

Instituto Superior de Economia e Gestão

Universidade Técnica de Lisboa

**A Europa Social
No Horizonte do Mercado Único Europeu**

André Magrinho

Lisboa, Setembro de 1992

Instituto Superior de Economia e Gestão
Universidade Técnica de Lisboa



I. S. E. G.	
Biblioteca	
C. EUR.	
350-G.	39290

HC 28. S. P67 RESERVADO

M34
1992

**A EUROPA SOCIAL
NO HORIZONTE DO MERCADO ÚNICO EUROPEU**

Idalino André Rodrigues Nascimento Magrinho

Dissertação orientada pelo Professor
Doutor Armando Antunes de Castro,
apresentada no Instituto Superior de
Economia e Gestão, da Universidade
Técnica de Lisboa para obtenção
do grau de mestre em Economia.

Lisboa, Setembro de 1992

À ANA DIOGO

NOTA PRÉVIA

Esta dissertação não teria sido possível sem o apoio de numerosas pessoas e entidades.

Em primeiro lugar, quero expressar ao Professor Armando Antunes de Castro a minha gratidão pelo apoio e disponibilidade que sempre manifestou enquanto orientador desta dissertação. Pelo incentivo que conseguiu transmitir-me, a ele se deve, em grande parte, esta tese.

Os meus agradecimentos também à Direcção da COPRAI/Associação Industrial Portuguesa, que sempre me encorajou a prosseguir os trabalhos de investigação, mesmo nos momentos em que a conciliação das minhas funções profissionais com as exigências do mestrado se afigurava difícil.

Quero igualmente agradecer a toda a "equipa" do Programa Euro-In, a colaboração que me foi dispensada e que bastante contribuiu para antecipar algumas das conclusões que apresento em relação ao "case study".

Cumpre-me ainda destacar e agradecer ao Instituto Superior de Economia e Gestão, na qualidade de instituição responsável por este mestrado onde, aliás, tive oportunidade de recolher preciosos ensinamentos que muito contribuíram para a elaboração desta dissertação.

Quero ainda agradecer às minhas colaboradoras, Fausta Rendall e Vanda Cordeiro, que frequentemente abdicaram dos seus tempos livres para colaborar no tratamento informático do texto desta dissertação.

Naturalmente, todos os erros e omissões desta dissertação são da minha exclusiva responsabilidade.

Í N D I C E

Nota prévia

INTRODUÇÃO

I - DO TRATADO DE ROMA AO ACTO ÚNICO EUROPEU

- 1 - Sobre o Tratado de Roma
- 2 - O Acto Único Europeu
- 3 - O Tratado da União Europeia

II - A CAMINHO DA EUROPA SOCIAL

- 1 - Da Crise da Europa ao Protagonismo da Comissão
- 2 - O Princípio da Subsidiariedade
- 3 - A Carta dos Direitos Sociais Fundamentais
- 4 - O Diálogo Social

III - A APLICAÇÃO DA CARTA SOCIAL

- 1 - A Aplicação da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. Balanço do Programa de Acção da Comissão.
 - 1.1. - Mercado de Trabalho
 - 1.2. - Emprego e Remuneração
 - 1.3. - Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
 - 1.4. - A Livre Circulação
 - 1.5. - A Protecção Social
 - 1.6. - Informação, Consulta e Participação dos Trabalhadores

- 1.7. - Igualdade de Tratamento entre Homens e Mulheres
- 1.8. - Formação Profissional
- 1.9. - Protecção da Saúde e da Segurança no Local de Trabalho
- 1.10. - Pessoas Idosas
- 1.11. - Pessoas Deficientes
- 1.12. - Balanço de Síntese: Um Balanço Pobre

IV - OS ACTORES DO DIÁLOGO SOCIAL

- 1 - A UNICE e a Europa
 - 1.1. A UNICE face às Iniciativas Comunitárias
- 2 - O Movimento Sindical Europeu
 - 2.1. - Os Factores da Crise Sindical
 - 2.2. - O Posicionamento da Confederação Europeia dos Sindicatos
 - 2.3. - O Programa Social

V - A DIFÍCIL "UNIÃO" EUROPEIA

- 1 - Duas Perspectivas em Confronto
- 2 - Dois Modelos Socio-Económicos
- 3 - A Favor e Contra a Europa Federal

VI - RELAÇÕES SOCIAIS E PROFISSIONAIS NA COMUNIDADE

- 1 - Um Ambiente em Mutação
- 2 - Representação dos Trabalhadores na Empresa
- 3 - Representação dos Trabalhadores nos Órgãos de Direcção ou Fiscalização
- 4 - Representação do Pessoal relativo à Higiene, Segurança e Condições de Trabalho

- 5 - Modalidades de Negociação Colectiva
- 6 - Implicações
- 7 - Formação Profissional
 - 7.1. - Os Recursos e a Formação Profissional no Contexto Sócio-económico Actual
 - 7.2. - Qualificação e Organização do Trabalho
 - 7.3. - A Qualificação na Europa
 - 7.4. - As Equivalências de Diplomas
 - 7.5. - A Correspondência de Qualificações
 - 7.6. - Fundamentos juridico-políticos da Política Comunitária de Formação Profissional
 - 7.7. - Bases da Acção Comunitária
 - 7.8. - Decisões do Conselho

VII - APRESENTAÇÃO DE UM "CASE-STUDY"

VIII- RESUMO E CONCLUSÕES

IX - ANEXOS

X - BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

ANEXO 1

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO PARA OS TUTORES DO
EUROMARKETING

ANEXO 2

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO PARA OS FORMANDOS DO
EUROMARKETING

ANEXO 3

LISTA DE FORMANDOS PARTICIPANTES NO EUROMARKETING

ANEXO 4

EMPRESAS PORTUGUESAS PARTICIPANTES NO EUROMARKETING

A EUROPA SOCIAL NO HORIZONTE DO MERCADO ÚNICO EUROPEU



INTRODUÇÃO

No momento em que o Mercado Interno Europeu se prefigura como o quadro imediato e estruturante da construção europeia, e em que o Tratado da União Europeia assinado em Maastricht veio colocar a Europa perante novos desafios, alguns deles com um horizonte e etapas já definidas, como é o caso da construção da União Económica e Monetária, impõe-se uma reflexão sobre esse outro desafio, porventura o que melhor traduz as clivagens e as linhas de força que condicionam os posicionamentos dos principais actores da construção europeia. Referimo-nos ao desafio da **Europa Social** no quadro do Mercado Único Europeu.

Situar a problemática do "social" no quadro actual da construção europeia, identificando as relações de força subjacentes à actuação dos principais actores em presença, sem esquecer o acervo comunitário neste domínio, constitui a preocupação central deste trabalho.

A Europa encontra-se hoje perante desafios que poderão ser determinantes para o seu futuro, dada a circunstância de estarmos a assistir a autênticos sismos políticos, obrigando a uma recomposição das relações internacionais.

A queda do muro de Berlim, o afundamento dos regimes comunistas, a emergência de novos países a leste, os apelos do sul, o desafio explosivo do binómio "demografia-subdesenvolvimento", as aspirações cada vez mais fortes desses países à democracia não deixarão de provocar eco nos debates sobre a construção da Europa.

Terá a Europa uma ambição mais forte que não seja a da construção do Mercado Interno? Sendo a resposta afirmativa, e na perspectiva de que a Europa possa ser o "núcleo duro" e construtivo de uma recomposição das relações internacionais, um ancoradouro de políticas de cooperação com o Leste e com o Sul, necessita imperiosamente de se afirmar como um grande polo de equilíbrio face às grandes potências internacionais, nomeadamente os Estados Unidos e o Japão.

Vivemos num período caracterizado pela ausência de referências face àquilo que foi a ilusão do comunismo, enquanto que os modelos de sociedade considerados mais avançados, nomeadamente os Estados Unidos, experimentam dificuldades significativas ao nível social, gerando marginalização, exclusão e violência.

A Europa poderia fazer apelo à sua história, à sua cultura, aos seus valores, às suas riquezas materiais para construir um modelo de democracia e de desenvolvimento capaz de

oferecer as referidas "referências" e, sobretudo, respostas concretas. Democracia, solidariedade, cooperação e tolerância são valores enraizados na história da Europa.

Na forma de conceber o jurídico, o económico e o social, existe qualquer coisa de comum e de específico à Europa.

Mas a emergência dessa ideia europeia necessita de ser traduzida num projecto mais preciso, compreendido e eficaz. A credibilidade de tal projecto europeu só tem sentido e só poderá atingir dimensão universal se internamente congregar a adesão dos cidadãos e das suas populações.

Poderá a Europa construir-se apenas pelo topo e sem a adesão dos cidadãos? Sem uma afirmação clara da dimensão "social", não correrá o risco de que num grande mercado sem fronteiras internas, o "dumping social", possa significar a contrapartida da competitividade europeia com uma Europa a várias velocidades? Na primeira parte deste trabalho, tentaremos, fundamentalmente, a partir do texto dos Tratados, fazer uma leitura do "social".

Com efeito, ainda que de forma implícita, o "social" não deixou de estar presente na letra dos Tratados originários e no espírito dos seus fundadores. Atente-se que, nos termos do artigo 117º do Tratado CEE, em que "os Estados-membros reconhecem a necessidade de promover a melhoria das condições

de vida e de trabalho dos trabalhadores de modo a permitir a sua igualização no progresso." O motor deste processo estaria na expansão económica contínua que o funcionamento do Mercado Comum necessariamente produziria.

Tendo por base os princípios do liberalismo económico, segundo os quais era suposto atingir-se de forma espontânea a "harmonização dos sistemas sociais", bastaria para tanto efectuarem-se pequenas reaproximações dos dispositivos legislativos, regulamentares e administrativos.

Estava certamente afastada da problemática inicial do Mercado Comum a hipótese de que a "harmonização social" pudesse ser não apenas um efeito mas, também, um motor da construção europeia.

Esta orientação era sustentada quer pela "não supranacionalidade" do domínio social, quer por uma visão em grande medida mecanicista e hierarquizada das interacções entre o económico e o social.

Daí que a primeira etapa da política social comunitária represente uma página quase em branco. Apesar das preocupações referentes à realização do princípio da livre circulação dos trabalhadores, da existência do fundo social, foi necessário esperar 17 anos, isto é, o ano de 1975, para que uma directiva comunitária fosse adoptada no domínio

social, na base do artigo 100. Esta directiva sobre os despedimentos colectivos consagrou, pela primeira vez, a tese de que a harmonização social pode ter uma influência directa sobre o estabelecimento e funcionamento do Mercado Comum.

Durante os anos setenta, assistiu-se ao desencadear de um movimento em direcção ao alargamento e ao aprofundamento das políticas sociais devido, em grande parte, aos movimentos sociais a partir de 1968 e ao fluxo de reivindicações daí decorrentes. O desemprego, que começou a ganhar expressão no início dos anos setenta, veio fazer apelo à implementação de políticas de regulação social. Procurou-se, então, traduzir essas exigências sociais em programas sociais comunitários mediante uma vontade de sistematização do "acervo social" nivelado por cima.

Assim, a segunda etapa (1974-1980) beneficiou, numa primeira fase, da realização com um ritmo rápido das medidas propostas no programa social comunitário elaborado em 1971, datando dessa época a criação de certos instrumentos da política social comunitária que farão parte doravante do património institucional da Comunidade, ainda que a década seguinte viesse a significar um certo refluxo.

Pode-se considerar que a ideia de um "espaço social europeu" avançada pela primeira vez, durante a presidência francesa de

Outubro de 1981 num memorando sobre o "Relançamento Europeu", encontra aqui as suas raízes.

A terceira etapa significou um impasse sobre a política social europeia. O patronato europeu, representado na UNICE e na CEEP, procurou por vários meios inverter a orientação que vinha a ser dada à política social pela Comissão. A orientação de uma grande parte dos governos nacionais ia no sentido da flexibilização, excluindo o recurso a iniciativas regulamentares ou legislativas de âmbito comunitário.

A quarta etapa, que constitui objecto particular da nossa atenção na segunda parte deste trabalho, podemos situá-la no ano de 1985, com o início da presidência Delors e a adopção do Livro Branco. A tática Delors baseou-se na obtenção de um consenso como critério prévio a qualquer tomada de decisão em matéria de política social. Os seus vectores estratégicos são, por um lado, a **coesão económica e social** e, por outro lado, o **diálogo social**.

A progressão do diálogo social deveria, ao mesmo tempo, desbloquear a situação de quase paralisia em que se encontrava a legislação social comunitária, depois de 1980, e contribuir para alcançar as bases de um sistema misto de regulação social à escala europeia, combinando a acção regulamentar e a implementação de procedimentos de consulta e de negociação com ou entre parceiros sociais que pudessem

originar convenções ou acordos-quadro, segundo a perspectiva traçada pelo artigo 118 B do Acto Único.

Apesar dos seus propósitos meritórios, cedo se constatou a existência de um certo impasse na progressão da política social.

Com o intuito de obviar a este impasse, surge o projecto da "Carta dos Direitos Sociais Fundamentais Comunitários", adoptada em Dezembro de 1989 pelo Conselho Europeu de Estrasburgo, com 11 votos a favor e o voto contra da Grã-Bretanha. Apesar de tentar coroar a elaboração de uma "dimensão social do mercado interno, este texto, ainda que considerado um referencial importante, não tem suscitado o apoio generalizado dos principais actores do diálogo social.

Convém, no entanto, referir que na óptica desta "Carta" estavam subjacentes as bases para uma extensão progressiva da dimensão europeia, tanto da política social como do diálogo entre parceiros sociais.

Tratar-se-ia, também, de fazer entrar na ordem jurídica comunitária o conjunto das garantias sociais fundamentais, criando uma nova forma jurídica destinada a acolher a dimensão social europeia. Entrar-se-ia, assim, numa dinâmica progressiva na perspectiva de uma convergência em direcção ao topo das condições de vida e de trabalho.

O facto da "Carta" se prefigurar apenas como uma declaração de intenções, não invalida que a Comissão tenha adoptado um "programa de acção" em "matéria social" planificando a adopção de instrumentos comunitários (Regulamentos, Directivas, Recomendações), destinados a completar os objectivos do Mercado Interno.

Qual o grau de cumprimento desse "programa social"? Em que medida o ritmo de aplicação corresponde às expectativas nele depositadas? A estas interrogações procuraremos responder na terceira parte deste trabalho, mediante a feitura do ponto da situação da aplicação da "Carta Social".

Sendo que o ritmo de concretização dos propósitos subjacentes à "Carta Social" e ao "Programa Social" da Comissão, bem como o próprio evoluir da integração comunitária, dependem, em larga medida, da vontade política e do protagonismo dos principais actores do diálogo social, constitui razão suficiente para um tratamento específico na quarta parte deste trabalho.

Mas a compreensão das principais linhas de força, que nos momentos em que a Europa se confronta consigo própria transparecem para a opinião pública, quer a propósito do seu aprofundamento ou alargamento, quer em relação à discussão do orçamento comunitário, da política agrícola comum, da discussão da "Carta Social" ou da "dimensão social" do

mercado interno, passa necessariamente por uma discussão mais subtil. É o que nos propomos fazer na quinta parte do trabalho, ao tentar estabelecer as diferenças entre dois modelos que do ponto de vista económico, social e cultural são profundamente divergentes, resultando daí uma dialéctica permanente entre diferentes níveis institucionais e entre países comunitários, marcando, em grande medida, o ritmo da construção comunitária.

O Tratado da União Europeia, adoptado em Maastricht, não devendo ser considerado uma nova etapa, introduz alguns aspectos novos na vertente social que convém realçar:

- enquanto que até 12 de Dezembro de 1991 a regulamentação em matéria social era elaborada segundo o princípio da unanimidade, doravante a adopção de directivas faz-se por **maioria qualificada**, excepto em domínios como a segurança social, a defesa colectiva dos assalariados e a protecção contra os despedimentos;
- foi atribuído um **novo papel aos parceiros sociais**, que serão consultados previamente à tomada de qualquer directiva, sendo, também, chamados a concluir acordos colectivos à escala europeia;
- o poder de cooperação do Parlamento Europeu é acrescido (dispõe de poder directo de emenda).

A sexta parte versará a problemática das Relações Sociais e Profissionais na Comunidade, nos seus múltiplos aspectos:

- representação dos trabalhadores a diferentes níveis;
- formação profissional;
- qualificações profissionais e organização do trabalho,

entre outros.

A problemática da mobilidade profissional e geográfica dos trabalhadores, a nível da comunidade, merece um destaque especial.

Com efeito, a mobilidade geográfica terá uma significativa componente profissional visível a dois níveis principais:

- a) Em primeiro lugar, no plano da transnacionalização das empresas, a qual motivará níveis de formação adequados ao exercício de actividades num espaço alargado;
- b) Em segundo lugar, a maior abertura ao exterior dos diversos mercados nacionais de emprego, exigindo-se uma capacidade de resposta às necessidades de mão-de-obra qualificada.

Neste contexto, dois tipos de dificuldades podem surgir caso não sejam tomadas as medidas adequadas:

- a transnacionalização das economias será dificultada pela ausência em diversos espaços comunitários de uma oferta adequada de mão-de-obra qualificada;
- os países que possuírem uma oferta de mão-de-obra, reconhecidamente melhor qualificada, encontrar-se-ão em melhores condições para promover a deslocalização dos seus recursos humanos em detrimento dos espaços sociais e económicos mais débeis, factor que apenas contribuirá para o alargamento das distâncias entre países que apresentam níveis de desenvolvimento bastante diferenciados no seio do mesmo espaço comunitário.

Sendo Portugal um dos espaços mais débeis da Comunidade, a valorização dos seus recursos humanos, no sentido de os aproximar dos países mais desenvolvidos da Comunidade, assume particular importância.

A livre circulação dos trabalhadores no horizonte de 1993 coloca a necessidade de se encontrarem "qualificações comuns" para os Recursos Humanos envolvidos, por forma a se evitarem situações de desigualdade concorrencial no seio de um mesmo espaço económico e social.

Neste sentido, estão a ser discutidas um conjunto de regras comunitárias que a serem adoptadas vão condicionar as diferentes economias com reflexos evidentes nas políticas de

emprego e de formação profissional nos diversos Estados-membros.

A obtenção da "Carta Profissional Europeia" (horizonte comunitário perspectivado pelo CEDEFOP - título que vai permitir a mobilidade geográfica, funcional e efectiva das pessoas), requer a consideração desses aspectos socio-profissionais e económicos que enquadram a actividade da formação profissional, na medida em que se considera que a condição fundamental para um profissional adquirir plenamente a cidadania europeia consubstancia-se na independência económica segundo padrões definidos pelo Estado-membro onde pretende residir.

Quanto a este propósito, serão analisados aspectos importantes da política comum de formação profissional, da racionalização e coordenação dos programas comunitários e, muito particularmente, a correspondência de qualificações.

Para coroar este trabalho, apresentaremos um "case-study", no quadro dos objectivos da política comum de formação profissional. Para o efeito, o programa transnacional de desenvolvimento empresarial EURO-IN, que está a ser implementado através de uma parceria composta por quatro promotores privados europeus, envolvendo quatro países, servirá de base à nossa pretensão.

Tratando-se de um programa transnacional, em certa medida precursor de programas comunitários importantes centrados na formação, como é o caso do programa FORCE e da nova iniciativa comunitária EUROFORM, afigura-se pertinente a sua apresentação no quadro deste trabalho.

I PARTE: DO TRATADO DE ROMA AO ACTO ÚNICO EUROPEU

1 - SOBRE O TRATADO DE ROMA

A Política Social: uma preocupação secundária da Comunidade

Ao analisar os tratados originários, no que respeita ao tratamento conferido ao "social", não nos podemos alhear da lógica política e económica dominante na época. O progresso social ou a "harmonização dos sistemas sociais" seriam, sobretudo, uma consequência da expansão económica sustentada pelo funcionamento normal do mercado comum. Deste modo, para além do facto da política social não ser considerada uma política comum, o liberalismo dominante afastava a hipótese que aquela pudesse ser entendida, também, como motor da construção europeia.

Isso não impediu que, tanto o Tratado de Paris (CECA), como o Tratado de Roma (CEE), tivessem tomado em consideração um conjunto de aspectos de natureza social: protecção dos direitos dos trabalhadores ao mudarem de país membro, e de trabalho sem perderem os benefícios da segurança social; protecção dos trabalhadores contra alterações económicas bruscas e ajuda na adaptação a novos empregos. O Fundo Social Europeu, que adiante retomaremos, foi um instrumento privilegiado da política social.

Todavia, a política social foi, durante muito tempo, uma preocupação relativamente secundária da Comunidade, confiada quase exclusivamente aos governos.

No Tratado de Roma a política social é considerada em vários artigos, ainda que, fundamentalmente, de forma não explícita.

Assim, nos termos do artº 117 do Tratado da CEE, os Estados-membros "reconhecem a necessidade de promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, de modo a permitir a sua igualização no progresso", considerando que o desenvolvimento deste processo resultará não só do funcionamento do Mercado Comum, que favorecerá a harmonização dos sistemas sociais, mas também dos procedimentos previstos no Tratado, e da **aproximação das disposições** legislativas, regulamentares e administrativas.

Significativos, são os artºs 48 a 51 do Tratado de Roma, sobre a circulação dos trabalhadores na Comunidade, assim como os artºs 52 a 58, sobre a liberdade de estabelecimento na CEE, colocando estes objectivos no mesmo plano da circulação de bens, capitais e serviços, com o propósito de realização a prazo de um Mercado Interno Europeu.

As políticas comuns deveriam potenciar o objectivo referido, com realce para o aparecimento de uma política social. Isso mesmo, é traduzido nos artºs 118 a 122, através da

consagração de objectivos em matéria social: melhoria das condições de trabalho, promoção do diálogo entre os parceiros sociais, igualdade de condições entre homens e mulheres, higiene no trabalho, segurança social, formação profissional, etc. No mesmo sentido, se pretendeu reforçar as políticas nacionais em matéria de emprego, mediante a criação do Fundo Social (artº 123): "A fim de melhorar as possibilidades e emprego para elevar o nível de vida", é instituído um "fundo Social Europeu que tem por objectivo promover, na Comunidade, facilidades de emprego e mobilidade geográfica e profissional para os trabalhadores".

Este desenvolvimento articulava-se em três fases:

- de 1958 a 1972, cuja preocupação central dizia respeito à realização do princípio da livre circulação dos trabalhadores. Em paralelo, o conselho esboçou uma política de formação profissional, independentemente das contribuições do Fundo Social. Este, inicialmente, tinha um âmbito muito restrito, porquanto a sua intervenção fundamental, cobrindo cerca de 95% dos reembolsos do Fundo, visava apenas a reconversão profissional, dos trabalhadores.
- de 1972 a 1974, na sequência de várias críticas à actuação do FSE, com expressão na cimeira de Haia em Dezembro de 1969 e que culminou com uma decisão do Conselho de 1 de

Fevereiro de 1971, entrou em vigor a reforma do Fundo Social tendo, também, o Conselho adoptado um programa de acção a desenvolver em torno de três objectivos prioritários: a) melhoria das condições de vida e de trabalho; b) a participação dos trabalhadores na vida das empresas; c) a concretização do pleno emprego e de um emprego melhor.

A reforma anterior não foi a última, atendendo a que por impulso da Comissão, as regras de funcionamento do FSE foram simplificadas a 20 de Dezembro de 1977, e as suas missões foram revistas a 17 de Outubro de 1983, para melhor as adaptar à situação do emprego dentro da CEE, no sentido de potenciar uma melhor regulação social e de lutar contra o desemprego dos jovens.

De 1974 a 1986, foram adoptadas a maioria das directivas referentes à **harmonização das legislações nacionais**, tendo em vista a protecção do emprego (despedimentos colectivos, transferência de empresas, insolvência do empregador), à protecção e salubridade nos locais de trabalho (protecção contra as radiações ionizantes, os agentes químicos, físicos e biológicos, a sinalização de segurança), à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao trabalho (remunerações, acesso ao emprego, formação profissional, promoção das condições de trabalho e protecção social).

2 - O ACTO ÚNICO EUROPEU

O diálogo social e a coesão económica e social

Assinado em 1986, e tendo entrado em vigor a 1 de Julho de 1987, o Acto Único Europeu corroborou em grande parte a evolução que se vinha verificando nos últimos anos em matéria de desenvolvimento das políticas comuns.

Através do "Acto Único", foi alterado o Tratado de Roma e confirmado o objectivo de realizar o Mercado Interno Europeu em 1992, de acordo com o calendário estabelecido no "livro branco".

Em linhas gerais, o Acto Único introduz alterações no sistema de tomada de decisão, designadamente no que se refere às relações com o Parlamento Europeu, estabelecendo procedimentos de cooperação e alargando o âmbito de aplicação do sistema de votação por maioria qualificada.

No campo da política social, verificou-se um certo enriquecimento do texto do Tratado, ao serem introduzidos novos artigos permitindo potenciar essa política, mediante o estímulo do diálogo entre os parceiros sociais e a relevância na necessidade de coesão económica e social entre os 12 Estados-membros.

Atente-se nos arts 118 A e 118 B em que "os Estados-Membros

empenham-se em promover as melhorias, nomeadamente, das condições de trabalho, para protegerem a segurança e saúde dos trabalhadores, e estabelecem como objectivo a harmonização no progresso das condições existentes nesse domínio".

Para a prossecução deste objectivo "...o Conselho, deliberando por maioria qualificada, sob proposta da Comissão, em cooperação com o Parlamento Europeu e após consulta do Comité Económico e Social, adoptará por meio de directivas as prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada Estado-membro".

Era, ainda, expressamente referido que tais directivas deveriam evitar impôr disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas, com carácter rígido, podendo bloquear o desenvolvimento das PME.

Deixa-se, igualmente, um espaço aberto aos Estados-membros para reforçarem a protecção das condições de trabalho compatíveis com o Tratado.

Um aspecto com carácter inovador é transposto para o texto do Tratado através do artº 118 B, no sentido de potenciar a criação de um espaço social Europeu: o diálogo social.

Para o efeito, a Comissão deveria esforçar-se para desenvolver o diálogo entre os parceiros sociais, no sentido de que estes pudessem vir a estabelecer **relações convencionais**.

Nos termos dos artºs 130 A a 130 E, são equacionados os elementos da política de solidariedade entre os Estados-membros, traduzida na "coesão económica e social".

Igualmente, vem explicitado o propósito de promover um desenvolvimento harmonioso do conjunto da Comunidade, tendo em vista o prosseguimento de uma acção tendente ao reforço da coesão económica e social.

Estava subjacente uma estratégia que atribuía aos Estados-membros a tarefa de "conduzir a sua política económica e coordená-la tendo em vista, igualmente, atingir os objectivos anunciados no artº 130 A e artº 130 B. Pretendia-se, por esta via, contribuir para o **ajustamento estrutural** das regiões menos desenvolvidas da Comunidade, bem como a **reconversão das regiões industriais em declínio**.

Os quadros Comunitários de apoio tentaram traduzir operacionalmente estes objectivos.

A coesão económica e social exigia, nos termos dos artºs 130 C e 130 D, uma melhor **racionalização dos fundos estruturais**:

FEOGA (orientação), FSE e FEDER. Afigurava-se também importante, uma articulação com os outros instrumentos financeiros existentes, nomeadamente, o Banco Europeu de Investimento.

O Artº 130 D previa, por outro lado, que a partir da entrada em vigor do Acto Único, a Comissão submetesse ao Conselho uma proposta de conjunto com vista a modificar a estrutura e as regras de funcionamento dos Fundos Estruturais.

O regulamento CEE nº 2052/88 do Conselho veio consubstanciar esse propósito, bem como outros regulamentos de execução que, entretanto, têm sido aprovados.

O documento, porventura, mais importante no campo da política social, é o texto da "Carta Social", aprovada em 9 de Dezembro de 1989, na Cimeira de Estrasburgo. No mesmo sentido, o Conselho convida a Comissão a apresentar um plano de acção com as iniciativas decorrentes das suas competências.

Significativa, foi também a reforma do FSE, efectuada na sequência do Acto Único, no quadro da primeira reforma geral dos fundos estruturais europeus, traduzida no regulamento de coordenação - Regulamento CEE nº 4255/88 do Conselho. Cabe ao FSE, em estreita colaboração com o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) e Fundo Europeu de

eficazmente para a coesão económica e social da Comunidade em matéria de política estrutural.

Deste modo, este importante fundo tem por vocação ser, ao mesmo tempo, um instrumento do desenvolvimento económico regional e um "instrumento de intervenção no mercado do trabalho em favor das categorias de pessoas mais duramente afectadas pelo desemprego".

As novas iniciativas comunitárias para o desenvolvimento dos Recursos Humanos (EUROFORM, NOW e HORIZON), revelam também o alcance da sua dimensão comunitária.

3 - O TRATADO DA UNIÃO EUROPEIA

Um novo protagonismo dos parceiros sociais

No Conselho Europeu de Maastricht de 9 e 10 de Dezembro de 1991, em que foi adoptado o Tratado da União Europeia, um aspecto relevou sobre todos os outros: a criação da **União Económica e Monetária**, com a fixação de um calendário vinculativo para a realização de uma União Monetária; esta precedida de um saneamento das políticas orçamentais e de coordenação das políticas económicas nacionais.

Num segundo plano, outros aspectos merecem particular relevo: a actualização dos objectivos do Tratado CEE, consagrados até

aqui pelos arts 2 e 3 do Tratado, comportando esta actualização uma mudança de nome da Comunidade que, doravante, não terá apenas uma vocação económica; introdução de disposições relativas à "cidadania da união"; uma base mais sólida para a coesão económica e social na Comunidade; um reforço dos poderes para desenvolver uma política social, ainda que limitada a onze Estados-membros; o alargamento do âmbito de intervenção da política de cooperação para o desenvolvimento, não a limitando apenas aos países ACP (África, Caraíbas e Pacífico); disposições relativas à política externa e de segurança comum, bem como nos domínios da justiça e da administração interna; disposições relativas à investigação e desenvolvimento, às redes transeuropeias, à indústria; disposições em matéria de educação, formação profissional e juventude; disposições que pela primeira vez atribuem à Comunidade a missão de contribuir para a realização de um elevado nível de protecção dos consumidores; criação de um ambiente que favoreça a competitividade europeia.

Desta panóplia de disposições que o Tratado da União Europeia contempla, algumas delas assumem características totalmente inovadoras, enquanto outras surgem dentro de uma linha de continuidade.

Refira-se que, no domínio estritamente social, o Reino Unido opôs-se à inclusão de um capítulo específico no corpo do

Tratado.

Todavia, um **protocolo adicional** autoriza os restantes Estados-membros a aplicar o sistema de votação por maioria qualificada nos campos da higiene e da saúde no trabalho, da informação e participação dos trabalhadores e da igualdade entre homens e mulheres no trabalho.

Nos termos do acordo, aponta-se para o aprofundamento da dimensão social da Comunidade, com incidência na consolidação dos aspectos essenciais definidos na Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores e, por outro lado, em domínios importantes como a exclusão social, os deficientes, a pobreza e a integração dos trabalhadores migrantes dos países terceiros.

No que se refere às disposições em matéria de **educação, formação profissional e juventude**, sugere-se a existência de novas oportunidades com base na **subsidiariedade**, incentivando "a cooperação entre os Estados-membros e, se necessário, apoiando e completando a sua acção, respeitando integrelemnte a responsabilidade dos Estados-membros pelo conteúdo do ensino e pela organização do sistema educativo, bem como a sua diversidade cultural e linguística"*.

----- " -----

* artº 126, nº 1

Refira-se, também, os preceitos relativos à **cultura e à saúde pública**, em que a Comunidade se propõe promover acções de cooperação, embora a coordenação dessas políticas seja da competência de cada Estado-membro. No que respeita à saúde pública, tratam-se de objectivos ligados à prevenção das doenças, incluindo a toxicodependência, promoção da epidemiologia, da informação e da educação para a saúde. Quanto à dimensão cultural, está em causa o propósito de encorajar o conhecimento e a divulgação culturais, a preservação do património cultural, o intercâmbio cultural não comercial e a criação literária e artística.

A **protecção dos consumidores** - apesar do programa de acção adoptado pelo Conselho em Abril de 1975, visando a protecção dos direitos do consumidor - está pela primeira vez consubstanciada num conjunto de disposições que atribuem à Comunidade uma missão importante nesse domínio. A defesa do consumidor, traduzida na garantia de qualidade dos produtos, dos bens e serviços, ganhou direitos de cidadania no texto do novo Tratado, podendo ser previstas, em co-decisão com o Parlamento e por maioria qualificada no Conselho, "acções específicas" destinadas a proteger a saúde, segurança e interesses económicos, bem como "garantir-lhe uma adequada informação", em conformidade com o Artº 129 A.

