

A GLOBALIZAÇÃO NA COMUNIDADE EUROPÉIA

**AS CONSEQÜÊNCIAS DA UNIÃO MONETÁRIA EUROPÉIA SOBRE A
CONTRATAÇÃO COLETIVA E SOBRE O DIREITO DO
TRABALHO E DA SEGURIDADE SOCIAL***

.....
* O presente artigo reflete a posição pessoal do autor e não necessariamente a posição oficial da Comissão Européia.

Enrico Travesa*

1. A União Econômica e Monetária Européia e as obrigações impostas aos Estados-Membros participantes. 2. Conseqüências da União Monetária sobre a mobilidade dos trabalhadores e sobre a contratação coletiva em matéria salarial. 3. Conseqüências da União Monetária sobre a contratação coletiva em matéria de condições de trabalho e sobre os dois acordos-quadro europeus relativos ao trabalho a tempo parcial e ao trabalho com contrato a termo. 4. Conseqüências da União Monetária sobre a legislação da Comunidade Européia em matéria das relações de trabalho. 5. Conseqüências da União Monetária sobre os interesses nacionais de segurança social.

1. A União Econômica e Monetária Européia e as obrigações impostas aos Estados-Membros participantes

1. Desde 1 de Janeiro de 1999, existe entre onze Estados-Membros da Comunidade Européia¹ uma União Monetária. Em termos jurídicos, isto significa que: "A partir de 1 de Janeiro de 1999, a moeda dos Estados-Membros (da Comunidade Européia) participantes (na União Monetária) é o euro" e que: "o euro substitui a moeda de cada Estado-Membro participante à taxa de conversão"².

As moedas nacionais dos Estados-Membros participantes mantêm, apenas transitoriamente, curso legal até 31 de Dezembro de 2001, data a partir da qual os

* Conselheiro Jurídico – Serviço Jurídico da Comissão Européia, Advogado inscrito na Ordem dos Advogados de Bolonha (Itália). Os Estados-Membros participantes na União Monetária Européia (UEM) são os seguintes: Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Alemanha, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal e Espanha. Três Estados-Membros decidiram não aderir, de momento, à UEM embora satisfaçam os requisitos de admissão: Dinamarca, Reino Unido e Suécia. Um deles, a Grécia, não pode integrar a União Monetária porque ainda não atingiu os "critérios de convergência" previstos no Tratado que institui a Comunidade Européia.

² Artigos 2º e 3º do Regulamento (CE) nº 974/98 do Conselho, de 3 de Maio de 1998, publicado no Jornal Oficial das Comunidades Européias (JO L 139 de 1998).

mesmos Estados-Membros disporão de um período máximo de seis meses – isto é, até 30 de Junho de 2002 – para retirar de circulação as notas e as moedas expressas, na unidade monetária nacional e proceder a uma gigantesca passagem da moeda para a nova unidade monetária. Ainda durante o período transitório 1999-2001, os contratos que, como, por exemplo, os contratos de trabalho por conta de outrem, prevejam a realização de pagamentos de montantes pecuniários, poderão ser efetuados, de acordo com a escolha do devedor (o empregador), em euros ou na unidade monetária nacional temporariamente ainda em circulação. Estes montantes pecuniários que, como os salários, são pagos em execução de obrigações contratuais, devem ser depositados na conta bancária do credor (o trabalhador) na unidade monetária em que a conta se encontra denominada. A aplicação desse princípio, o chamado princípio da “*faculdade mas não obrigação*” da utilização do euro, cessará obviamente com a supressão definitiva das moedas nacionais dos onze Estados-Membros participantes³.

A partir de 1 de Janeiro de 2002, 286 milhões de cidadãos europeus⁴, consumidores, trabalhadores, contribuintes e operadores económicos, encontrar-se-ão a viver, a trabalhar e a operar num território em que não só já não existem, desde 1993, fronteiras internas, mas também em que todos os bens e os serviços podem ser comercializados mediante o mesmo instrumento de pagamento.

