e da próxima revisão do Sistema de Preferências Generalizadas da UE (SPG) para fazer avançar os nossos objetivos.
- 9.20 Os valores da UE deveriam também ser desenvolvidos a nível diplomático pelo Serviço Europeu de Acção Externa (SEAE) que deveria, em particular, promover um Diálogo Social construtivo com base em sindicatos fortes e independentes. O SEAE deveria incluir adidos sociais e para o emprego de forma a poder atingir a realização destes objetivos e a CES já solicitou o estabelecimento prioritário desses postos em Túnis e no Cairo.

O Alargamento da União Europeia

9.21 Um maior alargamento da UE pressupõe que os países candidatos cumpram integralmente os requisitos do acervo comunitário e implementem as normas da OIT. Os mecanismos de tomada de decisão da UE devem ser cada vez mais eficientes e mais democráticos, de acordo com as suas competências.

Os Nossos Compromissos

9.22 A CES apoiará o processo de alargamento da UE, trabalhando conjuntamente com os nossos filiados na Turquia. Desenvolverá, igualmente, o trabalho da comissão sindical de integração regional para os Balcãs e apoiará o processo das reformas sindicais.

9.23 A CES continuará a pressionar com vista a uma globalização justa, nomeadamente ao insistir que o desenvolvimento sustentável deve estar no centro da política do comércio internacional, contribuindo para o Trabalho Digno e o crescimento a nível mundial. As disposições de carácter laboral do SPG e do SPG+ devem ser reforçadas e plenamente implementadas pelos países beneficiários. A CES irá exercer uma pressão muito especial a favor da luta contra o trabalho infantil, como a mais brutal forma de exploração e lutará igualmente pelo direito à educação, em todo o mundo. A CES é a favor de uma inspeção de natureza social quanto à origem dos produtos como um meio para se alcançar uma justa globalização, em particular, sublinhando que o desenvolvimento sustentável e os direitos humanos (através das normas da OIT) devem constituir o cerne da política do comércio internacional.

9.24 Vamos continuar a apoiar o desenvolvimento de acordos de cooperação da UE em todo o mundo, enquanto que, simultaneamente, nos oporemos aos acordos comerciais bilaterais da UE que não cumpram as nossas principais condições, nomeadamente, o celebrado com a Colômbia, onde os assassinatos de sindicalistas continuam, aparentemente, impunes.

9.25 Através do seu trabalho internacional dirigido às instituições comunitárias, através do Diálogo Social a nível Europeu e em contacto directo com as organizações sindicais filiadas, A CES irá defender e promover o Modelo Social Europeu.

9.26 A CES fará campanha, conjuntamente com a CSI, em defesa dos direitos sindicais a nível global e, em particular, pela ratificação e implementação integral das Convenções fundamentais da OIT, a começar por todos os países europeus e do G20. Apoiará também as mais elevadas normas internacionais consagradas em convenções e cartas da OIT, das NU e de outras instituições internacionais. Serão fornecidos recursos adequados para a realização deste trabalho.

9.27 A CES irá reforçar as suas relações com as organizações sindicais por todo o espaço Europeu e promover o Modelo Social Europeu, apoiando activamente o PERC bem como atividades sub-regionais, tais como as do Fórum Sindical SEE (Sudeste Europeu) e as da Confederação Sindical do Mar Báltico (BASTUN).

9.28 A CES irá apoiar e promover o sindicalismo independente e o Diálogo Social na região Euromed, em particular no que concerne à participação ativa em iniciativas de Diálogo Social, actualmente dinamizadas pela UE, às quais devem ser fornecidos recursos adequados. Irá também desenvolver um trabalho e cooperação construtivos através da Coordenação Sindical CES-CSI na Euromed.

9.29 A CES manterá e desenvolverá, igualmente, relações com as organizações sindicais de África, em particular através do trabalho da UE-ACP; com a CSA/CSI nas Américas a nível regional e sub-regional (Comunidade Andina, América Central, Mercosul), bem como com os Estados Unidos através do

diálogo transatlântico e com o Canadá; e também com a Ásia, nomeadamente, a fim de desenvolver o trabalho do Fórum ASEM para o Diálogo Social (Reunião Ásia-Europa).

9.30 Nas suas atividades internacionais, a CES continuará a cooperar com a CSI, nomeadamente na área do desenvolvimento, incluindo através da Rede Sindical de Cooperação para o Desenvolvimento e ainda com o TUAC (Comité Sindical Consultivo junto da OCDE), particularmente no que se refere às linhas orientadoras da OCDE para as empresas multinacionais e iniciativas do G20 como a Taxa sobre as Transações Financeiras. A CES continuará a apoiar o Dia Mundial para o Trabalho Digno da CSI, celebrado anualmente a 7 de Outubro e irá ainda cooperar com as organizações da sociedade civil em iniciativas que promovam as políticas da CES.

