



**CONFERÊNCIA ANUAL DA**

**ASSOCIAÇÃO EUROPEIA DE ADVOGADOS DO EMPREGO**

**Lisboa – 9 de Maio de 2008**

**TENDÊNCIAS DA LEGISLAÇÃO DE EMPREGO NA EUROPA – FLEXIGURANÇA**

Comissário Spidla

Senhor Presidente

Senhoras e Senhores

Agradeço o convite para intervir nesta importante Conferência Internacional, perante tão ilustres participantes, no dia em que comemoramos o dia da Europa.

Faço-o na qualidade de Secretário Geral da União Geral de Trabalhadores e também na de Vice-Presidente da Confederação Europeia de Sindicatos.

Discutir o futuro do trabalho e do direito laboral, sendo uma questão central e decisiva para o futuro da União Europeia, é uma tarefa complexa e não consensual.

Complexa e difícil, desde logo tendo presente que o direito do trabalho e os seus desenvolvimentos futuros têm necessariamente que ser equacionados com base numa abordagem pluridisciplinar e nas suas relações com dimensões - económica, social, política e cultural, dimensões que aliás se encontram na génese do direito do trabalho.

Dificuldades também face à heterogeneidade entre Estados-membros, com diferentes legislações de trabalho e diferentes modelos de relações de trabalho, a que acresce o insuficiente nível da legislação social europeia, o que torna difícil efectuar diagnósticos e análises comparadas e, sobretudo, a de definir tendências e desafios em matéria de legislação laboral.

Há, no entanto, que realçar o importante contributo da legislação social Europeia para diferentes Estados-membros, como é o caso do Reino Unido, onde esta é quase a única legislação social existente. É por conseguinte fundamental que estes desenvolvimentos prossigam a nível comunitário.

Contudo, se existem alguns aspectos que nos diferenciam, creio que mais importantes são os valores, princípios e objectivos comuns que nos unem em torno do processo de construção e aprofundamento da União Europeia.

Ao longo dos últimos 50 anos, a União Europeia desenvolveu diferentes instrumentos e estruturas, nomeadamente no domínio social, que construíram e modelaram a política social tal como a conhecemos actualmente. E naquelas estruturas e instâncias existem duas características-chave constantes e fundamentais: o envolvimento dos parceiros sociais e a necessidade de uma utilização complementar e equilibrada de todos os instrumentos e políticas. Temos que ter presente o papel determinante do Modelo Social Europeu, que durante décadas tem marcado o desenvolvimento económico e social da Europa e a evolução das relações de trabalho.

Hoje, este Modelo Social Europeu - que permitiu à Europa transformar-se no espaço mais competitivo e desenvolvido à escala mundial - apresenta uma base comum em todos os Estados-membros, assentando num conjunto de bases comuns que se foram desenvolvendo e consolidando ao longo do processo de construção da União Europeia, tendo como pilares essenciais:

- a) Elevados níveis de protecção social para todos os cidadãos;
- b) Um alto nível de relações entre trabalhadores e empregadores, nomeadamente baseado no reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, dos sindicatos e dos parceiros sociais, no direito à informação, consulta e negociação não só nas matérias de carácter económico e social, mas também na negociação colectiva entre trabalhadores e empregadores;
- c) Um conjunto de garantias sociais mínimas, com a promoção de políticas de coesão social, de educação e de emprego com qualidade;
- d) Serviços de interesse geral, cujo âmbito abrange actividades essenciais à coesão social;
- e) Um bom desempenho económico.

É certo que enfrentamos hoje diferentes desafios, que são ameaças e oportunidades à União Europeia e aos seus Estados-membros, tendo importantes implicações nomeadamente no mercado de emprego:

- A globalização, com o reforço da concorrência mundial, o declínio da indústria transformadora e uma menor protecção dos empregos;
- As **mudanças demográficas**, com o envelhecimento populacional e baixa natalidade e as mudanças na própria composição da força de trabalho;

- A **transição para uma sociedade e economia baseadas no conhecimento**, com impactos na organização do trabalho e na necessidade simultânea de trabalhadores mais qualificados e de aprendizagem ao longo da vida, em resposta às transformações tecnológicas;
- O impacto do **alargamento da União europeia** e o aumento da mobilidade e da livre circulação dos trabalhadores.