Atualmente, as conseqüências políticas, institucionais, económicas, financeiras, comerciais, sociais e também psicológicas de uma mudança tão radical são, na sua maior parte, imprevisíveis, conseqüências essas susceptíveis de terem certamente um alcance histórico. Porém, existem efeitos da União Monetária Europeia que são já uma realidade desde 1 de Janeiro de 1999, sendo outros facilmente previsíveis a curto e médio prazo. Portanto, é sobre estas conseqüências, certas da União Monetária Europeia que se concentrará o presente estudo, que prestará uma atenção muito especial à política social, encarada principalmente enquanto evolução das relações coletivas de trabalho e enquanto processo de adaptação dos sistemas de segurança social a esta nova etapa do processo de integração europeia.

2. O primeiro efeito imediato da entrada em vigor da terceira e última fase da União Monetária é, como se viu, a introdução de uma moeda única, o euro, em substituição de onze moedas nacionais⁵, segundo taxas de conversão irrevogavelmente fixadas⁶.

Isto implica que, no interior da chamada “*zona do euro*”, já não serão possíveis desvalorizações (ou revalorizações) de uma moeda nacional em relação a outra. Cada Estado-Membro participante na União Monetária deverá utilizar outros instrumentos de política económica para sanar eventuais divergências da sua economia relativamente às dos outros Estados-Membros participantes e sobretudo para solucionar as

³ Zilioli, “Il quadro giuridico dell’euro nei regolamenti del Consiglio dell’Unione europea”, in “Diritto comunitario e degli scambi internazionali”, n.º 4/1997.

⁴ Trata-se dos habitantes dos onze Estados-Membros da União Europeia participantes na UEM. Mantém-se fora da zona do euro os 82 milhões de habitantes dos quatro Estados-Membros não participantes.

⁵ As modalidades práticas de introdução do euro são estabelecidas, nomeadamente, pelo Regulamento (CE) n.º 1103/97 do Conselho, de 17 de Junho de 1997 (J.O.L 162/1997).

⁶ Taxas de conversão estabelecidas pelo Regulamento (CE) n.º 2866/98 do Conselho, de 31 de Dezembro de 1998 (J.O.L 359 de 31.12.98).

diferenças de taxa de produtividade das suas empresas em relação as empresas dos outros Estados-Membros da “zona do euro”. Portanto, estando excluída qualquer possibilidade de desvalorização da moeda nacional – moeda que, muito simplesmente, já não existe – deverá ser assegurada a convergência da economia de um Estado-Membro participante relativamente ao conjunto das economias dos outros Estados-Membros principalmente através da política orçamental e, em particular, da política fiscal e da política relativa aos vários setores da segurança social. Não existindo qualquer possibilidade de desvalorização da moeda, também os parceiros sociais têm um papel crucial a desenvolver relativamente a tudo o que diz respeito à fixação dos níveis das remunerações em relação aos custos e aos níveis de produtividade das empresas de cada Estado-Membro participante.

3. A partir de 1 de Janeiro de 1999, a política monetária europeia é decidida e realizada pelo Sistema Europeu dos Bancos Centrais (SEBC) constituído pelos bancos centrais dos Estados-Membros e pelo Banco Central Europeu. O Tratado que institui a Comunidade Europeia estabelece expressamente que “o objetivo primordial do SEBC é a manutenção da estabilidade dos preços” (artigo 105º). Por conseguinte, e com referência a este objetivo de carácter constitucional que o Banco Central Europeu exerce as suas delicadíssimas funções, a mais importante (e a mais visível) das quais é a fixação da taxa de juro do euro.

Assim os Estados-Membros participantes na União Monetária vêm-se obrigados a adotar as grandes opções da sua política social num contexto em que a taxa de juro e, portanto, a taxa de inflação programada em função da qual essa taxa de juro é fixada, é determinada por uma autoridade supranacional absolutamente independente das outras instituições europeias e dos governos nacionais, isto é, o Banco Central Europeu (artigo 108º do Tratado). No mesmo contexto macroeconómico, por um lado, de prossecução do objetivo prioritário da estabilidade dos preços, isto é, de uma inflação próxima de zero, é, por outro, de uma taxa de juro do euro fixada a nível supranacional, estão também a agir os parceiros sociais na negociação coletiva das condições de trabalho em geral e do nível salarial em especial.