10. Mobilizar para uma Europa Social: para um verdadeiro Diálogo Social a todos os níveis

10.1 O Diálogo Social Europeu tem vindo a sofrer, nos últimos vinte anos, profundas alterações. Desde 1991 (com o Protocolo Social de Maastricht), os parceiros sociais europeus têm negociado directamente entre si, acordos-quadro que, posteriormente, são convertidos em Diretivas pelo Conselho Europeu (como foi o caso do acordo-quadro sobre licença parental em 1995, o acordo sobre trabalho a tempo parcial, em 1997 e o dos contratos de trabalho a termo fixo, em 1999). Os parceiros sociais podem também negociar acordos autónomos que têm de ser implementados a nível nacional, de acordo com os procedimentos e práticas de cada Estado-Membro e dos parceiros sociais nacionais (como aconteceu com os acordos sobre teletrabalho, em 2002, stress no trabalho, em 2004, assédio e violência no local de trabalho, em 2007 e mercados de trabalho inclusivos, em 2010).

10.2 Ao longo da segunda metade da década de 90, o Diálogo Social Europeu, quer ao nível inter-profissional quer ao nível sectorial, tem sido consideravelmente desenvolvido. Desde 1998 que vários sectores têm constituído "Comités Sectoriais de Diálogo Social (CSDS)" e adotado um grande número de textos conjuntos, desenvolvendo as respectivas atividades em conformidade.

10.3 Esta possibilidade potenciada pelos Tratados para transformar o Diálogo Social Europeu na força motriz da Europa Social, originou grandes expectativas. Mas para que esta hipótese se torne realidade é necessário o envolvimento e a mobilização de todos os intervenientes: atores institucionais (Comissão Europeia, Conselho e Parlamento Europeus), parceiros sociais europeus (inter-profissionais e sectoriais), governos nacionais e atores sociais nacionais (sindicatos, federações patronais, etc.).

10.4 O diálogo inter-profissional entrou, sem dúvida, numa nova fase e está a atravessar um período muito difícil. Os empregadores, ao longo dos últimos dez anos, têm gradualmente recusado a ideia de acordos-quadro vinculativos. Estas dificuldades estão também presentes a nível nacional independentemente das tendências políticas dos governos. As diretrizes das políticas europeias e nacionais são todas orientadas com um fim em vista: a desregulação e o desmantelamento do Estado Social, e isto de uma forma exagerada e demasiado frequente.

10.5 A Comissão, entretanto, particularmente obcecada com o seu programa para uma "melhor regulação" (agora rebatizada de regulação "inteligente" e que se traduz, na prática, por "menos regulação"), contribui cada vez menos para o desenvolvimento do Diálogo Social.

- 10.6 Além disso, o contexto político geral não é actualmente favorável ao desenvolvimento da legislação social europeia orientada para o progresso ou mesmo, em alguns países, para o desenvolvimento de um Diálogo Social nacional a nível inter-profissional ou sectorial o que representa um grave problema para a implementação de determinados compromissos europeus (em particular, para os acordos autónomos). Mesmo a Comissão Europeia, no contexto da crise orçamental de alguns dos seus Estados Membros, lançou mensagens destinadas a enfraquecer o papel do Diálogo Social a nível nacional!
- 10.7 Como recentemente foi revelado por um inquérito da CES, a maioria das organizações filiadas considera que a qualidade do conteúdo dos textos adotados no âmbito do Diálogo Social interprofissional tem diminuído em termos de eficácia jurídica e aplicação prática e uma larga maioria considera ainda que a aplicação desses textos conjuntos a nível nacional é desequilibrada e inadequada (o mesmo também se aplica aos acordos sujeitos ao artigo 155-§2 do Tratado de Lisboa).
- 10.8 Se bem que a insatisfação seja profunda, existe ainda uma forte determinação para melhorar o Diálogo Social interprofissional.
- 10.9 Esta é a razão pela qual a CES deve mobilizar toda a sua energia para relançar o Diálogo Social interprofissional de acordo com o espírito do Acordo Social de Maastricht. Esta acção requer a construção de uma perspectiva e de uma estratégia sindical comuns, a definição de metas claras e de reivindicações bem definidas sobre o Diálogo Social, um esforço contínuo para persuadir e exercer pressão sobre os empregadores, um apelo à Comissão Europeia para desempenhar o seu papel no Diálogo Social (especialmente no que toca ao diálogo interprofissional), a procura de apoio, nesta matéria, dos eurodeputados bem como a dos Estados Membros, etc. Tudo isto é necessário para melhorar as condições de trabalho para todos os trabalhadores/as na Europa, em especial no contexto da actual crise.