A nova redacção dos Artºs 118, 118 A e 118 B do Tratado de Roma, já emendada pelo Acto Único, estatui o procedimento de

voto por maioria qualificada, não apenas para as questões de segurança e saúde dos trabalhadores (aos quais este procedimento estava limitado anteriormente), mas para o conjunto das condições de trabalho e uma série de outras questões, entre elas "a informação e a consulta dos trabalhadores". No entanto, outros domínios continuam a obrigar o voto por unanimidade, designadamente, a protecção social e a representação e defesa colectiva dos trabalhadores, incluindo a co-gestão. Um aspecto considerado inovador, no quadro de Maastricht, foi a atribuição de prerrogativas importantes em matéria de **definição e aplicação** de normas comunitárias, aos "parceiros sociais", embora os tratados não contenham nem a definição, nem os critérios de representatividade desses parceiros sociais. As referidas prerrogativas dizem respeito ao desenvolvimento, a nível nacional, das directivas europeias em matéria social, que até aqui constituíam atributo exclusivo dos Estados-membros e que estes podem agora confiar aos parceiros sociais e nacionais se estes o reivindicarem como exigência conjunta.

Também nesta matéria, a Comissão doravante compromete-se a consultar, previamente à definição de uma posição própria, os parceiros sociais europeus sobre a oportunidade de uma acção comunitária. Refira-se que este direito de consulta prévia vai além da simples consulta formal que já obrigava a Comissão em relação ao Comité Económico e Social. Na verdade, esta consulta tem um efeito suspensivo no caso em que os

parceiros sociais manifestem o desejo conjunto de resolver uma questão através de um processo de negociação colectiva, tendo para o efeito nove meses para chegar a um acordo.

Releve-se o facto da nova redacção dos artºs 118, 118 A e 118 B, retomar uma proposta que a CES, a UNICE e CEEP tinham apresentado em comum em 31 de Outubro de 1991. Trata-se de um acordo que foi considerado histórico, pelo facto de ter comprometido a UNICE num acordo com características de negociação colectiva a nível Europeu, o que até ao momento sempre se havia recusado.

II PARTE: A CAMINHO DA EUROPA SOCIAL

1. DA CRISE DA EUROPA AO PROTAGONISMO DA COMISSÃO

Na década de oitenta a Europa tentava sair de uma das suas piores crises. Em 6 de Dezembro de 1983, o Conselho Europeu de Atenas, saldara-se por um fracasso: mais uma vez o contencioso orçamental, paralisava-a. Um novo alargamento estava previsto para 1 de Janeiro de 1986, com a entrada de Portugal e Espanha. Foi neste espaço de tempo que a Europa, por força das circunstâncias, se entregou a um profundo debate, reexaminando os seus objectivos.

No seguimento da iniciativa germano-italiana Gencher-Colombo (6 de Novembro de 1981), a ideia de **união europeia, da confederação supranacional**, impunha-se como um desenvolvimento possível da unificação. Por outro lado, os anos de 1984/85 seriam dominados pelas negociações de alargamento aos novos aderentes, já iniciadas em 1977. Seria necessário pôr a casa em ordem para acolher os neófitos.

Foi neste contexto que o Conselho Europeu de Fontainebleau, de 16 de Junho de 1984, conseguiu chegar a um compromisso sobre os problemas orçamentais, o qual consagrou a concepção anglo-alemã

do sistema financeiro da Comunidade. Paralelamente no Conselho agrícola de Março de 1984, fora esboçada a reforma da política agrícola comum. Em 29 de Março de 1985, foi concluído o acordo de alargamento.

Em Junho, em Milão, o Conselho Europeu definiu um programa de trabalho para o projecto da União Europeia, como ponto de partida para a realização de uma conferência intergovernamental, tendo em vista a elaboração de um Tratado.

O alargamento a Sul, em que a adesão da Grécia constituiria o primeiro acto, vinha criar uma nova Comunidade. A Comunidade a seis (1951-1972) fora maioritariamente de influência francesa, até mesmo na contradição entre o ideal supranacional e alguma intrasigência na defesa dos interesses vitais de cada soberania. Esta primeira fase da construção europeia deveria afirmar o seu poder como personalidade económica e política europeia, entre os Estados Unidos e a União Soviética.

A Europa, a nove (1973-1980), tendia a organizar-se em função da visão inglesa, tendo como pretensão tornar-se uma zona de livre-troca, em que os direitos e obrigações dos Estados-membros se pretendiam equilibrados; no domínio político, os Estados membros eram chamados a desenvolver uma concertação pragmática, com o mínimo de poderes centralizados em Bruxelas.

A Europa, a doze, teria que ser naturalmente diferente, face ao cruzamento de culturas políticas, económicas e sociais bem diversas. A sua coerência económica alterava-se, dada a aproximação ao coração industrial e comercial da Europa ocidental, das zonas industriais em declínio, de regiões agrícolas mais atrasadas, isto é, um grupo de países com índices de desenvolvimento bastante inferiores à média europeia. Assim, a unidade desta Comunidade, só poderia ser com base em princípios: o empenhamento nos valores democráticos; a convicção de que a força da Europa exigia **mais e melhor organização supranacional**.

Concluída a adesão, estávamos perante uma Europa mergulhada nas suas próprias interrogações e inquietações: o desemprego, a crise do Estado providência, o esgotamento do modelo de crescimento dos trinta gloriosos, o sentimento de que estava aquém das exigências inerentes ao desafio da revolução electrónica e da informática.

Nestas circunstâncias, o debate sobre as formas e as possibilidades de desenvolvimento da Comunidade centrava-se em redor de duas preocupações: o **défice tecnológico** e o **reforço institucional**.

Quanto ao relançamento institucional, fazendo um pouco de história, foram vários os momentos em que a construção europeia

se confrontou com o sonho de uma Europa supranacional, nomeadamente de cariz federalista. Em 1952, o projecto da comunidade política, entre 1972-1975, o lançamento do tema da União Europeia, por via do relatório Tindemans. No decurso do Outono de 1981, o tema da União Europeia retomou vigor, através de um procedimento de cooperação entre a Alemanha e a Itália (proposta Colombo-Genscher) tendo, no entanto, chegado a resultados limitados. Em Estugarda (Junho, 1983), o Conselho Europeu adoptou uma "declaração solene sobre a união europeia", a qual se traduzia num documento sobre práticas constitucionais.

Paralelamente, o Parlamento Europeu architectava um projecto de Tratado da União (projecto Spinelli, votado pela Assembleia em 14 de Fevereiro de 1984). Esse documento demasiado ambicioso - **Carta da Europa** - não logrou obter grande sucesso.

O Conselho Europeu de Fontainebleau havia procedido à criação de um comité ad-hoc - Comité Dooge - composto por representantes pessoais dos dez chefes de estado e de governo. Tendo começado os trabalhos em Setembro de 1984, tinha como missão proceder a um reexame de conjunto do sistema europeu comunitário, inventariando as inovações possíveis. Dois pontos dominaram as discussões: o reforço dos poderes do Parlamento e, sobretudo, a generalização da adopção por maioria da quase totalidade das decisões, com excepção para o lançamento de novas políticas e a adesão de novos

Estados membros.

O comité acabou por se dividir profundamente entre uma maioria de sete países (os sete Estados originários mais a Irlanda), e uma minoria de três países (Reino-Unido, Dinamarca e Grécia), que seria encarregada de negociar um projecto de Tratado da União Europeia.

Entretanto, em Janeiro de 1985, havia tomado posse uma nova Comissão, presidida por Jacques Delors, que se propunha inverter o "europessimismo" dominante e passar à ofensiva. Seria necessário acabar com todas as fronteiras no interior do programa de consolidação do mercado interno, apresentado pela antiga Comissão.

Com essa finalidade, a Comissão em 14 de Junho de 1985, apresentava ao Conselho Europeu um **livro branco**, sobre finalização do mercado interno, tendo por base um arsenal de cerca de trezentos textos legislativos destinados a eliminar as barreiras às trocas.

O Conselho Europeu de Milão (28 e 29 de Junho de 1985), acolheu favoravelmente o programa consignado no **livro branco**, tendo ao mesmo tempo desencadeado um debate sobre as questões institucionais. No final, o seu presidente Bettino Craxi, apesar

do desacordo do Reino Unido, Dinamarca e Grécia, decidiu que estavam reunidas as condições políticas para a convocação de uma conferência intergovernamental. A sua missão seria, por um lado, elaborar um Tratado sobre uma política externa e de segurança, e por outro lado, em conformidade com o artº 236 CEE, proceder às modificações do Tratado CEE, introduzindo as adaptações institucionais relativas ao processo de decisão e aos poderes do Parlamento Europeu, bem como à extensão de novos campos de acção de acordo com as propostas feitas pela Comissão Dooge e a Comissão Adonnino (esta dizendo respeito à Europa dos cidadãos).

A Comissão no decurso da reunião do conselho Europeu de Milão, sem pôr de lado a reforma global, propusera que de imediato fosse feita uma modificação limitada ao Tratado de Roma, por ocasião da ratificação dos Tratados de adesão de Portugal e Espanha. Pretendia-se maior eficácia e democracia na tomada de decisões.

Durante os trabalhos da conferência, foi analisado um documento da Comissão que condensava num quadro único as propostas quanto à modificação do Tratado da CEE e da cooperação política. Este quadro único mantinha a dualidade das matérias e regimes jurídicos, mas permitiria gerir a fase de transição para a realização progressiva da União Europeia.

O quadro único preconizado pela Comissão teve o acordo do Conselho europeu do Luxemburgo (Dezembro, 1985). Foi adoptado sob a forma de **Acto único**, pelos ministros dos negócios estrangeiros, reunidos na conferência intergovernamental de 27 de Janeiro de 1986.

O **Acto Único Europeu** foi assinado em 17 de Fevereiro de 1986 pelos países membros, com excepção da Dinamarca em que foi submetido a referendo, da Grécia que colocava objecções quanto à excessiva abrangência do Acto, da Itália que considerava que o mesmo não avançava o suficiente na integração europeia. Estes três países viriam assiná-lo em 28 de Fevereiro de 1986.

Como resultado duma certa concepção da etapa presente da integração Europeia, a **dimensão Social** do mercado interno europeu, corporiza-se, fundamentalmente, num conjunto de medidas de acompanhamento das políticas económicas e financeiras, sendo no quadro desta filosofia que a Comissão tem pautado a sua acção.

A adopção do livro branco no início de 1986 e solenizado pelo Acto único europeu traduzia, por um lado, o reconhecimento do declínio europeu e, por outro lado, um conjunto de propósitos no sentido de superá-lo, através de uma resposta global da comunidade.

Esse declínio europeu, ainda que relativo situava-se na conjunção de três processos: a mundialização da Economia; a integração incompleta da economia europeia; às mutações tecnológicas.

Em relação à necessidade de maior integração europeia, estava em causa não apenas a falta de coesão intrínseca, como também um certo perigo de desmembramento progressivo da CEE. Era por demais evidente, a partir de 1973, a tendência à diminuição da parte intra-comunitária das trocas comerciais.

O diagnóstico dominante apontava como causas desta situação o peso dominante dos Estados nacionais, traduzido por exemplo:

- Na diversidade de regras jurídicas relativas às sociedades;
- Na disparidade de normas técnicas e sanitárias;
- Na protecção dos mercados públicos (15% do PIB), contribuindo para a existência de empresas e mercados artificialmente protegidos da concorrência.

Uma tal situação, a manter-se agravaria a prazo os problemas já existentes. Assim, no campo da investigação e das inovações tecnológicas, as diferentes posições e a ausência de especialização entre os Estados membros, colocá-los-iam em

situação, cada vez mais desvantajosa face aos Estados Unidos e ao Japão: enquanto nestes as novas tecnologias criavam empregos, na Europa destruíam-nos.

A resposta adoptada consistiu em procurar uma forma de integração através do livre jogo das forças de mercado num espaço económico interno aberto, acompanhando e controlando este processo por via de uma harmonização normativa.

Mas a tradução institucional e regulamentar do objectivo prosseguido não é reductível a uma simplificação dos dispositivos de regulação. Mudar de nível de decisão modifica a interrelação dos dispositivos políticos, normativos, sociais e económicos.

Daí que o objectivo do mercado unificado se confronte com uma alternativa, presente em cada tipo de problemas, e que se traduz em duas opções para a integração: **estritamente Mercado Único ou Novas Iniciativas Comunitárias**. A abertura pode significar, quer um processo de **integração negativa** de demolição das regras, quer uma **criação positiva** de novas normas e de novas modalidades de regulação. Estas alternativas definirão o conteúdo efectivo que tomarão os efeitos deste mercado.

Para além das posições que os Estados e os grupos de interesse tomavam em relação a cada assunto particular, afigurava-se

necessário que as instituições comunitárias com destaque para a Comissão, encontrassem os critérios gerais e os domínios de aplicação, permitindo conceber uma repartição coerente dos níveis de decisão. Para além dos dispositivos dos Tratados e das modalidades institucionais complexas da acção comunitária, pretendia-se definir um princípio que orientasse o trabalho de harmonização das normas e de eliminação dos entraves dos diferentes Estados. Tratava-se de determinar funcionalmente para cada caso o melhor nível de decisão para o exercício de uma competência ou de uma dada responsabilidade.

2. O PRINCÍPIO DA SUBSIDIARIEDADE

O princípio a que nos referíamos no paragrafo anterior, é o princípio da subsidiariedade. A sua génese conceptual é difícil de precisar, e a primeira referência directa no texto dos Tratados, aparece no Tratado da União Europeia assinado em Maastricht, em 7 de Fevereiro de 1992.

Apareceu pela primeira vez explicitamente num texto comunitário no projecto de Tratado, tendo em vista a criação da União Europeia em 1984, cujo preâmbulo indicava: "A união intervém apenas na realização de tarefas que podem ser empreendidas em comum de forma mais eficaz do que através dos Estados Membros

actuando separadamente" (apud. Vogel, 1991).

Este princípio, cujas raízes entronçam na filosofia social do catolicismo, mais especificamente na encíclica quadrigésimo Ano (1931), sofreu uma evolução considerável. Primitivamente dizia respeito às relações entre o indivíduo e a organização social ou entre as associações civis e os organismos do Estado.

Giscard d'Estaing traçou as linhas evolutivas deste princípio num relatório preparado para o Parlamento Europeu em Abril de 1990, conferindo-lhe um carácter político mais operativo.

Aplicado à relação entre a Comunidade e os diferentes Estados, Giscard relevava que seria em função do critério de eficácia das tarefas e da repartição das competências que deveria ser entendido. Resulta, daqui, desde logo, uma dupla distinção. A primeira, diz respeito ao **critério de definição da eficácia** das tarefas em que duas interpretações do princípio de subsidiariedade são possíveis: uma repousa sobre a ideia de que os Estados apenas transferem para um nível superior as tarefas que serão melhor realizadas a nível comunitário do que por eles, individualmente. Nesta óptica, o **critério da eficácia**, assume uma orientação centralizadora. A segunda interpretação apenas atribui ao nível comunitário as tarefas cuja dimensão ou o efeito ultrapassa as fronteiras nacionais. Esta ideia, afigura-se de consequências

mais descentralizadoras ou federativas.

A segunda distinção diz respeito à natureza da **repartição das competências**, em que o princípio da subsidiariedade pode aparecer sob dois ângulos diferentes: ao nível da **definição das competências** (conteúdo da acção a desenvolver) e no **exercício das competências** (qual o nível competente para executá-la).

Deste modo, o princípio da subsidiariedade tem servido de base de referência para os Estados e parceiros sociais, invocarem supostas tentativas de alargamento indevido do campo de prerrogativas ou de competências comunitárias. Refira-se, por exemplo, o memorandum da UNICE dirigido em Janeiro de 1989 à Comissão em que se podia ler "na sua actividade legislativa, a Comissão deverá ser guiada pelo princípio da subsidiariedade, não regulando no plano comunitário o que pode ser feito melhor no plano nacional" (apud. VOGEL, 1991) e, mais adiante, em relação à política social: "**nas iniciativas em matéria social, respeitando a diversidade das situações, a comunidade deve-se inspirar no princípio da subsidiariedade**".

Também, em relação ao relatório Padoa-Schioppa, de Abril de 1987, foi apresentada uma proposta de clarificação da aplicação do princípio da subsidiariedade. Aí se propunham critérios e níveis de aplicação.

O princípio da subsidiariedade decorreria dos princípios económicos do governo a diferentes níveis (local, regional, nacional e comunitário): "o critério essencial para avaliar o nível de governo mais eficaz para uma função dada e a incidência dos custos e proveitos da acção empreendida" (apud. VOGEL, 1991). O nível do governo mais apropriado para um determinado bem público seria, nesta óptica, aquela que englobasse a maior parte dos custos e proveitos. Por consequência, o nível de governo adequado seria o nível mais baixo em que a função em causa pudesse ser executada eficazmente. É o que se designa por "princípio da subsidiariedade", porque se consideram que níveis superiores de governo só devem exercer funções que não o podem ser eficazmente a níveis inferiores".

O relatório em causa distinguia ainda as vantagens relativas dos níveis de governo em relação à função a exercer, nomeadamente:

- 1 - a função de afectação de recursos;
- 2 - a função de estabilização que se reporta aos objectivos de estabilidade dos preços e dos níveis elevados de actividade económica e do emprego;
- 3 - a função de redistribuição dos rendimentos.

Decorre do relatório, que as funções (1) e (2) situar-se-ão do

ponto de vista da realização do mercado interno, num nível alto, enquanto que a função (3) que inclui a maior parte das **políticas sociais**, situar-se-á a um nível mais baixo, sendo remetida em grande parte para a competência dos governos nacionais.

O relatório pronuncia-se a favor de um certo equilíbrio, ou um certo grau de paralelismo, na evolução das responsabilidades da comunidade quanto às três grandes funções do sistema. Tal equilíbrio implicaria que para compensar a centralização das funções (1) e (2), os modelos das relações de trabalho, de segurança social, de protecção do emprego e de fixação dos salários permanecessem descentralizados.

Assim, os países permaneciam livres para ajustar os custos e as condições do mercado de emprego a partir do momento em que as taxas de câmbio e as subvenções estivessem cada vez mais submetidas a regras comuns.

Em matéria de política social, o relatório Padoa-Schioppa, considerava que o princípio da subsidiariedade não tinha sido devidamente respeitado no passado tendo-se verificado uma excessiva intervenção comunitária, sem que os resultados alcançados a justificasse.

Realizar o Acto Único Europeu: uma nova fronteira para a Europa,

Europa, foi o documento de base, adoptado pela comissão em Fevereiro de 1987, no qual foram definidas as seis políticas previstas e em que se anunciava como quinto ponto a emergência de uma dimensão social Europeia. Vislumbrava-se, assim, com Jacques Delors o alargamento do conteúdo da política social comunitária, o que confirmava a intenção proclamada de "relançar o debate social sobre a organização do trabalho, a regulamentação dos horários, a introdução de novas tecnologias e o funcionamento do mercado de trabalho."*

A acção da comunidade daí decorrente deveria ser encaminhada no sentido de relançar o debate social, em particular, o diálogo social a nível europeu.

Quanto a este propósito, a Comissão encomendou diversos estudos, sendo o mais importante o Relatório Interserviços, o qual comportava uma reflexão conceptual e metodológica sobre o que deveria ser um Espaço Europeu de relações profissionais **(a expressão preferida em vez de Espaço Social Europeu). Sublinhavam-se duas características fundamentais nesta reflexão:

----- " -----

* Boletim CE, suplemento 1/87

** Europa Social, "A dimensão social do mercado interno", número especial, 1988.

- a necessidade de uma **evolução das atitudes e dos comportamentos** de todos os actores (tanto os governos como os parceiros sociais), em função das transformações induzidas pela realização do mercado interno;
- a necessidade de um **maior protagonismo por parte dos parceiros sociais** ao nível Europeu, por forma a conseguir-se uma **nova dinâmica na repartição das intervenções comunitárias e nacionais da política social.**

O diálogo social relançado em 1985, deveria ser o instrumento privilegiado para a realização do primeiro ponto. O segundo ponto deveria concretizar-se através de um **método misto** de regulação das condições de emprego e de trabalho: por via de uma combinação de directivas e de regulamentos, por um lado, e de procedimentos no quadro do diálogo social, por outro lado.

Os **acordos-quadro** constituiriam a solução intermédia na falta de convenções colectivas Europeias, permitindo ao mesmo tempo cobrir o espaço social europeu e preservar as formas de aplicação nacionais diversificadas.

Naturalmente, que a aplicação e os propósitos implícitos nesta reflexão, confrontar-se-iam com as limitações impostas pelo princípio da subsidiariedade, apesar das tentativas de

o contornar.

Assim, o relatório considerava que em face do aumento e da complexidade das tarefas comunitárias, o princípio da subsidiariedade em sentido estrito tendia a tornar-se pouco operativo. Tratando-se de matérias em que os aspectos qualitativos são dominantes, o método dos custos/proveitos subjacentes ao princípio, tende a reduzir as externalidades ao mínimo, colocando-as num nível mais baixo, e reduzindo assim o alcance da função redistribuição.

Mais, procurando dar uma definição alternativa do princípio da subsidiariedade, o grupo de trabalho exprime a opinião de que a utilização adequada e apropriada do princípio da subsidiariedade no domínio social pressupõe uma reflexão prévia que tome em conta tanto a subsidiariedade entre regulação legislativa e regulação convencional, como a que existe entre diferentes níveis de articulação desta última (interprofissional, sector e/ou ramo, empresa).

Apenas nesta base, o princípio teria credibilidade no domínio social. Por esta via, revelar-se-ia necessário definir progressivamente um sistema de regulação social cujas sinergias poderiam assegurar as convergências normativas e comportamentos necessários ao funcionamento equilibrado quer do espaço económico, quer do espaço social.

Ao ser incluído no texto do Tratado (Título II, artº 3º B), o princípio da subsidiariedade ganhou relevância política no quadro do Tratado da União Europeia, "A Comunidade actuará nos limites das atribuições que lhe são conferidas e dos objectivos que lhe são cometidos pelo presente Tratado. Nos domínios que não sejam das suas atribuições exclusivas, a Comunidade intervém apenas de acordo com o princípio da subsidiariedade se, e na medida em que os objectivos da acção encarada não possam ser suficientemente realizados pelos Estados-membros e possam, pois, devido à dimensão ou aos efeitos da acção prevista, ser melhor alcançados ao nível comunitário".

É também bastante significativa, quanto a este propósito, a alocução produzida em 11/06/92 pelo Vice-presidente da Comissão Europeia e expoente da corrente neo-liberal, Sir Leon Brittan no quadro das "Robert Schuman Lecture", no Instituto Universitário Europeu de Florença, em que refere que a introdução do princípio da subsidiariedade é um dos pontos fortes do Tratado da União Europeia.

Ao contestar os que defendem a "centralização" de mais poderes a nível comunitário através da criação de uma Europa social, uma Europa dos cidadãos, ou pelo rápido crescimento dos poderes do Parlamento Europeu, a fim de reduzir o "défice democrático e de

reaproximar a comunidade dos seus cidadãos", afirma que "o art. 3º B do Tratado, revelar-se-á como uma das modificações mais importantes trazidas à constituição da Comunidade desde 1957" (Brittan, 1992).

O referido artigo coloca, segundo Brittan, duas restrições importantes às instituições da Comunidade: "a subsidiariedade e a proporcionalidade". Acrescenta, ainda, que o artº 3º B limita de maneira juridicamente restritiva a extensão da acção da Comunidade: "é aplicável sem derrogação, sem restrição e sem excepção". Nesta perspectiva, os Estados-membros e as instituições comunitárias terão o direito de contestar as medidas comunitárias por forma a garantir que essas medidas estão em proporção com o objectivo prosseguido. Nesta base, a Comissão e o Conselho devem respeitar em simultâneo a letra e o espírito do artº 3º B, numa perspectiva do princípio político condutor e de restrição jurídica.

Interpretações diferentes e, nalguns casos, opostas sobre o alcance do princípio da subsidiariedade, têm surgido.

Rejeitando a leitura simplista de que este princípio limita o campo de acção das competências da Comunidade, em relação a tudo o que não pode encontrar resolução a nível nacional, Chamillier-

Gendreau (Monde Diplomatique, 1992), refere que o princípio da subsidiariedade "é formulado de tal maneira, que a situação é exactamente inversa, e que ele permite a total ausência de controle das competências da Comunidade".

Tratando-se de um princípio de **repartição móvel das competências**, no limite nada seria pré-fixado. Seria o princípio da eficácia que num determinado momento, definiria aquela linha de demarcação.

Considerando que a aplicação do Tratado da União e a introdução do princípio da subsidiariedade, institui uma fronteira móvel em que os Estados perderam a matriz, o que provoca um deslocamento sem restrições particulares da linha de demarcação das competências entre os Estados e a Comunidade, são colocadas um conjunto de questões que do seu ponto de vista, carecem de uma resposta clara:

"A quem nos órgãos da Comunidade cabe autorizar esta extensão de competências, para além das que lhe são exclusivas? Ao Conselho? Sobre proposta da Comissão? Por unanimidade, ou por maioria? Depois de consultar o Parlamento?".

Naturalmente que a resposta a estas questões remeter-nos-ia para as relações entre **legalidade** e **legitimidade**. Partindo do

princípio de que as fontes legítimas do poder são os Estados, a repartição das competências, não lhes poderiam passar à margem.

Nesta perspectiva, o texto de Maastricht representa um abandono incontrolado das competências nacionais. Pretende-se nesta linha de interpretação concluir que intrinsecamente à filosofia do texto, está a perspectiva **federalista**, a qual não se configura a mais adequada ao processo de construção comunitária, segundo a autora.

3 - A CARTA DOS DIREITOS SOCIAIS COMUNITÁRIOS

No Conselho do "Trabalho e Assuntos Sociais" de Maio de 1987, a noção de "**Dispositivo Social**", foi definida como "um conjunto de direitos sociais fundamentais que dariam aos parceiros sociais uma base estável e comum a partir da qual deveriam negociar". Tratar-se-ia de criar uma base jurídica comum que seria o ponto de partida para a construção das diferentes dimensões de um espaço integrado de relações profissionais.

Todavia, assistiu-se a uma considerável evolução desta posição, num sentido mais minimalista, garantindo apenas que a realização do Mercado Interno não reduziria o nível de protecção já atingido pelos Estados-membros.

O documento de trabalho da Comissão*, estabeleceu um conjunto de iniciativas consideradas prioritárias quanto ao propósito de criar um "dispositivo social":

- desenvolver uma função permanente de observação e de diálogo entre o conjunto dos parceiros considerados;
- Assegurar a liberdade de circulação das pessoas;
- Reforçar as prescrições relativas à protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores no trabalho;
- Nova aproximação do direito das sociedades;
- Reflexão sobre as disposições que regem as condições e as relações de trabalho;
- Esforço acrescido de solidariedades em relação aos pobres, grupos marginalizados e pessoas idosas;
- Intensificação do diálogo social a todos níveis.

----- " -----

* Relatório Marin, Set. 1988



Estes seriam os princípios que deveriam figurar numa carta comunitária dos direitos sociais, que deveria posteriormente ser submetida ao Conselho e Parlamento Europeu.

Duas posições se defrontaram quanto ao alcance da "Carta": uma de características mais **maximalistas**, indo ao encontro da perspectiva federalista, pretendia criar uma **dinâmica progressiva**, no sentido de uma **convergência por cima**, o que implicaria uma extensão progressiva do nível europeu tanto da política social, como do diálogo entre **parceiros sociais**; uma outra, de cariz mais **minimalista**, e numa perspectiva neo-liberal, pretendendo afirmar-se como o **menor denominador comum europeu**, com o propósito de prevenir quaisquer veleidades de alinhar os **sistemas de protecção social** pela bitola dos mais avançados.

Entre estas duas posições, tem-se assistido a uma **série de recuos**

sucessivos por parte da Comissão. O propósito da Comissão e Monetária obriga a concessões noutros domínios, com realce para o social. Pretende-se evitar a abertura de brechas entre os parceiros sociais, nomeadamente, a UNICE, por forma a não se quebrar ainda mais, o difícil diálogo social que se pretende erigir.

Ao nível do seu conteúdo, a Carta releva:

- o direito ao trabalho e a uma remuneração equitativa bem como beneficiar gratuitamente dos serviços públicos de colocação;
- a melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente, abrangendo as formas atípicas de trabalho;
- a protecção social com uma referência explícita às pessoas excluídas do mercado de trabalho, incluindo também os trabalhadores migrantes;
- a educação e formação contínua;
- a liberdade de associação e de negociação com referência à importância do diálogo social;
- a liberdade de circulação, igualdade de tratamento entre os trabalhadores da comunidade e o reconhecimento das qualificações profissionais;
- a informação, consulta e participação dos trabalhadores;

- a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- a saúde;
- a protecção da saúde e da segurança no local de trabalho;
- a protecção das crianças e dos adolescentes, das pessoas idosas e dos deficientes;
- a protecção do consumidor.

Em termos de procedimento, a Comissão adoptou a figura de **Declaração solene** dos Chefes de Estado e de governo, que não é, obviamente, um instrumento vinculativo.

Note-se, também, o facto de se ter incluído explicitamente o princípio da subsidiariedade no seu preâmbulo, o que para muitos, é considerado alinhamento pelas teses minimalistas, e de inspiração neo-liberal.

Tendo sido previsto um conjunto significativo de directivas no domínio da saúde, segurança nos locais de trabalho, formas de trabalho atípicas situação das mulheres grávidas, dos jovens à procura do primeiro emprego, todavia, nenhuma foi prevista no

domínio da política em matéria de segurança e protecção social, rendimentos mínimos garantidos, igualdade de tratamento na sequência da abertura dos mercados públicos ou nos casos de subcontratação.

4 - O DIÁLOGO SOCIAL

O Diálogo Social tem sido encorajado pela Comissão nos últimos anos, considerando-o indispensável para progredir na construção europeia por forma a se estabelecerem acordos conducentes a propostas de novas regulamentações comunitárias. Com efeito, o artº 118 B do Acto Único, institucionaliza o diálogo social: "A Comissão esforça-se por desenvolver o diálogo entre os parceiros sociais a nível europeu, que pode conduzir, se estes últimos o entenderem desejável, a relações convencionais".

A leitura que uma das partes, representante do patronato - a UNICE - tem feito do diálogo social, orienta-se no sentido de que este se deve substituir à acção regulamentar. Deste modo, não são permitidas intromissões significativas da Comissão, nesta matéria.

Refira-se que o encontro de Valdugesse, realizado em 1985, por

iniciativa da Comissão, constituiu um marco histórico do diálogo social. Nele participaram a CES (Confederação Europeia dos Sindicatos), a UNICE (União das Industrias da Comunidade Europeia) e o CEEP (Centro Europeu de Empresa Pública).

Com o intuito de oficializar o diálogo entre representantes do patronato e dos trabalhadores, os encontros que se seguiram não têm produzido os efeitos nem o alcance previstos, restringindo-se à elaboração de "pareceres comuns"

A 12 de Janeiro de 1989, teve lugar uma importante Cimeira entre os parceiros sociais e a Comissão, na qual foi decidido criar um grupo de pilotagem a nível político entre os representantes das três organizações (CES, UNICE e CEEP) e a Comissão, tendo por missão:

- dar um impulso com carácter permanente ao diálogo social;
- desenvolver trabalhos sobre temas relevantes;
- avaliar o alcance dos pareceres comuns desencadeados no quadro do diálogo social.

A este propósito, foram elaborados vários "pareceres comuns" produzidos por grupos de trabalho especializados. Significativo e

considerado como um acordo histórico, foi o facto do grupo ad-hoc dos parceiros sociais do diálogo social ter decidido, em 31 de Outubro de 1989, transmitir à presidência do Conselho Europeu e à Comissão o seu acordo sobre as propostas de redacção para o nº 2 do Artº 118, e para os artºs 118 A e 118 B do novo Tratado da União política. No quadro deste acordo, os parceiros sociais são consultados na fase de preparação das propostas da Comissão, tendo também a possibilidade de concluírem, se necessário, acordos susceptíveis de receber uma validade geral por decisão do Conselho sobre proposta da Comissão.

Paralelamente, a Comissão assumiu o compromisso de apresentar um relatório anual sobre as tendências do emprego, para servir de base às discussões e recomendações a apresentar ao Conselho. Mas, o facto dos "pareceres comuns" não implicarem qualquer sanção concreta, retira-lhes grande parte da função operativa. Para além disso, duas questões importantes se levantam a propósito do desenvolvimento e institucionalização do diálogo social:

- até que ponto os parceiros sociais em presença estão legitimados, são representativos e estão mandatados para desempenhar a função que deles se espera?
- quanto ao conteúdo das próprias discussões, bastará emitir sugestões programáticas (sobre o tempo de trabalho, o

reconhecimento das qualificações, etc.) para se atingirem acordos-quadro?

Refira-se, ainda, que na óptica da UNICE, o âmbito do diálogo se deve restringir às matérias e procedimentos que extravasam os quadros nacionais, tendo por base o princípio da subsidiariedade.

Apesar disso, são notórias posturas diversas por parte da UNICE e da CEEP. Esta última, representa empresas e não organizações aderentes e tem denotado uma maior abertura, nomeadamente traduzida na celebração de acordos-quadro com a CES (acordo-quadro sobre a formação e a mobilidade das pessoas nos sectores do transporte ferroviário, e da distribuição de energia), que poderão ser indicadores de uma metodologia de negociação a nível Europeu. Esboçam-se mesmo, ao nível do sector público, mini-negociações ainda que dispersas sobre assuntos particulares (formação, por exemplo), mobilizando actores específicos (os DRH, por exemplo).