4. Todavia, a limitação mais sensível que a introdução da moeda única impôs à soberania dos Estados-Membros participantes diz respeito à política orçamental. Para serem admitidos na União Monetária, os Estados-Membros da Comunidade tinham que observar, no ano de referência (1997), os quatro chamados critérios de convergência estabelecidos pelo Tratado CE⁷, o mais importante dos quais foi certamente a exigência da sustentabilidade das finanças públicas. Os critérios para qualificar como equilibrada a situação orçamental de cada Estado-Membro são dois⁸:

- a) a relação entre o défice orçamental programado (défice orçamental anual) e o produto interno bruto (PIB) não deve exceder o valor de referência de 3%;
- b) a relação entre a dívida pública (dívida global consolidada) e o produto interno bruto (PIB) não deve exceder o valor de referência de 60%.

⁷ Artigo 121º: estabilidade dos preços, sustentabilidade das finanças públicas, observância, pelo menos durante dois anos, de taxas de câmbio estáveis em relação às outras moedas europeias e níveis reduzidos das taxas de juro a longo prazo.

⁸ N.º 2, alíneas a) e b), do artigo 104º do Tratado CE.

A avaliação do segundo valor de referência é menos rígida do que a avaliação do primeiro, uma vez que, se a relação entre dívida pública e PIB for superior a 60%, pode ser tomada em consideração a circunstância de “essa relação se encontrar em diminuição significativa e se estar a aproximar, de forma satisfatória, do valor de referência”⁹. Foi essencialmente com base nestes dois valores de referência (déficit, orçamental não superior a 3% do PIB e dívida global não superior a 60% do PIB ou então, em sensível e constante diminuição) que o Conselho da União Européia, isto é, a Cimeira dos Chefes de Estado e de Governo dos quinze Estados-Membros, decidiu, em 3 de maio de 1998, quais eram os Estados-Membros admitidos a participar na União Monetária.

5. A admissão e a permanência de um Estado na União Monetária implica a obrigação permanente de manter uma situação de equilíbrio das suas finanças públicas. A este compromisso dos Estados-Membros participantes na União Monetária dá-se a designação de “Pacto de Estabilidade”¹⁰ e materializou-se em dois atos jurídicos (regulamentos) fortemente vinculativos para os mesmos Estados-Membros no que diz respeito à sua política orçamental¹¹.

Com o Pacto de Estabilidade, os onze Estados-Membros participantes na União Monetária comprometem-se “a respeitar o objetivo orçamental a médio prazo de assegurar situações próximas do equilíbrio ou excedentárias”¹². Para este efeito, os Estados-Membros apresentarão anualmente à Comissão Européia e ao Conselho um “programa de estabilidade”, que, de acordo com a legislação comunitária, “proporciona uma base essencial para a estabilidade dos preços e um crescimento sustentável forte que conduza à criação de emprego”¹³.

6. O aspecto mais relevante do Pacto de Estabilidade é a previsão de sanções contra os Estados-Membros participantes cujos orçamentos apresentem “déficit excessivos”, superiores ao valor de referência, isto é, um déficit orçamental anual superior a 3% do PIB.

As sanções são aplicadas pelo Conselho dos Ministros das Finanças dos Estados-Membros participantes que delibera, sob recomendação da Comissão, por maioria de dois terços dos votos ponderados dos seus membros, com exclusão dos votos do representante do Estado-Membro em causa¹⁴. A primeira sanção é a exigência da constituição, junto da Comunidade Européia, de um depósito que, incluirá uma componente fixa mínima correspondente a 0,2% do PIB e uma componente variável correspondente a um décimo da diferença entre o déficit anual efetivo e o valor limite de 3%¹⁵, não devendo, porém, qualquer dos depósitos exceder o limite máximo de 0,5% do PIB do Estado em causa¹⁶.

⁹ N.º 2, alíneas b), do artigo 104.º do Tratado CE.

¹⁰ Resolução do Conselho Europeu sobre o Pacto de Estabilidade, de 17 de Junho de 1997 (JO C 236 de 2.8.97).