As nossas mensagens

- 10.10 É importante não deixar de lembrar de uma forma firme que o Diálogo Social europeu, interprofissional e sectorial, constitui um instrumento de solidariedade, cuja função principal é a de alcançar verdadeiras melhorias nas condições de trabalho para todos os trabalhadores/as da Europa. Assim, o Diálogo Social Europeu deve complementar e ser utilizado para reforçar os mecanismos existentes de negociação colectiva e de participação dos trabalhadores/as, aos diferentes níveis, a fim de concretizar os interesses dos trabalhadores e a melhoria das condições de trabalho, bem como melhorar a qualidade do emprego, devendo ser ainda utilizado para uma maior eficácia do trabalho em rede com as Federações Europeias, dada a importância do Diálogo Social sectorial. Este processo deve ocorrer, cada vez mais, num contexto de harmonização nivelada por cima, e em conformidade com a letra e com o espírito do Tratado Fundador da Comunidade Europeia.
- 10.11 Os Conselhos de Empresa Europeus (CEE) têm potencialmente um importante papel a desempenhar no desenvolvimento do Diálogo Social, uma vez que constituem a fonte da base de informação das tendências industriais e sectoriais: o seu papel deverá, assim, ser melhorado e mais reconhecido.
- 10.12 Esta melhoria das condições de trabalho requer instrumentos, quer seja através da negociação colectiva ou da legislação, que devem ser devidamente implementados a nível nacional porque, na sua ausência, o Diálogo Social seria uma mera fachada.

- 10.13 Os Conselhos Sindicais Inter-regionais (IRTUC) estão a desenvolver experiências relevantes e competências negociais a “nível euro-regional”, e estas devem ser integradas na prática do Diálogo Social como um meio de aumentar a sua eficácia.
- 10.14 A Comissão deve ser instada a adotar uma abordagem mais proactiva para o Diálogo Social interprofissional e sectorial. A sua função é a de fornecer informações sob a forma de propostas para o desenvolvimento de um conjunto de normas sociais, em consonância com a integração económica da Europa.
- 10.15 Os parceiros sociais, ao nível europeu, devem ser consultados e deve-se lhes permitir desempenharem, se assim o desejarem, o seu papel de colegisladores, em todos os assuntos com uma relevância direta ou semidireta, para os trabalhadores/as, de acordo com o espírito e a letra do Tratado (artigo 152 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia-TFUE).
- 10.16 Acresce que, a Comissão tem também de reconhecer a importância do papel do Diálogo Social a nível nacional, ao invés de o pôr em causa em nome da dita governação económica. Uma governação económica que ataca o Modelo Social Europeu e as convenções colectivas é totalmente inaceitável. A CES opõe-se à interferência da Comissão na autonomia do Diálogo Social nacional em certos Estados-Membros.
- 10.17 O desenvolvimento do Modelo Social Europeu a todos os níveis (seja a nível legislativo ou da negociação colectiva) não é uma "desvantagem competitiva", mas pelo contrário, constitui o centro da "economia social de mercado" agora consagrado no Tratado e uma garantia de paz social, de motivação para os trabalhadores/as e de produtividade.
- 10.18 Isto é, também, a razão pela qual é importante desenvolver um verdadeiro Diálogo Social a todos os níveis (nacional, europeu, de empresas transnacionais e ainda regional e mundial). O reforço dos direitos de informação, de consulta e participação dos trabalhadores/as é fundamental para a melhoria do Diálogo Social a estes níveis. Deve ainda ser dada especial atenção à extensão de direitos equitativos para os funcionários públicos, incluindo o pessoal das forças paramilitares e de segurança pública.

Os Nossos Compromissos

- 10.19 A CES está empenhada em garantir que o Diálogo Social europeu contribuirá para a harmonização nivelada por cima dos direitos sociais, de uma forma que permita a todos os trabalhadores/as na UE beneficiar dos mesmos direitos sociais. Nas negociações do Diálogo Social europeu, a CES prosseguirá dois objetivos prioritários, a saber: a melhoria das condições de trabalho de todos os trabalhadores/as e a luta contra o “dumping social”.
- 10.20 Esta existência de uma maior ambição quanto ao conteúdo dos textos conjuntos deve ser acompanhada de um reforço na execução e no acompanhamento dos textos adotados no âmbito do Diálogo Social Europeu, através da criação de um Secretariado Europeu Permanente do Diálogo Social com um orçamento e recursos humanos próprios. Devem ser tomadas medidas para garantir que estes textos tenham um impacto real sobre os trabalhadores/as.
- 10.21 A CES utilizará eficazmente a nova legislação sobre Conselhos de Empresa Europeus (CEE) para criar novas estruturas e para promover a qualidade da participação dos trabalhadores/as como um elemento-chave da boa governação empresarial.

