

## O Caminho da Europa: acertar a estratégia de Lisboa

- A Estratégia de Lisboa, adoptada na Cimeira de Lisboa em 2000, lançou uma abordagem equilibrada e integrada das políticas económica, social e ambiental.
- Lisboa preconiza mais e melhores empregos, crescimento económico sustentável, maior competitividade e coesão social.
- A dimensão social europeia é um grande incentivo à inovação, à produtividade e ao crescimento sustentável.
- A estratégia não deu os resultados esperados, porque a protecção social e dos trabalhadores tem enfraquecido em muitos Estados-Membros.
- Lisboa deve dar prioridade à Europa Social, reforçando a justiça social, a solidariedade, a igualdade de oportunidades e uma boa protecção social.
- Trabalhadores e sindicatos têm de ter mais influência na maneira de formular e implementar a Estratégia de Lisboa a todos os níveis.

### ÍNDICE

1. O que é a Estratégia de Lisboa e porque é necessária para a Europa? ..... 3
2. Uma estratégia para os trabalhadores: mais e melhores empregos, aprendizagem ao longo da vida e igualdade de oportunidades ..... 4
3. Uma estratégia para o crescimento e a inovação 8
4. Como funciona a Estratégia de Lisboa? ..... 10
5. Quais são os problemas? ..... 11
6. Os sindicatos lutam por uma Europa melhor ..... 12

## O caminho da Europa: acertar a Estratégia de Lisboa

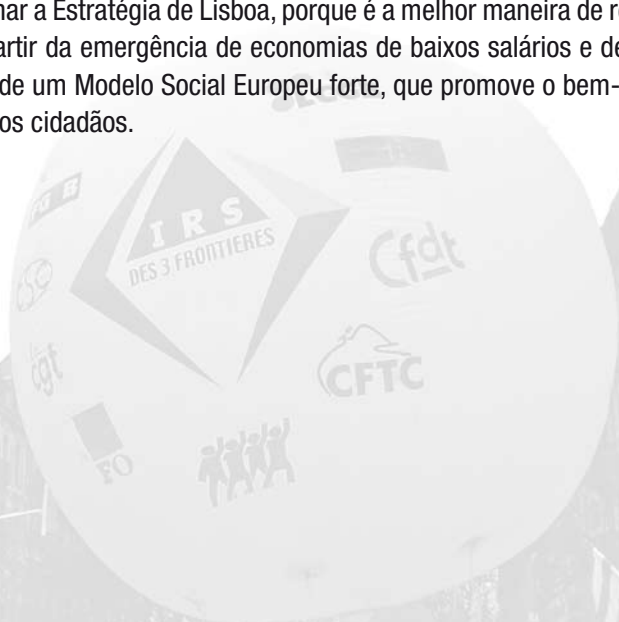
O movimento sindical europeu luta por uma União Europeia baseada na justiça social, onde os benefícios do crescimento sejam equitativamente partilhados por toda a comunidade.

Tal significa mais solidariedade social, com pleno emprego, trabalhadores qualificados e motivados, forte protecção social, igualdade de oportunidades para todos, respeito pelos direitos humanos e pelo meio natural, bem como o fim da exclusão de grupos ou de indivíduos desfavorecidos. Também significa pôr cobro aos empregos precários e à flexibilidade excessiva no mercado de trabalho.

A Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) apoia a Estratégia de Lisboa porque serve de base à realização de muitos destes objectivos. No início, prometeu uma abordagem equilibrada e integrada nas políticas económica, social e ambiental. Mas, presentemente, a UE não está a conseguir os seus objectivos e os responsáveis europeus têm dado prioridade à competitividade em detrimento dos direitos dos trabalhadores e do ambiente.

Em contrapartida, é tempo de banir o mito de que o investimento social é um entrave ao crescimento e à competitividade.

Temos de fazer funcionar a Estratégia de Lisboa, porque é a melhor maneira de resolver a competitividade a partir da emergência de economias de baixos salários e de assegurar a sobrevivência de um Modelo Social Europeu forte, que promove o bem-estar e a integração de todos os cidadãos.



## 1. O que é a Estratégia de Lisboa e porque é necessária para a Europa?

Em Março de 2000, os responsáveis da UE reuniram-se em Lisboa, Portugal, e resolveram fazer da Europa “a economia mais competitiva e dinâmica do mundo, baseada no conhecimento, capaz de crescimento económico sustentável com mais e melhores empregos e maior coesão social”.