Coloca-se hoje, também, a questão de saber se não existirão outros vectores de negociação, em campos de grande actualidade no quadro dos grandes desafios que se colocam hoje à Comunidade.

O Ambiente que constitui uma preocupação central na CE e o desenvolvimento das solidariedades inter-regionais, são dois

vectores que poderão ser equacionados. A utilização dos Fundos Europeus poderia, também, ser um campo de reflexão, sobretudo ao nível sindical, no sentido em que estes fundos influenciam grandemente o nível e a qualidade do emprego.

III PARTE: A APLICAÇÃO DA CARTA SOCIAL

1 - A APLICAÇÃO DA CARTA COMUNITÁRIA DOS DIREITOS

SOCIAIS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES.

BALANÇO DO PROGRAMA DE ACÇÃO DA COMISSÃO.

- Um programa ambicioso -

O programa de acção relativo à aplicação da Carta Comunitária dos Direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, consubstancia a resposta da Comissão ao convite contido na própria Carta, ao apresentar as iniciativas que relevam das suas próprias competências, previstas nos Tratados.

Trata-se de um programa com 47 iniciativas, da competência da Comissão. É em relação a este programa que procuramos fazer uma avaliação de síntese recorrendo, em grande parte, ao relatório apresentado pela Comissão em 1 de Novembro de 1991.

Refira-se que a própria Carta institui a obrigatoriedade da Comissão estabelecer anualmente, no decurso do quarto trimestre, um relatório sobre a aplicação da Carta pelos Estados-membros e pela Comunidade europeia. É em relação à sua aplicação pela Comunidade europeia que incide esta análise.

Importa, previamente, referir que a **dimensão social** da realização do espaço sem fronteiras se projecta , também, noutros domínios, nomeadamente: a sociedade anónima europeia; o reconhecimento dos diplomas; o direito de permanência; a protecção do trabalho sobre os fundos de pensão ou, ainda, as disposições sociais no quadro das directivas sobre os mercados públicos.

Alguns destes aspectos, particularmente o reconhecimento de diplomas, serão retomados na sexta parte deste trabalho.

Segundo a Comissão, as iniciativas decorrentes do plano de acção objecto da nossa análise, obedeceram a um conjunto de regras e princípios que importa relevar:

a) No que se refere às iniciativas, tendo em vista a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, a Comissão considerou ter respeitado três princípios:

- o princípio da subsidiariedade, tendo em conta a especificidade do campo social;
- o princípio da diversidade de culturas, práticas e sistemas nacionais;
- a preservação da competitividade das empresas;

b) O método que a Comissão considera ter adoptado na tomada de iniciativas, orientou-se no sentido de uma consulta prévia dos Estados-membros ou dos parceiros sociais, no quadro de comités consultivos, de grupos "ad-hoc" ou, ainda, no quadro do diálogo social.

No que concerne ao diálogo social, a Comissão relevou o facto de terem sido adoptados cinco "pareceres comuns" nos domínios da educação, da formação e do mercado de trabalho:

- parecer comum sobre a criação de um espaço comum europeu de mobilidade profissional e geográfica e sobre a melhoria do mercado de trabalho na Europa;
- parecer comum sobre as novas tecnologias, a organização do trabalho e a adaptabilidade do mercado de trabalho;
- parecer comum sobre a educação de base e a formação inicial, a formação profissional e a formação de adultos;

- parecer comum sobre a transição da escola para a vida adulta e profissional;

- parecer comum sobre as modalidades de acesso à formação;

c) O Parlamento e o Comité Económico e Social também desempenharam um papel activo;

d) O Conselho, embora tenha já adoptado diversas propostas de instrumentos que lhe foram apresentados pela Comissão no quadro do programa de acção denotou, no entanto, uma considerável lentidão na tomada de decisões, traduzindo-se num bloqueio efectivo de grande parte das iniciativas da Comissão.

A avaliação de síntese seguirá o quadro temático do programa de acção da Comissão, evidenciando o que em cada domínio foi equacionado.

1.1 - MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo, a prioridade da Comunidade orientou-se no sentido da criação de emprego e diminuição do desemprego. Quanto à acção dos fundos estruturais, tem-se procedido a uma avaliação em colaboração com os Estados-membros. Por outro lado, desde 1989, o relatório sobre o emprego apresenta uma fotografia das perspectivas da economia e do mercado de trabalho.

Refira-se que, neste campo, a Comissão decidiu, em 18 de Dezembro de 1990, estabelecer três iniciativas comunitárias no quadro do regulamento CEE nº 4253/88 do Conselho, respeitantes à igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (NOW), às pessoas deficientes e certos grupos desfavorecidos (HORIZON), bem como às novas qualificações e oportunidades de emprego introduzidas pelo estabelecimento do mercado interno (EUROFORM).

Foi, também, dinamizada uma rede de coordenadores nacionais de emprego no sentido de, por um lado, desenvolver um debate amplo sobre a temática e, por outro lado, envolver as administrações nacionais na recolha e tratamento da informação pertinente.

Outros programas, direccionados a grupos e regiões específicas, estão em curso, nomeadamente; LEDA, ERGO, SPAC.

Uma referência especial merece o sistema SEDOC (Sistema Europeu de Difusão das Ofertas e Solicitações de Emprego, registadas em compensação internacional), criado ao abrigo do Regulamento (CEE) nº 1612/68, referente à livre circulação dos trabalhadores no interior da Comunidade. A 5 de Setembro de 1991, a Comissão adoptou uma proposta de revisão da 2ª parte do referido Regulamento, com o propósito de lhe conferir maior eficácia.

1.2 - EMPREGO E REMUNERAÇÃO

Com o objectivo de criar um quadro comunitário que "assegure um mínimo de coerência entre as diferentes formas de contrato", a fim de conferir uma maior transparência ao mercado do trabalho, a Comissão adoptou um conjunto de disposições fundamentais no domínio de certas relações de trabalho.

Foram, para o efeito, propostos três instrumentos, respondendo a uma tripla exigência:

- melhor funcionamento do mercado interno;
- maior transparência do mercado de trabalho no quadro da coesão económica e social (base jurídica: artº 100 A do Tratado CEE);

- melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores (base jurídica: artº 100 do Tratado CEE).

Refira-se que, das três propostas, apenas foi adoptada pelo Conselho de 25 de Junho de 1991, uma baseada no artigo 118 A.

Os progressos são muito escassos em relação à proposta avançada com base no artº 100 do Tratado e, em relação à fundamentada no artº 100 A, os trabalhos têm avançado lentamente.

1.3 - MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO

No que se refere à duração do tempo de trabalho, a Comissão apresentou uma proposta de directiva, contemplando um conjunto de disposições mínimas respeitantes ao tempo de repouso mínimo por dia e por semana, às condições mínimas determinantes do recurso ao trabalho suplementar e, em particular, ao trabalho nocturno, bem como a protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores nos casos de mudança de ritmo na duração do tempo de trabalho.

Refira-se que, quanto a este propósito, as discussões no Conselho ainda não chegaram a uma proposta comum.

Com o intuito de estabelecer um equilíbrio entre o interesse dos trabalhadores, em conhecer a natureza e o conteúdo essencial da sua relação de trabalho e o das empresas, na procura de formas novas e mais flexíveis de relações de trabalho por forma a responderem às exigências actuais da economia, a Comissão adoptou em 28 de Novembro de 1990, uma proposta de directiva relativa a um elemento de prova da relação de trabalho.

A proposta de directiva visava permitir a todo o trabalhador conhecer para quem trabalha, onde trabalha e as condições essenciais da sua relação de trabalho. Esta directiva foi adoptada a 14 de Outubro de 1991.

Em relação à reaproximação da legislação dos Estados-membros, no que concerne aos despedimentos colectivos, a Comissão adoptou em 18 de Setembro de 1991, uma proposta de directiva modificando a directiva 75/129/CEE.

Esta proposta de directiva alarga o campo de aplicação da directiva existente, ao tomar em consideração os despedimentos colectivos decididos por centros de decisão transnacionais, e garantindo que estes forneçam ao empregado todas as informações úteis ao objectivo de informação e de consulta dos representantes dos trabalhadores e de notificação do projecto à autoridade pública competente.

O problema da emigração mereceu a atenção do Conselho europeu por diversas vezes, desde o de Hannover em Junho de 1988, no qual a Comissão foi convidada a apresentar um relatório sobre a integração social dos trabalhadores migrantes; ao Conselho Europeu de Estrasburgo em 8 e 9 de Dezembro de 1989, em que foi solicitado à Comissão um inventário das posições nacionais em matéria de imigração a fim de preparar uma discussão desta questão no Conselho. Um relatório sobre a integração social dos imigrantes de países terceiros residentes de forma permanente e legal nos Estados-membros, significou um contributo importante para a melhoria da situação dos imigrantes.

Finalmente, a Comissão adoptou, em 11 de Outubro de 1991, uma comunicação ao Conselho e ao Parlamento Europeu sobre a imigração, na sequência de um relatório sobre "Políticas de Imigração e Integração Social dos Imigrantes da Comunidade Europeia", encomendado a um grupo de peritos sobre a matéria.

1.4 - A LIVRE CIRCULAÇÃO

A Comissão apresentou, em 28 de Junho de 1991, uma proposta de directiva do Conselho relativa ao destacamento de trabalhadores, efectuado no quadro de uma prestação de serviços.

Pretendia-se que os Estados-membros coordenassem as suas legislações de forma a prever um núcleo de regras imperativas de protecção mínima, a serem respeitadas nos países de acolhimento pelos empregadores. Estas regras deveriam, também, abranger as empresas estabelecidas fora da Comunidade.

No capítulo da "livre circulação" do programa de acção, a Comissão comprometia-se a apresentar uma comunicação sobre os regimes complementares de segurança social.

Foi nesta base que a Comissão adoptou a 17 de Julho de 1991 uma "Comunicação sobre os Regimes Complementares de Segurança Social"; pretendia-se abolir os obstáculos à livre circulação dos trabalhaodores devido à ausência de disposições comunitárias, protegendo-os contra a perda dos seus direitos, mediante a transferibilidade dos direitos complementares de pensão.

Em relação aos cidadãos da Comunidade residentes nas zonas fronteiriças, a Comissão em 27 de Novembro de 1990, adoptava uma Comunicação ao Conselho sobre as condições de vida e de trabalho deses cidadãos.

1.5 - PROTECÇÃO SOCIAL

Apesar da solidariedade em relação aos mais desfavorecidos ser fundamentalmente da responsabilidade dos Estados-membros, vários foram os programas comunitários de luta contra a pobreza, estabelecidos a partir de meados dos anos 70.

Refira-se que o Conselho de 18 de Julho de 1989 estabeleceu um novo e importante programa comunitário para a integração económica e social dos menos favorecidos para o período de 1989-1994, tendo em conta que os imperativos da realização do mercado interno poderiam agudizar certos problemas de exclusão social.

Foi no sentido de lutar contra a **exclusão social**, que na reunião do Conselho e dos Ministros dos Assuntos Sociais reunidos no quadro do Conselho de 29 de Setembro de 1989, foi manifestado o propósito de "acompanhar as políticas de desenvolvimento económico pelas políticas de garantia de recursos às diferentes situações dos Estados-Membros". Foi a partir daqui que surgiu o projecto de recomendação respeitante aos critérios comuns relativos aos recursos e prestações suficientes nos sistemas de protecção social.

Por outro lado, tendo em vista a reaproximação dos níveis de protecção social, a Comissão propôs, no seguimento dos

compromissos anunciados aquando da apresentação do programa da Carta, uma estratégia de convergência das políticas dos Estados-membros da Comunidade no domínio da protecção social.

Esta estratégia, exposta na proposta de recomendação do Conselho de 27 de Julho de 1991, pressupunha a definição a nível comunitário de objectivos comuns, permitindo a **convergência das políticas de protecção social**, por forma a fazer progredir os sistemas nacionais de protecção social em conformidade com os objectivos gerais da Comunidade.

1.6 - INFORMAÇÃO, CONSULTA E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

A Comissão pretendeu dar prioridade às situações transnacionais, ao apresentar a proposta de directiva do Conselho, respeitante à constituição de um **comité de empresa europeu** em certas empresas ou de grupos de empresas de dimensão comunitária, tendo em vista a informação e consulta dos trabalhadores.

As prescrições mínimas contidas na proposta relativa à informação e à consulta dos trabalhadores foram concebidas com base no parecer conjunto adoptado em Março de 1987 no quadro do diálogo social, pela UNICE, CES e CEEP. Todavia, as condições da sua operacionalização ficam ao critério dos parceiros sociais ,

nomeadamente a definição da sua natureza, composição, funções, poderes e modalidades dos comités de funcionamento.

O instrumento comunitário sobre a tomada de acções e a participação financeira dos assalariados, anunciado pela Comissão no seu programa de acção, teve em conta, segundo a Comissão, as evoluções mais recentes e as políticas praticadas actualmente na comunidade.

Assim, o projecto de recomendação apresentado, visa encorajar a utilização alargada das diversas formas de participação dos assalariados nos benefícios e nos resultados das empresas.

1.7 - IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE HOMENS E MULHERES

A igualdade formal entre homens e mulheres está assegurada por um conjunto de directivas em vigor que formam um tecido legislativo complexo, transposto para as ordens jurídicas nacionais.

Passar da igualdade de tratamento à igualdade de oportunidades constitui o desafio fundamental que se coloca no quadro do programa de acção da Comunidade a médio prazo, adoptado pela Comissão de 17 de Outubro de 1990, visando facilitar o acesso ao mercado de trabalho, à melhoria do estatuto das mulheres na

sociedade.

Foi, neste contexto, que o Conselho adoptou a resolução de 21 de Maio de 1991, reconhecendo a necessidade de adoptar um procedimento global e integrado, por forma a conferir a máxima eficácia às políticas de igualdade.

Com base no Artº 118 A do Tratado CEE, foi apresentada uma proposta de directiva referente á protecção no trabalho da mulher grávida, ou em situação de pós-parto, visando promover a segurança e a saúde das mulheres no trabalho. No quadro da referida directiva - 89/391/CEE, foram equacionadas medidas respeitantes a: afastamento do trabalho, duração do trabalho e direitos ligados ao trabalho, às condições de trabalho, incluindo a exposição aos agentes ou processos susceptíveis de afectar a saúde dos beneficiários.

O Conselho chegou a uma posição comum em 3 de Dezembro de 1991.

A conciliação das obrigações de protecção e educação das crianças com as do emprego e formação dos pais, afigura-se uma condição prévia para que haja uma igualdade real entre homens e mulheres.

Com o propósito de estabelecer as orientações comunitárias, tendo em vista assegurar, pelos Estados-membros, uma política global de

protecção das crianças, bem como um programa coerente e progressivo desta política, a Comissão adoptou a 4 de Julho de 1991, uma proposta de recomendação ao Conselho respeitante à protecção das crianças.

1.8 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação profissional, enquanto instrumento privilegiado da política económica e social, tem vindo a ganhar muita importância na Comunidade, desde a adopção do programa COMETT em 1977, e de uma série de outros programas, posteriormente.

Um problema com que se têm confrontado as instâncias comunitárias tem sido o da insuficiente coordenação da diversidade de programas existentes, apesar de, na generalidade, versarem o desenvolvimento da formação inicial ou contínua.

Foi nesta base, que a Comissão apresentou um **memorandum** sobre a **racionalização e a coordenação** dos programas de formação profissional a nível comunitário, por forma a poder responder de forma eficaz aos desafios da realização do mercado interno.

A Comissão propôs, também, a consolidação e o alargamento do programa PETRA incluindo nele o programa de intercâmbio de jovens

trabalhadores. Pretendeu, assim, promover a dimensão europeia, oferecendo a possibilidade de intercâmbios transnacionais aos jovens em formação profissional inicial - não universitária - e aos jovens trabalhadores.

Com a data de 22 de Julho de 1991, o Conselho adoptou formalmente a decisão 91/387/CEE, com base no artº 128 do Tratado da CEE, que fora aprovado no conselho do Luxemburgo em 25 de Julho de 1991.

Esta decisão estabeleceu um programa de acção para a formação profissional dos jovens, e a preparação dos jovens para a vida adulta e profissional - PETRA, aplicável a partir de 1 de Janeiro de 1992, num horizonte trienal.

1.9 - PROTECÇÃO DA SAÚDE E DA SEGURANÇA SOCIAL NO LOCAL DE TRABALHO

O programa de acção da Comissão neste domínio, engloba dez propostas de directivas específicas, dizendo respeito na maior parte à implementação da directiva-quadro 89/391/CEE.

Refere-se à assistência médica a bordo dos navios, aos barcos de pesca, aos agentes físicos e industriais, ao amianto, às

actividades de transporte, os estaleiros temporários e móveis, bem como aos sectores industriais de exploração e prospecção por furo, do mesmo modo que os das pedreiras e minas a céu aberto.

As duas outras iniciativas dizem respeito às doenças profissionais e à criação de uma agência em matéria de segurança.

No que se refere às doenças profissionais, a Comissão estabeleceu uma lista europeia de doenças profissionais, evocando os princípios de uma indemnização (recomendações de 23 de Julho de 1962 e 20 de Julho de 1966).

Através da recomendação de 22 de Maio de 1990, respeitante à adopção de uma lista europeia de doenças profissionais, a Comissão pretendeu focalizar a sua acção na presença do risco profissional.

Quanto ao projecto de regulamentação, prevendo a implementação de uma agência em matéria de segurança, higiene e saúde, a Comissão apresentou uma proposta definitiva em 30 de Setembro de 1991.

Das diversas propostas apresentadas neste capítulo pela Comissão, apenas a proposta modificando a Directiva 83/477/CEE, respeitante à protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados a uma exposição ao amianto durante o trabalho, foi adoptada pelo

conselho de Ministros, ao mesmo tempo que adoptava uma proposta de directiva referente aos trabalhadores a prazo.

O Conselho dos "assuntos sociais" reunido no Luxemburgo a 25 de Julho de 1991 aprovou, por maioria qualificada, uma orientação favorável tendo em vista a adopção de uma posição comum, no que se refere à proposta de directiva do Conselho, visando as prescrições mínimas de saúde e de segurança para promover uma melhor assistência médica a bordo dos navios.

As outras propostas de directivas, nomeadamente respeitantes aos estaleiros temporários ou móveis, indústrias extractivas, sinalização nos locais de trabalho e barcos de pesca, encontram-se em diferentes estádios de evolução, ou ainda, não foram objecto de exame profundo pelo Conselho.

1.10 - PESSOAS IDOSAS

A Comissão apresentou em 1990 uma comunicação relativa às pessoas idosas acompanhada de uma proposta de decisão do Conselho, relativa às acções comunitárias a favor deste escalão etário.

No seguimento desta acção, o Conselho adoptou a decisão de 26 de Novembro de 1990, referente às acções comunitárias a favor das

peessoas idosas.

Entre as diversas acções propostas, a do intercâmbio de experiências ocupa um lugar importante. De referir ainda, a decisão do Conselho de proclamar o ano de 1993, como Ano europeu das Pessoas Idosas e da Solidariedade entre gerações.

1.11 - PESSOAS DEFICIENTES

Constitui actualmente um propósito da Comunidade, a definição de uma política global e coerente, mediante a elaboração de um certo número de instrumentos comunitários a favor das pessoas deficientes.

Independentemente da Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, o Conselho de Ministros adoptou, em 31 de Maio de 1990, uma resolução respeitante à integração dos sistemas de ensino ordinários das crianças e dos jovens afectados por uma deficiência.

Com o objectivo de promover a vida autónoma das pessoas deficientes, o Conselho de 18 de Abril de 1988 adoptara o 2º programa de acção comunitário para o período de 1988-91 denominado HELIOS.

Com o objectivo de desenvolver uma política global coerente a favor da integração nos domínios educativo, económico e social das pessoas deficientes, a Comissão propôs a adopção de um plano quinquenal (HELIOS II).

Desde 1989, diversas directivas foram adoptadas pelo conselho, incluindo as disposições visando os trabalhadores com mobilidade reduzida.

Em Março de 1991, a Comissão adoptou a proposta de directiva do Conselho, referente às prescrições mínimas e ao transporte em segurança a caminho do trabalho, dos trabalhadores com mobilidade reduzida.

1.12 - UM BALANÇO POBRE

Os Conselhos Europeus de Hannover, Rhodes e Madrid manifestaram o propósito de que aos aspectos sociais e económicos fosse atribuída a mesma importância. O Parlamento e o Comité Económico e Social também o manifestaram por diversas vezes.

No Conselho Europeu de Estrasburgo de 8 e 9 de Dezembro de 1989, onze Chefes de Estado ou de Governo adoptaram a Carta Comunitária dos Direitos Sociais dos Trabalhadores.

A Comissão cerca de dois anos mais tarde, já tinha apresentado a grande maioria das propostas anunciadas no seu programa de trabalho, supostamente, respeitando do princípio da subsidiariedade. O Conselho de Ministros tem revelado um atraso, por demais preocupante na resposta às solicitações e expectativas nele depositadas.

Daí que a data deste relatório, que servia de base a esta avaliação de síntese - 1 de Novembro de 1991 - as conclusões a retirar podiam ser as mesmas que já haviam sido referidas no Conselho europeu de Luxemburgo de 28 e 29 de Junho de 1991:

"O Conselho Europeu nota que o progresso verificado na realização do mercado interno não é acompanhado de progressos comparáveis no domínio da política social. Sublinha que a Comunidade dos Estados-Membros e dos parceiros sociais deveria desempenhar um papel na implementação das medidas contidas na Carta Social, em conformidade com as suas responsabilidades".

A constatação do atraso verificado na execução das medidas previstas na Carta Social levava já a Comissão a propôr uma reforma do capítulo social do Tratado, tendo em conta o seguinte:

- subjacente ao projecto de construção europeia, está a ideia

da realização de um espaço económico e social solidário;

- a Carta Social traduz o desejo de instaurar e desenvolver um dispositivo fundamental comum a todos os Estados-membros;
- a realização do mercado interno faz apelo a uma intervenção a nível comunitário em domínios e questões que até então não se justificavam;
- no plano micro-económico cada vez mais a dimensão social é considerada parte integrante da gestão, criadora de valor acrescentado e contribuindo para a competitividade das empresas;
- a extensão e/ou redefinição das competências no domínio social, não são contraditórias com as tecnologias actuais de descentralização da regulação social, perceptíveis nos Estados-membros.

Segundo a Comissão seria ainda conveniente - "alargar o campo do voto por maioria qualificada em certos domínios, em particular os cobertos pela Carta".

IV PARTE. OS ACTORES DO DIÁLOGO SOCIAL

1. A UNICE E A EUROPA SOCIAL

Convergência versus Regulamentação Comunitária

Sem querer estabelecer uma genealogia de posições das organizações patronais Europeias podemos, no entanto, referenciar os momentos e os posicionamentos mais marcantes, no quadro da construção social europeia.

Ainda que, numa óptica meramente consultiva, remonta a Maio de 1968, a disponibilização da UNICE para protagonizar a participação dos parceiros sociais na elaboração da política económica e social comunitária.

No entanto, só mais tarde em 1981, é que a ideia de espaço social Europeu foi pela primeira vez avançada, tendo a UNICE se pronunciado a favor da existência de uma "margem de discussão a nível Europeu", embora não admitindo a possibilidade de decisão a esse nível.

As organizações patronais e de trabalhadores não seriam, do ponto de vista da UNICE, competentes para tomar decisões de carácter vinculativo para os seus membros. As decisões deveriam ser tomadas entre os parceiros de negociação habituais nos Estados-

membros. O papel da Comissão deveria "restringir-se à reaproximação dos parceiros sociais". Por isso não seria aconselhável qualquer referência a directivas-quadro ou a acordos-quadro a nível Europeu.

No mesmo sentido, se pronunciava o Comité de Ligação dos Empregadores (CLE) em 1982: "nem o CLE, nem a UNICE, são juridicamente competentes para subscrever acordos comunitários na matéria. Não receberam mandato das suas organizações-membros para negociar a este nível e em nenhum caso o desejam" (apud. VOGEL, 1991).

Refira-se que o tema principal da discussão nesta época dizia respeito ao tempo de trabalho. Ao longo da década de 80 assistiu-se a uma presença e influência progressiva do patronato nas actividades comunitárias, embora os objectivos se centrassem na recolha e fornecimento de informações e na tentativa de influenciar as posições da Comissão. Não se vislumbravam quaisquer propósitos quanto a negociações colectivas de âmbito comunitário.

A tentativa de relançar o diálogo social, a partir de 1985, com Jacques Delors, não provocou alterações substanciais no posicionamento da UNICE, que dentro de uma linha de continuidade e, até de alguma inflexibilidade, continuou a reafirmar

posições anteriores.

Mesmo o artigo 118 B do Acto Único, ao perspectivar o estabelecimento de relações convencionais a nível europeu, submete-as ao desejo das partes, permitindo assim, a sua inviabilização por parte dos representantes patronais. O que não significa qualquer contradição, dada a circunstância de estes reafirmarem o desejo de que tais negociações sejam de competência dos parceiros sociais mas num quadro de negociações descentralizadas, isto é, no quadro dos Estados-nacionais, alegando para o efeito, a aplicação do princípio da subsidiariedade.

Aquando da celebração do trigésimo aniversário da União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa, pela voz do seu presidente, era referido que a sua organização "insistiria junto dos homens políticos para que resistissem à tentação, muito compreensível, de nadar amiúde nas águas quentes e acolhedoras da política social" (apud. VOGEL, 1991). Fazia-se igualmente um apelo ao estabelecimento de um equilíbrio justo entre as aspirações dos trabalhadores e os constrangimentos económicos. Desta sessão saiu um memorandum destinado à cimeira de Rhodes, em que a UNICE fixava três princípios que deveriam favorecer a obtenção de um equilíbrio entre as aspirações dos trabalhadores e as realidades económicas:

- "não ceder à tentação irrealista de querer harmonizar no seio da Comunidade" as condições de trabalho e as relações industriais: "é a convergência que é necessário encorajar";
- a Comunidade deveria regular a nível comunitário apenas o que não fosse melhor regulado a outro nível;
- o diálogo social seria útil, mas não deveria servir de base a projectos de legislação comunitários sem o acordo das partes.

Deste modo, são perceptíveis algumas linhas de força que traduzem a oposição das Confederações patronais a eventuais iniciativas na direcção do espaço social europeu, nomeadamente:

- a defesa do "**princípio da subsidiariedade**", por forma a evitar o alargamento da regulamentação comunitária;
- a defesa da "**convergência gradual**" em oposição à harmonização das condições de trabalho e das relações industriais através da regulamentação comunitária.

Na mesma linha de continuidade e a propósito da "dimensão social", a UNICE considera que a realização do mercado interno e os prazos fixados não implicam uma nova abordagem da política

social, reafirmando o processo evolutivo da política social, pautado pela não intervenção comunitária. O mercado é considerado como o instrumento natural da regulação socio-económica.

Ao perigo de "dumping social", a que as organizações sindicais aludiam, caso não se verificasse, em vários domínios, regulamentação comunitária, a UNICE advogava que as normas sociais legais ou convencionais, vigentes nos diferentes Estados obstarão a quaisquer tentações nesse sentido, por parte das empresas ou dos governos; além disso a escassez de mão-de-obra qualificada, bem como as previsões demográficas, levam as empresas a atribuir cada vez maior importância às condições de trabalho dos seus assalariados. Acresce, ainda, o facto de que as deslocalizações dos investimentos no seio de um espaço-económico unificado, asseguram uma afectação óptima dos recursos, incluindo a mão-de-obra.

A outro nível, designadamente no que se refere à "coesão económica e social", a UNICE enquanto estrutura de nível europeu, defende a necessidade de um maior equilíbrio entre os Estados-membros. Reconhece, no entanto, que a realização do mercado interno poderá alargar o desvio entre as regiões mais avançadas e as menos desenvolvidas na Comunidade, a menos que políticas eficazes complementares sejam paralelamente implementadas. As medidas de acompanhamento destinadas a promover a coesão

económica e social, assegurariam uma função correctora. Refere-se, no mesmo sentido, a necessidade de uma **"convergência das políticas macro-económicas de todos os Estados-membros"**.

As políticas sociais estão ausentes do horizonte da coesão económica e social. Para a UNICE, a realização do Mercado Interno, só é importante para a evolução da dimensão social, na medida em que o desenvolvimento económico possa acelerar a **"convergência"** das políticas sociais. Qualquer antecipação desta convergência por via da regulamentação comunitária poderia ter efeitos perversos, dada a diversidade de estruturas, procedimentos e culturas, nos diferentes Estados-membros.

Está subjacente a ideia de que o desenvolvimento da política social acontecerá, na sequência da aplicação de medidas para melhorar o rendimento das empresas. Quaisquer novas normas comunitárias no domínio social só seriam toleráveis para a UNICE desde que respeitassem seis critérios: demonstração efectiva dessa necessidade; submissão da acção à aplicação do princípio da subsidiariedade; avaliação das implicações em termos de custos e de benefícios, no que se refere à eficácia das empresas, bem como ao impacto nas PME e sobre a competitividade internacional; não conflitualidade das propostas com as práticas nacionais; contribuição para o crescimento e a criação de novos empregos ou para realização do mercado interno; a criação de novos direitos

tem como contrapartida as obrigações e responsabilidades correspondentes".

Previamente a este leque de condições, a concertação deveria ser aprofundada com todos os presumíveis visados por eventuais iniciativas comunitárias. Acresce, ainda, que a concertação deve efectuar-se na base, isto é, nos Estados membros. Para isso, é necessário fixar as normas adoptadas, num nível mínimo por forma a não colocar em desvantagem os membros menos prósperos da Comunidade.

1.1. A UNICE FACE ÀS INICIATIVAS COMUNITÁRIAS

O memorandum apresentado pela UNICE, em Janeiro de 1989, à Comissão, referia os pontos em que novas iniciativas comunitárias seriam aceitáveis, tendo por base o respeito da "diversidade de situações" e o respeito do "princípio da subsidiariedade": criação das condições favoráveis à mobilidade transnacional profissional e geográfica dos trabalhadores, dos estudantes e dos investigadores; encorajamento dos "programas de formação" dos jovens e da formação contínua e de reconversão dos adultos, através de estudos, intercâmbios e projectos; o "reconhecimento mútuo de diplomas", tendo em conta a comparabilidade das

qualificações profissionais.

Também aqui, ao admitir a necessidade de regulamentação comunitária, a UNICE considera que quaisquer directivas-quadro devem ser apenas de ordem geral e com a exclusão dos meios de as implementar. No mesmo sentido, opõe-se à tendência para complementar as directivas-quadro com directivas de aplicação, preferindo substituir estas por recomendações.

A propósito da "Carta dos direitos sociais comunitários fundamentais", adoptada em Dezembro de 1988 em Paris, a UNICE manifestava a sua oposição a quaisquer novas iniciativas em matéria social susceptíveis de dar forma e servir de fundamento ao direito social comunitário.

O compromisso assumido na Declaração solene com valor de Carta, resumia-se a manter entre os parceiros sociais uma tradição de "diálogo", e de defender os valores humanos que fazem parte da nossa herança europeia. A prossecução do diálogo social a nível comunitário, serviria para se conseguirem pareceres comuns. O ênfase na defesa dos valores humanos, constituía aqui uma forma de obviar à tradução jurídica dos referidos valores.

Na véspera da reunião do Comité Económico e Social, que deveria adoptar uma recomendação sobre os "direitos sociais fundamentais

comunitários", em Fevereiro de 1989, a UNICE tomava posição, referindo que "seria irrealista e contra-producente ignorar as diversidades que existem entre e no seio dos Estados membros"*. Por isso, um novo instrumento comunitário visando definir um quadro formal e detalhado da legislação social não seria desejável. Criar-se-iam normas rígidas, inúteis e perigosas para a competitividade Europeia.

Verifica-se assim, uma tendência para rejeitar quaisquer iniciativas que possam conduzir a normas ou regulamentos por parte da Comissão, bem como a negociações entre parceiros sociais susceptíveis de serem traduzidas em convenções ou acordos de âmbito comunitário.

Apenas são considerados cinco domínios em que uma acção é requerida a nível comunitário:

- 1 - Mobilidade da gestão e dos trabalhadores;
- 2 - A educação e a formação profissional;
- 3 - A saúde e a segurança no local de trabalho;
- 4 - A igualdade de tratamento;
- 5 - A coesão social.

----- " -----

* Agence Europe, nº 4961, 23 Fev. 1989

Qualquer proposta que não trouxesse qualquer valor acrescentado, seria necessário agir com base no "princípio da subsidiariedade". Caso a comissão prosseguisse com a sua intenção de legislar ao arrepio destes princípios, condenaria o diálogo social.