10.22 O direito à greve e a organizar acções de solidariedade em questões transnacionais é especialmente importante no sentido de permitir aos sindicatos agir em pé de igualdade com as empresas que são livres de operar em todo o mundo. O direito à greve inscreve-se, hoje em dia, nas constituições nacionais e convenções internacionais, e estas são, por vezes, interpretadas num sentido estrito, de forma a impedir que as organizações sindicais se apoiem mutuamente por solidariedade, intrafronteiras nacionais. A CES comprometer-se-á a desenvolver uma estratégia para a prossecução deste objectivo.

10.23 CES fará campanha para que o movimento sindical tenha direito a agir conjuntamente a nível transnacional e, muito especialmente, no que concerne ao direito à greve, a esse nível.

10.24 A CES vai reivindicar com redobrado vigor a sua exigência (segundo as novas disposições do Tratado agora mais favoráveis) para dispor de uma câmara de trabalho específica no Tribunal de Justiça Europeu.

10.25 A CES continuará a trabalhar para alterar o Regulamento do Conselho N ° 44/2001 (Regulamento I de Bruxelas) sobre a competência jurídica e o reconhecimento e execução de decisões judiciais, introduzindo um fórum exclusivo para dirimir conflitos de direito do trabalho relacionados com as acções interpostas pelas empresas, por forma a coibir a utilização abusiva do "fórum shopping" internacional, no contexto dos conflitos laborais.

10.26 A CES intensificará o trabalho da sua Rede de Resolução de Conflitos, dando mais um passo ao decidir adotar uma estratégia de litigância judicial para as organizações sindicais europeias e começar activamente a interpor acções adequadas em Tribunal, através de todos os canais possíveis, aos níveis nacional, europeu e internacional, a fim de criar um corpo de jurisprudência favorável aos interesses dos trabalhadores/as na UE.

10.27 A CES precisa de:

- a) Construir uma visão sindical comum, ambiciosa relativamente a todas as políticas da UE: industrial, de concorrência, mercado interno, desenvolvimento sustentável, fiscalidade, educação, formação ao longo da vida e investigação, etc.
- b) Desenvolver estratégias conjuntas entre os níveis interprofissionais, sectoriais, europeus e nacionais, bem como nos CEE, de forma a garantir a coerência da agenda sindical em todos os fora relevantes, a nível europeu.
- c) Reforçar os direitos de informação, de consulta e participação dos trabalhadores/as, a fim de melhorar a eficácia do Diálogo Social a todos os níveis.
- d) Desenvolver e coordenar acções sindicais conjuntas, inclusive através de manifestações e greves.

11. Mobilizar para uma Europa Social

Agir para cumprirmos os nossos compromissos

11.1 Os capítulos precedentes contêm um conjunto de compromissos assumidos pela CES e pelas organizações filiadas, no âmbito da nossa mobilização para uma Europa Social. Aqui identificamos os principais meios de acção à nossa disposição.

Campanhas

11.2 Desde 2007 que, no contexto da actual crise, a CES tem efetuado uma série de campanhas com manifestações em numerosas cidades europeias e esta pressão deve ser mantida, a fim de que os interesses dos trabalhadores/as e suas famílias sejam respeitados.

11.3 A sindicalização é um aspeto essencial da nossa acção. A organização não se resume ao recrutamento e à fidelização dos membros. Constitui uma estratégia que por si só visa capacitar os trabalhadores/as, mobilizando-os e preparando-os para fortalecer o poder sindical face às instituições e aos empregadores. A CES apoiará as iniciativas dos seus membros em termos de organização e divulgará informações sobre estratégias sindicais.

11.4 O documento “Estratégia e Plano de Acção” apela ao reforço das campanhas sobre determinadas questões visando essencialmente as instituições europeias e os empregadores, bem como a opinião pública como um meio de influenciar os decisores políticos.

11.5 Dado o seu papel fundamental, as atividades de campanha da CES estão sob o controlo e a coordenação do Comité Executivo (CE) e do Comité de Direcção (CD) com base nas deliberações do Congresso e nos documentos de trabalho apresentados ao CE que decidirá sobre a atribuição de recursos suplementares e específicos para o trabalho das campanhas. Na área da igualdade de direitos, a CES está a analisar propostas de atividades das suas organizações filiadas. Assim, a CES acolhe favoravelmente a proposta (Relatório Suplementar) das suas filiadas da França e da Alemanha, apoiadas pela FNV e pela ÖGB, para uma campanha da CES sobre “Igualdade Salarial e Igualdade de Direitos” ligada às atividades em curso que serão prosseguidas no que respeita ao Protocolo de Progresso Social e à revisão da Directiva sobre o Destacamento de Trabalhadores (ver capítulos 2 e 7). Para tal, o Comité Executivo irá em breve criar um grupo de trabalho encarregado de definir a organização desta campanha e garantirá, através de compromissos estabelecidos com os seus membros, uma estreita ligação entre as acções de nível europeu e nacional. O Comité Executivo vai também analisar novamente a hipótese de utilizar as disposições constantes da nova Iniciativa dos Cidadãos no Tratado de Lisboa (ou seja, uma petição), o que pode necessitar da atribuição de recursos específicos e adicionais para o trabalho da campanha.