¹¹ “Regulamento (CE) n.º 1466/97 do Conselho, de 7 de julho de 1997, relativo ao reforço da supervisão das situações orçamentais e à supervisão e coordenação das políticas económicas (JO L 209 de 2.8.97) e Regulamento (CE) n.º 1467/97 do Conselho, de 7 de julho de 1997 relativo à aceleração e clarificação da aplicação do procedimento relativo aos déficits excessivos (JO L 209 de 2.8.97).

¹² Resolução do Conselho, citada, de 17.8.97.

¹³ N.º 1 do artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 1466/97.

¹⁴ N.º 13 do artigo 104.º do Tratado.

¹⁵ N.º 1 do artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 1467/97.

¹⁶ N.º 3 do artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 1467/97. Deste modo, por exemplo, um déficit orçamental de 4% pode determinar a constituição de um depósito de: 0,2% + 1/10 (4% - 3%), equivalente a 0,2% + 0,1% = 0,3% do PIB.

Se o Estado-Membro participante não reduzir, no prazo de dois anos o seu déficit orçamental para um nível inferior ao "limiar" de 3% do PIB, o depósito constituído junto da Comissão Europeia (segunda sanção) será convertido numa multa pelo Conselho¹⁷, que não será reembolsada ao Estado-Membro em causa¹⁸ e cujo montante será distribuído pelos Estados-Membros participantes que não tenham um déficit excessivo¹⁹.

O fato de o depósito e a multa serem calculados em termos de percentagens do produto interno bruto do Estado-Membro destinatário da medida, implica que, em valor absoluto, estas sanções atinjam valores elevadíssimos da ordem dos milhões de euros, prevendo-se, portanto, que sejam extremamente dissuasivas²⁰.

7. Os regulamentos comunitários relativos ao Pacto de Estabilidade não prevêm qualquer disposição sobre as modalidades de redução do "déficit excessivo" orçamental para níveis inferiores ao do valor limite de 3%. Os governos e os parlamentos dos Estados-Membros participantes na União Monetária podem, por conseguinte, prosseguir o objetivo de saneamento dos seus orçamentos públicos adotando as medidas que considerem mais oportunas. Portanto, podem optar pelo aumento da pressão fiscal, isto é, as receitas orçamentais ou pela redução das despesas, e sobretudo que despesas reduzir, se, por exemplo, as despesas sociais as despesas em investimentos públicos, ou as despesas na defesa, ou outras. Conselho da União Europeia, numa recomendação (ato não vinculativo) adotada no mesmo dia da publicação dos dois regulamentos sobre o Pacto de Estabilidade²¹ afirmou que nos Estados-Membros (nº 4) a tônica deve ser colocada "mais na contenção das despesas do que num aumento da carga fiscal global, a fim de "minimizar os efeitos adversos sobre o crescimento e o emprego" das medidas de saneamento das finanças públicas²².

2. Conseqüências da União Monetária sobre a mobilidade dos trabalhadores e sobre a contratação coletiva em matéria salarial

8. A primeira pergunta que se coloca espontaneamente é se a União Monetária favorecerá a mobilidade da mão-de-obra no interior da chamada "zona do euro" ou "Eurolândia". Com base nos dados relativos às migrações internas na Comunidade Europeia nos últimos decênios, a resposta a esta pergunta legítima é sem dúvida negativa. A mobilidade geográfica do fator trabalho baixou na Europa para 1% ao ano. Este valor deve ser comparado com o dos Estados Unidos da América, onde 3% da população muda de residência anualmente.

¹⁷ Artigo 13º do Regulamento (CE) nº 1467/97.

¹⁸ Artigo 15º do Regulamento (CE) nº 1467/97.

¹⁹ Artigo 16º do Regulamento (CE) nº 1467/97.

²⁰ Tendo em conta que o produto interno bruto anual da Itália por exemplo é de 1047 mil milhões de euros (1998), uma multa equivalente a 0,3% do PIB ascenderia a cerca de 3 mil milhões de euros, (cerca de 3 mil milhões de dólares). Na mesma hipótese, para a Alemanha, a multa seria de cerca de 5,7 mil milhões de euros (dólares).