A resistência persistente à institucionalização do diálogo social parece responder a duas exigências: **afastar ao máximo a dimensão social** da problemática comunitária e **"preservar a heterogeneidade das práticas das relações sociais"** não apenas do ponto de vista das suas modalidades e procedimentos, mas também em relação ao alcance e à substância efectiva das consultas com os representantes dos trabalhadores.

2 - O MOVIMENTO SINDICAL EUROPEU

Uma crise que se acentua na base

Apesar de existirem algumas características comuns às diferentes organizações, não se pode falar propriamente de um modelo sindical europeu. É um sindicalismo com várias facetas, confrontado com realidades institucionais e culturais diferentes. Se é verdade que nalguns países, os sindicatos estão em situação de quase monopólio, como na Dinamarca (LO), Alemanha (DGB), Reino Unido (TUC), nos restantes encontra-se, em grande medida,

espartilhado por várias organizações.

Mas o sindicalismo europeu, não só experimenta uma grave crise como se encontra implantado de forma desigual nos doze. Embora as estatísticas sejam pouco pródigas, quanto ao fornecimento de taxas de sindicalização, e os números sejam muito díspares consoante a fonte sindical, estimava-se em 1989, que a percentagem de sindicalizados em relação à população activa assalariada fosse mais progressiva na Dinamarca (cerca de 80%), seguida da Bélgica (70% a 75%), Portugal (60%), Itália (45%), RFA (43%), Grécia (35%), Holanda (30%).

No Reino Unido as taxas apresentavam números muito díspares, consoante a fonte, mas a sua queda ao longo de dez anos de Thatcherismo tinha sido bastante significativa, situando-se em 1989 em cerca de 43%. Espanha apresentava também uma taxa bastante baixa, cerca de 20%. Mais significativo, era o caso da França, em que o movimento sindical, que durante muitos anos teve um peso considerável, apresentava uma taxa de cerca de 11%. De 1989 a 1992, a evolução tem sido, na quase totalidade deles no sentido de uma descida considerável. A título de exemplo, a taxa de sindicalização actual, em Portugal, será na ordem dos 35% a 38%, na Grécia 15%, na Dinamarca cerca de 16%, sendo estes os que apresentam uma descida mais significativa (UGT, 1992).

Confrontados com uma inegável crise, ou mesmo declínio, com as suas forças e fraquezas, o sindicalismo europeu, no momento do lançamento do Acto Único, fazia prova de um "europeísmo" de geometria variável. Na Grécia durante muito tempo, as organizações sindicais afirmaram-se hostis à construção europeia, posicionamento que só foi alterado com a perspectiva de criação de um "espaço social europeu". No Reino Unido, a TUC (Trade Union Congress), durante muito tempo, fez da rejeição da Europa, o seu cavalo de batalha, ao ponto de ter combatido ferozmente a adesão ao Mercado Comum.

No entanto, a evolução no sentido do apoio à construção Europeia, foi quase radical, saldando-se por um apoio explícito, sobretudo a partir do congresso de Setembro de 1988, em que acolheu pela primeira vez, um presidente da Comissão Europeia - Jacques Delors.

A emergência de um "espaço social europeu" ou da "dimensão social" da Europa, poderá ter sido uma razão de fundo do volte face que em relação à quase totalidade das organizações sindicais mais reticentes (principalmente as filiadas na FSM), se verificou em relação ao posicionamento perante a construção europeia.

Mas a profunda crise que vêm atravessando não é, de forma alguma, alheia a este volte face.

2.1. OS FACTORES DA CRISE SINDICAL

É sabido que a essência do sindicalismo repousa sobre uma tripla função: (1) representar os grupos sociais; (2) contribuir para a regulação social; (3) organizar a solidariedade no interior do grupo representado e lutar para uma maior justiça social.

Foi com base nas funções de representação e solidariedade, sobre as quais se fundava a sua capacidade de mobilização e acção, que o sindicalismo europeu se afirmou e legitimou. Processo este que conduziu à institucionalização dos aparelhos sindicais no quadro do Estado providência.

A função regulação que, em grande medida, tem vindo a sofrer redefinições sucessivas e uma autonomização crescente, viu esta tendência acentuar-se ainda mais ao longo dos anos oitenta, por via de uma separação dos papéis desempenhados a nível macro e micro (económico e social). Contribuíram para isso, entre outros factores, o desenvolvimento das PME no que se refere ao seu peso no emprego, a multiplicação de subcontratações e o aparecimento de formas atípicas de trabalho. As alterações profundas na organização do trabalho por via da automação crescente das tarefas repetitivas, actuaram no mesmo sentido.

A conjugação destes factores tem conduzido a uma desfiliação

sindical observável em toda a Europa, bem como a uma certa marginalização das organizações sindicais na empresa.

No campo macro-económico, apesar de não se ter verificado de forma tão acentuada, o pôr em causa o papel de regulação desempenhado pelo sindicalismo, ocorreram, todavia, mutações significativas ao nível da tomada de decisões que extravasam o âmbito dos Estados Nacionais e se definem num contexto de relações de força de dimensão europeia e mesmo mundial.

Neste quadro, parte significativa dos circuitos de informação e dos centros de negociação escapam nitidamente à capacidade de intervenção das organizações sindicais. O mercado interno europeu tende, naturalmente, a acentuar a complexidade e a diluição das formas de negociação clássica, agravando ainda mais a já reduzida capacidade de intervenção sindical.

Naturalmente que num contexto em que a dimensão Europeia estará, cada vez mais presente exigindo novas articulações com incidência na empresa, ao nível sectorial, regional e interprofissional, o sindicalismo europeu para se afirmar, necessita de redefinir as suas perspectivas, os seus objectivos e os meios de acção sob pena de marginalização progressiva.

2.2 O POSICIONAMENTO DA CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DOS

SINDICATOS: Um protagonismo crescente

A 8 de Fevereiro de 1973, era criada em Bruxelas a CES (Confederação Europeia dos Sindicatos) integrando 16 confederações e presidida por um britânico, Victor Feather. Mas, foi sobretudo a partir do Congresso de Estocolmo, em 1988, que o seu papel de artífice privilegiado da construção europeia se começou a desenvolver com maior rigor, assumindo na sua plenitude, a carta da Europa de 1993 ao sublinhar que as medidas do mercado interno devem ser acompanhadas de medidas que desenvolvam o "espaço social na Europa".

Dominada por uma corrente social-democrata hostil ao neo-liberalismo, a CES adoptou uma moção reivindicando um "dispositivo social mínimo" e a associação da confederação na "elaboração da dimensão social" das directivas da Comissão e na procura de novos temas - como a formação - susceptíveis de dar lugar a negociações em cada sector profissional.

Exigia-se também o estabelecimento dos "direitos de informação, consulta e de negociação" nas sociedades ou grupos à escala europeia ou transnacionais.

Desde 1989, a CES militou fortemente a favor da adoção e publicação da Carta dos direitos sociais fundamentais.

2.3. O PROGRAMA SOCIAL EUROPEU

O Programa Social Europeu, aprovado pelo Comité executivo da CES e a resolução final do congresso de Estocolmo, respectivamente em Fevereiro e Maio de 1988, constituem marcos significativos, no sentido de se ultrapassar uma perspectiva de simples coordenação e harmonização das políticas sindicais nacionais e de promover uma aproximação global dos sindicatos aos problemas colocados pela construção Europeia.

Refira-se o artº 5 da primeira parte do programa que reclama uma "Europa Social" como condição do sucesso económico: "Não haverá sucesso económico durável sem sucesso social, nem integração industrial sem coesão e sem sucessos sociais" (ajud. VOGEL, 1991). Naturalmente que se fez sentir aqui o peso e a influência dos países mais avançados, nomeadamente a Alemanha, que perfilham a ideia de que a modernização tecnológica far-se-á mais facilmente e de forma mais segura num clima de concertação social, com a presença de sindicatos fortes.

Ficou também patente, a ideia de uma **Europa social**, capaz de

antecipar e de prevenir as contradições do mercado e não apenas como interveniente a posteriori. Foi perceptível a defesa de um modelo institucional de Estado social, que "faz das políticas sociais, não apenas um meio de afirmar os valores de justiça, mas também um motor de desenvolvimento económico".

As posições de princípio, no que se refere à negociação com o patronato europeu oscilam entre duas perspectivas: uma, baseada na possibilidade dos sindicatos acederem a um compromisso com o patronato, tendo como fundamento, o eventual relançamento do crescimento na linha dos "trinta gloriosos" do pós-guerra, outra perspectiva, aponta para um crescimento selectivo, o qual exige a equação de novos elementos relacionados com a democracia económica e a redução do horário de trabalho, fazendo apelo a uma representatividade mais ampla e universalista do movimento sindical.

A CES parece ver no **crescimento selectivo**, na **política de emprego**, na **democracia económica** e nas negociações colectivas, os meios adequados para projectar uma maior representatividade e uma maior coesão entre o movimento sindical e os cidadãos em geral.

Neste sentido, o Programa Social consubstanciando um compromisso mínimo, o qual teve a aprovação do executivo da CES em Dezembro de 1988, sublinha a necessidade de erigir dois pilares do espaço

social europeu, por forma a contrabalançar a tendência para criar um mercado interno que não seria regido por nenhuma regra e valorizar as aberturas suscitadas pelos artigos 118 A e B e 130 A do Acto Único. Referimo-nos, em primeiro lugar à necessidade de aplicar o direito internacional existente (OIT e Carta Social aprovada pelo Conselho da Europa), na base do seu reconhecimento por cada um dos Estados Membros e pelas instituições comunitárias; em segundo lugar, um pilar especificamente comunitário, em ligação com os problemas concretos colocados pela realização do mercado interno.

Nesta perspectiva, foram previstas quatro iniciativas nos planos: europeu, nacional, sectorial e regional. Esta proposta afigura-se o resultado de um equilíbrio no próprio seio da CES: o receio de um dumping social, tendo em conta as disparidades existentes entre os doze, o que exige medidas gradualistas e progressivas que articulem iniciativas provenientes do topo (comissão, directivas, legislação mínima comum) com uma grande diferenciação e salvaguarda da autonomia das relações entre os dois principais parceiros do mercado do emprego.

Naturalmente, que o movimento sindical europeu representado na CES, traduz em grande medida, o posicionamento dos sindicatos da Europa do Norte, apostados na defesa do emprego e do "acervo social", explorando as possibilidades decorrentes do mercado

único, por forma a conseguirem uma **igualização por cima** das condições sociais e de trabalho.

As políticas regionais também estiveram presentes nas preocupações da CES aquando do seu programa social. Em conformidade com o peso crescente das políticas económicas supranacionais, estabelecer-se-ia uma conexão sindical com os interesses regionais, sociais, territoriais, etc.

O movimento sindical representado na CES, defronta-se com a necessidade de demonstrar que sabe representar e mobilizar os interesses supranacionais dos trabalhadores.

V PARTE: A DIFÍCIL "UNIÃO" EUROPEIA

1 - DUAS PERSPECTIVAS EM CONFRONTO

Ao pretender analisar a "dimensão social", quer no quadro do Acto único europeu, quer no do Tratado da União Europeia, somos confrontados, num plano mais geral, com duas posições distintas, acerca da Europa. Isso é ainda mais nítido, quando se trata de perspectivar o futuro da Comunidade. Seja a integração europeia ou em aspectos sectoriais de natureza política, económica ou social, são claramente perceptíveis duas posturas quase irredutíveis e que, em larga medida, têm marcado - e muito provavelmente continuarão a marcar - o pulsar e o evoluir da Europa. Referimo-nos à existência de perspectivas distintas em termos de modelo económico e social europeu e ao "federalismo", enquanto elemento catalizador de um debate que, sempre que a Europa está confrontada com a necessidade de tomar decisões estratégicas, transparece para a opinião pública relevando as clivagens que a perpassam. Mas, tais clivagens reflectem, também, dois modelos de desenvolvimento com lógicas diferentes.

2 - DOIS MODELOS SOCIO-ECONÓMICOS

Com efeito, os grandes problemas europeus, nomeadamente a construção da União Europeia, estão condicionados pela

oposição de dois modelos de capitalismo (ALBERT,1991); um, "neo-americano", fundamenta-se no êxito individual e no lucro financeiro a curto prazo. O outro, "renano", está centrado na Alemanha e comporta muitas semelhanças com o do Japão. Como ele valoriza o "êxito colectivo, o consenso, a preocupação de longo prazo". Deste modo, o autor sintetiza os dois modelos portadores de duas lógicas económico-sociais em que transparecem "dois sistemas de valores que se opõem quanto ao lugar do homem na empresa, ao lugar do mercado na sociedade e ao papel da ordem legal na economia internacional."

Na verdade, basta centrarmo-nos no debate que à volta do Tratado da União Europeia tem polarizado a vida política europeia para nos apercebermos que, de um lado, a Inglaterra de Thatcher, e, do outro lado, a Alemanha de Kohl, apoiada muitas vezes no eixo franco-alemão, onde Jacques Delors também pontifica, têm sido os grandes protagonistas de um debate apaixonado no qual o vector "social" representa muitas vezes a linha de demarcação dos dois campos. Elucidativo desta situação é o facto do Reino-Unido não ter assinado o acordo relativo à "política social" celebrado entre os Estados-membros da Comunidade Europeia, ainda que a postura de Major em relação às questões europeias seja substancialmente diferente da de Thatcher.

Para a senhora Thatcher, a Europa não deveria ter outro desiderato que não fosse o de afirmar-se como uma "família de



nações" que se entendem cada vez melhor umas com as outras e que, em caso algum, passaria pela atribuição de novos poderes à Comunidade, sendo de rejeitar qualquer regulamentação nova susceptível de aumentar o custo do emprego e de tornar o Mercado do trabalho na Europa menos flexível e menos competitivo do que o dos fornecedores estrangeiros. Em síntese, o objectivo do Mercado Interno seria o de "libertar os mercados", estender as escolhas e obter uma maior convergência das economias através da redução das intervenções estatais."

Em confronto, está uma outra perspectiva em que pontifica Delors, para quem a emergência de uma Europa unida necessita de um "poder europeu à dimensão dos problemas do nosso tempo", inspirada na herança do que foi transmitido pelos "pais fundadores", por forma a que todos os países europeus possam beneficiar do efeito estimulante e das vantagens do grande mercado sem cair num novo mercantilismo gerador de exclusão social e, em que a Carta Social, visa lembrar solenemente que a Comunidade não entende subordinar os direitos fundamentais do trabalho apenas à eficácia económica.

Duas posições, que se traduzem em duas concepções de capitalismo, entre as quais a Europa balança: "o Mercado Único de 1992 ficará no essencial uma zona de Comércio livre?" (Albert, 1991) ou "em vez de reduzir-se ao estado de

Mercado, a Comunidade Europeia vai, pelo contrário, continuar a desenvolver a sua originalidade em direcção a uma verdadeira União Política Europeia de carácter federal?" (Albert, 1991).

A resultante deste dilema será, no horizonte do ano 2000, para a Europa um alinhamento pelo modelo de capitalismo "neo-americano", polarizado no Reino-Unido ou, então, pelo modelo "renano" polarizado na Alemanha.

3 - A FAVOR E CONTRA A EUROPA FEDERAL

Mas, uma outra expressão deste debate manifesta-se publicamente sob a forma de uma confrontação entre os defensores de uma Europa "federal" e os que no polo oposto se lhe opõem, reduzindo-a a um espaço de "livre troca".

Embora pretendendo situar o debate apenas no contexto do Acto Único Europeu e do Tratado da União, é de referir que os defensores do "federalismo" têm a seu favor a herança histórica dos "pais da Europa", nomeadamente Robert Schuman e Jean Monnet. Já na declaração histórica de 9 de Maio de 1950, Schuman, na qualidade de ministro dos negócios estrangeiros de França, perspectivava para a Europa, para além da integração económica, a integração política através da criação, por etapas, de uma federação europeia. O que não

deixou de provocar desde logo uma clivagem entre os países europeus, tendo apenas respondido afirmativamente ao apelo do ministro dos negócios estrangeiros de França seis países: França, Alemanha, Itália, Bélgica, Países Baixos e Luxemburgo. Estes viriam a assinar em Paris, a 18 de Abril de 1951, o Tratado que instituíria a CECA (Comunidade Europeia do Carvão e do Aço).

O Reino- Unido pretendia que fosse instituída apenas uma zona europeia de livre troca que não implicasse qualquer partilha da soberania nacional. Por esta posição, alinharam: a Dinamarca, a Noruega, a Islândia, a Áustria, Portugal e a Suíça. No entanto, viria a ser a Assembleia Nacional francesa a pôr termo ao primeiro grande projecto do "federalismo funcional da Europa". Com o intuito de enquadrar militarmente a Alemanha, e por similitude com a CECA, foi aceite o projecto da CED (Comunidade Europeia de Defesa) através da assinatura do Tratado de Paris de 27 de Maio de 1952. Pressupunha-se que os problemas da defesa europeia seriam mais facilmente resolúveis através da integração europeia no domínio da defesa, com a criação de um exército europeu integrado e colocado sobre um comando comum. Além disso, o Tratado de Paris, alegando ser condição de eficácia política, fazia apelo a um complemento político, isto é, uma política externa comum.

Esta preocupação já havia sido manifestada pela Assembleia Consultiva do Conselho da Europa que, numa proposta enviada em 10 de Dezembro de 1951 ao Conselho de Ministros, fazia apelo a um acordo entre os Estados-membros instituindo uma autoridade política submetida ao controlo democrático de uma Assembleia Parlamentar cujas atribuições seriam limitadas aos domínios da defesa e dos negócios estrangeiros, onde o exercício em comum da soberania se tornava necessário para a organização de um exército europeu e para a sua aplicação no quadro do Atlântico. A Assembleia Nacional francesa, na reunião de 6 de Fevereiro de 1952, não só aprovava a ideia de integrar as forças nacionais dos países da Europa no exército europeu, como se pronunciava favoravelmente quanto à instauração de um "poder político supra-nacional".

A Assembleia da CECA foi convidada pelo Conselho de Ministros a elaborar um projecto de estatuto da Comunidade política europeia. Esse projecto deveria, em seguida, ser aprovado pelos Governos e pelos Parlamentos nacionais, ficando assim instituído aquilo que seria um "federalismo funcional da Europa", caso o Tratado de Paris viesse, também, a ser ratificado pelos Parlamentos de todos os Estados-membros da CECA.

Todavia, quando o Tratado da CED foi submetido à Assembleia Nacional francesa, para ratificação pelo então presidente do Conselho de Ministros, Mendès-France, em 30 de Agosto de

1954, a proposta de debate foi rejeitada por uma coligação de gaulistas e comunistas, pondo assim termo ao projecto da Comunidade Política Europeia, e por sua vez, a esta corrente do "federalismo europeu".

Retomando a actualidade, a propósito do Acto Único Europeu, já com o Reino- Unido como parte integrante da Comunidade, constatamos que as linhas de fractura entre diferentes grupos de países são claramente perceptíveis em várias situações.

Foi assim que, por exemplo, o governo italiano e o Parlamento Europeu colocaram várias objecções quanto à assinatura do Tratado, alegando que o mesmo não ia suficientemente longe na unificação europeia. Foi, assim, que Spinelli, decepcionado com os resultados da conferência inter-governamental de 1985, se mostrava desapontado ao ponto de uma Resolução por ele apresentada ter sido adoptada pelo Parlamento Europeu em 16 de Janeiro de 1986. "O Acto Único não pode levar senão a modestos progressos em certos domínios comunitários, mas não constitui de forma alguma a verdadeira reforma da Comunidade de que os povos têm necessidade para assegurar as suas posições económica e política no Mundo".

Numa posição oposta estavam claramente a Dinamarca e a Grécia que temiam que o Acto Único fosse demasiado longe. As duas conferências inter-governamentais despoletadas na sequência da Cimeira de Roma, em Outubro de 1990, abriram o debate e as

negociações acerca da União Económica e Monetária e da União Política. Até à assinatura do Tratado da União Europeia, o importante debate, por vezes algo apaixonado, deixou transparecer dois posicionamentos bem distintos em que nos extremos situamos a Inglaterra de Thatcher, por um lado, e o Parlamento Europeu secundado pela Comissão e pela Alemanha, por outro lado.

Woodrow Wyatt, um fiel discípulo da anterior Primeiro Ministro, em artigo no Times, de 19 de Dezembro de 1990, escrevia: "se uma união federal se tornasse uma possibilidade real, o melhor que faríamos seria deixar de qualquer modo a Comunidade".

Num sentido oposto pronunciava-se o Presidente Andreotti perante o Parlamento Europeu, em 21 de Novembro. "Enquanto os governos não receberem dos seus Parlamentos um forte impulso e directivas políticas precisas, a sombra inter-governamental pesará sobre a vida da Comunidade."

A alusão a uma "união com vocação federal" contida no preâmbulo do projecto de Tratado da União Política justificou a cólera dos britânicos, tendo em muitos casos como alvo o próprio Presidente da Comissão - Jacques Delors.

Este, por sua vez, referia "a única maneira de unificação na diversidade é a filosofia federal" (Delors, 1991), que se

afigura no seu ponto de vista, a que melhor permite respeitar a diversidade das componentes. Também o chanceler Kohl, aquando do Conselho Europeu do Luxemburgo, de 28 e 29 de Julho de 1991, corroborava a posição de Delors ao afirmar que "a Comunidade só poderá ser federal".

No mesmo sentido, o Parlamento Europeu adoptou uma Resolução acerca da Cimeira Europeia do Luxemburgo na qual manifestava o propósito de que a base dos trabalhos futuros das conferências inter-governamentais (a terem lugar em Maastricht) seria o acervo comunitário e o seu desenvolvimento na direcção de uma "União Europeia de tipo federal". A fim de amenizar os ânimos mais exaltados, o Parlamento Europeu esclarecia que o "federalismo" não implica a criação de um super-estado unitário, mas o estabelecimento de uma **federação de Estados e de Povos**, cada um conservando a sua identidade e dispondo de poderes atribuídos em conformidade com o "princípio da subsidiariedade", acrescentando mais adiante o seu empenho na elaboração de um projecto de constituição.

A batalha pela exclusão do termo "federal" do preâmbulo travada pelos britânicos só viria a terminar com a assinatura do Tratado da União.

Todavia, uma análise mais distanciada dos posicionamentos extremistas dificilmente poderia ver no projecto de Tratado uma ameaça iminente de "federalismo" quando era do conhecimento geral que a fragmentação prevista no projecto enfraquecia, em muitos aspectos, as instituições com vocação federal - o Parlamento e a Comissão - e reforçava as de natureza inter-governamental como é o caso do Conselho.

Também a propósito do princípio da subsidiariedade, enquanto princípio da repartição móvel das competências, foram suscitadas interpretações diversas, no sentido de que a sua aplicação servia os objectivos do "federalismo": "se a única fonte legítima do poder é o Estado-Nação, a mobilidade da linha da repartição das competências nacionais e internacionais sem procedimento preciso para gerir os deslocamentos é inaceitável. Há neste, sem dúvida, federalismo sem o dizer." (Chemilier-Gendreau, 1992)

Mas o "fantasma" viria a desaparecer, pelo menos durante algum tempo, na sequência da Cimeira de Maastricht em que o termo "federal" deixa de figurar, dando lugar à expressão "união cada vez mais estreita" entre os povos da Europa.

Deste modo, Major pode regressar a Londres sem temer os ataques de Thatcher e dos seus adeptos, tanto mais que em relação ao vector social obteve, também, a cláusula de "opting-out", o que em relação aos sectores mais

conservadores do seu partido, não deixava de constituir um triunfo político precioso.

VI PARTE: RELAÇÕES SOCIAIS E PROFISSIONAIS

NA COMUNIDADE

1 - UM AMBIENTE EM MUTAÇÃO

O desmantelamento das fronteiras económicas entre os vários países da Europa, assim como os imperativos da realização da União Económica e Monetária (restringindo ou impedindo a utilização de alguns instrumentos clássicos da política económica e monetária), poderão conferir uma **importância estratégica** ao factor trabalho, enquanto elemento-base da **competitividade** internacional.

Com efeito, num contexto de ausência de fronteiras e de um aprofundamento da integração europeia, a competição e a diferenciação dos diferentes países no quadro comunitário, está associada ao desenvolvimento e à **qualidade do emprego**, o que nos remete para a eficácia dos seus **sistemas de relações sociais e profissionais**.

O ambiente de profundas mutações, a nível político, económico, social, tecnológico e cultural, a que se assiste, desde há algum tempo, tem obrigado as empresas, os responsáveis políticos, económicos e sindicais, a repensar as suas formas de organização e acção. O esgotamento do modelo Tayloriano, pelo menos na sua configuração do pós-guerra, tem

conduzido a uma procura de novas formas de organização do trabalho e de gestão mais adaptadas a uma realidade em mudança.

No âmago deste processo, podemos discernir que "é toda a arquitectura das relações sociais e profissionais do pós-guerra que está posta em causa e, de forma variável mas não insignificante, as políticas de repartição, de redistribuição, de formação e, progressivamente, os princípios que as governam" (HERITIER, 1991).

Nesta perspectiva, os sistemas de relações sociais e profissionais, enfrentam um duplo desafio: evoluir para novas formas de organização mais eficazes e responder adequadamente à concorrência acrescida intra-comunitária, decorrente do novo quadro monetário e financeiro comum.

Ao nível da generalidade dos países da Europa comunitária, são já visíveis um conjunto de traços comuns:

- As empresas procuram desenvolver estratégias adequadas à penetração nos diferentes mercados, adoptando novos métodos de organização e gestão, com ênfase na gestão dos seus **recursos humanos**. Nesta vertente, assiste-se a uma procura sistemática de novos métodos de mobilização, de organização e promoção das competências individuais e colectivas;

. Os Estados e, em particular, os responsáveis pelas políticas macro-económicas, estão a reconsiderar os sistemas de formação inicial procurando que eles produzam respostas adaptadas às necessidades das empresas. A formação contínua está cada vez mais presente nas suas prioridades. Não menos importantes são as preocupações ligadas a renovação das formas de regulação social existentes (mercado de trabalho, negociações colectivas, concertação social, etc.);

. Ao nível da organização sindical, os sinais de crise, traduzidos no enfraquecimento das capacidades de mobilização e de adesão são por demais evidentes. As mudanças significativas na composição da população activa, constituem um factor importante nesse sentido;

A internacionalização da economia esvazia pouco a pouco a negociação colectiva nacional a nível sectorial, e que, apesar dos objectivos do diálogo social comunitário, não se vislumbra ainda, de forma generalizada, a realização de acordos colectivos a nível comunitário.

Naturalmente que as mudanças referenciadas produzem-se segundo diferentes modalidades e com uma intensidade e efeitos variáveis, tendo em conta os condicionalismos específicos de cada país.

Apresentaremos o quadro sinóptico do sistema de relações sociais e profissionais nos diferentes países da comunidade, na medida em que ele vai influenciar o evoluir do diálogo social europeu, bem como a aplicação da "carta social". Aliás, em relação a esta, sublinhe-se que a "informação, consulta e participação dos trabalhadores", constitui um dos capítulos em discussão, e onde as dificuldades mais se fazem sentir. Já anteriormente, a proposta da directiva sobre a informação e a consulta dos trabalhadores das empresas de estrutura complexa (a chamada directiva Vredeling, proveniente do nome do comissário que a iniciou) mereceu a reprovação, por parte do Conselho. O facto da participação ser tratada de forma muito diferente nos Estados-membros, foi uma das razões apontadas.

Centrar-nos-emos na caracterização dos modelos de representação dos assalariados na empresa, na representação dos trabalhadores nos órgãos de direcção ou fiscalização, na representação do pessoal em relação à higiene, à segurança e às condições de trabalho e, finalmente, nas modalidades de negociação colectiva.

2 - REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

Oito países comunitários instituíram um regime legal e obrigatório de representação do conjunto dos assalariados. Em quatro deles (Espanha, Portugal, Grécia e RFA), essa instância é composta apenas por representantes dos assalariados, enquanto que noutros quatro (França e os de Benelux), essa instância é paritária e presidida pelo empregador.

A presença e acção dos delegados sindicais é autorizada em qualquer um dos países, embora o poder sindical de reivindicação e negociação constitua um segundo patamar de representação.

As competências e os poderes destas instâncias variam significativamente, em função das matérias em análise.

Nos outros quatro países (Itália, Dinamarca, Inglaterra e Irlanda), as instituições representativas desenvolveram-se exclusivamente numa base contratual, tendo conferido aos sindicatos o estatuto de interlocutores únicos.

3 - REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS ORGÃOS DE DIRECÇÃO OU DE FISCALIZAÇÃO

Do conjunto dos países da Comunidade, apenas cinco (Alemanha, França, Holanda, Dinamarca e Luxemburgo), conferem uma representação do pessoal nas instâncias dirigentes das empresas privadas. Todavia, a natureza dessa representação é bastante diversa nesse conjunto de países:

- na **RFA**, essa representação traduz-se num grau elevado de participação na instância de controle de gestão (o conselho de fiscalização) dos representantes do pessoal ou, por vezes, das organizações sindicais;
- no **Luxemburgo**, a representação dos assalariados é bastante significativa, constituindo um terço dos membros do conselho de administração das sociedades anónimas, com mais de 1000 trabalhadores;
- na **Dinamarca** a partir de 35. Em qualquer dos dois casos trata-se de uma associação directa na tomada de decisões, isto é, uma forma de co-gestão;
- na **França**, os representantes eleitos do pessoal podem ter assento nos conselhos de administração ou de fiscalização, na proporção de um terço dos membros, no máximo, sendo este mandato incompatível com a qualidade de representante do

pessoal a um outro título. No sector público e nacionalizado, as regras referidas têm carácter obrigatório;

- na **Holanda**, a representação faz-se através dos conselhos de empresa, devendo os seus pareceres inspirar as decisões do empregador; em caso de desacordo, o conselho pode apresentar um recurso judicial contra uma decisão económica considerada desaconselhável. O Conselho de empresa pode, a partir de uma dimensão de 100 assalariados, propôr candidatos ou opôr-se a outros para a cooptação dos membros do conselho de fiscalização;
- em três países da Europa do Sul (Espanha, Itália e Grécia), existem disposições diversas, quanto à representação dos trabalhadores, mas aplicáveis essencialmente ao sector público.

4 - REPRESENTAÇÃO DO PESSOAL RELATIVA À HIGIENE, SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Todos os países da Comunidade têm legislação que associa os representantes eleitos do pessoal, na elaboração das políticas que visam a melhoria das condições de higiene e de segurança. Todavia, as modalidades são variáveis consoante as várias culturas nacionais. Deste modo, nalguns deles não

existe representação específica sobre o tema, distinta do conselho de empresa (RFA, Luxemburgo, Grécia), enquanto outros recorrem a formas moduláveis definidas pelos acordos colectivos, em matéria de representação do pessoal (Reino Unido, Irlanda, Itália, Portugal e, em certa medida, a Holanda).

Apenas existe uma instância específica e geral obrigatória, na França, Bélgica e Dinamarca e, muito recentemente, na Grécia.

Vejamos mais detalhadamente as características específicas para cada País:

- na **RFA**, o conselho de empresa é competente em matéria de higiene e segurança no trabalho. A empresa procura um acordo do conselho, segundo um processo de co-decisão; caso o conselho de empresa utilize o seu direito de veto, o assunto é reenviado para um órgão de conciliação, presidido por uma personalidade independente;
- na **DINAMARCA**, os delegados à segurança são eleitos a partir de uma dimensão empresarial de 10 trabalhadores e um comité de segurança é formado a partir de 20 trabalhadores. Os conselhos para a segurança no trabalho (paritários) por ramo de actividade, podem produzir directivas específicas. Existe, também, um comité nacional para o ambiente do

trabalho;

- na **BÉLGICA**, o comité de segurança, higiene e embelezamento dos locais de trabalho é constituído a partir de uma dimensão empresarial de 20 trabalhadores;
- no **REINO UNIDO**, existe uma lei-quadro que pretende favorecer a higiene, a segurança e as negociações nesse sentido. Sem impôr formas rígidas, prevê a obrigação do empregador de declarar a prevenção, o direito para os sindicatos reconhecidos na empresa, de designarem os delegados de segurança, bem como a constituição de comités mistos de segurança, com função consultiva e de estudo, com composição e prerrogativas variáveis de ramo para ramo ou mesmo de empresa para empresa;
- na **IRLANDA**, o sistema obedece a bases semelhantes ao do Reino Unido, mas com normas, apresentando carácter mais vinculativo;
- em **PORTUGAL**, existe um conselho de empresa, mas com carácter facultativo, o qual é consultado sobre higiene e segurança;
- em **ESPANHA**, os comités paritários de segurança e higiene são obrigatórios nas empresas com mais de 100 assalariados. Têm por funções, entre outras, analisar periodicamente os

acidentes e as doenças profissionais ocorridas durante o período em análise;

- na **ITÁLIA**, são os sindicatos que têm a incumbência de controlo das condições de trabalho, de saúde e de segurança do pessoal na empresa. A aplicação deste princípio decorre dos acordos colectivos por sector de actividade ou de empresa, sendo as próprias normas em grande parte determinadas no quadro desses acordos. Também é frequente constituírem-se nas empresas "comissões de trabalhadores", saídas dos conselhos de fábrica (a partir de 15 assalariados) ou, ainda, "grupos homogéneos de trabalhadores" representando categorias de pessoal expostas a um mesmo risco;

- no **LUXEMBURGO**, a higiene e a segurança relevam das competências do comité misto de empresa, o qual é formado a partir de 150 trabalhadores. Este, dispõe de um poder de co-decisão na PME, existindo delegados eleitos para a segurança;

- na **GRÉCIA**, o comité de empresa tem, sobre a matéria, uma função de co-determinação, com o empregador. A partir de 150 trabalhadores, está previsto a formação de um "comité de higiene e segurança no trabalho" e de um serviço de segurança e medicina no trabalho;

- na **HOLANDA**, o conselho de empresa possui um direito de vigilância sobre as decisões em matéria de higiene e segurança.