De acordo com os responsáveis europeus, a UE necessitava de adoptar uma nova abordagem para preservar e melhorar a prosperidade dos seus cidadãos. As razões são várias:

**Globalização e concorrência internacional cada vez maior:** o crescimento económico nalguns Estados-Membros da UE não tem sido bom, muito embora as economias nórdicas façam parte das mais competitivas do mundo. Um problema na Europa é que, muito embora os lucros sejam elevados, investe-se pouco em investigação e desenvolvimento, para descobrir novos produtos e processos de que os cidadãos necessitam. (Os gastos dos EUA em I&D ultrapassam os da UE em cerca de 100 mil milhões de euros.)

**O desenvolvimento de novas tecnologias,** especialmente no campo da informação e da comunicação, implica que as economias tenham de inovar para se manterem na vanguarda. A “nova economia” tem criado empregos em sectores como o intercâmbio financeiro, a venda pela Internet e as comunicações digitais. A Europa não pode esperar competir com países em desenvolvimento, como a China e a Índia, baixando os custos de mão-de-obra. Para ter êxito a longo prazo, tem de criar empregos de alta qualidade e baseados no conhecimento e dispor de uma força de trabalho motivada, qualificada, saudável e segura.

**A população da Europa está a envelhecer,** com os trabalhadores idosos (55-64 anos) a aumentarem 24 milhões até 2030, segundo as previsões, e com uma cada vez maior pressão sobre as reformas e os cuidados de saúde, precisamente quando este grupo etário atinge a idade da reforma.

### 1.ii. Então, o que significa a Estratégia de Lisboa?

A UE não é apenas um mercado único de trocas de bens e serviços nos 25 Estados-Membros e nos três membros do Espaço Económico Europeu (Noruega, Islândia e Liechtenstein). O progresso social e ambiental tem exactamente a mesma importância que o crescimento económico. Sem estes elementos, é possível que as pessoas rejeitem em bloco a ideia de Europa.

A Agenda de Lisboa estabeleceu objectivos claros a alcançar até 2010:

- Crescimento anual de pelo menos 3%
- Taxa de emprego geral de 70%
- Taxa de emprego para as mulheres de pelo menos 60%
- Taxa de emprego para trabalhadores idosos de pelo menos 50% (acordado em Estocolmo em 2001).

A Agenda de Lisboa propôs, a nível comunitário e nacional, uma acção para o pleno emprego e mais empregos, de melhor qualidade e duradouros (“sustentáveis”), assim como políticas activas em matéria de emprego, educação, formação profissional, saúde e habitação.

Exigiu o fim de todas as formas de discriminação e da pobreza e desvantagem que marginalizam grupos e indivíduos e conduzem ao que se convencionou chamar “exclusão social”.

A estratégia era modernizar e reformar o mercado de trabalho, não apenas tornando-o mais flexível, mas equilibrando a flexibilidade com a segurança, a fim de responder melhor às necessidades em mutação, sem pôr em perigo a segurança dos trabalhadores. Outro objectivo era alargar o mercado único e libertar mais áreas, incluindo serviços, para a concorrência em toda a Europa.

## **2. Uma estratégia para os trabalhadores**

### **2.i. Procura trabalho? Como é que Lisboa pode ajudar?**

Pleno emprego significa tirar o melhor partido possível do potencial da sociedade, o que é crucial para o crescimento e o desenvolvimento. Cada trabalhador que não seja capaz de pôr as suas competências em prática contribui para a perda deste potencial humano. Isto é necessário, não só do ponto de vista da maximização do crescimento e da competitividade, mas também porque é um direito básico individual.

*Todas as pessoas têm o direito de trabalhar e de exercer uma profissão livremente escolhida ou aceite.*

***Carta dos Direitos Fundamentais da UE, artigo II-75.º***

Contudo, o desemprego na Europa está quase em 9% e é duas vezes superior nos jovens. Há mais de 18 milhões de pessoas sem trabalho. A taxa global de emprego em 2004 era de 63,3% – muito aquém da progressão necessária para respeitar os objectivos de Lisboa.

Para criar mais alguns milhões de empregos é preciso investimento, especialmente na educação e na formação, a fim de dar às pessoas as competências de que necessitam para assumirem novos desafios e, em particular, para apoiar os trabalhadores que perdem os seus empregos devido à reestruturação ou deslocalização das empresas. Condições de trabalho mais flexíveis – para benefício dos trabalhadores e não apenas das empresas – permitiriam a um maior número de mulheres e de pessoas idosas continuarem activas, como também melhorariam a protecção das crianças e o apoio às famílias.