²¹ Recomendação do Conselho, de 7 de Julho de 1997 relativa às orientações gerais da política económica para a Comunidade e os Estados-Membros (JO L 209 de 2.8.97, p. 12).

²² Esta observação pertinente é de Capelli in "L'euro questo sconosciuto", Milão 1998, em especial pp. 59-60. A publicação dedica-se amplamente ao "Impacto do euro sobre as empresas, a administração pública e os cidadãos".

A reduzidíssima mobilidade dos trabalhadores na Europa deve-se provavelmente a diversos fatores, como, por exemplo, a melhoria das condições de vida e o aumento dos rendimentos das famílias, a existência de sistemas generosos de segurança contra o desemprego, as grandes diferenças culturais e, sobretudo, lingüísticas entre os vários países e regiões da Europa, a inadequação e, por vezes, a ineficácia dos serviços públicos e privados de colocação da mão-de-obra. Face a esta reduzidíssima mobilidade estrutural do fator trabalho no interior da Comunidade Européia, não existem atualmente indicadores que permitam prever uma alteração ou, pelo menos, uma significativa alteração desta situação após a introdução de uma moeda única na “zona do euro”.

9. Pelo contrário, é certo que a União Monetária produziu efeitos, e mais produzirá ainda no futuro próximo, sobre a contratação coletiva em termos de níveis salariais. Em primeiro lugar, o fato de na “zona do euro” os salários serem expressos na mesma unidade monetária permite que seja totalmente transparente a comparações entre as várias componentes do custo do trabalho nos onze Estados-Membros participantes: salários líquidos, salários brutos antes de impostos sobre os rendimentos, contributos para a segurança social a cargo do trabalhador e do empregador.

A total transparência dos níveis salariais e do custo do trabalho põe ainda mais facilmente em evidência as grandes disparidades em termos de produtividade existentes no interior da “zona do euro”. Assim, tomando o nível da produtividade do trabalho na Alemanha como parâmetro equivalente a 100%, o nível da produtividade do trabalho na Bélgica é de 97,6%, na França é de 95,3%, na Itália é de 85,3%, baixando decididamente para 62% em Espanha e 34,5% em Portugal.

A esta grande variabilidade do custo do trabalho e do nível de produtividade do trabalho no interior da União Monetária Européia, devem acrescentar-se as grandes diferenças, que também existem entre os vários Estados-Membros participantes, relativamente aos custos dos sistemas de segurança social e ao nível das prestações para a segurança social.

10. Devido a todos estes fatores (reduzida mobilidade geográfica do trabalho, grandes disparidades dos níveis da produtividade e do custo do trabalho e dos sistemas fiscais e de segurança social), atualmente no futuro próximo a contratação coletiva em matéria de níveis e de composição dos salários continua a ser da competência dos parceiros sociais a nível nacional. Por outras palavras, a União Monetária não determinou, de fato, um processo de centralização a nível europeu da contratação coletiva em matéria de salários, sendo, por conseguinte, totalmente prematura toda e qualquer discussão sobre o quadro jurídico e institucional no âmbito do qual deverão ser estabelecidos os acordos salariais europeus.

Esta persistente dimensão nacional da contratação coletiva em matéria de remunerações não significa, de fato, que a situação se tenha mantido inalterada após a entrada em vigor da nova moeda única. Em primeiro lugar, o objetivo da estabilidade dos preços diz também respeito aos parceiros sociais, uma vez que os eventuais aumentos dos salários nominais devem ser compatíveis, a nível, macroeconómico

com o objetivo de inflação prosseguido inflexivelmente pelo Banco Central Europeu através da gestão da política monetária. Além disso, a impossibilidade técnica de adequar, através de desvalorizações “competitivas”, os eventuais excessos dos níveis salariais relativamente ao nível de produtividade existente em cada Estado-Membro participante na União Monetária, implica que atualmente, muito mais que antigamente, os níveis das remunerações em cada Estado-Membro tenham que ter em conta os níveis de remuneração e de produtividade existentes nos outros Estados-Membros da “zona do euro”.