O movimento sindical reconhece que estes desafios colocam novas exigências à União Europeia, exigindo medidas que não só promovam o crescimento e o desenvolvimento sustentado, como também assegurem a melhoria e a modernização do modelo social europeu. A Confederação Europeia de Sindicatos tem dado provas da sua disponibilidade para discutir essa modernização.

Mas, é fundamental ter presente que precisamos de uma Europa com maior coesão económica e social, o que implica uma nova abordagem das políticas económicas e sociais.

Neste contexto de mudança e de novos desafios, o reforço do diálogo e da concertação social assume um papel estratégico, quer no plano europeu, quer no seio de cada Estado-membro, em especial nos Países que recentemente aderiram à UE.

A Europa necessita de renovar as suas políticas económicas e sociais, com o intuito de fazer face a estes desafios e aperfeiçoar o modelo social europeu.

No plano social e do emprego, os progressos são claramente insatisfatórios e algumas tendências são preocupantes e os últimos anos foram marcados por evoluções insatisfatórias no plano social.

Por um lado, a Agenda Social encontra-se cada vez mais marcada pela elencagem de propostas pouco vinculativas ou à revisão de Directivas já existentes, numa perspectiva sobretudo marcada pela desregulação e flexibilização.

Por outro lado, a construção do mercado interno centra-se sobretudo na liberalização dos mercados, com alguns desenvolvimentos com efeitos negativos no plano social, que fazem inclusive perigar a arquitectura da Europa Social.

O movimento sindical europeu (CES) e também a UGT sempre apoiaram o Mercado Interno enquanto projecto central da União Europeia, considerando-o, no entanto não como um objectivo, mas como instrumento para um crescimento mais forte e sustentável, beneficiando trabalhadores, consumidores e cidadãos em geral.

Defendemos o aprofundamento do Mercado Interno, desde que incorpore uma forte dimensão social e também ambiental, reforçando o bem-estar social e os direitos dos trabalhadores e também assegurando condições de trabalho equitativas, no pleno respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos sindicatos.

Permitam-me que faça nomeadamente referência a dois factos que, em meu entender, são elucidativos desta preocupação:

1) A proposta inicial da “**Directiva Bolkestein**” – Um projecto de directiva dos Serviços que implicava uma grave desregulação dos mercados de trabalho europeus, nomeadamente ao ser defendido o princípio do país de origem em matéria de direitos laborais. Após uma intensa luta do movimento sindical, esta proposta de directiva foi profundamente modificada, acolhendo as principais propostas sindicais. Esta foi uma importante vitória do movimento sindical e também uma conquista para a Europa Social.

2) Os recentes desenvolvimentos e decisões do Tribunal Europeu relativamente aos **casos LAVAL e Viking** são um reflexo de uma visão neoliberal do mercado, onde as regras de mercado prevaleceram sobre as demais dimensões, nomeadamente sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores. Ao não serem reconhecidos os direitos dos trabalhadores em situação de mobilidade na União Europeia, aquelas decisões põem em risco a dimensão social da UE e os próprios sistemas de relações de trabalho, comprometendo um dos valores fundamentais da União Europeia - o do tratamento igual e equitativo entre cidadãos, independentemente da sua nacionalidade.

Está em curso a ratificação do Tratado de Lisboa. Este **Tratado traduz progressos sociais importantes** face aos actuais Tratados, nomeadamente no quadro dos princípios e valores estruturantes do modelo social europeu e especialmente no que respeita à Carta dos Direitos Fundamentais que agora ganha carácter vinculativo nos Estados Membros e a nível europeu.

Para nós, os desafios para a União Europeia implicam:

- Elaborar uma nova e mais ambiciosa política, com novas iniciativas legislativas em domínios desprotegidos actualmente;
- Rever a legislação existente e adequá-la às “realidades sociais”, no sentido de uma “nova regulação” e não de uma “desregulação” como tem sucedido. Questões como a transnacionalização das empresas e a diversificação das formas de relações de trabalho têm de ser devidamente tratadas e reguladas;

- Assegurar que todas as iniciativas legislativas comunitárias, quaisquer que sejam os domínios, integrem a dimensão social.