11.6 Em 2010, muitas e importantes acções tiveram lugar em vários países europeus. Greves, tanto gerais como sectoriais, assim como importantes manifestações que reuniram milhões de trabalhadores/as. Estas acções demonstram a capacidade dos trabalhadores/as em reagirem aos ataques a que estão sujeitos. Devemo-nos sentir orgulhosos/as com estas iniciativas, sabendo analisá-las a fim de aprendermos lições que podem ser úteis tanto ao movimento sindical europeu como à própria CES. Além disso, as Euro-manifestações, a promoção dos objetivos sindicais europeus e os dias de acção europeus, que inspiraram também atividades a nível nacional com uma agenda própria, forneceram-nos igualmente elementos de reflexão. O que se conseguiu alcançar é importante, mesmo que a maioria dos nossos objetivos possa não ter sido atingida. No entanto, o nível da mobilização do movimento sindical europeu, de natureza transnacional, falhou ao lutar por uma alteração substancial das políticas europeias com uma repercussão sem precedentes no mercado de trabalho e nas relações de trabalho dos Estados Membros.

11.7 A CES tem de reforçar a sua capacidade de acção a nível transnacional de forma a enfrentar os desafios colocados pela governação económica da UE que actualmente se caracteriza por uma abordagem muito conservadora com um impacto extremamente negativo nas questões sindicais, sociais e laborais. O nosso objectivo só será alcançado com a participação ativa das organizações filiadas. A agenda do movimento sindical europeu deve ser integrada nas agendas das organizações sindicais nacionais. Temos de prosseguir com as nossas acções de “lobby” junto das instituições

européias, em particular do Parlamento Europeu e desenvolver o Diálogo Social bipartido e tripartido. O Comité Executivo vai solicitar outros contributos sobre como articular os objetivos e a capacidade de mobilização a nível europeu com o que for definido a nível nacional. A fim de estabelecer um equilíbrio de poder satisfatório, devemos promover meios de acção, começando pelo local de trabalho e integrar no nosso debate o conceito de "Greve Geral Europeia" juntamente com a sua viabilidade e possíveis formas de concretização. Iremos lutar pela integração no direito europeu do conceito de "greve transnacional". Entretanto, devemos analisar o potencial das mobilizações gerais europeias, incluindo greves e outros meios de acção como as manifestações, que deverão coincidir no tempo e nos objetivos e respeitar sempre a legislação e as tradições sindicais de cada país.

11.8 Os média, habitualmente os jornais e a rádio, mas também e cada vez mais, os novos meios de comunicação como a internet e a redes sociais, podem desempenhar um papel importante durante as campanhas. A CES e os seus membros devem aumentar a capacidade de utilização destes instrumentos no contexto das suas campanhas, incluindo ao nível dos processos de negociação colectiva.

Os Nossos Compromissos

11.9 As campanhas continuarão a ser uma prioridade da CES e a hipótese de reforçar a nossa acção com a realização de campanhas ao nível nacional sobre temas europeus, tendo como objectivo apoiar as prioridades da CES, será analisada;

11.10 Um esquema inicial sobre propostas de campanhas será apresentado ao Comité Executivo de Outubro. Este plano irá definir o calendário e o planeamento estratégico, permitindo assim que cada organização possa incluir estas campanhas no seu próprio plano de acção nacional.

Diálogo Social

11.11 A razão de ser fundamental da CES é a de incentivar os processos de Diálogo Social a nível europeu e, por extensão, a nível nacional no quadro da nossa promoção do Modelo Social Europeu, particularmente nos países europeus onde o Diálogo Social é fraco ou utilizado pelas autoridades de forma errada.

11.12 Esta abordagem é apoiada pelas instituições europeias, pelo menos formalmente, nas suas declarações. Contudo, na realidade, conforme descrito no Capítulo 10, não tem sido fácil quando os empregadores têm demonstrado tão pouca vontade de negociar, uma vez que aquelas instituições têm, em geral, atendido directamente as suas propostas. No entanto, um trabalho conjunto valioso tem sido conduzido em relação à sua promoção nos novos Estados Membros.

11.13 Existe, no entanto, um terreno comum de entendimento com as organizações patronais no que toca à necessidade de rever e melhorar o Diálogo Social e a forma como este é conduzido. As novas propostas sobre a governação económica preveem o contributo dos parceiros sociais. Em particular, isso exigirá que o acompanhamento e controlo da aplicação dos resultados do Diálogo Social, tanto a nível europeu como nacional, devam ser melhorados. É preciso dispor de diretrizes comuns para negociações conjuntas a fim de se estabelecer um sistema europeu de relações de trabalho entre os parceiros sociais.