11. As primeiras reações dos parceiros sociais à entrada em vigor da União Monetária apresentam-se, pelo menos em parte, como a conseqüência deste novo contexto macroeconômico.

Admite-se a uma maior resistência dos empregadores em concederem aumentos salariais em termos reais superiores aos aumentos de produtividade registrados pelas empresas. Cada aumento do custo do trabalho superior ao acréscimo de produtividade determina, de fato, um deterioramento automático da situação concorrencial das empresas de um dado Estado-Membro participante relativamente às empresas de um outro Estado-Membro participante na União Monetária, exatamente como se verificava até 1 de Janeiro de 1999 entre empresas instaladas em diferentes regiões de um mesmo Estado.

Assiste-se a uma moderação por parte dos sindicatos no que respeita às reivindicações de aumento das remunerações e, ainda, a uma adaptação dessas reivindicações em função da produtividade das empresas. Uma das razões deste comportamento prudente das organizações sindicais nacionais relativamente à sua política salarial é certamente o reduzidíssimo nível de inflação que foi alcançado no interior da “zona do euro”: entre 1% e 2% anuais, graças ao cumprimento dos critérios de convergência decididos pelos Estados-Membros com vista à realização da União Monetária e, após a sua entrada em vigor, graças às regras rígidas e severas do “*Pacto de Estabilidade*” entre os Estados-Membros participantes.

12. A principal e talvez mais surpreendente conseqüência de todos estes fatores é, apesar da absoluta transparência das remunerações e dos custos do trabalho determinada pela introdução do euro, não se ter assistido, de fato, pelo menos nesta primeira fase da União Monetária, à instauração de uma concorrência entre as políticas salariais nos onze Estados-Membros da União Monetária, o que teria, por seu lado, determinado uma ruínosa “*espiral descendente*” das remunerações²³.

Pelo contrário, a reação dos sindicatos em primeiro lugar, mas também de alguns governos e de algumas associações nacionais de empregadores, consistiu na coordenação a nível europeu da contratação coletiva nacional em matéria de remunerações.

O exemplo veio da Bélgica. Em 1996, o governo, os sindicatos e os empregadores belgas estabeleceram um “*pacto tripartido*” que previa que os aumentos sala-

²³ “... a ruinous cross-border wage competition taking the form of a downwardly-spiralling pay”, in MEU - the debate gathers pace, European Industrial Relations Review n° 296, Setembro de 1998, pp. 13-16.

riais não podiam exceder os aumentos médios das remunerações na França, Alemanha e Países Baixos, que são os três principais parceiros comerciais da Bélgica.

Em Setembro de 1998, as organizações sindicais da Bélgica, Alemanha, Luxemburgo e Países Baixos adotaram uma “*declaração conjunta*” prevendo a coordenação das políticas contratuais e o intercâmbio de informações. Os sindicatos destes quatro Estados-Membros da União Monetária comprometeram-se, de fato, a estabelecer contratos coletivos em que os níveis salaciais “*correspondam*” à evolução dos preços e ao aumento da produtividade do trabalho.

Em Outubro de 1998, a Federação Européia dos Trabalhadores da Construção adotou uma “*declaração de princípios*” a fim de definir os objetivos das reivindicações dos trabalhadores do setor em toda a Comunidade.

Também a poderosa Federação Européia dos Trabalhadores Metalomecânicos (EMF) definiu, já em 1997, um “quadro de referência” para as contratações coletivas a nível nacional, que incluía também níveis mínimos de remuneração a que devem cingir-se as organizações sindicais de cada Estado-Membro. Ainda mais interessante do ponto de vista da prevenção de uma concorrência “negativa” entre trabalhadores do mesmo setor, é a “Carta sobre o horário de trabalho” (*Charter on working Time*), que a mesma Federação Européia dos Metalomecânicos adotou em Julho de 1998, que fixa normas comuns “para garantir que o horário de trabalho não se transforme em matéria de concorrência a nível europeu”.