5 - MODALIDADES DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Verifica-se que em todos os países da Comunidade, para além das normas oficiais, existe uma organização e um direito autónomo, disciplinadores das relações profissionais e das condições de trabalho.

Nove países, adoptaram uma lei geral sobre convenções colectivas, na qual se encontra uma definição jurídica deste instrumento. Nos três países restantes (Itália, Reino-Unido e Irlanda), são fundamentalmente leis específicas, a doutrina e a jurisprudência que corporizam essa moção.

Regista-se uma certa identidade de regime pela parte patronal no conjunto da Comunidade, no que se refere ao estabelecimento de convenções colectivas com representantes dos trabalhadores habilitados para o efeito.

Esta identidade em relação à parte patronal, não se verifica em relação à parte laboral, distinguindo aí dois grupos:

- em FRANÇA, BENELUX, RFA, PORTUGAL, GRÉCIA e DINAMARCA, em que às organizações sindicais apenas é permitido, enquanto representantes dos trabalhadores, serem parte activa nas convenções colectivas. Note-se que em Espanha, esta exclusividade existe apenas para os acordos que ultrapassam o quadro de uma só empresa;

- na ausência de lei orgânica, os representantes de base dos trabalhadores, não fazendo parte necessariamente dos sindicatos, podem concluir acordos colectivos. É o caso dos "conselhos de trabalhadores", em Itália, ou os "Shop Stewards", no Reino Unido, que podem concluir acordos locais.

Uma outra característica, refere-se aos sistemas em que existe uma lei orgânica sobre a convenção colectiva, em que está prevista a forma escrita da convenção, sob pena de nulidade.

Nos outros três países, em que não existe lei orgânica, a liberdade de forma é total, embora incitem à forma escrita, a fim de garantir a existência e o conteúdo das convenções.

A obrigação de negociar existe nalgumas legislações europeias, nomeadamente em relação a certos assuntos (ex: despedimentos colectivos na Dinamarca, fusão de empresas na Holanda).

A obrigação geral de negociar encontra-se apenas em Portugal e no Luxemburgo.

6 - IMPLICAÇÕES

Um quadro de relações sociais e profissionais tão diferenciado como o descrito, dificilmente contribui para a obtenção de consensos generalizados, no sentido da concretização dos propósitos da Carta Social.

Também muito dificilmente, as disposições decorrentes do artigo 100 A, completado pelo Acto Único de 1987, ou do artigo 118 A, no quadro da "harmonização no progresso" das condições de trabalho, requerendo uma maioria qualificada, não deixarão de provocar profundas clivagens entre os principais protagonistas, traduzindo-se em bloqueios sistemáticos.

Sintomático desta situação, tem sido o evoluir do delicado projecto de Directiva respeitante à "informação e consulta dos trabalhadores" ou dos seus representantes nas empresas transeuropeias. Esta proposta de Directiva (conhecida por Vredeling) tem sido objecto de fortes divergências entre as organizações patronais e sindicais, reflectindo um quadro de interesses divergentes ao nível dos diversos Estados-membros.

7 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL: OS DESAFIOS COMUNITÁRIOS

7.1 - OS RECURSOS HUMANOS E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO CONTEXTO SOCIO-ECONÓMICO ACTUAL

O ritmo das reestruturações económicas e sociais que marcou a Europa nos anos 80, é certo que prosseguirá ao longo da década de 90, porventura de forma mais intensa e atingindo outros sectores, como consequência da realização do Mercado interno europeu e dos imperativos que lhe estão associados, nomeadamente a construção da União económica e monetária.

Num quadro de mundialização e interpenetração das economias, em que as empresas se movem num ambiente cada vez mais dinâmico e concorrencial, a qualidade dos recursos humanos afigura-se um vector estratégico da competitividade empresarial. Afigura-se, por isso, necessário prepará-los antecipadamente por forma a responderem atempadamente e de forma eficaz ao ritmo das inovações sociais e tecnológicas.

O universo em que se move a empresa é agora mais marcado pela incerteza e complexidade. As qualificações profissionais e as competências tecnológicas, bem como as capacidades de

organização e uma cultura empresarial sólida, deverão constituir uma força de dinamismo e criatividade no espaço comunitário. Este conjunto de preocupações têm sido corroboradas em larga medida pelas instâncias comunitárias e traduzidas em vários documentos - desde o texto dos Tratados, à Carta Social dos direitos Fundamentais dos Trabalhadores, ao Programa de acção da Comunidade, entre outros.

"É na medida em que os países europeus conseguirem desenvolver formas de produção modernas e competitivas, recorrendo a qualificações de uma população bem educada e formada, que a Europa melhor poderá gerir os equilíbrios ligados aos factores migratórios: emigração para o exterior de pessoal qualificado e, particularmente, de pessoal altamente qualificado, possíveis fluxos de trabalhadores qualificados e de capacidade de gestão que ocorrem em detrimento das regiões menos desenvolvidas, diminuindo as possibilidades de desenvolver acções competitivas" (Memoradum CCE, 1991).

Também no quadro do Tratado da União Europeia, são adoptadas disposições em matéria de educação, formação profissional e juventude, que criam novas oportunidades com base na subsidiariedade, incentivando "a cooperação entre Estados-

membros e, se necessário, apoiando e completando a sua acção..." (artº 126, nº 1).

Assiste-se, actualmente, a mudanças profundas na organização do trabalho, no sentido de uma maior **autonomia** dos postos de trabalho e ao desenvolvimento da **polivalência funcional**. A formação está no centro de todas estas transformações permitindo introduzir os assalariados "numa cultura do complexo, e desenvolver a sua capacidade de tomar em consideração simultaneamente as múltiplas dimensões do acto de produção" (Héritier, 1991).

Nesta base, são inúmeros os desafios que se colocam aos sistemas de formação, em consequência das mudanças e da complexidade de organização do trabalho. Cada vez mais se afigura necessário privilegiar o **alargamento das competências e desenvolvimento de atitudes** de natureza diversa, traduzindo-se quer em comportamentos, quer em termos de saberes, capacidade de inovação, flexibilidade, aptidões ao nível da comunicação, capacidades de interpretação de um ambiente complexo, competências linguísticas.

Os sistemas de formação, neste quadro, defrontam-se com uma dupla dificuldade de: satisfazer as necessidades sociais que

vão além das necessidades imediatas das empresas (os indivíduos devem manter as suas condições de mobilidade no mercado de trabalho) e, ao mesmo tempo, responder adequadamente as "necessidades da economia" (Piehl, 1990).

É nesta perspectiva que se coloca actualmente a problemática da formação, ou mais propriamente dos sistemas de ensino e formação, a nível da Comunidade. Uma Comunidade empenhada no propósito de construção do Mercado Interno Europeu, o qual implica um conjunto de transformações com repercussões profundas, e em várias direcções, no mundo do trabalho. Sumariamente, significa:

- uma "internacionalização e uma interpenetração das economias e dos sistemas sociais" dos Estados-membros, com incidência nos comportamentos de mobilidade dos trabalhadores e das empresas;
- complexidade crescente dos sistemas de organização e gestão;*

----- " -----

* Memorando da Comissão sobre formação profissional na

Comunidade Europeia para os anos 90, COM (91) 397 final.

- incremento do grau de flexibilidade do trabalho;
- desenvolvimento dos fenómenos de "deslocalização de mão-de-obra";**
- intensificação de concorrência".

Assim, as eventuais dificuldades subjacentes à realização do Mercado Interno Europeu, poderão ser atenuadas mediante a adopção de políticas com o objectivo de desenvolver os factores de coesão económica e social. O investimento na formação é considerado, nesta perspectiva uma componente essencial, tanto do ponto de vista das pessoas, das empresas ou das regiões. Tal investimento "inscreve-se de forma construtiva como uma das respostas que a Europa deve dar aos grandes desafios que a esperam, quer se trate no plano económico, tecnológico, demográfico, em termos de emprego ou, em síntese, em termos de coesão".***

----- " -----

* Ibidem

** Ibidem

***Europe Sociale, "Les aspects sociaux du marché intérieur",

DGY, vol. III, supl. 3/90

Esta é, pretensamente, a filosofia que tem presidido à Comissão, através da implementação de diversos programas destinados à formação de dimensão europeia (COMETT, ERASMUS, PETRA, IRIS, EUROTECNET, ARION, LINGUA, FORCE, EUROFORM, etc) e, no mesmo sentido, os programas-quadro (programas operacionais em Portugal), no domínio da formação, negociados entre os Estados-membros e a Comunidade ao abrigo dos quadros comunitários de apoio.

Uma tendência que está a marcar o desenvolvimento da formação no quadro comunitário, prende-se com o facto de que aquela desempenha cada vez mais, uma função estratégica na empresa, no sentido em que se reaproxima dos interesses da empresa, ao ponto de se confundir com ela. Nesta perspectiva, corre-se o risco de cada vez menos se conseguir separar as finalidades próprias da formação das da empresa. Mas restringir a formação às necessidades imediatas das empresas, pode ter um efeito redutor, ao não considerar outras necessidades sociais de carácter mais geral.

Naturalmente, que não se trata de um assunto pacífico, o qual tem sido objecto de discussão por parte dos parceiros sociais.

Para a UNICE e CEEP, a perspectiva descrita corresponderia, em grande medida, aos objectivos a alcançar através da formação.

Os sindicatos têm uma postura algo diversa, exigindo o recentramento da formação contínua para fora da empresa, na medida em que a formação ultrapasse largamente o quadro estritamente profissional e permite, a cada um, renovar o campo das suas competências independentemente dos interesses da empresa. Quanto mais a formação se desenvolve no próprio local de trabalho, maior a necessidade de validar externamente os conhecimentos adquiridos por forma a organizar-se o reconhecimento social da nova competência pelo conjunto das empresas. Decorre daqui, também, um outro aspecto importante relacionado com a negociação das grelhas de classificação e definição das **trajectórias profissionais** que reencontram uma nova legitimidade.

7.2 - QUALIFICAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

As profundas mutações na organização do trabalho a que já aludimos, estão a gerar uma necessidade crescente de

qualificações múltiplas ou cruzadas, isto é, qualificações que combinem as novas tecnologias da informação e as qualificações tradicionais a fim de proporcionar uma adaptação adequada às novas situações de trabalho. As tendências demográficas, ao apontarem para uma diminuição do peso dos jovens na população activa da Comunidade, constitui por si só, um factor de pressão no sentido de se desenvolverem políticas de formação contínua tendentes a uma melhor qualidade da formação dos jovens e das mulheres, o que exige cursos de formação mais longos e níveis de qualificação mais elevados.

Daí que estejamos a assistir a um fenómeno relativamente novo na Comunidade, geralmente designado por "défice de qualificação", que se traduz no aparente paradoxo da persistência de uma elevada taxa de desemprego e de carência de mão-de-obra qualificada.

A análise deste fenómeno requer uma abordagem integrada, a nível macroeconómico, regional e sectorial. São perceptíveis desajustamentos quantitativos e qualitativos entre sistemas de formação e regime de emprego: tendências demográficas; mobilidade de trabalho; ritmo das evoluções tecnológicas; insuficiência de políticas de formação inicial e contínua;

ausência ou insuficiência de trabalhos prospectivos, que limitam fortemente as possibilidades de planificação da formação contínua.

A Comissão vem incentivando a avaliação em comum da dimensão do problema, designadamente através do estabelecimento de um certo número de indicadores que permitam caracterizar os diferentes níveis do défice da qualificação: défice global, défice sectorial, distribuições regionais, situações profissionais específicas, etc. Pretende-se que este seja um ponto de partida para uma cooperação a nível Europeu, num horizonte de curto ou longo prazo, por forma a equacionarem-se soluções globais para os problemas mencionados.

7.3 - A QUALIFICAÇÃO NA EUROPA

Ao nível da Comunidade, os objectivos a prosseguir em matéria de qualificações profissionais inscrevem-se no âmbito de um duplo objectivo político: garantir a livre circulação das pessoas e desenvolver a política comum de formação profissional.

Nesta perspectiva, as qualificações e competências exigidas, a mobilidade dos trabalhadores, as políticas de recrutamento, o conteúdo dos custos das acções de formação, deverão evoluir em função de uma estratégia comunitária conducente à realização de um "espaço europeu de formação e qualificação", já iniciado no quadro de alguns programas comunitários.

A qualificação europeia deverá, quanto a este propósito, ser equacionada com base em três níveis de considerações:

- A livre circulação dos trabalhadores, que pressupõe que sejam levantados os obstáculos susceptíveis de impedir essa circulação. Trata-se de uma exigência que diz respeito, em primeiro lugar, às profissões regulamentadas cujo exercício é condicionado por um diploma. Podemos aqui integrar a mobilidade dos estudantes encorajada por programas comunitários.

Sublinhe-se ainda o facto de a Comissão considerar, com suporte em estudos específicos, que os efeitos positivos sobre o emprego, devidos à instauração do grande mercado interno, dependerem da intensidade da mobilidade dos trabalhadores;

- O reconhecimento convencional da qualificação através de acordos colectivos por sectores de actividade e por empresa, determinando os estatutos e as remunerações. Como é que a qualificação será reconhecida e transferida de um país para outro? Caminharemos para uma harmonização das negociações por ramo de actividade?

São duas questões que continuam em aberto, sendo objecto de tratamento específico ao nível da Comunidade, e que vão condicionar também um outro objectivo expresso na "Carta Social", no capítulo relacionado com a livre circulação dos trabalhadores: "a supressão dos obstáculos resultantes do não-reconhecimento dos diplomas ou de qualificações profissionais equivalentes";

- A competitividade da economia, em relação à qual a generalidade dos parceiros sociais, está de acordo que ela depende, em grande parte, da qualificação dos trabalhadores.

7.4 - AS EQUIVALÊNCIAS DE DIPLOMAS

A comparação dos diplomas atribuídos por sistemas educativos diferentes, foi experimentado no quadro dos acordos de cooperação franco-alemã, de 1963, que previam a equivalência dos diplomas de formação profissional. Propondo-se efectuar uma comparação minuciosa dos programas de formação, viu, no entanto, os resultados bastante limitados, devido à lentidão do processo.

Por seu turno, as instâncias comunitárias elaboraram algumas directivas, tendo em vista o reconhecimento mútuo de diplomas em domínios específicos, respeitantes a um certo número de profissões regulamentada (jurídicas, saúde, engenharia). Todavia o vasto número de profissões em causa e a complexidade das negociações daí decorrentes obrigaram a equacionar um procedimento mais expedito. Daí que tenha surgido uma decisão do Conselho de Ministros (1988), respeitante a um sistema geral de reconhecimento sancionando um diploma de ensino superior com pelo menos três anos de duração.

No entanto, a aplicação da decisão depara-se com diversos problemas, nomeadamente a questão do acesso aos empregos

públicos. Do mesmo modo, está em aberto a extensão do princípio da equivalência aos níveis menos elevados das profissões regulamentadas.

O programa EURO-QUALIFICAÇÕES, pretende ser, quanto a esse propósito, um contributo positivo, ao pretender aproximar os organismos de formação, com o objectivo de alcançar uma definição comum de programas de formação em domínios considerados prioritários. No quadro deste programa parte-se do princípio que é mais fácil, construir em comum novos programas de formação do que harmonizar as formações já existentes. Todavia o reconhecimento dos diplomas existentes, permanece sem resolução.

7.5 - A CORRESPONDÊNCIA DE QUALIFICAÇÕES

O programa de correspondência de qualificações tem sido dinamizado, sobretudo, pelo CEDEFOP (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional), abrangendo o conjunto dos empregos de nível II comunitário. Trata-se de um nível correspondente a uma qualificação completa para uma actividade precisa, acompanhada do domínio dos conhecimentos

e das técnicas necessárias ao exercício dessa actividade. O acesso a este nível é normalmente o ensino obrigatório, seguido de uma formação técnica ou profissional.

No âmbito deste programa tem-se procurado elaborar definições comuns de profissões, acompanhadas de uma lista de actividades mais características. As formações que dão acesso a estas profissões, figuram depois a título indicativo. Estas definições são estabelecidas por comum acordo entre peritos representantes dos parceiros sociais dos 12 Estados-membros.

Na execução do referido trabalho, colocam-se vários problemas: em primeiro lugar, o estabelecimento de critérios sobre uma classificação de nível II e, seguidamente, a pertinência de uma definição comum, tendo em conta as diferenças nacionais em matéria de divisão do trabalho.

Paralelamente, são de realçar os esforços para se conseguir uma linguagem comum. Em ligação com o Gabinete das Estatísticas Europeias, o Institute of Employment Research (Warnick University), vem desenvolvido um trabalho de adaptação de uma nova classificação internacional-tipo das profissões (CITP) a fim de facilitar a comparação entre países Europeus.

Uma metodologia alternativa, trabalhada pelo CEDEFOP, actualmente, consiste em partir das tarefas e não das profissões. É o chamado **projecto experimental sobre os perfis profissionais**. Parte-se do princípio que existem um conjunto de tarefas correspondentes à realização de um produto ou ao exercício de uma profissão, visando elaborar uma grelha europeia de tarefas ou um conjunto de tarefas.

Torna-se, assim, mais fácil chegar a uma linguagem comum e permite ultrapassar as dificuldades colocadas pelas diferenças entre modos diversos de divisão do trabalho, quando se comparam as profissões. No entanto, não deixam de surgir dificuldades num segundo momento, quando se tenta comparar as estruturas profissionais apresentadas por cada Estado-membro.

Resumindo, e tendo em conta que subjacente a esta problemática está a obtenção da carteira profissional Europeia (conforme perspectivada pelo CEDEFOP), importa realçar a importância atribuída a três actores que devem conjugar esforços no sentido de se alcançar os objectivos definidos, garantindo aos cidadãos comunitários uma mobilidade geográfica e funcional. Referimo-nos ao papel a desempenhar pela Comunidade Europeia, pelos Estados-membros e

pelas Instituições de Formação Profissional.

A articulação de objectivos entre os três actores, pressupõe em primeiro lugar que a Comunidade detenha um "Reportório Europeu de Perfis Profissionais que será constituído pelo somatório consolidado dos perfis profissionais dos Estados-membros" (Cabecinha, 92).

Seguidamente, e ainda no âmbito da intervenção das Comunidades, deve ser estabelecida a correspondência e equivalência das qualificações profissionais tendo por base, os perfis profissionais, de aptidões e de competências encontrados.

Deverá ser, em função do estabelecimento da correspondência e equivalência de qualificações profissionais em todos os Estados-membros, que será possível emitir a "Carta Profissional europeia", em nome de todos aqueles que demonstrarem possuir os requisitos definidos.

Sendo este o papel destinado às Comunidades, cabe às instituições que têm a seu cargo a execução da formação profissional, elaborar os perfis de formação que reflectam, o

melhor possível, os perfis ocupacionais, por forma a adequarem a formação as exigências de um mercado de trabalho alargado, num contexto de profundas mudanças.

7.6 - FUNDAMENTOS JURÍDICO-POLÍTICOS DA POLÍTICA COMUNITÁRIA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A política comunitária de formação profissional tem por base o art. 128 do Tratado de Roma, o qual prevê a execução de uma política comum com base em princípios gerais definidos por decisão do Conselho sob proposta da Comissão.

Por decisão do Conselho de 2 de Abril de 1963, foram definidos os princípios gerais de criação de uma política de formação profissional comum. Vários acordãos do Tribunal de Justiça têm esclarecido desde 1985 algumas regras jurídicas: confirmação de liberdade de acesso aos cursos de formação num outro Estado-membro sem discriminação baseada em critérios de nacionalidade (art^{os}. 7 e 128 do Tratado); confirmação de uma definição ampla de formação profissional, incluindo o ensino superior; confirmação de uma definição progressiva da

política comum em matéria de formação profissional; confirmação de que a Comissão pode propôr ao Conselho programas comunitários.

Os princípios gerais definidos em 1963, embora permanecendo válidos como quadro de referência geral, deverão ser reformulados em face das transformações profundas que, desde então, se têm verificado ao nível do contexto sócio-económico. A realização do Mercado Interno Europeu e o Tratado da União Europeu, fazem apelo à prossecução de novos objectivos a nível comunitário, garantindo o desenvolvimento da dimensão europeia das qualificações e das formações.

7.7 - BASES DA ACÇÃO COMUNITÁRIA

A acção comunitária tem sido caracterizada pelo respeito de diversidade dos sistemas de educação e de formação que vigoram nos diferentes Estados-membros. Daí que a política comunitária de formação profissional, tenha em consideração três princípios:

- "Coordenação das políticas: os princípios gerais e as directrizes comuns resultantes das decisões do Conselho que constituem os fundamentos dos programas de acção, definem as bases de uma coordenação das políticas desenvolvidas pelos Estados-membros em cada um dos domínios da acção comunitária;
- Convergencia de iniciativas: as decisões do Conselho definem para cada domínio, um quadro de objectivos comuns, com o propósito de promoverem uma evolução convergente dos dispositivos nacionais, com base nas iniciativas tomadas pelos Estados-membros;
- Cooperação transnacional: é incentivada uma cooperação transnacional entre os diferentes participantes na formação profissional. Esta cooperação poderá atingir um nível a partir do qual se pode falar de um mercado europeu na formação e das qualificações do ponto de vista da mobilidade das pessoas e dos produtos de formação, e que se repercute nos dispositivos nacionais e nas qualificações dos trabalhadores.

A Comissão (DGV) atribui, também, a importância aos processos de concertação neste domínio, tanto com os

Estados-membros, como com os parceiros sociais, no respeito pelo principio da subsidiariedade.

De facto, a acção comunitária, faz apelo a um processo de consulta, quer para a realização de acções comunitárias (Comité consultivo para a formação profissional, comités de programa, diálogo social) como nos próprios Estados-membros (instâncias nacionais de acompanhamento, avaliação, participação dos parceiros sociais nos projectos).

7.8 - DECISÕES DO CONSELHO

Os programas de acção comunitários, resultantes de uma decisão do Conselho, respeitam normalmente as seguintes características:

- directrizes comuns, por forma a promoverem a convergência das iniciativas tomadas por, e nos Estados-Membros, sobre os dispositivos nacionais;
- medidas transnacionais, aplicadas a nível comunitário, por forma a apoiar as linhas de orientação comuns e promover as

cooperações transnacionais;

- procedimentos de avaliação sobre as operações abrangidas pelo programa e suas interrelações com outras iniciativas conexas, relevando a dimensão comunitária;
- um comité de programa, do tipo consultivo, com funções de assistência e acompanhamento, (ex: Comissão de assistência técnica, no programa FORCE), no que se refere à aplicação do programa e no qual os parceiros sociais participam como observadores.

Tais procedimentos, visam tornar mais coerentes as estruturas dos programas de acção com o propósito de **coordenação e racionalização** das accões comunitárias nesta matéria.

VII - APRESENTAÇÃO DE UM "CASE-STUDY":

PROGRAMA EURO-IN

1 - PREÂMBULO

De 1985 a 1987, o ENFAPI C.O.L. - Centro de Formação da Federindústria da Ligúria (Génova) e a Câmara de Comércio e Indústria de Lyon, realizaram em conjunto um projecto piloto de formação, financiado pelo Fundo Social Europeu e pelos governos nacionais, com a finalidade de realizarem experiências de formação (projectos de integração e preparação de especialistas em informática par as pequenas e médias empresas) no campo da experimentação de actividades de job creation e de desenvolvimento de uma dimensão internacional para os programas e actividades dos respectivos Centros de Formação. Um objectivo importante deste projecto era, também, verificar a possibilidade real de iniciar uma actividade sistemática de colaboração internacional entre instituições de formação de diferentes países, atentas às inovações e directamente ligadas às necessidades das empresas.

No entanto, no projecto em questão, o objectivo global de colaboração limitava-se ao intercâmbio de experiências no quadro dos centros de formação envolvidos. Para além disso, o

intercâmbio ao nível da informação, da formação e da colaboração transnacional verificava-se quase exclusivamente no domínio da planificação da formação e da coordenação didáctica, considerando apenas ocasionalmente os formadores, os formandos e as empresas envolvidas.

Os resultados positivos, apesar das limitações apontadas, deste projecto integrado Ligúria-Lyon (uma descrição sintética da experiência está relatada no documento nº ISBN 92-825-9835-7 do CEDEFOP), estimularam as duas organizações e as regiões em questão, no sentido de consolidar e desenvolver a colaboração inicial.

2 - O PROJECTO-PILOTO TRANSNACIONAL - EURO-IN

Tendo em conta os resultados positivos da primeira experiência de colaboração bilateral, as regiões envolvidas (Ligúria e Rhône-Alpes), procuraram estender a colaboração a uma nova região, com a qual tinham trocas comerciais significativas. Foi neste contexto que a região de Aragão, através da Confederação dos Empresários de Aragão (CREA) passou a integrar a nova parceria, composta por três organizações (CCIL, ENFAPI e CREA), que apresentaram um projecto europeu de formação de carácter inovador - EURO-IN - tendo em vista a criação de novos perfis profissionais,

através da realização de três acções: EUROMARKETING, EUROTECH e EUROQUADROS.

2.1. OBJECTIVOS

O EURO-IN, para o triénio de 1988/90, tinha como missão preparar as PME para o Mercado Único de 1993, através da concretização de quatro objectivos:

- transformar uma colaboração bilateral num esboço de rede europeia de centros de formação e de consultoria às PME;
- desenvolver acções de formação adequadas às necessidades das empresas de pequena dimensão;
- apoiar as PME em relação a domínios fundamentais para o desenvolvimento da sua competitividade no horizonte de 1993: internacionalização dos mercados; inovação tecnológica; reforço das estruturas;
- alargar as trocas de experiências aos participantes nas diferentes acções.

2.2. AS ACÇÕES DE FORMAÇÃO

A experiência de colaboração no anterior projecto Ligúria-Lyon pôs em evidência o interesse no intercâmbio transnacional de experiências no âmbito da formação profissional, susceptíveis de produzir bons resultados em termos de qualificação profissional e de inserção no mundo do trabalho dos participantes nos cursos.

No sentido de potenciar tais propósitos, o EURO-IN propôs-se adoptar metodologias apropriadas, permitindo a orientação da formação para as diferentes realidades e necessidades empresariais.

As três acções de formação, nas três edições do triénio 88/90, envolveram cerca de 120 jovens das três regiões com formação entre o bacharelato e a licenciatura e com idades compreendidas entre os 22 e 26 anos.

Participaram no projecto, também, cerca de 120 empresas das três regiões.

A participação efectuou-se no quadro das acções:

- EUROMARKETING

Com 1200 horas de formação-acção, por cada edição, foi orientado para a criação de perfis profissionais no domínio

do MARKETING Internacional, orientados para a gestão de processos de globalização dos mercados no quadro de uma cultura empresarial aberta, tendo em conta a abolição prevista das fronteiras comerciais intra-comunitárias como consequência da realização do Mercado Interno Europeu;

- EUROQUADROS

Com 1000 horas de formação, por cada edição, foi orientado no sentido da criação de quadros polivalentes para as PME, sobretudo no domínio administrativo e financeiro, e com uma formação comunitária sólida;

- EUROTECH

Com 1200 horas de duração, por cada edição, foi orientado no sentido de criar um perfil técnico capaz de gerir processos de inovação e gestão de projectos tecnológicos nas PME, preparando-os para um Mercado Único Europeu, cada vez mais globalizado, dinâmico e altamente competitivo.

2.3. DESENVOLVIMENTO DAS ACÇÕES

O desenvolvimento das acções obedecia a uma lógica de formação em alternância, tendo por base:

- uma articulação equilibrada entre a formação efectuada nos centros de formação e a empresa;
- trocas de formadores no âmbito da parceria;
- formação na vertente Europeia realizada em Bruxelas;
- formação em línguas (espanhol, francês, italiano e inglês);
- realização de um estágio no estrangeiro (numa das regiões da parceria), com o propósito de potenciar um projecto da PME hospedeira.

2.4. AVALIAÇÃO DO EURO-IN

A avaliação da eficácia do projecto na sua globalidade, efectuada por organizações especializadas, permitiu retirar um conjunto de conclusões significativas ao nível da formação, impacto nas PME e Organização.

Em síntese:

1 - FORMAÇÃO

1.1. PONTOS FORTES

- Adequação dos conteúdos dos programas;
- Intercâmbios de "know how" pedagógico;
- Criação de novos programas em comum;
- Intercâmbio de formadores;



- Europeização dos programas;
- Exemplo positivo para a europeização de outros programas de formação.

1.2. PONTOS FRACOS

- Necessidades de formação muito diferentes segundo os contextos regionais e os sistemas nacionais de formação;
- Competências muito diferenciadas dos formadores;
- Níveis bastante diferenciados dos estagiários segundo cada país.

2 - IMPACTO NAS PME

2.1. PONTOS FORTES

- Revelação para as PME da necessidade de equacionar uma estratégia de âmbito europeu;
- Apoio importante às PME na definição dos seus objectivos europeus;
- Apoio significativo à estratégia de desenvolvimento europeu das PME, quer ao nível do mercado (EUROMARKETING), quer ao nível dos produtos (EUROTECH), quer ao nível das estruturas (EUROQUADROS);
- Contribuição para a criação de uma rede operacional;

- Inserção profissional nas empresas hospedeiras de cerca de oitenta por cento dos jovens estagiários no final da acção.

2.2. PONTOS FRACOS

- Grandes diferenças entre as estruturas económicas das regiões consideradas;
- Área geográfica demasiado restrita para o estabelecimento de parcerias;
- Face a uma procura de apoio global das empresas, em matéria de desenvolvimento, respostas muito regionalizadas a nível europeu.

3 - ORGANIZAÇÃO

3.1. PONTOS FORTES

- Criação de um "know how" transferível em matéria de estabelecimento de parcerias;
- Criação de pontos de apoios logísticos nacionais e internacionais;
- Banalização e normalização de acções transnacionais;

3.2. PONTOS FRACOS

- Algumas diferenças de objectivos entre as organizações;
- Critérios de financiamento europeu inadaptados às exigências das acções;
- Um certo congestionamento no trabalho em comum que poderia ser ultrapassado através da integração de novos parceiros europeus.

O balanço geral, francamente positivo da experiência, sumariamente descrita, no quadro do projecto EURO-IN, levou os promotores da iniciativa a procederem a uma reflexão profunda no sentido de imprimirem um ritmo mais consentâneo com as necessidades de integração das PME no mercado interno europeu e do papel a conferir à formação profissional quanto à superação do "défice de qualificações", a que se assiste a nível comunitário. Afigurava-se fundamental um compromisso por parte dos promotores, para acelerar o processo de cooperação:

- no seio de uma rede europeia de organizações especializadas na formação e consultoria orientadas para as PME;
- para desenvolver metodologias apropriadas de intervenção ao nível da formação nas PME;
- para alargar o espaço de intercâmbios de experiências e de partenariado.

Foi neste contexto que as 3 organizações promotoras convidaram a Associação Industrial Portuguesa para em conjunto desenvolverem um novo projecto inovador transnacional de formação designado por EURO-IN 4 com a finalidade de apoiar o Desenvolvimento de Recursos Humanos das PME tendo em vista a sua integração no Mercado Único Europeu.

Esta iniciativa procura capitalizar, valorizar, desenvolver e difundir os conteúdos e resultados das experiências precedentes. O EURO-IN 4 pretende acima de tudo ser uma rede limitada mas muito concreta que articule um número significativo de empresas, fundamentalmente, da Europa Latina, antes de 1993.

Será, assim, mais fácil para as PME entrar deste modo, através dos seus Recursos Humanos, numa rede de conhecimentos, contactos e relações transnacionais, que facilitem a sua participação nos projectos comunitários de investigação e desenvolvimento (BRITE, SPRINT, EURAM, etc.), de transferência tecnológica (SPRINT, etc.) de desenvolvimento de novos negócios (Business Innovation Center) e de bases de dados de informação (EUROGABINETES, BCNET, etc.).

A experiência anterior demonstra que a forma mais eficaz de diminuir o atraso das PME face ao Mercado Único é criar

experiências concretas em que sintam directamente com parceiros de outros países, as oportunidades e os riscos.