Os Nossos Compromissos

- 11.14 A CES irá continuar a funcionar no âmbito do quadro de programas de trabalho conjuntos delineados autonomamente pelos Parceiros Sociais Europeus;
- 11.15 A CES irá propor às organizações patronais uma revisão dos processos de Diálogo Social, nomeadamente, a promoção do artigo 9 do Tratado de Lisboa de forma a permitir a consulta e o diálogo dos parceiros sociais através da cláusula social horizontal;
- 11.16 Iremos desenvolver o trabalho da rede de Resolução de Conflitos da CES de forma a que esta conduza a uma estratégia de litigância judicial global;
- 11.17 A CES continuará a trabalhar para a criação de um secretariado permanente do Diálogo Social;
- 11.18 Iremos continuar a lutar por uma câmara de trabalho específica no Tribunal de Justiça Europeu (TJE).

Cimeira Social Tripartida

- 11.19 A Cimeira Social Tripartida (CST) aparece como um acontecimento isolado, em vez de fazer parte do processo de tomada de decisão da UE. Ainda assim, o seu significado é especialmente sublinhado no novo Pacto para o Euro. No contexto da revisão dos processos de Diálogo Social que serão propostos às organizações patronais, procuraremos reforçar o seu conteúdo e assegurar que os resultados finais reflitam o diálogo travado.
- 11.20 O seu trabalho deveria ser preparado no Comité de Diálogo Social. O projecto de conclusões também deveria ser preparado previamente às reuniões da Cimeira Social Tripartida (CST). Este projecto, ou pelo menos, as suas grandes linhas, deveria ser adotado pelo Comité Executivo antes da CST.

Os Nossos Compromissos

- 11.21 A CES procurará, em diálogo com as organizações patronais, melhorar o trabalho de preparação da CST e assegurar que as eventuais conclusões dos parceiros sociais sejam preparadas antecipadamente no âmbito do processo do Diálogo Social;
- 11.22 A CES trabalhará numa proposta que vise melhorar o modelo, a composição e a preparação da CST – até à data determinada pela Decisão do Conselho, de 6 de Março de 2003, que instituiu uma Cimeira Social Tripartida para o crescimento e o emprego (2003/174/CE) – a fim de reforçar o seu papel no contexto da governação económica. O diálogo macroeconómico também deve desempenhar um papel mais importante neste contexto.

Instrumentos Institucionais

11.23 Na prossecução dos seus objetivos constitucionais a CES elege como pontos fundamentais da sua acção:

- a) As instituições da UE, incluem: o Conselho Europeu, as diferentes estruturas autónomas do Conselho, o Parlamento Europeu, a Comissão Europeia, o Tribunal de Justiça Europeu e o CESE (Comité Económico e Social Europeu) enquanto órgão de consulta europeu, bem como o Banco Central Europeu, independente da composição institucional europeia. Além disso, existe um certo número de Agências Europeias cujos conselhos de administração incluem os parceiros sociais (CEDEFOP em Salónica, o EUROFOUND em Dublin, UE-OSHA – Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho - em Bilbao) ou cujo trabalho nos interessa directamente (FRA em Viena, Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE/IEIG), na Lituânia, ETF (Federação Europeia de Transportes ...);
- b) Os empregadores europeus, tendo como objectivo estabelecer um sistema de relações de trabalho através do Diálogo Social e de negociações bilaterais;
- c) A EFTA, o Conselho da Europa e outras instituições de âmbito europeu;
- d) Os organismos oficiais internacionais, sempre que estes lidem com questões que digam directamente respeito à Europa (os órgãos das Nações Unidas, incluindo a OIT; as instituições Internacionais financeiras, o G20; a OCDE), em colaboração com a CSI.

11.24 A CES cooperará com a CSI, com o seu Conselho Regional Pan-Europeu (PERC) e com as suas organizações regionais, com a TUAC (Trade Union Advisory Committee/ Comité Consultivo Sindical junto da OCDE) bem como com outras organizações sindicais; e, numa base ad-hoc, dará uma maior prioridade ao trabalho com determinadas organizações da sociedade civil europeia, centros de investigação e grupos de reflexão;

11.25 Todos estes canais proporcionam-nos os meios para a prossecução dos nossos objetivos, embora possa ser necessário rever este tipo de abordagem de acordo com a evolução das circunstâncias e o Comité Executivo analisará então as hipóteses possíveis;

11.26 A entrada em vigor do Tratado de Lisboa veio modificar o equilíbrio de poder existente entre as diferentes instituições da UE a favor do Conselho (isto é dos estados Membros) e do Parlamento Europeu (pelo menos em certas matérias);

11.27 No entanto, a nova estrutura ainda não está definitivamente implementada e a repartição das competências entre as várias componentes da constelação institucional, nomeadamente ao nível da dupla presidencial Comissão/Conselho (actualmente o Presidente Barroso e o Presidente Van Rompuy) permanece ambígua;

11.28 A crise deu origem a novos realinhamentos, inclusive a nível constitucional com a alteração do Tratado em relação à governação económica. Um documento de reflexão será apresentado ao Congresso para um debate mais aprofundado.