São necessárias mais acções para ajudar os jovens a ingressar no mercado do trabalho. Ao mesmo tempo, é importante dispor de uma política activa em matéria de envelhecimento, para os trabalhadores idosos poderem continuar a exercer as suas competências e experiência na vida activa, se o desejarem, sem serem penalizados com a perda de direitos de reforma ou forçados a trabalhar para além da idade da reforma.

## **2.ii. O trabalho não lhe dá satisfação? Torne-o melhor!**

A qualidade do emprego é o segredo para atingir os objectivos de Lisboa. Isso significa não só criar empregos aliciantes em sectores com boas perspectivas de expansão futura, nomeadamente na área da sociedade da informação, mas também adaptar a organização do trabalho às necessidades das pessoas.

Só na UE-15, são vítimas de acidentes graves de trabalho mais de 5 milhões de trabalhadores por ano, com mais de 120 000 mortes no local de trabalho<sup>1</sup>. O trabalho inseguro e insuficientemente regulamentado aumenta o risco de acidentes. Acidentes e uma saúde deficitária no trabalho custam anualmente milhares de milhões de euros à UE – o que representa cerca de 4% do seu produto interno bruto (PIB). Por exemplo, a doença derivada do stress custa anualmente cerca de 20 mil milhões de euros à UE.

A UE necessita de manter o seu empenho, a longo prazo, em reduzir o tempo de trabalho. Horários longos não dão necessariamente melhores resultados. A investigação mostra que há uma relação entre horários de trabalho mais curtos e maior flexibilidade e produtividade, dado serem medidas que proporcionam aos homens e às mulheres um melhor equilíbrio entre as suas vidas profissionais e familiares.

Havendo cada vez mais mulheres activas no mercado de trabalho, além de um número cada vez maior de pessoas idosas na sociedade, a organização do trabalho deve pro-

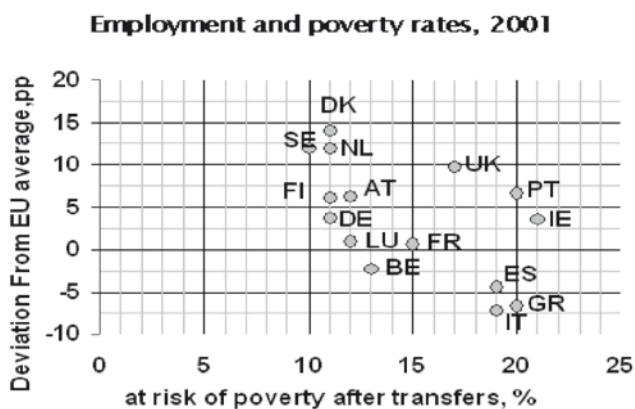
---

<sup>1</sup> Dados da Organização Mundial do Trabalho

porcionar às famílias o tempo de que necessitam para cuidar dos filhos e de outros familiares. Este factor também é crucial para o bem-estar das gerações futuras.

É perigoso pensar que um novo trabalho, qualquer que ele seja, é melhor do que nada. É certo que o desemprego é a maior causa de empobrecimento, mas não há uma relação directa entre ter emprego e sair da pobreza. Uma comparação das taxas de emprego e de pobreza nos diferentes Estados-Membros mostra que países como o Reino Unido, a Irlanda e Portugal, onde as taxas de emprego são relativamente elevadas, ainda têm níveis de pobreza acima da média.

Mais de 68 milhões de pessoas – ou 15% da população da UE – vivem sob a ameaça da pobreza. Muitas delas vivem de salários de pobreza, que devem ser banidos da Europa.



*O gráfico compara o desnível da taxa média de emprego da UE (que era de 62,1% em 2001) com as taxas de pobreza nacionais.*

## **2. iii. Qualquer coisa que devia saber? Aprendizagem ao longo da vida**

A aprendizagem ao longo da vida é um direito de todas as pessoas, que contribui não só para a realização pessoal, mas também para criar uma mão-de-obra qualificada e adaptável. As economias emergentes, como a China, são rápidas a tirar partido da vantagem competitiva de trabalhadores altamente instruídos.

A nível europeu, os parceiros sociais concordaram com um programa de aprendizagem ao longo da vida (2002), mas é necessário traduzi-lo numa acção mais prática a nível do sector e da empresa através de negociações e acordos colectivos.