13. Para concluir este aspecto, pode afirmar-se que a criação da União Monetária não determinou, e não parece que venha a determinar, uma centralização a nível europeu da contratação coletiva em matéria de remunerações. A introdução de uma moeda única na “*zona do euro*” obrigou, e obrigará cada vez mais, os parceiros sociais a coordenar mais estreitamente as políticas salariais a nível nacional. Esta coordenação a nível europeu das políticas salariais obriga os mesmos parceiros sociais a reforçar, em termos de pessoal e de meios, as federações européias de sindicatos e as associações empresárias setor e implica, também, a atribuição de novos e efetivos poderes de coordenação a estas federações européias dos parceiros sociais nacionais.

3. Conseqüências da União Monetária sobre a contratação coletiva em matéria de condições de trabalho e sobre os dois acordos-quadro europeus relativos ao trabalho a tempo parcial e ao trabalho com contrato a termo

14. A impossibilidade de proceder a uma desvalorização da moeda nacional, a quase inexistente mobilidade geográfica da mão-de-obra, bem como a escassa mobilidade da mão-de-obra de um emprego para o outro (*job mobility*) e a reduzida, flexibilidade dos salários relativamente às flutuações do ciclo econômico, constituem também fatores susceptíveis de afetar o funcionamento do mercado de trabalho dos Estados-Membros participantes na União Monetária num contexto de acentuada globalização da economia e de crescente concorrência a nível mundial.

Por conseguinte, para evitar as elevadas taxas de desemprego estrutural decorrentes de uma excessiva rigidez dos mercados do trabalho nacionais no interior da "zona do euro", uma das soluções possíveis consiste em recuperar as margens de flexibilidade do ponto de vista dos horários e do tempo de trabalho (*working time flexibility*)²⁴.

Deste ponto de vista, a contratação coletiva a nível europeu obteve dois tipos de resultados de grande relevância em matéria de condições de trabalho diferentes das salariais, representados pelo Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado em 6 de Junho de 1997 e pelo Acordo-quadro relativo ao trabalho com contrato a termo celebrado em 18 de Março de 1999²⁵. Tanto num caso como no outro, os parceiros sociais solicitaram à Comissão Europeia (o poder executivo da Comunidade) para propor ao Conselho dos Ministros (instituição que detém o poder deliberativo) a adoção dos dois acordos-quadro mediante diretivas, isto é, atos normativos vinculativos para os Estados-Membros da Comunidade. Por conseguinte, os dois acordos-quadro transformaram-se em leis comunitárias²⁶ graças a um procedimento original de colaboração entre parceiros sociais e instituições comunitárias na elaboração de regulamentação coletiva das relações de trabalho, procedimento previsto expressamente pelo Tratado CE²⁷.

15. O conteúdo essencial dos dois acordos-quadro reside, principalmente, nas disposições que proíbem as discriminações que afetam respectivamente trabalhadores a tempo parcial²⁸ e os trabalhadores com contrato a termo, bem como, no caso desta segunda categoria de trabalhadores, em disposições destinadas a evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho a termo sem qualquer justificação objetiva ou para além de um período máximo de tempo²⁹.

Todavia, a par destas normas, que evidentemente se destinam a salvaguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores, existem outras cláusulas nos dois acordos-quadro cujos objetivos são, respectivamente, a promoção das "possibilidades de trabalho a tempo parcial" e, em especial, a supressão dos "obstáculos de natureza jurídica ou administrativas susceptíveis de limitar o acesso a essa forma de trabalho"³⁰, bem como a melhoria das condições dos trabalhadores com contrato a termo mediante, por exemplo, uma informação adequada sobre as possibilidades de emprego a tempo inteiro na empresa ou mediante o acesso a oportunidades de adequada formação profissional³¹.

²⁴ D. Dohse: "EMU calls for comprehensive labour market reform", in "Intereconomics" nº 2, Março-Abril de 1999, pp. 55-63.

²⁵ As organizações signatárias dos dois acordos são por um lado, a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) e, por outro, a União das Confederações da Indústria e do Patronato Europa (UNICE) e o Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP).

²⁶ O Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial foi adotado mediante a Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15.12.1997 (JO L 14 de 1998). No que diz respeito ao Acordo-quadro relativo ao trabalho com contrato a termo, a Comissão apresentou ao Conselho a respectiva proposta de diretiva em 1 de Maio de 1999 (COM (1999) 203 final).