Mais concretamente, o movimento sindical bate-se pela inclusão de uma cláusula em toda a legislação respeitante ao mercado Único - a chamada "*Cláusula para o Progresso Social*", de forma a garantir que a aplicação das 4 liberdades fundamentais do mercado único não ameacem os direitos fundamentais dos trabalhadores. Com esta cláusula, o movimento sindical pretende clarificar que a protecção dos trabalhadores deve ser entendida como reconhecendo a melhoria das condições de vida e de trabalho para além das normas mínimas e a luta contra o dumping social e a concorrência desleal em termos de salários e condições de trabalho independentemente da nacionalidade do trabalhador. O movimento sindical tem-se igualmente batido por desenvolvimentos da legislação comunitária em matéria laboral, que nos últimos anos têm sido quase inexistente, porque o Conselho Europeu tem bloqueado um importante conjunto de textos legislativos. Permitam-me que faça breves referências a alguma legislação, que consideramos urgente aprovar ou rever, a nível europeu:

- Directiva sobre o **destacamento dos trabalhadores**, clarificando o âmbito de aplicação, o quadro sancionatório, o direito a acções colectivas e a definição de um prazo a partir do qual o trabalhador deixa de ser considerado destacado;
- Directiva sobre **os trabalhadores temporários**, instrumento fundamental para assegurar o princípio da igualdade de tratamento em situações de mobilidade e migração, combatendo o dumping social;
- Directiva sobre os **Comités de Empresa Europeus**, sobretudo reforçando os direitos de informação e consulta dos trabalhadores bem como o direito a acções colectivas transnacionais;
- Directiva sobre a **Organização do Tempo de Trabalho**, pondo termo às situações de opting-out de certos Estados-membros, que acabam por se colocar fora do âmbito de aplicação da Directiva;
- Directiva sobre a **portabilidade das pensões complementares**, instrumento importante para assegurar uma adequada mobilidade dos trabalhadores;
- **Reforço dos direitos de informação e consulta** dos trabalhadores nas empresas.

Quando se fala em desafios do mercado de trabalho, não podemos deixar de realçar duas questões:

## **1) O papel do diálogo social europeu**

O diálogo social transformou-se num verdadeiro espaço de concertação e para a criação e revisão de textos legislativos em matérias laborais.

São disso exemplo os vários Acordos entre Parceiros Sociais, transpostos para a legislação comunitária e nacional. Mas também os acordos mais recentes, ditos acordos autónomos, têm contribuído para modelar e melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores nos vários Estados-membros, sendo “transpostos” pelos parceiros sociais segundo as práticas nacionais (por negociação colectiva ou por legislação).

Também no âmbito do Programa de Trabalho dos Parceiros Sociais europeus têm sido discutidos e aprovadas posições em matérias como a Igualdade de Género e a Formação profissional, entre outras. Considero especialmente relevante referir que, no final de 2007, os parceiros sociais aprovaram um importante documento “Os desafios dos mercados de trabalho europeus” onde para além do diagnóstico conjunto sobre os problemas e realidades dos mercados de emprego, são identificados desafios e formuladas propostas que devem ser tidos em consideração pelas instâncias comunitárias e governos nacionais.

## **2) A Estratégia de Lisboa e a Estratégia Europeia para o Emprego.**

A Estratégia Europeia para o Emprego (EEE) ou o “Processo de Luxemburgo”, aprovada no final de 1997, foi um compromisso político de luta contra os elevados níveis de desemprego existentes na Europa, concretizando uma possibilidade aberta pelo Tratado de Amesterdão de coordenação comunitária das políticas de emprego tendo como objectivo um “alto nível de emprego”.

A inovação encontra-se mais na abordagem e no estabelecimento de um modelo de Governança, do que propriamente na esfera da adopção de novas políticas e novos instrumentos, já que obviamente é respeitado o princípio da subsidiariedade. Com efeito, o estabelecimento de directrizes, objectivos e metas comuns, ainda que não vinculativos, a existência de *peer reviews* dos planos nacionais e a obrigatoriedade de cada Estado-membro elaborar um plano nacional, são elementos importantes e positivos para o desenvolvimento da política de emprego, que recorde-se esteve sempre na esfera dos Estados-membros.