Os trabalhadores necessitam de tempo para actualizar as suas competências e carecem de incentivos para o fazerem. As escolas devem fazer mais para educar e preparar os jovens para o mercado de trabalho, com qualificações que sejam universalmente reconhecidas pelos empregadores, em vez de os abandonar a empregos asfixiantes e confusos do mercado.

Reestruturar empresas e “deslocalizar” empregos para regiões onde os custos de mão-de-obra são mais baratos é debilitar a segurança dos trabalhadores. É importante que quando forem objecto dessas mudanças, as pessoas sejam ajudadas a procurar outro trabalho, a fazer uma reciclagem ou a obter colocação profissional. É vital a notificação e consulta prévias para ajudar os trabalhadores a preparem a mudança. Na Suécia e na Finlândia, os acordos colectivos sectoriais garantem financiamentos para aconselhamento de emprego, reciclagem e colocação profissional. A CES saúda o recente compromisso da UE de constituir um Fundo de Ajustamento à Globalização.

A forte protecção social, longe de ser um entrave à economia, é um investimento sensato no crescimento futuro. É o que demonstra a experiência dinamarquesa, onde o elevado investimento no desemprego e as políticas activas para ajudar as pessoas a integrar o mercado de trabalho vão de par com a taxa de emprego mais elevada da UE e um forte desempenho económico. Isto é mais um passe para a aprendizagem do que um passe para o trabalho: preconiza formar as pessoas e proporcionar-lhes empregos que correspondam às suas competências. A filiação sindical também se eleva a cerca de 80%, o que é importante para o êxito do sistema.

## **2.iv. Até que ponto há igualdade de oportunidades?**

A Estratégia de Lisboa visa eliminar a discriminação das mulheres, das pessoas de outras origens étnicas ou religiosas, jovens, idosos, deficientes, homossexuais e migrantes.

A taxa de desemprego das mulheres na UE (2004) é de 10%, comparada com a dos homens que é de 8,3%. Estando a taxa de emprego das mulheres a atingir apenas 55,7% (quase 71% para os homens), é claro que está a ser desperdiçado um enorme potencial. Uma das medidas mais urgentes a tomar é a supressão da diferença de remuneração entre os sexos, que gira obstinadamente em torno de 15%. É muito mais provável as mulheres terem contratos a curto prazo e inseguros do que os homens.

As políticas benéficas para a família, como maior flexibilidade para as necessidades dos trabalhadores, oportunidades de trabalho a tempo parcial sem perda de remuneração ou de estatuto e protecção das crianças e licença parental, permitiriam às mulheres manter o seu lugar no mercado de trabalho. Modernizar o trabalho significa adaptá-lo

às mudanças que ocorrem ao longo do ciclo de vida das pessoas: nomeadamente a experiência do primeiro emprego, períodos de estudo ou sabáticos, responsabilidades familiares ou aproximação da idade da reforma.

### **Um bom exemplo: procura de mães inventivas**

O Instituto Tecnológico Dinamarquês lançou um esquema, chamado Heroínas de Amanhã, para ajudar as mulheres empresárias a iniciarem as suas próprias pequenas empresas baseadas na tecnologia. “Quisemos fazer um esforço especial para motivar mais as mulheres”, disse a directora Jane Wickman. “O maior problema é que elas, simplesmente, não têm consciência das oportunidades de êxito”.

## **3. Uma estratégia para o crescimento e a inovação**

### **3.i. Inovação**

Inovação significa encontrar novos e melhores meios de produzir bens, propor serviços e organizar o trabalho. Na economia moderna, não é possível crescimento sem inovação.

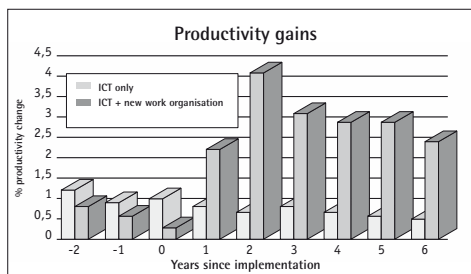
Presentemente, há enormes possibilidades para a inovação. Por exemplo, o número crescente de idosos na Europa implica um aumento da procura de todos os tipos de produtos e tecnologias susceptíveis de os ajudar a manterem-se independentes e a melhorarem a sua qualidade de vida.