1 - O EURO-IN 4

O EURO-IN 4 é entendido como um programa transnacional de desenvolvimento empresarial para as PME, desenvolvido por uma parceria composta por: Associação Industrial Portuguesa, através do seu Centro de Competência Técnica (COPRAI); Confederação Regional de Empresários de Aragão (CREA); Câmara de Comércio e Indústria de Lyon (CCIL) e Scuola di Gestione Aziendale da Federindústria da Lígúria (ENFAPI/SOGEA), sediada em Génova.

O referido programa comporta três projectos/acções, repartidos por três áreas: Marketing Internacional - EUROMARKETING; Tecnologias -EUROTECNOLOGIA e de Gestão - EUROGESTÃO.

O tempo de duração previsto para o desenvolvimento do EURO-IN 4 é de dois anos - 1991/1992, comportando cada um dos projectos duas realizações.

Na fase actual, foram já concluídas as primeiras realizações (edições) de cada projecto, procedendo-se neste momento, às respectivas avaliações de eficácia.

Propomo-nos fazer uma apresentação suficientemente circunstanciada do EURO-IN 4, tentando relevar os **objectivos**, **sistema metodológico**, **desenvolvimento do modelo** para cada um

dos projectos, a formação de tutores e a criação de uma rede das PME que lhe está subjacente. Finalmente trataremos da avaliação de eficácia que se encontra, ainda que parcialmente, em fase de execução para as primeiras realizações, tentando, desde já, antecipar um conjunto de conclusões, consideradas mais significativas. O desenvolvimento mais detalhado faz-se apenas para um dos projectos, o EUROMARKETING, por ser o que se iniciou em primeiro lugar e como tal, tendo a primeira realização terminado em Fevereiro de 1992, já permite uma apreciação mais distanciada dos resultados obtidos.

2 - OBJECTIVOS

O presente programa propõe-se atingir os seguintes objectivos:

2.1. DESENVOLVIMENTO DA REDE EURO-IN

Alargamento gradual mas constante da rede de cooperação entre centros de formação especializada para as PME, considerando três vectores:

- Integração da AIP/COPRAI como quarto promotor para a organização do EURO-IN 4;

- Desenvolvimento de uma rede de colaboração de segundo nível para a realização de projectos específicos das três acções, incluindo contactos com outros países da Comunidade;
- Activação, por parte de cada uma das quatro instituições promotoras, de colaborações para a realização dos projectos específicos com centros de formação e instituições especializadas do mesmo país para aumentar a possibilidade de troca de experiências entre os quatro países.

2.2. APOIO ÀS PME NOS DOMÍNIOS DA FORMAÇÃO E CONSULTORIA

Desenvolvimento de um modelo de formação-acção-conselho tendo em vista a preparação das PME para o Mercado Único Europeu.

Serão consideradas três áreas que em última instância permitirão às PME manter-se competitivas, designadamente:

- Abertura de novos mercados;
- Desenvolvimento tecnológico e introdução da inovação tecnológica;
- Gestão das PME num contexto do mercado único.

2.3. IMPLANTAÇÃO DE UMA METODOLOGIA DE FORMAÇÃO PARA AS PME

A experiência dos projectos-piloto precedentes e o debate em curso no âmbito comunitário (Grupo de Trabalho do CEDEFOP "Guia para a Formação das PME") apontam para a importância de um modelo de formação-acção-consulta que tenha em conta os seguintes aspectos:

- Realizar uma formação estritamente correlacionada com as necessidades das PME;
- Conceber e desenvolver uma actividade de apoio e consultoria que equacione o ambiente de integração dos participantes nas acções de formação;
- Aplicar uma metodologia "por projecto" estimulando assim a capacidade e a possibilidade real de planificação e concretização das acções nas PME;
- Dedicar a máxima atenção aos responsáveis das PME (tutores) envolvidas nos projectos de formação através de um conjunto de actividades técnico-pedagógicas de informação-consultoria-formação.

2.4. INCREMENTO DA ÁREA DE TROCA DE EXPERIÊNCIAS

O trabalho, em conjunto, das organizações promotoras e o seu confronto contínuo conduzirão a uma melhoria e maior eficácia dos seus sistemas de formação.

Torna-se, portanto, importante alargar a área de intercâmbio de forma sistemática incluindo os docentes, os participantes nos cursos de formação, os consultores e os tutores das empresas hospedeiras (ver Fig. 1).

Este intercâmbio conduzirá à "Europeização Cultural" mediante a acção e experiência directa, que os contactos a diferentes níveis necessariamente produzirão.

3 - OS PROMOTORES E OS SEUS PAÍSES

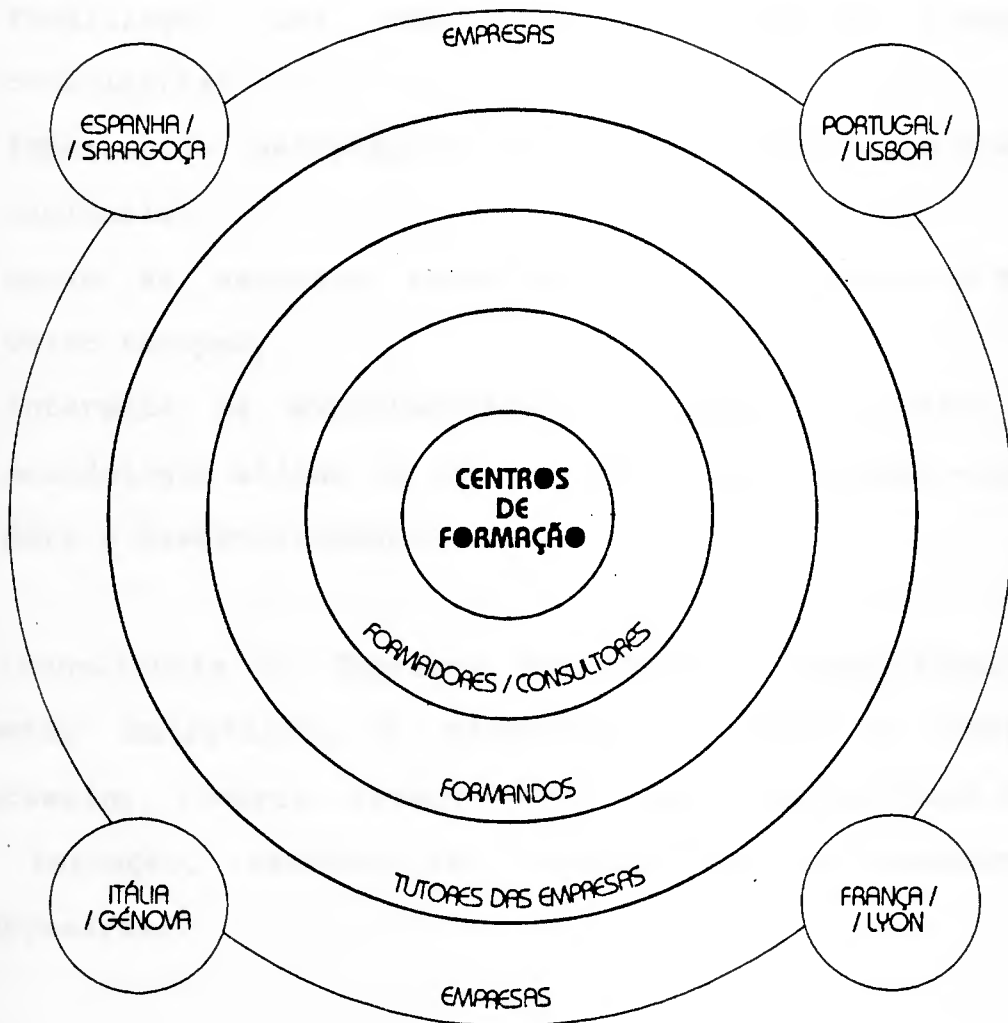
A rede EURO-IN de cooperação das instituições especializadas em formação e consultoria para as PME articula-se segundo dois níveis operacionais.

3.1. PRIMEIRO NÍVEL: QUATRO ORGANIZAÇÕES PROMOTORAS

O presente programa será realizado em Itália, França, Espanha e Portugal criando, assim, antes de 1993, uma EURO-REDE das PME da Europa Latina.

As quatro organizações promotoras (ENFAPI/SOGEA, CCIL, CREA e AIP/COPRAI), têm vindo a aproximar-se no tempo, através de um processo, lento mas contínuo, de conhecimento recíproco em

FIG. 1



ZONA DE EXTENSÃO DA ÁREA DE INTERCÂMBIO

torno de um núcleo de interesses e características comuns que se podem sintetizar no seguinte:

- Ligação institucional e real com os empresários e o universo das empresas;
- Visão global e integrada dos serviços necessários ao desenvolvimento técnico-económico do tecido empresarial local;
- Focalização nas PME das actividades de formação e consultoria;
- Importância estratégica das PME nas respectivas economias nacionais;
- Apoio às empresas tendo em vista a realização do Mercado Único Europeu;
- Interesse na experimentação e melhoria contínua de uma metodologia eficaz de intervenção (formação-acção-conselho) para o desenvolvimento das PME.

A consultoria às Empresas concentra-se, especialmente, na Gestão Estratégica e Financeira, Gestão de Projectos, Marketing, Comércio Internacional, Gestão de Recursos Humanos e Formação, Estudos de Reorganização e Reestruturação Empresarial.

3.2. SEGUNDO NÍVEL: ORGANIZAÇÕES SATÉLITES

Durante a fase de realização dos projectos específicos decorrentes das acções do EURO-IN pretende-se trabalhar com uma área geográfica mais alargada do que a directamente respeitante às quatro regiões envolvidas.

Este segundo nível permitirá multiplicar as possibilidades de contacto, valorizar a interligação com outras redes já existentes e responder de forma mais alargada às exigências do mundo empresarial.

4. O SISTEMA DE FORMAÇÃO EURO-IN 4

As experiências precedentes fizeram ressaltar a importância de que cada acção estivesse integrada num contexto mais geral, permitindo derrubar as barreiras existentes nas PME tendo em vista a sua "europeização".

Nesta óptica o sistema de formação EURO-IN 4 tem por finalidade criar um ambiente favorável ao desenvolvimento dos projectos/acções privilegiando uma relação com as "Empresas Hospedeiras" através de um conjunto de actividades situadas a dois níveis:

- Formação especializada de um conjunto de quadros nos domínios comercial/marketing/técnico/tecnológico e de gestão para as PME, capacitando-os para desenvolver projectos concretos e desempenhar funções susceptíveis de contribuir para o desenvolvimento das PME num contexto de mercado interno europeu;
- Apoio informativo e formativo, aos responsáveis das empresas pelo enquadramento de formandos (tutores).

Por outro lado, no desenvolvimento de cada acção/projecto procurar-se-à, de forma diferenciada, mas coordenada e global, **atenuar todas as barreiras estruturais** que limitam a **"europeização"** facilitando o confronto de experiências e a cooperação das diferentes culturas empresariais dos países envolvidos.

Este processo incluirá os directores/coordenadores de projecto e técnicos das organizações promotoras, os formandos, os formadores/consultores e os tutores das Empresas-Hospedeiras.

Consideram-se como aspectos críticos os seguintes:

- Conhecimento das diferentes línguas;
- Conhecimento das diversas situações institucionais e nacionais;

- Compreensão das características sócio-empresariais dos vários países envolvidos;
- Consciência das Instituições e dos Programas Comunitários.

Em comum a todas as acções estão os **macro-objectivos** já referidos e a "**metodologia por projecto**".

Esta abordagem focaliza a intervenção formativa e de consultoria na solução dos problemas reais, concretizada em termos de objectivos, tempo e recursos; esta metodologia conduz ao reforço da capacidade de planificação da intervenção na PME, melhorando a eficácia da acção formativa e de aconselhamento específico.

Os projectos/acções, propriamente ditos, são três, complementados por uma acção de informação/formação dirigida aos tutores das empresas hospedeiras, com o propósito de potenciar o enquadramento do estagiário na PME e desenvolver uma EUROREDE de empresas.

5 - EUROTECNOLOGIA

5.1. FINALIDADE

Preparar Recursos Humanos com a capacidade para implementar projectos/processos de desenvolvimento tecnológico nas PME, por forma a capitalizarem os factores de inovação tecnológica face a um contexto internacional de concorrência acrescida.

5.2. OBJECTIVOS DO PROJECTO

Qualificar jovens quadros no domínio técnico/pedagógico a fim de potenciar o desenvolvimento de projectos/processos, visando a melhoria da competitividade das PME, no contexto do Mercado Interno.

No final da acção os formandos deverão estar capacitados para:

- participar na implementação de projectos de desenvolvimento tecnológico nas PME;
- participar no desenvolvimento de processos/produtos de inovação tecnológica nas PME;

- perceber a importância da construção de redes das PME na CE e estabelecer uma rede de informação nas PME que lhes permita aceder aos programas comunitários na vertente tecnológica.

Formar/informar os tutores das PME por forma a efectuarem um acompanhamento adequado dos estagiários, bem como facilitar a sua inserção numa rede das PME.

5.3. DESTINATÁRIOS DO PROJECTO

- . FORMANDOS - quinze jovens com formação académica superior (licenciatura ou bacharelato) nos domínios tecnológicos e/ou científicos (áreas das engenharias), à procura do primeiro emprego ou desempregados há mais de um ano (objectivos 3 e 4 do Quadro Comunitário de apoio).
- . EMPRESAS - preferencialmente empresas de 15 a 200 trabalhadores, com fraco ou médio perfil tecnológico e com escassos recursos humanos preparados para iniciar um processo de inovação tecnológica.

5.4. DURAÇÃO

. 1200 horas no total, por cada realização (edição).

6. EUROGESTÃO

6.1. FINALIDADE

Visa a formação profissional de quadros, com o objectivo de inserir a empresa numa rede europeia das PME, que lhes permita obter informação/formação sobre procedimentos administrativos, técnicas modernas de gestão, acesso a mercados, acesso a tecnologias, etc., por forma a melhorar a competitividade e a viabilidade das PME no quadro do Mercado Interno Europeu.

6.2. OBJECTIVOS DO PROJECTO

Ao nível da formação pretende-se qualificar jovens recém-licenciados no domínio da gestão, com realce para a vertente financeira, administrativa e de negócios internacionais, por forma a permitir às PME explorar as possibilidades decorrentes do Mercado Único Europeu.

No final da acção os formandos deverão:

- estar sensibilizados para a interdependência inter-empresas no mercado e para a importância da criação de redes das PME no mercado da Comunidade Europeia;
- estar capacitados para agir na área administrativo-financeira e de negócios internacionais;
- saber implementar sistemas de planificação e controlo de gestão;
- ter capacidade de realizar estudos económico-financeiros para as PME.

Pretende-se, simultaneamente, estabelecer uma estrutura de informação, isto é, uma estrutura de acesso à informação económico-financeira existente ao nível do Mercado Português/CEE.

Da interacção que se espera se venha a gerar entre a estrutura de informação/estrutura de formação, pretende-se que nasça uma rede das PME orientada para a prossecução de interesses comuns numa lógica de cooperação e de Lobbying.

6.3. DESTINATÁRIOS DO PROJECTO

- . FORMANDOS - dez jovens recém-licenciados ou bacharéis à procura do primeiro emprego, com idade até 25 anos e, eventualmente, também licenciados ou bacharéis desempregados há mais de um ano, com idade até 35 anos, nas áreas de Gestão de Empresas, Economia, Direito e outra licenciatura afim considerada relevante (objectivos 3 e 4. do Quadro Comunitário de apoio).
- . EMPRESAS - dez Pequenas e Médias Empresas portuguesas sediadas, fundamentalmente, na região de Lisboa, actuando em qualquer sector de actividade e que possuam um projecto com uma componente transnacional e susceptível de ser potenciado pelo estagiário.

6.4. DURAÇÃO

- . 1000 horas no total, por cada realização (edição).

7 - EUROMARKETING

7.1. INTRODUÇÃO

As estratégias de expansão internacional são uma resposta, actualmente bem visível, às novas condições de competição.

Mas a definição de uma estratégia de internacionalização, implica que previamente a empresa defina e tome opções quanto à sua estratégia de base, sendo a internacionalização uma das dimensões, cada vez mais importante.

Se considerarmos que no processo de internacionalização existem dois momentos - a exportação (indirecta e directa) e o investimento directo (distribuição e produção) - o programa **EURO-IN** com o projecto **EUROMARKETING** apoia, de forma original, aquilo que se poderá considerar o primeiro passo do processo de internacionalização - **a exportação**.

De forma original, porque o **EUROMARKETING** coloca em primeiro lugar a **relação empresa-jovem técnico**. Apoia em seguida a empresa na definição do seu projecto de exportação e proporciona formação específica ao jovem licenciado, tendo em conta os diferentes projectos (práticas das empresas).

Depois, proporciona ao jovem licenciado contacto com as Intituições Europeias e com os licenciados dos outros países.

e, ao mesmo tempo, permite que a empresa estabeleça relações com empresas doutros países, com vista à criação de uma **rede europeia das PME**.

Além disso, proporciona todas as condições para que o projecto de exportação da empresa avance, quer com a afectação do licenciado à empresa para o desenvolver, quer com o estudo do mercado de destino (através de um estágio de 3 meses).

As relações que se estabelecem entre:

- Empresários, tutores e restantes quadros da empresa;
- Formandos, especialistas e empresas de formação/consultoria;
- Empresas, licenciados e organismos de formação/consultoria estrangeiros

permitem, pensamos nós, desenvolver com êxito um projecto de exportação, primeiro passo de um processo mais vasto de internacionalização.

Desta forma inovadora se depreende que o Projecto EUROMARKETING é essencialmente um PROJECTO DE DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL através do modelo inovador de FORMAÇÃO - CONSULTORIA-AÇÃO DE NÍVEL TRANSNACIONAL.

7.2. O MODELO

7.2.1. Finalidades

- Realizar um conjunto de acções de carácter inovador que conduzam à criação e desenvolvimento de competências na área do Marketing e capacitem as PME para a integração no Mercado Único Europeu, incrementando os seus níveis de competitividade;
- Desenvolver uma rede europeia de contactos entre PME, tendo em vista a internacionalização dos mercados;
- Criar e desenvolver uma Rede Europeia de Centros de Formação especializados no desenvolvimento de PME;
- Promover o alargamento da troca de experiências entre todos os intervenientes no processo (formandos, formadores, empresários, tutores de empresas, etc.).
- Integrar jovens técnicos na vida activa, após treino prático de novas capacidades e integração nos objectivos da empresa.

7.2.2. Objectivos de Aprendizagem

O licenciado (o formando), após a conclusão do Projecto EUROMARKETING, ficará apto a:

- . Organizar um departamento vocacionado para a exportação;
- . Planificar o desenvolvimento/criação de um produto e afixação do preço em função das necessidades detectadas e da situação concorrencial existente;
- . Elaborar um Plano de Exportação;
- . Realizar uma prospecção aprofundada de um mercado exterior (estrangeiro);
- . Conceber estratégias de penetração no mercado seleccionado e formas de cobertura deste mercado;
- . Negociar financiamentos à exportação, formas de liquidação, de entrega de mercadoria;
- . Seleccionar os meios de transporte mais adequados ao produto a explorar;
- . Programar a obtenção dos seguros necessários à exportação (seguros de transporte e de crédito);

- Dirigir todas as relações com os diferentes intervenientes no processo de exportação (distribuidores, agentes, transitários, bancos, seguradoras/brokers, etc.).

7.2.3. Número de Acções

Foi prevista a realização de 2 acções, com a duração de 1200 horas cada.

As duas acções envolvem um total de 30 formandos: 15 + 15.

Cada acção prevê um total de 800 horas de formação teórica e estágio na empresa-hospedeira, para concepção e desenvolvimento do projecto, e cerca de 400 horas de estágio no estrangeiro, para estabelecimento da rede de contactos necessários à concretização do mesmo (ver Fig. 2).

A realização das 2 acções estará concluída até Dezembro de 1992.

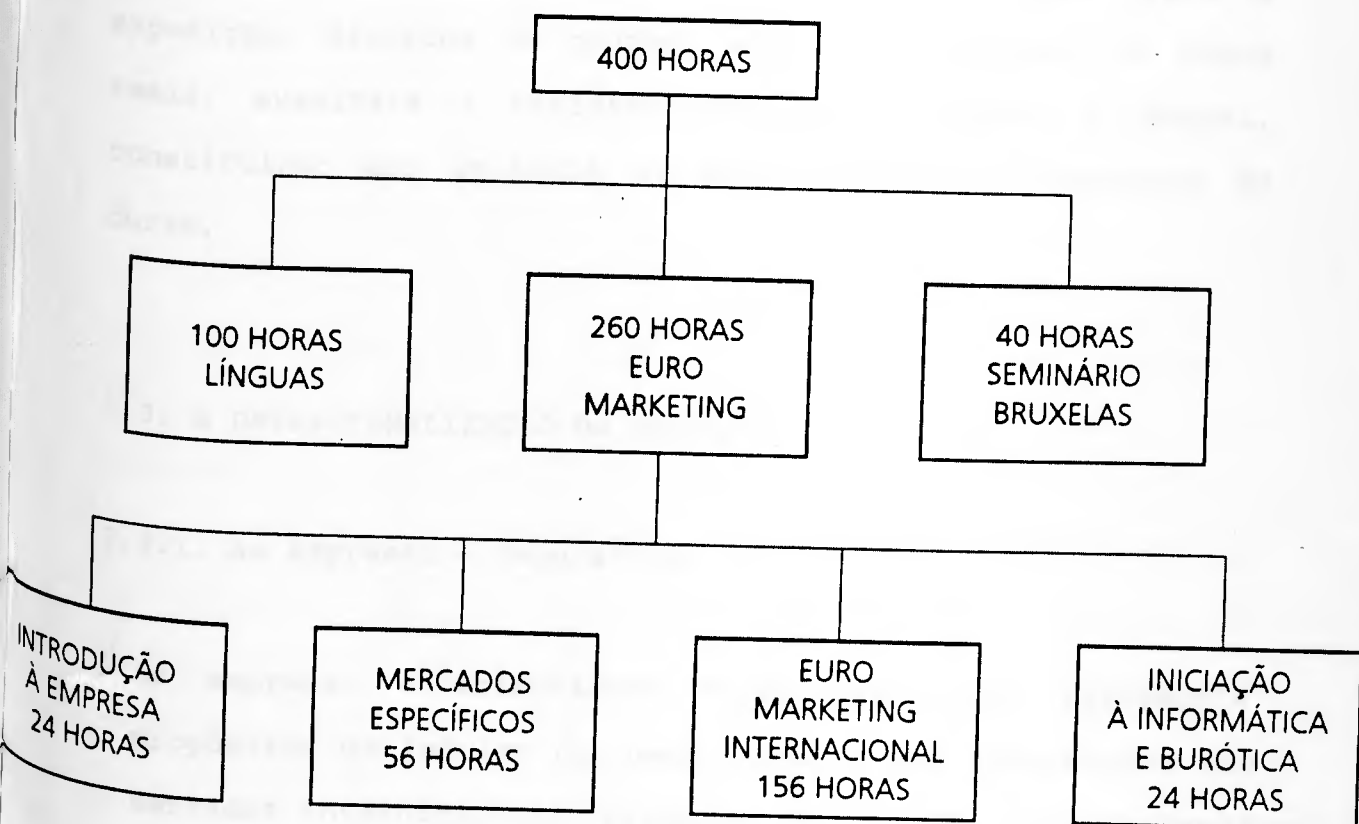
7.2.4. Metodologia de Formação

No desenvolvimento do conteúdo programático adoptar-se-à um critério equilibrado no tratamento dos temas integrantes, tendo em atenção não só a importância relativa dos mesmos

FIG. 2

EUROMARKETING

FORMAÇÃO TEÓRICA



mas, também, as necessidades decorrentes dos projectos em que os formandos estarão envolvidos.

A condução da acção permitirá uma constante articulação entre o indispensável suporte técnico e os problemas típicos que o funcionamento e a realidade das PME, no contexto do Mercado Único Europeu, colocam.

Uma criteriosa selecção de métodos, com relevo para a exposição, dinâmica de grupos, simulação e estudo de casos reais, suscitará a reflexão crítica individual e grupal, constituindo uma garantia de consecução dos objectivos do curso.

7.3. A OPERACIONALIZAÇÃO DO MODELO

7.3.1. As Empresas - Requisitos

- As empresas a seleccionar devem explicitar claramente propósitos de iniciar ou desenvolver a sua intervenção nos mercados internacionais, propondo um projecto internacional de desenvolvimento.
- Na selecção das empresas deve ser analisado o diagnóstico das exportações e a viabilidade do projecto, independentemente do sector de actividade onde operam.

. As PME seleccionadas irão funcionar como empresas hospedeiras dos formandos/estagiários. Deverão, portanto, revelar disponibilidades para integrar este novo quadro técnico após a conclusão do projecto.

. As empresas seleccionadas devem designar um TUTOR, entre os seus dirigentes ou quadros, o qual será responsável pelo acompanhamento técnico do projecto e do formando, estando, também, previstas diversas actividades na empresa, no país e no estrangeiro, para a sua própria formação.

7.3.2. O Formando - Perfil

O projecto português aponta para destinários "jovens à procura do primeiro emprego ou adultos desempregados de longa duração (objectivo 3 e 4 do Quadro Comunitário de Apoio), possuindo um título de formação superior, eventualmente com experiência profissional no país ou no estrangeiro, e uma forte motivação para gerir relações económicas e sociais a nível internacional".

Os formandos não poderão, durante o período de ocorrência do programa, comprometer-se com qualquer actividade que, de alguma forma, diminua a sua inteira disponibilidade, única forma de assumir a dedicação exclusiva que é exigida.

A selecção dos formandos compreende a elaboração de testes psicotécnicos, individuais e de grupo, para análise do perfil de capacidades dos candidatos, sendo relevante a capacidade de relacionamento e de integração em contextos profissionais inovadores. Compreende, também, um teste linguístico (de francês), e uma prova individual de análise de um problema relacionado com a temática de mercados. Finalmente, ter-se-á em consideração o curriculum escolar dos candidatos.

7.3.3. Organização da Acção

A metodologia de formação adoptada na acção, à semelhança dos restantes países, tenta articular de forma objectiva os conteúdos teóricos com a prática e com o trabalho de **projecto no estrangeiro.**

1ª Fase - Integração: 40 Horas

Integração do formando/estagiário na empresa hospedeira

2ª Fase - Formação de Base: 400 Horas (Vêr fig. 3 e ponto 7.4)

Formação técnico-prática em Marketing Internacional, Gestão Empresarial, Línguas (Francês, Espanhol e Italiano) e Contexto Europeu. Nesta fase está prevista uma semana de formação na Universidade de Louvaina (Bélgica) e em instituições europeias, comum aos formandos dos quatro países e aos formadores.

3ª Fase - Definição do Projecto: 120 horas na empresa

Estabelecimento dos objectivos, definição do projecto, preparação da missão ao estrangeiro, com apoio do tutor.

4ª Fase - Missão no Estrangeiro: 480 horas

Integração específica num país hospedeiro, conhecimento do marketing, aprofundamento da língua, plano de visitas a instituições, estudo de casos, estágios, etc., assistidos por formadores/consultores da organização anfitriã.

5ª Fase - Conclusão do Projecto: 160 horas

Discussão na empresa hospedeira do país de origem do trabalho realizado no estrangeiro, colaboração no Plano estratégico de marketing da empresa.

FIG. 3

EUROMARKETING

ORGANIZAÇÃO - FASES

1200 HORAS

1ª fase - Integração do Formando na Empresa Hospedeira
.40 horas
.8 horas / dia
.5 dias

LOCAL : EMPRESA

2ª fase - Formação Teórica Geral, Linguas e Missão a Bruxelas
.400 horas
.8 horas / dia
.50 dias

LOCAL: COPRAI E BRUXELAS

3ª fase - Estágio do Formando na Empresa Hospedeira
.120 horas
.8 horas / dia
.15 dias

LOCAL : EMPRESA

4ª fase - Missão no Estrangeiro
.480 horas
.8 horas / dia
.60 dias

PAÍS : DIVERSOS

5ª fase - Estágio na Empresa - PROJECTO
.160 horas
.8 horas / dia
.20 dias

LOCAL : EMPRESA

7.4. PROGRAMA DE FORMAÇÃO EUROMARKETING (ver Fig. 3)

1 - INTRODUÇÃO À EMPRESA

- As Grandes Funções da Empresa
- O Planeamento, Organização, Direcção e Controlo
- A Qualidade Total

2- TEORIA DE BASE DO MARKETING

- Marketing Management
- Marketing - Mix
- Segmentação
- Posicionamento
- Análise da Concorrência

3- MARKETING INTERNACIONAL

- Especificidades do Marketing Internacional.
- Análise do Mercado Internacional (estudos e pesquisa).
Diagnóstico Prévio.
- Decisão de Exportação; Organização e Controlo do Sector de Exportação.
- Estratégias de Penetração do Mercado Internacional; Estudo de casos.

- Elaboração e implementação do Plano de exportação (Mercado-Alvo); produto; política de preços; distribuição; comunicação.

4 - TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO INTERNACIONAL

- Vectores da negocaição:
 - . O comportamento dos diferentes interlocutores.
 - . As técnicas de venda do mercado.
 - . O comportamento de compra do consumidor.
 - . Apresentação da Oferta.

5 - OPERAÇÕES DE COMÉRCIO INTERNACIONAL

- Contratos Internacionais
- Intervenientes; responsabilidades das partes
- Processos de Cooperação Internacional
- Os Incoterms
- Formação do Preço
- Local e Forma de Entrega das Mercadorias
- Financiamento à Exportação
- Formas de Liquidação; Análise de Riscos
- Aspectos Fiscais das Transacções

6 - A LOGÍSTICA DA EXPORTAÇÃO

- Seguros, Transporte e Operações Alfandegárias
- Os Transportes em C.I.
 - . Princípios básicos - escolha/selecção
- Os Seguros em C.I.
 - . Seguro de Transporte
 - . Seguro de Crédito
- O Papel das Alfândegas e do Transitário

7 - PROGRAMA LÍNGUA

- Francês
- Italiano
- Espanhol

8 - APERFEIÇOAMENTO INFORMÁTICO

7.5. AVALIAÇÃO

O sistema de avaliação a implementar insere-se numa perspectiva sistémica, incidindo em todas as fases de desenvolvimento do programa EURO-IN, por forma a fornecer inputs susceptíveis de contribuir para introduzir alterações nos conteúdos programáticos e nos métodos de trabalho.

A avaliação está a ser efectuada por especialistas externos às organizações promotoras, que obrigatoriamente tomarão em consideração os seguintes níveis de análise:

- Ao nível da **reacção dos formandos**, no que se refere: às actividades; ao ambiente; aos formadores; aos consultores; aos métodos pedagógicos e aos métodos da formação;
- Ao nível da **acção de formação**, por forma a avaliar o nível de competência/aptidão adquirida;
- Ao nível de **posto de trabalho**, por forma a determinar o efeito que a formação produz sobre a qualidade do desempenho, na fase de missão no estrangeiro e de desenvolvimento do projecto na entidade hospedeira;
- Ao nível da **entidade hospedeira**, por forma a determinar os efeitos directos/indirectos sobre a performance ou resultados obtidos.

7.5.1. Os Níveis de Incidência da Avaliação

Será efectuada a diversos níveis, por forma a retirar conclusões sobre os benefícios alcançados no final do projecto para os formandos, tutores e empresas:

- Selecção dos projectos/empresas;
- Selecção dos formandos/estagiários;
- Formação geral;
- Formação em línguas;
- Desempenho dos estagiários;
- Missão no estrangeiro;
- Formação de tutores/rede EURO-IN;
- Inserção profissional;
- Impacto dos projectos nas empresas.

7.5.2. Materiais de Suporte da Avaliação

Tendo em consideração os objectivos do sistema de avaliação implementado e os níveis de incidência da avaliação, o avaliador, tendo em vista o relatório da avaliação geral, terá disponíveis os seguintes materiais/elementos de análise: **relatórios de progresso** fornecidos pelos directores de projecto - no caso vertente do director do projecto **EUROMARKETING**; **registos de reuniões** efectuadas com os formandos, tutores, formadores, consultores; **questionários de**

avaliação da formação e, muito especialmente, dois inquéritos de avaliação global, dirigidos aos tutores e aos formandos/estagiários, cerca de dois meses após o *terminus* da acção. Apresentá-los-emos em anexo (ver anexos nº 1 e 2) por serem considerados peças fundamentais da avaliação de eficácia.

O facto de estar em curso o processo de avaliação ao nível de cada país e, portanto, não dispor de todos os materiais de avaliação, reduz necessariamente o alcance da avaliação de síntese que nos propomos apresentar. O nosso propósito é, apenas, o de evidenciar os diversos aspectos positivos - pontos fortes - e negativos - pontos fracos - por forma a testar a adequabilidade do modelo EURO-IN.

7.6. OS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

Naturalmente que os resultados que estamos em condições de apresentar são provisórios, reportando-se fundamentalmente à primeira acção/edição (Maio de 1991 a Fevereiro de 1992) do EUROMARKETING e, baseando-se, sobretudo, nos trabalhos que estão em curso em Portugal.