O Conselho

11.29 As nossas acções em relação ao Conselho devem refletir estas alterações e ser alargadas. De entre as várias instituições, o Conselho foi sempre a mais difícil de abordar: dispõe de uma pequena Secretaria em Bruxelas e depende de cada Estado-Membro.

- 11.30 O Presidente do Conselho Europeu representa agora um novo centro de atenção. Apesar de as reuniões com a CES serem relativamente frequentes, tendem a ser reativas quanto a determinadas iniciativas e os resultados não encaixam, presentemente, no modelo estabelecido. Para além da formalização dessas reuniões bilaterais, poderíamos pensar em desenvolver as relações com o Presidente num processo que envolvesse a Cimeira Social Tripartida e o Diálogo Social (ver acima).
- 11.31 Tradicionalmente, a CES tem reunido com as presidências rotativas do Conselho, mas desde o Tratado de Lisboa que estas têm uma menor influência. No entanto, ainda representam valor acrescentado, em particular para alguns dos seus filiados que, assim, adquirem uma notoriedade pública ao reunirem com os líderes do respectivo Governo quando estes assumem a Presidência da UE
- 11.32 Reforçar os contactos com os presidentes de certas estruturas do Conselho poderá ser do maior interesse. Os diversos Comités que preparam as conclusões do Conselho poderão passar a receber uma maior atenção da nossa parte, nomeadamente, o Comité do Emprego e o Comité da Protecção Social, que manifestaram interesse em desenvolver as relações com os parceiros sociais. A eventual subordinação atual dos assuntos sociais aos principais “dossiers” económicos precisa de ser tida em conta e reequilibrada.
- 11.33 O trabalho do Conselho em Bruxelas é liderado pelo Comité dos Representantes Permanentes (COREPER) no qual se inclui um grupo de adidos sociais com o qual a CES trabalha numa base “ad-hoc” geralmente em função da nacionalidade da Presidência rotativa.
- 11.34 Nas suas relações com o Conselho, a CES depende em grande medida das iniciativas dos seus membros em relação aos respectivos governos. Este aspeto deverá ser melhor coordenado. As organizações filiadas devem renovar o compromisso de corresponderem aos nossos pedidos de acção e de nos informarem, sistematicamente, dos resultados. Isto poderia ser facilitado se a CES fornecesse de uma forma mais constante cartas modelo, reportando de forma regular aos Comités de Direcção e Executivo relativamente às acções realizadas e às respostas governamentais.
- 11.35 As organizações filiadas também se devem comprometer a informar e a envolver a CES de uma forma mais permanente, quando levarem a cabo iniciativas regionais específicas, quer a nível de uma troika (3 países europeus) quer a nível bilateral.
- 11.36 O papel dos parlamentos nacionais nos assuntos europeus também saiu reforçado no Tratado de Lisboa, o que representa uma oportunidade para futuras acções de pressão, a nível nacional.

Os Nossos Compromissos

- 11.37 A CES procurará formalizar as reuniões com o Presidente do Conselho Europeu, com os presidentes das estruturas relevantes do Conselho e respectivas instâncias preparatórias;
- 11.38 A CES fará pedidos mais regulares e de forma mais simples e funcional, aos membros filiados no sentido de interpelarem os seus governos;
- 11.39 As organizações filiadas comprometem-se a concretizar estes pedidos;
- 11.40 As organizações filiadas informarão e envolverão a CES relativamente a iniciativas específicas.

Parlamento Europeu

11.41 A CES tem uma estrutura bem montada e de proximidade com o PE, nomeadamente através do Intergrupo Sindical (que existe desde as primeiras eleições diretas em 1979) que abrange um conjunto alargado de partidos políticos - os Socialistas e Democratas (S&D), o Partido Popular Europeu (PPE); os Verdes; os Liberais e Democratas (ALDE/ADLE); e a Esquerda Unitária Europeia (GUE/NGL), refletindo a diversidade dos nossos próprios membros e permitindo uma relação independente de qualquer cor política. Em geral, independentemente, das alterações na composição política do Parlamento Europeu, este tem compreendido as nossas preocupações com a Europa Social, o que nem sempre tem existido por parte de outras instituições. Temos apresentado, com êxito, alterações em aspectos fundamentais, principalmente na área social, mas também em temas mais alargados como no caso da REACH (Instituição Europeia que regula o uso de matérias químicas), a Directiva sobre os Serviços, a Governação Económica, a Regulação Financeira e o Comércio Internacional.