As eco-indústrias são um dos sectores mais dinâmicos da economia da UE, que cresce a um ritmo próximo de 5% ao ano. Já empregam mais de 2 milhões de pessoas. A Europa tem de desenvolver a sua vantagem inicial nas tecnologias ambientais, cujo valor global previsto a atingir é de 700 mil milhões de euros até 2010. Por exemplo, a Europa é líder mundial no desenvolvimento de energia eólica, que criou cerca de 40 000 novos empregos só na Alemanha.

Há muitas mais áreas onde as novas tecnologias estão a expandir os mercados: tudo, desde o equipamento de telefonia móvel até motores de carros de pilha a combustível que não emitem gases nocivos com efeito de estufa. Mas o progresso depende de mais investimento na investigação. Na UE em geral, a proporção de PIB gasto – especialmente pelas empresas – em investigação e desenvolvimento tem diminuído desde 2000.



Há muito caminho a percorrer para modernizar os locais de trabalho europeus, mas as empresas que tiveram a antevisão de efectuar mudanças e envolver os empregados no processo, estão a colher os frutos. Novas formas de organização do trabalho são a solução para tornar a UE mais inovadora e mais produtiva. Por exemplo, na Alemanha as empresas da indústria transformadora que melhoraram a sua organização de trabalho realizaram uma produtividade do trabalho 8-30% superior à das que nada fizeram, enquanto que na Suécia, as que inovaram conseguiram uma vantagem competitiva de 29-60%.



Fonte: Relatório das implicações da mudança tecnológica e organizacional, Dinamarca.

### 3.ii. Competitividade

Os sindicatos rejeitam o conceito de competitividade que promove uma batalha asfíxiante entre as nações: uma espiral descendente, de redução de custos, que mina os direitos dos trabalhadores e dos sindicatos, ameaça o ambiente e funciona contra os interesses a longo prazo dos consumidores. A globalização está a aproximar as sociedades e, quando alguém perde, todos perdemos.

Ao contrário, a competitividade devia significar maximização dos recursos, aumento da cadeia do valor acrescentado, desenvolvimento de novos produtos, novas actividades e sectores e melhoria da produtividade. Isto, por sua vez, requer uma força de trabalho móvel e qualificada, apoiada pela solidariedade no interior da sociedade. A Finlândia, a Suécia e a Dinamarca mantêm a sua vantagem competitiva porque, embora tenham taxas fiscais relativamente elevadas, investem fortemente em sistemas de bem-estar social sólidos, que criam níveis elevados de redistribuição da riqueza e um dos melhores níveis de vida do mundo.

**Para melhor competir, a Europa necessita de uma “corrida ascendente” que beneficie toda a gente.**

Os sindicatos estão determinados a evitar o “dumping social” – que desloca o trabalho para regiões onde as condições de trabalho sejam inferiores – e a defender colectiva-

mente acordos sobre salários e condições. Em Vaxholm, Suécia, por exemplo, os sindicatos intentaram uma acção contra uma empresa de construção da Letónia, que empregava trabalhadores letões sem respeitar os acordos de negociação colectiva suecos, ameaçando, assim, deitar por terra os direitos que os sindicatos haviam conquistado, há décadas, para os seus membros e explorando os trabalhadores migrantes.

## **4. Como funciona a Estratégia de Lisboa?**

A responsabilidade é partilhada a muitos níveis: europeu, nacional e local. O diálogo social – negociação entre os representantes dos empregadores e dos trabalhadores – é crucial para formular, implementar e controlar a Estratégia de Lisboa a todos os níveis. Sem o apoio activo destes parceiros sociais, o processo nunca terá sucesso.

Em muitas destas áreas, as políticas, tais como a protecção social e a fiscalidade, são da responsabilidade dos Estados-Membros. Por isso, a UE introduziu o “Método Aberto da Coordenação” para incentivar os governos nacionais a partilharem a informação e a colaborarem em objectivos comuns.

Na Cimeira Tripartida da Primavera anual da UE, os parceiros sociais têm acesso directo ao processo evolutivo dos objectivos de Lisboa ao nível mais elevado de decisão política. Além disso, o Tratado obriga a Comissão Europeia a consultar os parceiros sociais sobre todas as propostas de política social. Os sindicatos também estão presentes no Comité Económico e Social Europeu, outro interveniente essencial na estratégia.

Mas o nível local também é muito importante. É necessário reforçar os meios de informação e de consulta dos trabalhadores sobre as decisões que afectam os seus empregos e condições. O Conselho de Empresa Europeu (CEE) deve ser um fórum importante para esse processo.