Sendo a metodologia adoptada similar para os quatro países, só numa fase posterior, os resultados poderão ser consolidados, após discussão e apreciação conjunta.

Procuraremos aqui retirar conclusões parcelares, tomando em consideração os níveis de incidência referidos no ponto 7.5.1. e os elementos de avaliação disponíveis.

7.6.1. Selecção dos Projectos/Empresas

Tratou-se, no nosso ponto de vista, e tendo em conta a análise dos elementos disponíveis, de uma fase delicada e aquela que acabou por condicionar o nível de desempenho dos estagiários, como adiante teremos oportunidade de referir.

Com efeito, no quadro do EUROMARKETING, podemos estabelecer uma correlação significativa entre o grau de execução dos projectos no final da acção (bem como o nível de desempenho do estagiário) e o grau de definição do projecto na fase inicial de selecção. O questionário de diagnóstico com incidência na área comercial/marketing constituiu, quanto a esse propósito, uma peça importante quanto à apreciação das candidaturas das empresas ao EUROMARKETING.

Nos casos em que se verificou uma boa selecção/definição dos projectos no início, os resultados finais foram francamente positivos. Da análise efectuada, oito projectos estavam suficientemente definidos no início, passando numa análise de pré-viabilidade. Foi em relação a esses projectos, e às

respectivas empresas, que os resultados finais se prefiguram mais concludentes.

O perfil do formando deverá ser traçado em função de parâmetros que decorrem da necessidade de implementar o projecto.

7.6.2. Selecção dos Formandos/Estagiários

A selecção respeitou os parâmetros definidos no ponto 7.3.2., tendo, dentro do possível, sido afectados à empresa perfis considerados adequados.

Na tentativa de envolver a empresa, desde logo, na selecção do estagiário, adoptou-se o critério de enviar, a cada empresa, pelo menos dois estagiários, tendo já ultrapassado, de forma positiva, a fase de selecção psicológica. A empresa deveria escolher apenas um, assumindo, desta forma, a decisão final da selecção. O facto de em três casos não se ter conseguido fazer uma afectação adequada ao perfil traçado pela empresa, por falta de oferta, revelar-se-ia posteriormente um factor condicionante da relação empresa/estagiário.

7.6.3. Formação Geral

A formação geral, no caso do EUROMARKETING, assumiu um carácter qualificante no sentido em que dos 14* formandos, todos licenciados, nenhum tinha à partida formação específica em marketing (ver anexo nº 3, lista de formandos), pelo que se pretendeu conferir uma nova qualificação.

A análise dos diversos materiais, com realce para o questionário de avaliação global, permite concluir que os objectivos de aprendizagem foram maioritariamente conseguidos (por ex: 11 formandos em resposta ao ponto 5.2. do questionário mencionado, consideraram que o nível atingido pelo programa EUROMARKETING foi BOM; 2 consideraram Excelente e 1 Razoável). A aquisição de uma nova qualificação também se afigura largamente conseguida (por ex: a resposta à questão colocada sobre se o EUROMARKETING "proporcionou uma formação específica" - quadro 3 do questionário anteriormente mencionado -, 9 concordam em absoluto e 5 concordam).

O reforço da autonomia dos estagiários também se afigura ter sido conseguido. Tratando-se de uma inovação pedagógica importante, equacionada no quadro EUROMARKETING, atendendo a

----- " -----

* O grupo iniciou-se com 15 formandos, mas verificou-se uma desistência na 2ª fase por motivo de acidente.

que, durante a fase de missão no estrangeiro (3 meses), os estagiários iriam funcionar em total autonomia, o nível de desempenho conseguido, traduzido na capacidade demonstrada de planeamento das suas actividades, organização e controlo das mesmas, atesta claramente a consecução deste objectivo.

Uma análise dos diferentes materiais de avaliação permite concluir que a análise e estudo de casos, com dimensão europeia, bem como as actividades, tais como visitas a empresas, valorizaram fortemente os módulos em que foram equacionadas. O intercâmbio de formadores entre os diferentes centros de formação revelou-se, também, bastante importante. Cada entidade promotora direccionou um formador para se deslocar ao local de formação dos outros três parceiros, com o objectivo de apresentar, durante dois dias, os traços essenciais do mercado do país de proveniência.

Mas, merece particular realce, a apreciação largamente favorável da missão a Bruxelas que mereceu a aprovação da totalidade dos formandos, tendo sido considerados como aspectos mais importantes: o conhecimento dos programas comunitários de apoio às PME; a resolução de um "case-study" no âmbito do Marketing Internacional na Universidade de Luvaina, pelos formandos dos quatro países; o estabelecimento de uma rede de contactos entre os formandos dos quatro países.

No que se refere aos temas comunitários desenvolvidos na Universidade de Luvaina e nas Instituições comunitárias (nomeadamente, DGXXIII), a totalidade dos formandos considerou-os positivos, ainda que cerca de 30% (4 formandos) considerem as abordagens demasiado generalistas.

Um momento, particularmente, importante no processo formativo desenvolvido em Bruxelas e Luvaina foi a visita a três PME de sucesso (CROSS, SA; PERLAROM, SA e GRAPHING, SA) em que os formandos tiveram a possibilidade de se aperceber dos aspectos particulares da estratégia de internacionalização dessas empresas e, em especial, da estratégia de Marketing. A percepção de uma cultura empresarial diversa afigurou-se, também, importante no quadro destas visitas.

7.6.6. Formação de Tutores/Rede EURO-IN

A formação de tutores, associada à criação de uma rede de cooperação das PME, constituía um aspecto inovador no EURO-IN 4. Com efeito, foram equacionadas e realizadas um conjunto de actividades formativas e informativas, traduzidas em seminários, conferências, acções de formação no quadro temático do Marketing, encontros bilaterais e multilaterais, susceptíveis de potenciar a criação de uma rede europeia de contactos entre as PME, tendo em vista a sua internacionalização.

Quanto a esse propósito, um dos momentos mais importantes - senão o mais importante - realizou-se no quadro da **missão a Bruxelas**, em que o momento mais significativo foi, seguramente, a realização de uma mesa redonda com a participação do conjunto dos tutores dos quatro países da parceria. Refira-se a presença de cerca de 75% (45) do conjunto das empresas envolvidas; da parte de Portugal apenas se verificaram duas ausências. A mesa redonda, animada por um especialista (no caso vertente, o Prof. Wtterwulghé da Universidade de Luvaina), porporcionou a discussão dos seguintes pontos: apresentação da empresa pelo tutor; expectativas em relação ao EURO-IN; posicionamento face à CE, a probelmática das PME europeias, a utilização da rede EURO-IN. Uma rede informal teve aqui a sua génese, constituíndo um ponto de partida para posteriores contactos, sobretudo nos casos em que se constatarem boas hipóteses de explorar complementaridades de negócio.

Foi considerada muito positiva uma iniciativa da parte das quatro organizações promotoras, no sentido de dinamizar a circulação de uma publicação denominada EURO-IN NEWS, com o objectivo de fazer circular a informação no interior da rede.

Além desta iniciativa, os tutores tiveram oportunidade de participar em várias conferências/debates versando temas comunitários de inegável interesse: **programas de investigação**

e desenvolvimento para as PME; certificação; normalização; programas de cooperação com a Europa do Leste; etc.

Uma segunda fase de contactos presenciais, com o propósito de potenciar rede, ocorreu aquando da missão no estrangeiro, envolvendo os estagiários durante três meses* e em que, nos casos em que se perspectivou a concretização de negócios na sequência do trabalho desenvolvido pelos estagiários, os tutores também se deslocaram ao país da missão.

Para o efeito, beneficiaram de apoio logístico e organizativo das entidades promotoras. Em relação a Portugal, deslocaram-se aos países de estágio/missão 9 dos 14 tutores, respectivamente 4 a Espanha, 3 a França e 1 a Itália.

Importa, no entanto, assumir, em face dos elementos disponíveis, que a rede tem resultado plenamente, nos casos em que foram encontradas complementaridades de negócio. Nos outros casos só parcialmente a rede de cooperação tem funcionado, nomeadamente através da circulação da publicação EURO-IN NEWS. De qualquer modo, quatro meses após o terminus

----- " -----

* Note-se que, no projecto EUROTECNOLOGIA e EUROGESTÃO, a

missão no estrangeiro assume características diferentes, podendo relizar-se em qualquer país comunitário e durante um período mais restrito - 3 semanas.

da 1ª acção EUROMARKETING, cerca de oito empresas ainda mantinham contactos de natureza diversa com outras empresas da rede e, quatro delas, tinham efectuado novas deslocações aos países em que os estagiários desenvolveram a missão, para contactos/negócios com empresas da rede.

Um dos problemas que se coloca prende-se com a necessidade de institucionalização da rede, o que exigiria o desenvolvimento de uma forma organizativa adequada. Uma rede, essencialmente, informal será, do nosso ponto de vista, frágil.

O boletim EURO-IN NEWS tem tentado colmatar esta insuficiência, ao circular entre todos os tutores/empresas e estagiários da rede EURO-IN, não se restringindo apenas ao EUROMARKETING.

Os programas transnacionais FORCE e EUROFORM, pela relevância que atribuem à criação e desenvolvimento das redes de cooperação das PME, poderão constituir um quadro importante, no sentido de potenciar este propósito que foi equacionado ao abrigo do EURO-IN.

7.6.7. Inserção Profissional

A inserção profissional constitui, sem dúvida, um indicador importante da eficácia do projecto. Numa acção desta natureza, a inserção profissional no final do estágio traduz-se, para o formando, no reconhecimento de uma "nova qualificação" para um desempenho profissional na vertente em que foi desenvolvida a formação qualificante.

Também para as organizações promotoras, o nível de empregabilidade pode representar um indicador de eficácia da metodologia adoptada; neste caso uma metodologia de formação-acção-conselho, por projecto.

Todavia, a inserção profissional deve ser analisada sob dois ângulos: *directa*, isto é, na própria empresa-hospedeira; *indirecta*, isto é, noutra empresa que não a hospedeira, mas como consequência da participação na acção.

Do ponto de vista do formando, as duas situações podem ser equivalentes, enquanto que para a empresa-hospedeira o não é. A não integração do estagiário, por razões inerentes a um eventual acto negocial de natureza salarial, inconclusivo, pode significar a perda de um recurso, porventura de grande importância, se tivermos em consideração que a estrutura da maior parte das PME, na vertente de recursos humanos, se afigura muito débil.

Analisando a informação disponível, no que se refere à 1ª acção do EUROMARKETING, a empregabilidade directa foi de 44% (6 formandos), enquanto que a empregabilidade indirecta foi de 56% (8 formandos). O facto da percentagem de empregabilidade directa ser inferior à indirecta, não obsta que no global a percentagem tenha atingido 100%. Nenhum dos formandos, dos que não tiveram inserção imediata, estiveram mais do que um mês à procura de emprego. Além de que, dos catorze, onze foram convidados a permanecer na empresa.

Todavia, cinco rejeitaram as propostas salariais das empresas-hospedeiras; um, estabeleceu-se por conta própria, aproveitando a rede de contactos desenvolvidas na região de Saragoça; dois deles, antes do final do tempo de estágio, já haviam garantido outro emprego. Convém realçar que a aparente facilidade com que oito formandos criaram uma situação profissional alternativa, se deve, em grande parte, segundo eles, à valoração por parte dos empregadores da formação transnacional e, sobretudo, do estágio desenvolvido no estrangeiro.

7.6.8. Impacto dos Projectos nas Empresas

O impacto do projecto na empresa não se esgota, naturalmente, no período de duração da acção. Daí que seja difícil avaliar,

nesta fase, o impacto real da acção em análise, em toda a sua extensão.

No entanto, cruzando os elementos já disponíveis, e fundamentalmente reportando-nos ao ponto nº 5 do questionário de avaliação global dirigido aos tutores, constatamos que em resposta à pergunta "se considera que a presença do jovem técnico contribuiu para o progresso do sector onde esteve integrado", dez respondem afirmativamente, referindo que contribuiu para a "penetração em novos mercados" e três, também cumulativamente, para as "vendas". Quatro consideram que não teve impacto no sector, dada a circunstância do projecto subjacente à missão do estagiário no estrangeiro não se ter traduzido na realização de negócios.

Refira-se que estiveram em causa projectos de exportação, de pesquisa de mercados e de procura de parceria (ver Anexo 4).

8 - CONCLUSÕES GERAIS/RECOMENDAÇÕES

Embora as diferentes peças de avaliação da 1ª acção do EUROMARKETING não estejam disponíveis na sua totalidade e, muito menos, consolidadas com os outros três parceiros de projecto, é possível, desde já, identificar os principais

factores associados a pontos fortes e fracos do EUROMARKETING e, em larga medida, generalizáveis ao conjunto dos projectos do EURO-IN.

Assim, podemos referir como **pontos fortes** os seguintes:

- relativa adequação do sistema de formação, e da metodologia de **formação-acção-conselho** "por projecto", ao desenvolvimento de programas transnacionais com estas características;
- desenvolvimento de uma **cooperação inter-regional**, envolvendo não só as entidades promotoras, mas também outras instituições regionais públicas e privadas, estimulando-as a desenvolver colaborações multilaterais susceptíveis de favorecer o desenvolvimento económico e social regional. Os formandos/estagiários, os tutores e os centros de formação têm sido os elementos-chave desta cooperação;
- desenvolvimento do **partenariado** entre as empresas, por via da constituição de uma rede EURO-IN, susceptível de potenciar colaborações, a vários níveis: comercial, técnico, tecnológico, financeiro e social, a uma escala europeia;
- a **missão no estrangeiro**, apresenta potencialidades

inegáveis, quer em relação ao processo formativo do estagiário, quer em relação à possibilidade de estabelecimento de relações comerciais, técnicos, financeiros, entre outros;

- ao nível da **inovação metodológica**, o sistema de formação do EURO-IN permite reforçar a **autonomia** dos estagiários. Contribui, igualmente, para a superação de barreiras culturais e linguísticas;

- a **formação comunitária** e as actividades realizadas em Bruxelas, afiguram-se importantes, não só do ponto de vista formativo, mas também no que se refere à rede de cooperação das PME, envolvendo aí: instituições comunitárias, Universidade de Luvaina, formadores, formandos, tutores;

- ao nível da organização, o modelo tem permitido o reforço da **eficácia** das estruturas de formação, que foram chamadas a conceber, organizar e operacionalizar em comum o programa EURO-IN.

Quanto aos aspectos associados a **pontos fracos**, ou justificando a introdução de correcções, podemos referir os seguintes:

- necessidade de melhorar os critérios de **selecção** das empresas e respectivos projectos, por forma a garantir, à partida, o estabelecimento de objectivos ajustados;
- melhorar o nível geral da **gestão da informação**, entre os diversos intervenientes no processo, tendo como preocupações fundamentais facilitar uma boa articulação formando-tutor e dinamizar a rede de cooperação;
- a **consultoria** personalizada dedicada ao estagiário e ao tutor, tem-se afigurado insuficiente;
- as actividades desenvolvidas com o propósito de dinamizar a **rede EURO-IN**, embora positivas, afiguram-se insuficientes.

Uma conclusão geral que importa evidenciar prende-se com o facto das acções inovadoras transnacionais com estas características terem um **efeito multiplicador**, a nível comunitário, bastante assinalável, em consequência das acções realizadas em comum, possibilitaram intercâmbios de experiências a vários níveis, criando ligações comunitárias significativas. No caso vertente, no que se refere às organizações promotoras, permitiu-lhes avançar com outras iniciativas alargadas a novos parceiros, nomeadamente no quadro do programa FORCE e EUROFORM, alargando, assim, o espaço de intercâmbio a outros parceiros e países da Comunidade.

VIII - RESUMO E CONCLUSÕES

A extensão das competências comunitárias em matéria social, tem constituído um processo de afirmação lenta. Não sendo uma política comum, viu-se relegada para um lugar secundário no quadro das prioridades políticas da Comunidade. Foi, aliás, o que sucedeu durante a primeira fase da integração comunitária em que o progresso social era suposto acontecer, como resultado do desenvolvimento normal do mercado comum.

Bastaria, para tanto, acautelarem-se alguns aspectos de natureza social que, apesar de tudo, se admitia que fosse necessário salvaguardar, por forma a promoverem-se as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores. O Fundo Social Europeu, foi o instrumento privilegiado da política social nesta fase, ainda que o seu alcance fosse limitado.

A política social só veio a ganhar direito de cidadania com o Acto Único Europeu, sobretudo em consequência dos desenvolvimentos dele decorrentes. Um marco importante foi a Cimeira de Estrasburgo de Dezembro de 1989, com a adopção da "Carta Comunitária dos direitos sociais fundamentais", a qual deveria consubstanciar um dispositivo legislativo de âmbito comunitário, capaz de potenciar a criação de um espaço social europeu. Mas, desde logo, a não assinatura da "Carta Social" pelo Reino-Unido, colocou diversos problemas quanto à sua aplicação, inclusivamente a própria validade jurídica. Mais

preocupante, foi o facto de cedo se ter constatado que o élan conferido pela Carta Social, estava longe de provocar o movimento esperado.

Embora esboçando as bases de um dispositivo social mínimo, em matéria de política social, ao assumir a forma de **declaração solene**, era desprovida de qualquer base jurídica susceptível de impôr sanções, pelo que o alcance na sua aplicação era à partida problemático.

O **diálogo social** protagonizado pelos principais parceiros sociais europeus (CES, UNICE, CEEP) era suposto conduzir ao estabelecimento de relações convencionais. Foi igualmente, atribuída uma importância decisiva à **coesão económica e social**, perspectivada no quadro do mercado interno europeu e traduzida num conjunto de medidas de acompanhamento onde os fundos estruturais teriam um papel decisivo, quanto à canalização de importantes fluxos financeiros, para as regiões menos desenvolvidas da Comunidade.

Quanto ao tratado da União Europeia, foi a criação da União Económica e monetária que polarizou as atenções dos dirigentes políticos, relegando para um plano secundário outros aspectos de grande importância, nomeadamente a **extensão das competências europeias** e a extensão das matérias sujeitas ao voto por maioria qualificada.

A recusa do Reino Unido em subscrever essas extensões em matéria social colocou, de novo, vários problemas quanto ao alcance da dimensão social.

Caminhar para a Europa Social, não se afigura um percurso fácil. O equacionar da **dimensão social** do mercado único, exigiu a superação do europessimismo com que a Europa se confrontava na primeira metade da década de oitenta. Com a adopção do **livro branco** e o início da presidência de Delors, a Europa ganhou um novo impulso. Pretendeu-se superar o declínio europeu, respondendo aos desafios tecnológico e da competitividade internacional, através da realização do mercado único europeu, no horizonte de 1992. O processo consistiu em estabelecer uma forma de integração assente no livre jogo das forças de mercado num espaço económico interno aberto, acompanhado de harmonização normativa. O que, desde logo, implicava mudar de nível de decisão, modificando a interrelação dos dispositivos políticos, normativos, sociais e económicos.

A alternativa era: estritamente mercado único ou novas iniciativas comunitárias. O compromisso a que se chegou levou, em parte, a tomar em consideração a segunda opção, pelo que novas normas e novas modalidades de regulação foram equacionadas.

Para tal, foi necessário encontrar um princípio que permitisse definir para cada caso o **nível de decisão mais adequado**, para o exercício de uma competência ou de uma responsabilidade. O

princípio da subsidiariedade pareceu ser a resposta adequada. Todavia, a diversidade de interpretações que suscitou, fez dele um escudo de protecção para a defesa das posições mais díspares, quando não antagónicas: a UNICE e a CES; federalistas e anti-federalistas, a propósito de um mesmo problema invocam-no em defesa própria.

Considerando-o na sua função de delimitação de uma fronteira móvel de demarcação das competências, a maior ou menor extensão das competências comunitárias, designadamente em matéria social, vai depender das relações de força e dos consensos que resultarem do confronto dos diversos posicionamentos dos Estados-membros e, por isso, remete grande parte das decisões nesta matéria, fundamentalmente, para o domínio intergovernamental, isto é, para o Conselho. A Comissão poderá ver a sua margem de manobra reduzida. O poder de iniciativa dos parceiros sociais, também aponta nesse sentido, na medida em que condiciona a actividade regulamentar da Comissão.

Atente-se nos atrasos, por demais evidentes, na aplicação da Carta Social, a qual ratifica o princípio da subsidiariedade, decorrendo daí que cada Estado conserva as competências soberanas em matéria social podendo, portanto, escapar às eventuais regras comunitárias. O que levou já a Comissão a assumir que não poderá assegurar a simultaneidade do seu programa económico e do seu programa social. A inscrição do princípio da subsidiariedade no preâmbulo da "Carta", foi considerado por muitos uma cedência às teses minimalistas do

menor denominador comum, de inspiração neo-liberal afastando, portanto, qualquer veleidade de alinhar, por exemplo, os sistemas de protecção social pela bitola dos países mais avançados. O que levou, também, a que nenhuma directiva tivesse sido prevista, no domínio da segurança social, rendimentos mínimos garantidos, igualdade de tratamento na sequência da abertura dos mercados públicos, ou nos casos de subcontratação. Os atrasos, por demais significativos, na aplicação do programa social da Comunidade, revelam os limites da dimensão social.

O diálogo social, vinculando os principais parceiros sociais europeus, era suposto constituir um terreno fértil de discussão e de obtenção de consensos em matéria social. O entendimento a que chegaram os principais protagonistas (UNICE, CES e CEEP), quanto à nova redacção do nº 2 do artº 118, 118 A e 118 B, augurava desenvolvimentos importantes. Além de que o Tratado da União Europeia, viria a reconhecer o direito de iniciativa aos parceiros sociais, no sentido em que os acordos por eles concluídos ao nível europeu (por ex: sobre a forma de "pareceres comuns") serão, por decisão do Conselho de Ministros, vinculativos para todos os países. Assim, no futuro, os parceiros sociais poderão discutir sobre questões político-sociais, que até aqui apenas eram da competência da Comissão e do Conselho. O terreno das negociações parece, deste modo, ser bastante fértil.

Todavia, o que tem sucedido até ao momento, é que as negociações no quadro do diálogo social, tem pecado pela

lentidão, dadas as dificuldades em obter consensos. A UNICE, tem adoptado como estratégia, afastar ao máximo a dimensão social da problemática comunitária, preservando a heterogeneidade das relações sociais; o movimento sindical passa por uma grave crise de representatividade na base, sendo ao nível europeu bastante influenciado pelas posições dos sindicatos do norte da Europa, que perfilham a ideia de que a modernização tecnológica, far-se-á mais facilmente num clima de concertação, nivelando a política social, por cima.

A UNICE, mais do que a CEEP, tem vindo a rejeitar qualquer hipótese de harmonização das condições de trabalho e das políticas sociais; é, na sua perspectiva, a **convergência** que importa fomentar. A existir regulamentação neste domínio, deverá ser estabelecida no respeito estrito do princípio da subsidiariedade, devendo as normas ser fixadas num nível mínimo, e só nos casos em que tal legislação confira um valor acrescentado. A inscrição do princípio da subsidiariedade no texto do tratado da União Europeia, veio criar uma base jurídica que poderá favorecer a defesa das suas posições.

Mas o mercado único europeu, ao acentuar a complexidade e a diluição das formas de negociação clássicas contribui ainda mais para o agravamento da já reduzida capacidade de intervenção sindical na base e em muitos dos Estados-membros, pode mesmo vir a pôr em causa a sua representatividade a nível europeu, caso não se verifique uma redefinição das suas perspectivas, objectivos e meios de acção.



Muito provavelmente, outros temas poderão vir a polarizar, no futuro, as negociações no quadro do diálogo social, em detrimento das negociações clássicas, ganhando relevância estratégica. Poderá ser o caso do ambiente; da priorização de fundos estruturais no quadro da solidariedade inter-regional; a formação profissional que tem vindo a ganhar importância nos últimos anos, face ao "défice de qualificações" a que se assiste e à necessidade dos indivíduos manterem as suas condições de mobilidade no mercado de trabalho.

Mas as divergências, ou mesmo os antagonismos, que perpassam o diálogo social, fazem-se sentir de forma mais incisiva quando questionamos a Europa dos doze de um outro ângulo: o do seu modelo político, económico e social.

As linhas de fractura e as clivagens que marcam o ritmo e o evoluir da Europa, são facilmente perceptíveis ao nível da dimensão política, económica e social. Com efeito, M. Albert, parece ter razão quando contrapõe dois modelos de capitalismo: o **neo-americano**, baseado nos princípios **neo-liberais** e polarizado na Inglaterra; o outro, **Renano**, valorizando a concertação social, está polarizado na Alemanha. São dois sistemas de valores que divergem quanto ao lugar do homem na sociedade e ao papel da ordem legal na economia internacional. A construção da Europa social, terá necessariamente ritmos de evolução distintos consoante o alinhamento a privilegiar num horizonte de médio e longo prazo.

No mesmo sentido apontam as teses que rejeitam uma Europa federal ou as que fazem a sua apologia.

Certamente, que a Europa não se vai posicionar em nenhum dos extremos - até porque a Europa evolui na base de compromissos entre as partes - mas a afirmação da "dimensão social" parece beneficiar mais com o aprofundamento da integração europeia, o que, no quadro das duas perspectivas a que fizemos alusão, a aproximação ao modelo renano e à perspectiva federal, potenciaria melhor a construção da Europa social.

A análise que fizemos da estrutura de relações sociais e profissionais na Comunidade, demonstrou que a arquitectura do pós-guerra está posta em causa, resultando daí um duplo desafio: evoluir para novas formas de organização mais eficazes e responder ao incremento da concorrência intra-comunitária. Por isso, as organizações patronais e as empresas, as organizações sindicais, os Estados, os dirigentes políticos tentam adaptar as suas estratégias às novas exigências decorrentes da mundialização da economia e a nível regional, à realização do mercado interno europeu.

A profunda heterogeneidade que tivemos oportunidade de demonstrar, dos sistemas de relações sociais e profissionais nos diversos países comunitários, torna difícil falar num modelo comunitário coerente e, mais do que isso, adoptar estratégias comuns para muitos dos problemas.

Neste quadro, mesmo o alcance dos acordos estabelecidos no contexto do diálogo social poderá experimentar algumas limitações de ordem prática. Mas, independentemente da disparidade de situações a nível comunitário, existe um aspecto que merece um consenso quase geral. Trata-se da formação profissional que se afigura, no contexto do mercado interno europeu, um **vector estratégico** da competitividade das economias, face a um ambiente cada vez mais dinâmico e concorrencial. As empresas consideram ser a sede própria para a sua execução, conferindo-lhe uma função estratégica, no sentido em que a valorização dos recursos humanos é um elemento-chave da sua competitividade. Para os sindicatos, o âmbito da formação extravasa, largamente, o quadro estrito dos interesses da empresa, na medida em que cada um deverá ter oportunidade de renovar o campo das suas competências independentemente dos interesses da empresa.

Aos sistemas de formação é-lhes atribuído um duplo papel: satisfazer as **necessidades sociais** que vão além das necessidades imediatas das empresas, por forma a que os indivíduos mantenham a mobilidade no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, responder adequadamente às **necessidades da economia**. É neste quadro de objectivos que a superação do "défice de qualificações" deverá ser equacionado, ao nível da Europa.

Neste quadro, mesmo o alcance dos acordos estabelecidos no contexto do diálogo social poderá experimentar algumas limitações de ordem prática. Mas, independentemente da disparidade de situações a nível comunitário, existe um aspecto que merece um consenso quase geral. Trata-se da formação profissional que se afigura, no contexto do mercado interno europeu, um vector estratégico da competitividade das economias, face a um ambiente cada vez mais dinâmico e concorrencial. As empresas consideram ser a sede própria para a sua execução, conferindo-lhe uma função estratégica, no sentido em que a valorização dos recursos humanos é um elemento-chave da sua competitividade. Para os sindicatos, o âmbito da formação extravasa, largamente, o quadro estrito dos interesses da empresa, na medida em que cada um deverá ter oportunidade de renovar o campo das suas competências independentemente dos interesses da empresa.

Aos sistemas de formação é-lhes atribuído um duplo papel: satisfazer as necessidades sociais que vão além das necessidades imediatas das empresas, por forma a que os indivíduos mantenham a mobilidade no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, responder adequadamente às necessidades da economia. É neste quadro de objectivos que a superação do "défice de qualificações" deverá ser equacionado, ao nível da Europa.

A equivalência de diplomas e a correspondência de qualificações são dois vectores determinantes da mobilidade social dos trabalhadores na Comunidade.

Assiste-se, neste momento, ao nível das instituições comunitárias especializadas (o CEDEFOP, fundamentalmente), ao desenvolvimento de trabalhos de grande alcance, podendo a prazo dar respostas adequadas às necessidades mencionadas.

A dimensão comunitária da formação mereceu um tratamento específico no contexto do trabalho efectuado. Dada a relevância que a formação profissional assume no quadro comunitário, considerou-se oportuno apresentar um "case-study", referente ao desenvolvimento de um "programa transnacional de desenvolvimento empresarial - EURO-IN", centrado na formação e cujo modelo de implementação está de acordo com os princípios da acção comunitária, nomeadamente, no que se refere à cooperação transnacional e à convergência das iniciativas. Promovido por quatro entidades privadas da Europa do Sul (Espanha, Itália, França e Portugal), visava dois grandes objectivos: o reforço da estrutura de recursos humanos das PME e a criação de uma EURO-REDE das PME.

Com esse propósito, foram implementadas três acções nas vertentes do Marketing internacional, Tecnologia e Gestão, com uma duração de 1200 horas para as duas primeiras e 1000 horas para a Gestão. Desenvolvidas com base numa metodologia de formação-acção-conselho "por projecto", independentemente das

especificidades próprias de cada uma, todas apresentavam as seguintes fases: imersão na empresa-hospedeira, formação geral; formação comunitária em Bruxelas; missão no estrangeiro e desenvolvimento do projecto na empresa. Cada acção tem duas edições (uma por ano), envolvendo, no total, 80 formandos/estagiários por país, isto é, 320 no conjunto dos quatro países. O mesmo número de empresas têm estado, também, envolvidas.

A criação de uma **rede de cooperação transnacional** constituiu um propósito importante no quadro do EURO-IN. Para o efeito, e em paralelo com o processo formativo dos formandos/estagiários, foram, também, envolvidas as empresas, na pessoa do **tutor**, o qual tinha por missão acompanhar o desenvolvimento do projecto do estagiário na empresa. Para além disso, o tutor era envolvido num conjunto de actividades de natureza informativa e formativa, quer em Portugal, quer no estrangeiro.

Apesar do programa ainda estar em desenvolvimento, existem já disponíveis elementos referentes à primeira realização (1991), permitindo-nos relevar os seguintes aspectos, no que se refere à componente transnacional:

- o desenvolvimento da **cooperação inter-regional**, envolvendo os centros de formação, os formandos, as empresas e os formadores/consultores das diferentes regiões da parceria (Saragoça, Lyon, Génova e Lisboa), tem constituído uma

oportunidade para estabelecer contactos com culturas empresariais e de formação distintas;

- o desenvolvimento do **partenariado**, entre as empresas da rede EURO-IN, tem permitido potenciar colaborações a outro nível, relacionadas com a área de negócios;
- a formação comunitária e os diversos contactos bilaterais e multilaterais facilitam a **europeização** dos participantes.

Como conclusão geral da realização deste programa, importa relevar o **efeito multiplicador**, a nível comunitário, na medida em que os intercâmbios gerados permitiram avançar com outras iniciativas de âmbito comunitário.

ANEXO 1

QUESTIONÁRIOS DE AVALIAÇÃO PARA OS TUTORES DO EUROMARKETING

ASSOCIAÇÃO INDUSTRIAL PORTUGUESA

COPRAI

PROGRAMA: EURO-IN

PROJECTO: EUROMARKETING

INQUÉRITO DE AVALIAÇÃO GLOBAL AOS TUTORES

DOS FORMANDOS NAS EMPRESAS

1. CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS

1.1. DENOMINAÇÃO DA EMPRESA _____

1.2. DISTRITO _____

1.3. SECTOR DE ACTIVIDADE _____

1.4. CAE _____

1.5. Nº DE IDENTIFICAÇÃO PESSOA COLECTIVA _____

1.6. DIMENSÃO DA EMPRESA (assinale com CRUZ):

Pequena ___ Média ___

1.7. VOLUME DE FACTURAÇÃO EM 1991 _____

1.8. Nº DE TRABALHADORES (MÉDIA) EM 1991: _____

1.9. VALOR DO ACTIVO LÍQUIDO EM 1991 _____

1.10. A SUA EMPRESA É (assinale com CRUZ):

- Empresa Pública ou equiparada:

- Empresa Privada:

. Familiar _____

. Por quotas _____

. Capital estrangeiro _____

. Anónima _____

. Capital misto _____

- Outras (especifique): _____

2. INDIQUE A ÁREA ONDE FOI INTEGRADO O JOVEM TÉCNICO AO ABRIGO DO PROJECTO EUROMARKETING

GESTÃO GLOBAL E MARKETING

- . Direcção Geral (staff) _____
 - . Marketing _____
 - . Marketing de Exportação _____
 - . Gestão de Produtos _____
 - . Comércio Internacional _____
 - . Prospecção de Mercado _____
 - . Planeamento de Marketing _____
 - . Estudos e Projectos _____
 - . Outras Especifique. _____
-

3. ESPECIFIQUE AS TAREFAS DESEMPENHADAS PELO JOVEM TÉCNICO

4. DOS ASPECTOS ABAIXO MENCIONADOS, INDIQUE AQUELES ONDE ENCONTROU MELHOR PREPARAÇÃO POR PARTE DO FORMANDO. CLASSIFIQUE OS FACTORES QUE APRESENTAMOS NUMA ESCALA DE 1 A 5, ATRIBUÍDO O VALOR 1 AO(S) FACTOR(ES) QUE CONSIDERA TER(EM) MENOR PESO E O VALOR 5 AO(S) DE MAIOR PESO.