A inclusão da EEE na Estratégia de Lisboa contribui para melhorar a articulação entre as políticas, mas a dimensão emprego e social continua ainda muito fragilizada. Registam-se progressos importantes nos últimos anos em termos de descida do desemprego, ainda que estes não sejam extensíveis a todos os países (veja-se, por exemplo, a situação de

Portugal), mas persistem ou mesmo agravam-se problemas como o crescimento da precariedade laboral, a segmentação e a exclusão social.

Estamos ainda bastante distantes do carácter obrigatório e vinculativo das directrizes emanadas das Grandes Opções de Política Económica. Numa Europa que se pretende e que exige ser mais social, esta situação não se pode manter.

Aliás, o movimento sindical sempre levantou o problema da necessidade de reforçar a articulação entre as directrizes económicas e as directrizes de emprego, já que estas sempre estiveram subalternizadas às primeiras.

É neste quadro que devemos analisar o desafio da flexigurança.

Por o mesmo ser debatido no Painel da tarde, na perspectiva sindical, pela Helena André – Secretária Geral Adjunta da Confederação Europeia de Sindicatos, permitam-me algumas referências a esta matéria, na perspectiva portuguesa.

Sempre considerámos que a compatibilização entre flexibilidade e segurança é hoje um desafio comum para o conjunto dos países europeus. Mas não é possível a exportação de modelos de flexigurança, porque cada País tem o seu próprio modelo de relações de trabalho. Há sim que ter em conta as vantagens e inconvenientes de cada modelo nacional para procurar desenvolver o nosso próprio modelo nacional.

Para nós não é aceitável qualquer troca de mais flexibilidade para as empresas (nomeadamente externa), contra maior segurança no trabalho (traduzida em políticas activas de emprego e no apoio à transição entre empregos diferentes). O que consideramos fundamental e necessário é a existência de flexibilidade com mutuas vantagens para trabalhadores e empregadores e, por outro lado, a segurança do emprego, também com mútuas vantagens.

Precisamos da combinação da flexibilidade com a segurança capaz de promover tanto a protecção no emprego como a competitividade. Não aceitamos que esta noção se centre e se esgote no direito do trabalho. A flexibilidade, em nosso entender deve resultar da procura da adaptabilidade do tempo de trabalho, da melhoria das qualificações profissionais e, conseqüentemente de uma maior polivalência funcional e mobilidade interna, traduzindo-se na criação de mais e melhor emprego. Precisamos da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

E é este o quadro por que nos batemos na revisão em curso do nosso Código de Trabalho: menos precariedade no trabalho, mais negociação colectiva e, com esta, mais adaptabilidade.

Uma visão centralizada apenas no Direito do Trabalho favorece sobretudo a visão patronal da revisão da legislação no que respeita aos despedimentos – flexibilidade externa - postergando claramente a visão sindical que favorece a flexibilidade interna, sobretudo por via da negociação colectiva.

A aplicação da flexibilidade deve corresponder a uma elevação dos níveis de segurança do emprego, reduzindo a precariedade pelo combate a todas as formas ilegais de contratação atípica, pela redução da excessiva precariedade legal e pela protecção social dos trabalhadores atípicos, nomeadamente os verdadeiros trabalhadores autónomos.

Neste sentido, consideramos essencial o diálogo social tripartido, em matéria de políticas do mercado de trabalho, formação e segurança social. Os consensos sociais nestas áreas contribuem para encontrar soluções equilibradas para as dificuldades do mercado e da inovação e a preparar o país para se adaptar e enfrentar os actuais desafios, numa perspectiva de coesão económica e social.

Mais competitividade e mais produtividade significam competências, boa gestão, inovação e empregos seguros e não precariedade laboral e despedimentos.

Para a UGT, o debate sobre a flexigurança deve estar presente no diálogo social sobre as políticas económicas e sociais e na negociação colectiva. A revisão em curso do Código de trabalho tem que ter também presente que precisamos de empresas mais competitivas, capazes de gerar mais e melhor emprego e para isso precisamos de melhor legislação laboral, também com melhores políticas económicas e sociais.

Muito obrigado pela vossa atenção.

João Proença

09/05/08