## 5. Quais são os problemas?

A “meio percurso” da Estratégia, em 2005, o movimento sindical já se apercebera de que a Estratégia não poderia atingir os seus objectivos. A CES advertiu que, se a UE não puser a Europa Social no centro da Agenda de Lisboa, as pessoas não a apoiarão.

O termo “reforma” é demasiadas vezes utilizado como código para dizer mais flexibilidade, com horários de trabalho mais longos e mais insegurança. Ao contrário, uma reforma deveria ajudar os trabalhadores a serem mais adaptáveis e empregáveis, permitindo-lhes adquirir e actualizar regularmente as suas competências.

Outro problema é que, ao centrar cegamente a sua atenção na reforma estrutural, a UE tem seguido políticas monetárias erradas. É má governação financeira quando os decisores políticos tomam uma acção firme quando surge qualquer indício de inflação e fazem muito pouco para aumentar a confiança na economia e relançar a procura interna. Os sindicatos têm dado provas de grande contenção nas negociações salariais nos últimos anos, mas isso não se tem reflectido numa distribuição mais justa dos ganhos de produtividade, que ajudaria a reforçar tal exigência.

A reforma não deve ser feita à custa das pessoas que trabalham. Se a Europa no seu conjunto tem um desempenho medíocre em termos de crescimento, de produtividade e de recuperação económica, não é por não ter implementado reformas estruturais. O problema da Europa é a falta de confiança. Os investidores estão à espera de sinais de procura renovada, ao passo que os consumidores procuram maior segurança e rendimentos melhorados. O pessimismo e a pouca confiança tornam-se numa profecia de realização pessoal, impedindo a UE de realizar o seu verdadeiro potencial de crescimento e de produção.

Em 2005, a UE relançou a Estratégia de Lisboa como uma Parceria para o Crescimento e o Emprego. Embora revisse em baixa os objectivos iniciais, estabelecendo, por exemplo, um objectivo de crescimento adicional de 3% até 2010, em vez dos 3% por ano, o movimento sindical mostrou a sua preocupação por a realização do crescimento económico e da competitividade ser feita à custa do desenvolvimento sustentável e do progresso social.

## 6. Os sindicatos lutam por uma Europa melhor

A mensagem central da CES sempre foi que a dimensão social europeia, incluindo o diálogo social, a negociação colectiva, a protecção e a participação dos trabalhadores, não é um entrave à competitividade e à eficácia económica. Ao contrário, é um estímulo essencial à inovação, à produtividade e ao crescimento sustentável. Para pôr a Estratégia de Lisboa a funcionar, o modelo social europeu, os direitos dos trabalhadores e as políticas sociais activas devem ser reconhecidos como factores produtivos.

As políticas económicas por si sós não criarão uma Europa melhor. As reformas devem incentivar a confiança e a adesão da população, investindo em mercados de trabalho em vez de enfraquecer os sindicatos e os direitos dos trabalhadores.

A CES apresentou propostas específicas para repor a Europa na senda dos objectivos de Lisboa, exortando os governos a investirem 1% do PIB em “planos nacionais de recuperação”, financiando mais investimento através de um “Título para o Crescimento Europeu e Estratégia de Lisboa” e obtendo do Banco Central Europeu o alargamento do seu limite de estabilidade dos preços para dar mais espaço ao crescimento.

A CES é de opinião que a primeira prioridade deve ser a participação das mulheres e dos trabalhadores idosos no mercado do trabalho e ajudar os trabalhadores a lidar com o impacto da globalização. Reforçar o modelo social europeu é crucial, não só para a UE, mas também como um exemplo de desenvolvimento sustentável para o resto do mundo, em contraste com o modelo dos EUA, que acrescentou no último ano mais um milhão de pessoas ao número dos que vivem na pobreza.

Acima de tudo, os trabalhadores necessitam de uma maior participação na definição da estratégia, e para isso devem organizar-se em sindicatos que os possam representar e proteger. A Estratégia de Lisboa deve reforçar o diálogo social europeu e o direito dos sindicatos a negociarem melhores salários e condições. A negociação colectiva na Europa abrange quatro vezes mais trabalhadores (proporcionalmente) do que nos EUA e três vezes mais que no Japão. Esta é uma das características mais importantes do modelo social europeu, que deve ser reforçado em mais países à medida que aumenta o número de países da UE.