ESCALA

FACTORES	1	2	3	4	5
Uma especialização profissional já adquirida.					
Uma especialização profissional susceptível de ser adquirida rapidamente.					
Uma capacidade potencial para assumir responsabilidades cada vez maiores.					
Uma capacidade de integração na empresa.					
Uma capacidade para desenvolver novas técnicas.					
Uma capacidade para trabalhar em equipa.					
Uma capacidade para desenvolver actividades de investigação e pesquisa de novos mercados.					

Outras (especifique). _____

5. CONSIDERA QUE A PRESENÇA DO JOVEM TÉCNICO NA SUA EMPRESA
CONTRIBUIU PARA O PROGRESSO DO SECTOR ONDE ESTEVE
INTEGRADO?

Sim ____ Não ____

- Especifique os domínios onde julga ter verificado um
maior contributo:

Produtividade ____

Qualidade ____

Competitividade Técnica e Tecnológica ____

Penetração em novos Mercados ____

Vendas ____

Novos Produtos ____

Novas Tecnologias ____

Outros (especifique) _____

6. RELATIVAMENTE ÀS COMPETÊNCIAS QUE SE INDICAM NO QUADRO ABAIXO APRESENTADO, INDIQUE (UTILIZANDO A ESCALA DE 1 A 5, ONDE 5 CORRESPONDE AO DESEMPENHO IDEAL) SE DEMONSTROU CAPACIDADE PARA:

FACTORES	1	2	3	4	5
Determinar objetivos.					
Fixar prazos e seqüências de trabalho.					
Determinar métodos e sistemas de trabalho.					
Estabelecer prioridades.					
Formular novas ideias ou propôr inovação.					
Organizar e coordenar o trabalho de equipa.					
Tomar decisões (apoiar).					
Influenciar outros colaboradores de forma construtiva.					
Estimular o espírito de equipa.					
Aumentar as vendas.					
Obter níveis superiores de produtividade.					
Obter níveis de qualidade.					
Pesquisa de novos mercados ou produtos.					

7. O FORMANDO QUE RECEBEU NA SUA EMPRESA CORRESPONDEU AO PERFIL PROFISSIONAL QUE DESEJAVA?

Sim ____ Não ____

7.1. EM CASO NEGATIVO, ESPECIFIQUE O QUE DESEJARIA ENCONTRAR E NÃO ENCONTROU:

8. EM RELAÇÃO ÀS DIFERENTES FASES COMPONENTES DO PROJECTO EUROMARKETING QUE ENVOLVERAM DIRECTAMENTE A SUA EMPRESA, INDIQUE (MARCANDO COM UMA CRUZ) QUAL É A POSIÇÃO QUE JULGA MAIS ADEQUADA, NUMA ESCALA ASCENDENTE DE 1 A 5, EM RELAÇÃO AOS ITEMS QUE SE INDICAM NOS PONTOS SEGINTES:

8.1. 1ª FASE - "INTEGRAÇÃO DO FORMANDO NA EMPRESA HOSPEDEIRA

RUBRICAS

	1	2	3	4	5
O Formando identificou-se com a cultura da Empresa.					
O Formando identificou-se com os Produtos da Empresa.					
O Formando tomou conhecimento dos Produtos da Empresa.					
O Formando mostrou motivação no Projecto EUROMARKETING.					
A Empresa implementou um Programa de Acolhimento do Formando.					

Comentários/sugestões _____

8.2. 3ª FASE - "ESTÁGIO DO FORMANDO NA EMPRESA HOSPEDEIRA"

RUBRICAS	1	2	3	4	5
O formando revelou capacidade para delinear um projecto de actuação nos mercados externos.					
O Formando teve apoio total da Empresa na delineação do Projecto de Exportação.					
Durante a 3ª fase, o Formando revelou motivação para a fase seguinte do Projecto.					
O Formando revelou uma boa formação resultado da fase de formação anterior.					
O Formando integrou-se na organização da empresa e em particular na área de Marketing.					

Comentários/sugestões _____

8.3. 4ª FASE - "MISSÃO NO ESTRANGEIRO"

RUBRICAS	1	2	3	4	5
A Empresa acompanhou o Formando na sua Missão no Estrangeiro.					
O Formando levava um plano de actuação seu formulado.					
O Formando desenvolveu capacidades na Missão no Estrangeiro.					
O Formando conseguiu novas oportunidades de negócios no estrangeiro.					
O Formando conseguiu estabelecer contactos com interesse para a Empresa.					
A empresa ficou satisfeita com a actuação do Formando no estrangeiro.					

Comentários/sugestões: _____



8.4. 5ª FASE - "ESTÁGIO NA EMPRESA"

RUBRICAS	1	2	3	4	5
Foi discutido na Empresa o trabalho realizado no Estrangeiro.					
O Formando conseguiu "inputs" para o Plano Estratégico de Marketing da Empresa.					
O Formando continuou a desenvolver os contactos realizados no exterior.					
A Empresa acolhe e apoiou o trabalho do Formando na 4ª Fase.					

Comentários/sugestões _____

9. APÓS O ESTÁGIO, O FORMANDO CONTINUOU A TRABALHAR NA EMPRESA?

Sim ____ Não ____

9.1. SE NÃO FICOU NA EMPRESA, INDIQUE SE ESSA DECISÃO SE DEVE

A:

- Decisão do próprio ____

- Decisão da empresa ____

. Por não estar interessada na sua colaboração ____

. Por não dispôr de vaga ____

10. NO CASO DE TER PERMANECIDO NA EMPRESA, ESPECIFIQUE O TIPO DE COLABORAÇÃO

- Contrato a termo ____

- Electivo ____

- Consultor ____

- Prestação de serviços ____

- Outros (especifique) _____

11. CONSIDERA QUE O FORMANDO, NO FINAL DO PROJECTO, FICOU

APTO A:

RUBRICAS

SIM

NÃO

	SIM	NÃO
Organizar um departamento vocacionado para a exportação.		
Planificar o desenvolvimento/criação de um produto.		
Afixação do preço em função das necessidades e da situação concorrencial.		
Elaborar um plano de exportação.		
Realizar uma prospecção aprofundada de um mercado exterior (estrangeiro).		
Conceber estratégias de penetração no mercado seleccionado e formas de cobertura neste mercado.		
Negociar financiamentos à exportação, formas de liquidação e de entrega de mercadoria.		
Seleccionar os meios de transporte mais adequados ao produto a exportar.		
Programar a obtenção dos seguros necessários à exportação (seguro de transporte e de crédito).		
Dirigir todas as relações com os diferentes intervenientes no processo de exportação (distribuidores, agentes, transitários, bancos, seguradores/Brokers, etc.).		

Comentários/sugestões _____

12. AGRADECEMOS QUE NOS FAÇA COMENTÁRIOS/SUGESTÕES ADICIONAIS AOS JÁ EFECTUADOS, QUE ENTENDA POR ADEQUADOS OU CONVENIENTES, TENDO EM ATENÇÃO FUTURAS ACÇÕES NO QUADRO DO PROJECTO EUROMARJETING

13. PARA FINALIZAR, AGRADECEMOS QUE NOS AJUDE A CARACTERIZAR O FORMANDO QUE ACABA DE APRECIAR:

SEXO:

Masculino Feminino

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:

Bacharelato Licenciatura

Especifique o nome e o curso do Formando: _____

ANEXO 2

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO PARA OS FORMANDOS DO EUROMARKETING

ASSOCIAÇÃO INDUSTRIAL PORTUGUESA

COPRAI

PROGRAMA: EURO-IN

PROJECTO: EUROMARKETING

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO GLOBAL AOS FORMANDOS

O presente Questionário visa obter a sua opinião sobre a utilidade e aplicabilidade da formação adquirida pela participação no projecto EUROMARKETING. Pedimos, pois, que responda às seguintes questões:

1. O PERFIL DO FORMANDO

1.1. NOME _____

1.2. SEXO:

Masculino ___ Feminino ___

IDADE:

25 anos ___ + 25 anos ___

1.3. HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

Licenciatura ___ Bacharelato ___

1.4. FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM MARKETING (cursos específicos/
acções de formação)

1.5. TRABALHO ANTERIOR NA ÁREA DE MARKETING OU COMERCIAL

2. EXPECTATIVAS FACE À FORMAÇÃO NO ÂMBITO DO PROJECTO
EUROMARKETING

2.1. A SUA PARTICIPAÇÃO JUSTIFICOU-SE POR:

2.1.1. Interesse no Projecto ____

2.1.2. Uma alternativa possível de emprego ____

2.1.3. A possibilidade de contactar directamente com a
empresa ____

2.1.4. O conhecimento de mercados internacionais ____

2.1.5. Um meio de subsistência até uma melhor oportuni-
dade ____

Outros motivos? Quais? _____

3. O PROJECTO EUROMARKETING PROPORCIONOU-LHE UM PERÍODO DE
FORMAÇÃO

Diga-nos a sua opinião sobre essa formação (marque uma CRUZ
na coluna 1, 2, 3, 4 ou 5, conforme o seu ponto de vista

corresponda a Concordo em Absoluto, Concordo, Não Sei, Discordo ou Discordo em Absoluto).

	1	2	3	4	5
Tive uma boa preparação					
Senti-me capaz de utilizar imediatamente os conhecimentos adquiridos.					
Investi demasiado tempo e esforço em matérias que não considero úteis.					
Proporcionou-me uma formação específica.					
Senti-me receoso de enfrentar a experiência prática, por não ter sido suficientemente preparado para ela.					
Os conhecimentos que adquiri foram demasiado generalizados. Não me considero especialista em domínio nenhum.					

Outros comentários _____

4. EMITA A SUA OPINIÃO SOBRE A FORMA COMO DECORREU A SUA FORMAÇÃO EM TERMOS DE

4.1. DURAÇÃO:

Demasiado curta ____

Demasiado longa ____

Inadequada ____

Adequada ____

4.2. EXPERIÊNCIA PEDAGÓGICA:

4.2.1. Formação em sala (na COPRAI):

Muito boa ____

Boa ____

Razoável ____

Insuficiente ____

Especifique _____

4.2.2. Formação no Estrangeiro:

Muito boa ____

Boa ____

Razoável ____

Insuficiente ____

Especifique _____

4.2.3. No posto de trabalho (acompanhamento do Tutor):

Muito boa ____

Boa ____

Razoável ____

Insuficiente ____

Especifique _____

5. EM RELAÇÃO ÀS DIFERENTES FASES DO PROJECTO, REFIRA:

5.1. PRIMEIRA FASE: "INTEGRAÇÃO"

(marque uma cruz na posição onde classifica os seguintes pontos:)

	Excelente	Bom	Razoável	Insufic.
Acolhimento na Empresa.				
Grau de cumprimento do calendário.				
Sensibilização à cultura da Empresa.				
Conhecimento dos produtos produzidos/comercializados.				
Informação sobre os mercados da Empresa.				
Nível de projecto de exportação.				

Comentários/sugestões: _____

5.2. SEGUNDA FASE: "FORMAÇÃO DE BASE"

(classifique de acordo, com a marcação de uma cruz:)

	Excelente	Bom	Razoável	Insufic.
Nível atingido pelo programa "Línguas".				
Nível atingido pelo programa "Introdução à Empresa".				
Nível atingido pelo programa "Euromarketing".				
Nível atingido pelo subprograma "Teoria de Base do Marketing".				
Nível atingido pelo subprograma "Marketing Internacional".				
Nível atingido pelo subprograma "Técnicas de Negociação Internacional".				
Nível atingido pelo subprograma "Operações de Comércio Internacional".				
Nível atingido pelo subprograma "Logística da Exportação".				
Nível atingido pelo programa "Mercados Específicos".				

Nível atingido pela "Iniciação à Informática".				
--	--	--	--	--

Comentários/sugestões: _____

5.3. TERCEIRA FASE: "DEFINIÇÃO DO PROJECTO NA EMPRESA"

(classifique através da marcação de uma cruz:)

- Foram definidos os objectivos do projecto:

Sim ___ Não ___

Comentários: _____

- Foi formulado um projecto para actuação no Mercado Externo:

Sim ___ Não ___

Comentários _____

- Houve apoio efectivo do Tutor técnico:

Sim ___ Não ___

Comentários _____

- Nível técnico do Tutor:

Muito bom ___ Bom ___ Insuficiente ___

Comentários _____

- Grau de informação das empresas sobre os objectivos em causa nesta fase:

Excelente ___ Bom ___ Razoável ___ Insuficiente ___

- Envolvimento efectivo das empresas nesta fase:

Excelente ___ Bom ___ Razoável ___ Insuficiente ___

Comentários/sugestões: _____

5.4. QUARTA FASE: "MISSÃO NO ESTRANGEIRO"

(marque com uma cruz onde considere adequado)

GRAU DE CUMPRIMENTO DOS OBJECTIVOS EM VISTA

	Elevado	Bon	Razoável	Fraco
Nível geral atingido pela 4ª fase.				
Grau de integração específica no País Hospedeiro.				
Aprofundamento da língua.				
Plano de visita a instituições particulares.				
Plano de visitas a empresas.				
Nível de apoio dos tutores.				
Nível de apoio das empresas.				
Grau de cumprimento dos projectos delineados na quarta fase.				
Oportunidades de negócios detectadas.				
REsultados obtidos na missão no estrangeiro.				

Comentários/sugestões: _____

5.5. QUINTA FASE: "CONCLUSÃO DO PROJECTO NA EMPRESA"

- Houve discussão do trabalho realizado no estrangeiro pelos formandos:

Sim ___ Não ___ Em parte ___

- Houve aproveitamento da oportunidade de negócio detectada:

Sim ___ Não ___ Em parte ___

- Houve integração do trabalho desenvolvido na gestão de Marketing da empresa:

Sim ___ Não ___ Em parte ___

- Houve inserção profissional do formando na empresa como resultado da actuação do formando:

Sim ___ Não ___

6. OBJECTIVOS DE APRENDIZAGEM

Acha que, uma vez concluído o projecto EUROMARKETING, foram conseguidos os objectivos seguintes para os formandos:

(marque uma CRUZ onde considerar adequado)

	SIM	NÃO	EM PARTE
É CAPAZ DE: _____			
Contribuir para a organização de um departamento para a exportação na empresa.			
Planificar o desenvolvimento de um produto.			
Afixar preços num meio competitivo.			
Elaborar um plano de exportação.			
Realizar uma prospecção aprofundada de um mercado exterior.			
Conceber uma estratégia de penetração num mercado seleccionado.			
Negociar financiamentos à exportação, forma de liquidação e entrega de mercadoria.			
Seleccionar os meios de transporte mais adequados para o produto a exportar.			
Programar a obtenção dos seguros necessários à exportação.			
Dirigir todas as relações com os diferentes intervenientes no processo de exportação.			

7. AS EXPECTATIVAS QUE POSSUÍA EM RELAÇÃO À ACÇÃO, QUANDO A INICIOU, FORAM ATINGIDAS:

(marque uma CRUZ onde considere adequado)

7.1. Totalmente ____

Em muito aspectos ____

Em alguns aspectos ____

Em poucos aspectos ____

Não foram minimamente atingidos ____

Comente a sua resposta: _____

8. RELATIVAMENTE À UTILIZAÇÃO DOS CONHECIMENTOS TRANSMITIDOS DURANTE A ACÇÃO DE FORMAÇÃO, FACE À SUA ACTIVIDADE PROFISSIONAL, PENSA QU ELES LHE FORAM:

(marque uma CRUZ onde considere adequado)

Essenciais ____

Muito úteis ____

Úteis ____

Pouco úteis ____

Inúteis ____

Comente a sua resposta: _____

9. DE UMA FORMA GERAL, A "APLICABILIDADE", NO SEU ACTUAL (OU FUTURO) POSTO DE TRABALHO, DOS CONHECIMENTOS QUE LHE FORAM TRANSMITIDOS PERMITE-LHE SENTIR-SE:

(marque uma CRUZ onde considere necessário)

Plenamente satisfeito ____

Satisfeito ____

Razoavelmente satisfeito ____

Insatisfeito ____

Muito insatisfeito ____

Comente a sua resposta: _____

Na sua formação detectou, concerteza, lacunas. Indique essas lacunas. Apresente sugestões.

ANEXO

CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

NOME: _____

DISTRITO: _____

SECTOR DE ACTIVIDADE: _____

Nº DE TRABALHADORES: _____

DIMENSÃO DA EMPRESA: Pequena ___ Média ___

VOLUME DE NEGÓCIOS. _____

TOTAL DE EXPORTAÇÕES: _____

ANEXO 3

LISTA DE FORMANDOS PARTICIPANTES NO EUROMARKETING

PROJECTO EUROMARKETING

LISTA DE FORMANDOS

MARIA DO ROSÁRIO FERREIRA ESTEVES DIAS - *Política Social*
ANA SOFIA ALVES DELGADO - *Organização e Gestão de Empresas*
JOÃO MIGUEL FIGUEIREDO RODRIGUES MENDES MARIA - *Filosofia*
ANA PAULA RUFINO MACHADO - *Relações Públicas e Publicidade*
ELISABETE DE LURDES J. PAIVA - *Org. e Gestão de Empresas*
JORGE ANTÓNIO RIBEIRO COLAÇO - *Relações Internacionais*
FERNANDO PAULO DA SILVA VIEIRA - *Comunicação Social*
MARIA CRISTINA PEREIRA DA COSTA - *Engenharia Química*
BRUNO FONTES DA VEIGA - *Engenharia Mecânica*
PEDRO MANUEL DAS NEVES ANDRADE - *Engenharia Electrónica*
VITOR MANUEL FIGUEIREDO MACHADO - *Economia*
MARIA DE LURDES DE O. V. DUARTE - *Relações Internacionais*
ANA ISABEL DUQUE NEUPARTH SOTTOMAYOR FERNANDES - *Direito*
PEDRO FILIPE V. CARDOSO DE SOUSA - *Relações Internacionais*

ANEXO 4

EMPRESAS PORTUGUESAS PARTICIPANTES NO EUROMARKETING

Nome da Empresa	Actividade	Endereço	Município	Código Postal
Sociedade de Investimentos e Comércio	Comércio de bens de consumo	Rua da República, 100	Lisboa	1100-001
Sociedade de Investimentos e Comércio	Comércio de bens de consumo	Rua da República, 100	Lisboa	1100-001
Sociedade de Investimentos e Comércio	Comércio de bens de consumo	Rua da República, 100	Lisboa	1100-001
Sociedade de Investimentos e Comércio	Comércio de bens de consumo	Rua da República, 100	Lisboa	1100-001
Sociedade de Investimentos e Comércio	Comércio de bens de consumo	Rua da República, 100	Lisboa	1100-001
Sociedade de Investimentos e Comércio	Comércio de bens de consumo	Rua da República, 100	Lisboa	1100-001

EMPRESAS PORTUGUESAS PARTICIPANTES NO EUROMARKETING

EMPRESA	ACTIVIDADE	Nº DE TRABALHADORES	DESCRIÇÃO DO PROJECTO	PAÍS DE INCIDÊNCIA DO PROJECTO/ESTÁGIO
FÁBRICA FAIANÇAS BERARDOS, LDA	Indústria Cerâmica Artística	47	Pesquisa de novos mercados para colocação da produção	Itália
TRIGRAMA, SA	Produção e comercialização de produtos naturais	30	Conquista de novos mercados para produtos naturais	França
UNIBLOCO, LDA.	Comercialização de patentes e transferências de tecnologia	3	Alargamento de rede de "partners", tendo em vista a internacionalização do produto	Espanha
ACUTRON, LDA.	Indústria de equipamento audio profissional	10	Levantamento de potenciais clientes	França
METALÚRGICA LUSO-ITALIANA, SA	Fabricante de torneiras	201	Conhecimento mercado espanhol	Espanha
NEOCEL, LDA.	Fabrico embalagens flexíveis	202	Conhecimento do mercado	Espanha
MOPE, LDA.	Indústria de informação para Gestão	210	Desenvolvimento da estratégia comercial exportação	Espanha
MOFELT, SA	Fabricação e comercialização de feltros	25	Plano estratégico para implantação em Espanha	Espanha

EMPRESAS PORTUGUESAS PARTICIPANTES NO EUROMARKETING

(continuação)

EMPRESA	ACTIVIDADE	Nº DE TRABALHADORES	DESCRIÇÃO DO PROJECTO	PAÍS DE INCIDÊNCIA DO PROJECTO/ESTÁGIO
BARROS & BARROS, LDA.	Comércio material de decoração; decoração e arquitectura de interiores	80	Estabelecimento de contactos comerciais	Espanha
EFECÊ, LDA.	Fabricação de casquilhas e pratos	25	Criação de parceiros, ampliação do negócio	França
GIN, LDA.	Indústria de confeções	90	Estudo do mercado de grossistas de confeções homem	Espanha
EDITORIAL VERBO, SA	Editora de livros	80	Estudo do mercado	França
LUIS FILIPE GONÇALVES ELIAS	Produtos cerâmicos	23	Desenvolvimento da linha de produtos para o mercado europeu	França
RINAVE	Classificação e registo de navios	23	Estudo mercado: potencialidades e sua caracterização	Espanha
PECHIRRA & MADEIRA, LDA.	Fabricação de artigos escolares/serigrafia	14	Estudo de mercado	França

BIBLIOGRAFIA

ALBERT, Michel, **Capitalismo Contra Capitalismo**, 6ª Edição, Livros do Brasil, Lisboa, 1992, 312 p. (Col. Vida e Cultura)

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA, "Tratado da União Europeia (apresentação comparativa com textos do Tratado de Roma e do Acto Único Europeu)", Cadernos de Informação, série IV, Assuntos Europeus, 1992, 195 p.

BERTRAND, Olivier:

"La qualification et l'Europe", in problèmes économiques (CEREQ BREF), nº 2258, 1992, pp. 30-2.

"As dimensões da qualificação: especificidades e análises", in Formação Profissional, nº 2/1991, Berlim, 1991, pp.28-32.

BIGO, Didier et autres, **l'Europe des Polices et la sécurité intérieure**, Editions complexe, Bruxelles, 1992, 153 p.

BRITTAN, Leon, "La subsidiarité dans la constitution de la communauté européenne", in Agence Europe, documents, junho 1992, 7 p.

CABECINHA, Fernando, "Euroqualificações", Euroformação 92, AIP, 6 a 10 Abril, 1992.

CASTANHEIRA, M. Emília, "Certificação da Formação Profissional e qualificações de mão-de-obra", in Revista Emprego e Formação, nº 17, IEFP, Lisboa, 1992, pp. 5-16.

CATINAT, Michel, "Radioscopie du Grand Marché intérieur européen", in Economie Prospective Internationale: Revue du CEPPII, nº 33, Paris, 1988, pp. 5-28

CECCHINI, Paolo, A Grande Aposta para a Europa: o desafio de 1992, relatório do projecto de investigação sobre "O custo da não-Europa", redigido por John Robinson, Edição perspectivas & realidades, Lisboa, 1988, 175 p.

CHEMILLIER-GENDREAU, Monique, "Le Principe de SUBSIDIARITE: Enjeu Majeur, débat confus", in Le Monde Diplomatique, nº 460, juillet 1992, pp. 13.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS:

"A dimensão social do Mercado Interno", Europa Social, Número Especial, 1988.

"Activités de la Commission des Communautés Européennes dans les domaines de l'éducation, de la formation et de la

politique de la jeunesse au cours des années 1987 e 1988",
Europe Social, Supplément, 8/89.

"Mesures de lutte entre le chômage de longue durée dans la
CE depuis la Résolution du Conseil de 1984", Europe
Sociale, Supplément 5/89.

"Les aspects sociaux du marché intérieur", Europe Sociale,
Vol. III, Supplément 3/90.

"XXIII Relatório Geral sobre a Actividade das Comunidades
Europeias 1989", Bruxelas/Luxemburgo, 1990, pp. 193-212.

"XXIV Relatório Geral sobre a Actividade das Comuniaddes
Europeias 1990", Bruxelas/Luxemburgo, 1991, pp. 163-177.

"XXV Relatório Geral sobre a Actividade das Comunidades
Europeias 1991", Bruxelas/Luxemburgo, 1992, pp. 150-174.

"Le Fond Social Européen", Europe Social, 2/91.

"Bulletin d'Information Syndicale, n° 3/89; 3/90; 4/90",
publié par la Division d'Information Syndicale de la
Direction-Générale, Information, Communication et
Culture".

"La politique sociale de la communauté à l'horizon de 1992", Direction Générale information, communication et culture, Bruxelles, août-septembre 1988, 13/88, 11 p.

COMITE EXECUTIF DE LA CES, "Résolution sur la dimension sociale du Marché Intérieur", Madrid, 7 octobre 1988, CES information, n° 20/88.

CORREIA, Luís, "Textos da Política Social Europeia", Centro de Estudos Europeus, UCP, 1989.

COVA, Collete, "Europe du Travail: la Charte Sociale", Revue du Marché Commun, n° 334, Bruxelles, 1990, pp. 108-110.

CRESPO, M. Baron, "Discours du Président du PE, M. Enrique Baron Crespo, devant le collège d'Europe a Bruges", in Agence Europe, Documents, n° 1749, 11 Dezembro 1991, 9 p.

KOVÁCS, Ilona e outros, "A comparabilidade das qualificações no contexto europeu", in Revista Emprego e Formação, n° 15, IEFP, Lisboa, 1991, pp. 5-19.

DANISH ECONOMIC COUNCIL, The Social Dimension in the EC, Kobenhavn, 1991, 32 p.

DUREN, Jean, "Comment Expliquer la Politique Sociale de la Communauté", in Revue du Marché Coomun et de l'Union Européenne, nº 358, Bruxelles, mai 1992, pp. 381-388.

DUROSELLE, Jean Baptiste, **História da Europa**, E*dição Círculo de Leitores/Publicações Dom Quixote, Lisboa, 1990, 424 p.

FERNANDES, A. José, **A Comunidade Europeia: Estrutura e Funcionamento, Objectivos e Actividade**, Editorial Presença, Lisboa, 1992, 271 p.

GUETTA, Bernard, "Une interview du président de la République, François Mitterrand", in Expansion, 17 oct/13 nov 1991, France, pp. 22-28.

HEARD, Joyce, "Creating Europe Inc.", in Business Week, McGraw-Hill Publication, August 31, 1987, pp.28-31.

HÉRITIER, Pierre, TADDÉI, Dominique, ION, Jacques, BERTRAND, Hugues & GROZELIER, A.-Marie, **Les Enjeux de l'Europe Sociale**, Editions La Découverte, Paris, 1991, 170 p.

IMAGINÁRIO, Luis, "Reconhecimento de Formações e Mobilidade Profissional na Comunidade Europeia", in Revista Emprego e Formação, nº 15, IEFEP, Lisboa, 1991, pp. 21-34.

IRDAC, "A carência de qualificações profissionais na Europa", grupo de trabalho 11 do IRDAC sobre a educação e a formação, 1991, 55 p.

INSTITUT FRANÇAIS DES RELATIONS INTERNATIONALES, "Rapport Annual Mondial sur le Système Economique et les Stratégies 85/86", Editions Atlas Economica, Paris, 1986, pp. 260-310.

INSTITUTO SINDICAL EUROPEU, "O Movimento Sindical em Portugal", INFO 23, Bruxelas, 1988, 64 p.

LE MONDE:

"Europe: Les Promesses de L'Acte Unique", supplément aux Dossiers et Documents du Monde, France, mai, 1989, 111 p.

"Europe: l'Engrenage du Marché Unique", Dossiers et Documents, France, avril 1991, 104 p.

MAILLET, Pierre, "Le double visage de Maastricht", in Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne, n° 356, Bruxelles, 1992, pp. 209-223.

JONES, H.C., "Entrevista para a revista do CEDEFOP", in Formação Profissional n° 1/1990, CEDEFOP, Berlim, 1990, pp. 1-3.

MAILLET, Pierre, "Nouvelles Ambitions, Nouvelles Priorités, Nouvelles Répartitions des Compétences", in Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne, n° 346, Bruxelles, 1991, pp. 267-276.

MARTINS, Ana, "A Europa a duas Velocidades e o Acto Único Europeu", Ed. Associação Académica, FDL, Lisboa, 1991, 123 p.

MINC, Alain, L'Argent Fou, Editions Grasset, Paris, 1990, 261 p.

MINC, Alain, La Grande Illusion, Editions Grasset, Paris, 1989.

MORIN, Edgar, Pensar a Europa, Publicações Europa-América, Lisboa, 1988, 170 p.

MOUSSIS, Nicolas, Acesso à Europa, Edições Bertrand Editora, Lda., Lisboa, 1992, 799 p.

NAUDET, Jean-Yves, "Analyse Economique de la mobilité des salariés", in Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne, n° 344, Bruxelles, 1991, pp. 88-93.

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES DES COMMUNAUTES EUROPEENES:

"Une Europe Sociale", Documentation Européenne, Luxembourg, 1990, 96 p.

"L'Europe des Citoyens", Documentation Européenne, Luxembourg, 1991, 50 p.

QUEIRÓZ, A.J. da Cruz, **Comunidade Económica Europeia e Direito Aduaneiro**, Edição Imprensa Nacional - Casa da Moeda, I vol., Lisboa, 1984, 575 p.

PARLAMENTO EUROPEU:

BEGG, Iaim, **"Uma nova Estratégia para a Coesão Económica e Social após 1992"**, Direcção-Geral de Estudos, série Política Regional e Transportes.

"Sessão parlamentar de 6 a 10/07/1992", PE 158.775, Direcção-Geral de Informação e Relações Públicas.

PIEHL, Ernst **"Editorial"**, in **Formação Profissional**, nº 2/1991, CEDEFOP, Berlim, pp. 1-2

REIS, Fernanda, **"Mercado Único: uma política comum de educação-formação?"**, in **Formação Profissional** nº 1/1990, CEDEFOP, Berlim, 1990, pp. 8-16.

RETVERTO, Enrique, **"A informação sobre as qualificações"**, in **Formação Profissional**, nº 3/89, CEDEFOP, Berlim, 1989, pp. 2-4.

RODRIGUES, Maria J., **Competitividade e Recursos Humanos**, Publ. Dom Quixote, Lisboa, 1991, 168 p.

ROSANVALLON, Pierre, **La question syndicale**, Ed. Calman-Lévy, Paris, 1989

SELLIN, Burkart, "O reconhecimento e/ou a correspondência dos diplomas não universitários de qualificação profissional nos Estados-membros das Comunidades Europeias", in **Formação Profissional**, nº 3/89, CEDEFOP, Berlim, 1989, pp. 5-10.

SWANSON, R.A. GRADOUS D.B., **Forecasting Financial Benefits of Human Resource Development**, Jossey-Bass Inc., Publishers, California, 1988, 183 p.

THEMAAT. P.V. Van, "Les Défis de Maastricht: une Nouvelle Etape importante, mais vers quels horizons?", in **Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne**, nº 356, 1992, pp. 203-208.

TIXIER, Maud, **Travailler en Europe: Mobilité - Recrutement - Culture**, Editions Liaisons, Paris, 1992, 364 p.

TORRE, Enrique, "Novas qualificações ou uma nova forma de interpretar a profissão", in **Formação Profissional**, nº 2/1991, CEDEFOP, Berlim, 1991, pp. 8-10.

TULLY, Schawn, "Europe 1992; More Unity than you Think", in Fortune, New York, August 10, 1992, pp. 20-25.

UNICE INFORMATION, "Editions nº 1/1991; 2/1991; 3/1991; 4/1991; 2/1992; 3/1992", Dep. information, Bruxelles.

VENTURINI, Patrick, **Um Espaço Social Europeu no Horizonte de 1992**, Serviço de Publicações das Comunidades Europeias, Bruxelas, 1989, 121 p.

VIGNON, Jérôme, "Sept ans pour construire le vrai Marché Commun", in Economie Prospective Internationale, Revue du CEPII, nº 25, Paris, 1986, pp. 5-23.

VOGEL-POLSKY, Eliane et VOGEL, Jean, **L'Europe Sociale 1993: Illusion , Alibé ou Réalité**, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles, 1991, 270 p. (Col. dirigée par l'Institut d'Etudes Européennes).

WOBBE, Werner, "Sistemas de Produção Antropocentricos", in Formação Profissional, nº 2/1991, CEDEFOP, Berlim, 1991, pp. 3-7.