

## **Intervenção do Delegado Empregador Português na 96ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho**

Em primeiro lugar, Senhor Presidente, gostaria, em nome da Delegação Empregadora Portuguesa, de o felicitar pela eleição para tão elevado cargo e de lhe desejar o maior sucesso no desempenho das suas funções.

A agenda da Sessão deste ano da Conferência Internacional do Trabalho abrange algumas matérias de grande relevo.

Tendo em conta os poucos minutos de que disponho para a minha intervenção, abordarei apenas dois pontos: o Trabalho Decente para o Desenvolvimento Sustentável (Relatório do Director-Geral), e a Promoção de Empresas Sustentáveis (Relatório VI da actual sessão da CIT).

O primeiro ponto, relativo ao contributo do Trabalho Decente para o Desenvolvimento Sustentável, está estreitamente ligado à problemática do Diálogo Social e do Tripartismo, este último traduzido nas práticas de Concertação Social (entre os representantes dos empregadores, dos trabalhadores, e os governos).

Trata-se de uma matéria de grande actualidade e relevância, mas que tem sido objecto, ultimamente, de algumas interrogações, designadamente as que o Director-Geral reproduz no seu Relatório (v. versão em inglês, terceiro parágrafo da página 2): que o diálogo social poderá não sobreviver às pressões competitivas da globalização, ou que o tripartismo poderá não responder de forma suficientemente rápida ao ritmo a que se processam as mudanças.

Perante tais interrogações, o Director-Geral considera, com toda a clareza, (v. versão em inglês, quinto parágrafo da página 19) "*...que o tripartismo, no plano nacional e no plano internacional, está pronto para um novo período de ressurgimento*" e "*que necessitamos de garantir as suas fundações através de um maior respeito pela liberdade de associação dos trabalhadores e dos empregadores ..... e políticas activas no mercado de trabalho baseadas no diálogo social*".

Cerca de 22 anos após o lançamento do Diálogo Social ao nível da UE, podemos dizer que o balanço é largamente positivo. Recordo que, em 1985, os Parceiros Sociais (na altura a UNICE, o CEEP, e a CES) reuniram pela primeira vez com a Comissão Europeia com vista a discutir a política económica e social face ao Acto Único Europeu. O resultado de tal reunião foi expresso numa Posição Conjunta sobre o Diálogo Social e as Novas Tecnologias.

Desde essa data até ao momento presente, foram desenvolvidas mais de 60 iniciativas conjuntas na UE ao nível do Diálogo Social Transversal, de entre as quais se destaca a negociação de 6 Acordos-Quadro: 3 posteriormente aplicados com base em Directivas – licença parental (1995), trabalho a tempo parcial (1997), e trabalho a termo (1999) –, e outros 3 (os chamados Acordos Autónomos) aplicados pelos próprios Parceiros

Sociais – teletrabalho (2002), stress relacionado com o trabalho (2004), e violência e assédio no local de trabalho (2007).

Estes dois tipos de Acordos (ou seja, Acordos negociados pelos Parceiros Sociais e depois aplicados com base em Directivas, e Acordos Autónomos) assumem grande importância, pois reflectem o estatuto de co-legisladores que os Parceiros Sociais têm ao nível Comunitário, estatuto que lhes é conferido pelos artigos 138º e 139º do Tratado da União Europeia.

Em Portugal, a génese da Concertação Social – que se efectua entre o Governo, as Confederações Patronais e as Centrais Sindicais – teve origem num contexto marcado por uma forte crise económica e financeira. Em meados da década de 80, foi criado o Conselho Permanente de Concertação Social, que, em 1991, deu lugar à Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS). Nesta Comissão têm sido realizados Acordos Tripartidos sobre numerosas matérias, como por exemplo, a Formação Profissional, a Segurança e Saúde no Trabalho, a Evolução e Fixação da Retribuição Mínima Mensal Garantida, a Segurança Social, a Política de Rendimentos, etc.

A negociação destes Acordos, bem como a sua implementação, traduzem o pleno reconhecimento de que a Concertação Social e o Diálogo Social bipartido constituem meios eficazes, modernos e adequados de resolver, ou pelo menos equacionar de modo conjunto, os problemas sócio-laborais que actualmente existem na empresa e na sociedade, contribuindo, assim, para a criação e a manutenção de um clima de relativo entendimento social, e para o desenvolvimento do País.

O segundo ponto que vou tratar, diz respeito à Promoção de Empresas Sustentáveis, não só na perspectiva em que esta matéria é abordada no já referido Relatório VI da CIT, mas, sobretudo, no âmbito do indispensável aumento da competitividade das empresas, e do recurso alternativo, cada vez mais frequente, à deslocalização.

A manutenção de empresas sustentáveis na UE depende, principalmente, de condições de competitividade que lhes permitam conquistar ou pelo menos manter quotas de mercado e concorrer com as empresas que operam em outros países ou áreas económicas, designadamente, com as empresas dos EUA, do Japão, da China, da Índia e, cada vez mais, de outros países, principalmente do continente asiático.

Tal como se refere no Relatório VI (v. na versão em inglês, o título da página 56), a produtividade é a “chave” da competitividade.

De facto, a competitividade das empresas depende em grande medida da forma como podem articular os seus factores de produção, com vista a aumentarem a produtividade. Entre os vários factores de produção tem uma extrema relevância o factor mão-de-obra, obviamente enquadrado por um determinado sistema de relações laborais.

A forma mais rígida como as relações laborais estão regulamentadas na UE, se compararmos com outras regiões e diversos países já atrás referidos, impede as empresas europeias de serem mais competitivas e de se

adaptarem de modo adequado às rápidas exigências do mercado internacional e aos imperativos da globalização.

Em Portugal, a situação é particularmente preocupante, dado que a legislação laboral está ainda menos adaptada às exigências reais do mercado do que a legislação da generalidade dos Estados-Membros da UE.

Neste contexto, verifica-se o encerramento de empresas e a deslocalização de outras empresas para regiões que proporcionam condições mais flexíveis de organização dos factores de produção, designadamente a mão-de-obra.

Está em curso na UE uma acentuada perda de postos de trabalho, com o conseqüente aumento do desemprego, e uma cada vez maior incapacidade de atrair investimento de capitais estrangeiros.

Assim sendo, os Parceiros Sociais – na UE, e de modo especial em Portugal – têm necessariamente de tomar em conta os novos dados económicos mundiais, e têm de adaptar-se às realidades através de um diálogo que olhe para o futuro em vez de contemplar o passado, a fim de impedir que a situação se degrade, e garantir a sustentabilidade de níveis competitivos adequados.