11.42 Contudo, o volume e a diversidade do trabalho do Parlamento Europeu têm aumentado com as disposições do Tratado de Lisboa e a CES vai precisar de atribuir, proporcionalmente, mais recursos para manter as ligações com os relatores, efectuar e acompanhar as alterações, etc. Todas as forças sindicais presentes e ativas em Bruxelas, incluindo as ETUFs (European Trade Union Federations/Federações Sindicais Europeias) e representações sediadas em Bruxelas, devem ser envolvidas e o seu trabalho coordenado pela CES com vista a desenvolverem uma acção mais eficaz. Uma maior coordenação com o Grupo dos Trabalhadores/as do Comité Económico e Social poderia ajudar a alcançar este objectivo.

11.43 Uma prioridade para o próximo mandato deve ser garantir a eleição de candidatos/as que se comprometam com a Europa Social.

11.44 O Programa de Acção formula propostas específicas no que respeita ao nosso trabalho no PE e no CESE sobre a governação económica e a regulação financeira, incluindo uma representação sindical nos órgãos consultivos do PE e a criação de um Observatório do Sistema Financeiro em conjunto com o PE e as Organizações da Sociedade Civil.

Os Nossos Compromissos

11.45 As organizações filiadas comprometem-se a coordenar com a CES iniciativas que venham a desenvolver com o PE.

11.46 E a preparar uma campanha por altura das próximas eleições europeias que vise apurar o nível de compromisso dos candidatos/as para com a Europa Social.

A Comissão

11.47 Tradicionalmente, de todas as instituições, a Comissão tem sido o principal interlocutor da CES e assim permanecerá, uma vez que detém o poder da iniciativa legislativa. Os parceiros sociais têm privilegiado as relações com a Direcção Geral do Emprego (DG Employment) e esta continua a ser, s interlocutora privilegiada, nomeadamente no fornecimento de infraestruturas (embora actualmente sem grande dinamismo) para os processos do Diálogo Social. No entanto, a política social tem sido cada vez mais subordinada aos mercados e objetivos económicos e financeiros, com consequências negativas incluindo, a aparente perda pelos parceiros sociais, dos seus direitos básicos de consulta sobre determinadas questões de política social; por exemplo: o salário mínimo,

a autonomia da negociação colectiva, a prestação de serviços (no contexto dos casos do TJE, como o caso Laval) e os problemas ao nível das migrações (autorização única, trabalhadores/as sazonais, transferências Intraempresas) foram, pelo menos parcialmente excluídos, do núcleo central do mercado de trabalho.

11.48 Existe, portanto, a necessidade de incrementar os contactos da CES com outras Direcções da Comissão, por exemplo, com a DG ECFIN (Direcção Geral para os Assuntos Económicos e Financeiros), DG MARKT (Direcção Geral do Mercado Interno e Serviços), etc... (e com os Comissários que as lideram), bem como tentar reforçar o papel da Direcção Geral do Emprego, em particular, no que respeita ao Secretariado Geral.

11.49 O Presidente da Comissão é a autoridade máxima. A CES reúne com ele, tanto formal como informalmente, de uma forma relativamente frequente, mas, como acontece com o Presidente do Conselho, é necessária uma formalização do processo, em particular para que qualquer entendimento alcançado seja transmitido através dos serviços da Comissão. A CES tem insistentemente pressionado para que haja uma maior coerência nas abordagens da Comissão, embora a ideologia predominante hoje em dia não ajude a que isso aconteça.

Os Nossos Compromissos

11.50 A CES procurará ajudar a aumentar a influência da Direcção Geral do Emprego na Comissão.

11.51 A CES procurará em geral alargar e diversificar os seus contributos para a Comissão;

11.52 A CES fortalecerá as suas relações com o Presidente da Comissão.

Política Externa

11.53 A entrada em vigor do Serviço Europeu de Acção Externa criou um estatuto híbrido para actual Alta Representante da UE / Vice-Presidente da Comissão, Catherine Ashton. Procuraremos melhorar o nosso acesso às novas estruturas. Continuaremos a pressionar no sentido da institucionalização de adidos sociais e para o trabalho nos postos da UE que, entre outras funções, pudessem ajudar o nosso trabalho a nível internacional. Acreditamos, igualmente, que é importante defender as posições da CES sobre a dimensão externa da Estratégia Europa 2020.

Os Nossos Compromissos

11.54 A CES continuará a pressionar para que o Serviço Europeu de Acção Externa abranja também assuntos laborais e sociais, nomeadamente, através do estabelecimento de postos específicos adequados a estes objetivos.

Nota: Tradução da responsabilidade da UGT, baseada nas versões inglesa e francesa.