²⁷ Artigos 138º e 139º (disposições relativas ao "diálogo entre os parceiros sociais").

²⁸ No que respeita às condições de emprego, "os trabalhadores a tempo parcial não devem ser tratados em condições menos favoráveis da que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro unicamente pelo fato de trabalharem a tempo parcial, a menos que, por razões objetivas, a diferença de tratamento se justifique". (Cláusula 4, "Princípio de não discriminação", JO L 14º de 1998, p. 13). A mesma disposição de proibição de discriminações encontra-se incluída no artigo 4 do Acordo-quadro relativo ao trabalho com contrato a termo.

²⁹ Cláusula 5 do Acordo-quadro relativo ao trabalho com contrato a termo, de 12.3.99.

³⁰ Cláusula 5 do Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial.

³¹ Artigo 6º do Acordo-quadro relativo ao trabalho com contrato a termo.

Com base na coexistência destes dois tipos de cláusulas nos dois acordos-quadros, pode concluir-se que os parceiros sociais e, em especial, os sindicatos dos trabalhadores, tiveram em conta esta nova realidade do mercado do trabalho europeu, em que, aliás, mais de um quarto dos trabalhadores estão empregados com contratos de trabalho a tempo parcial ou com contratos de trabalho a termo, existindo uma tendência constante para o aumento destas formas de trabalho, aliás incorretamente designadas “atípicas”, relativamente ao contrato tradicional de trabalho a tempo inteiro e de duração indeterminada.

16. Nem no preâmbulo, nem nas a “considerações gerais” que precedem os dois acordos-quadro, é feita referência expressa e direta à União Monetária e ao elemento de novidade e de rigidez introduzido pela impossibilidade de utilizar a taxa de câmbio para solucionar a eventual evolução divergente de uma economia de um Estado-Membro participante relativamente às economias dos outros Estados-Membros. Salienta-se apenas que era bem evidente a preocupação dos parceiros sociais relativamente a um contexto macroeconômico caracterizado pela realização do mercado único europeu e, portanto, por uma intensa concorrência, tanto no interior como no exterior da Comunidade, uma vez que, nos dois acordos-quadro, os mesmos reconheceram que “o presente acordo tem em conta a necessidade de elevar as exigências da política social e favorecer a competitividade da economia comunitária”³².

Porém, apesar desta aparente independência entre o processo de realização da União Monetária e a evolução da contratação coletiva a nível europeu em matéria de condições de trabalho não relacionadas com os níveis salariais, é de salientar um extraordinário paralelismo entre estes dois aspectos essenciais do processo de integração europeia. Precisamente no momento em que a introdução de uma moeda única pode tornar os mercados (ainda) nacionais do trabalho mais vulneráveis aos chamados “choques assimétricos” (a saber: acontecimentos negativos, como, por exemplo, uma recessão, que afetam uns Estados-Membros participantes com mais intensidade do que outros), as organizações a nível europeu dos empregadores e dos trabalhadores reúnem esforços no sentido de uma regulamentação concertada apesar de ser uma regulamentação baseada em regras de princípio – de duas formas a “atípicas” de contratos de trabalho que constituem um significativo fator de flexibilidade no âmbito dos mercados nacionais do trabalho. Conclui-se que a economia europeia dispõe agora de melhores condições para beneficiar de todas as vantagens significativas de competitividade decorrentes da introdução de uma moeda única, minimizando em parte os inconvenientes em termos de competitividade das empresas europeias decorrentes da existência dos elementos de rigidez acima referidos.

4. Conseqüências da União Monetária sobre a legislação da Comunidade Européia em matéria das relações de trabalho

17. Por outro lado, encontram-se referências expressas e relativas à União Monetária e às suas conseqüências em termos de relações de trabalho numa recente proposta de diretiva apresentada pela Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho em 17 de Novembro de 1998, que se destina a estabelecer “um quadro geral relativo à informação e consulta dos trabalhadores na Comunidade européia”³³.

Esta proposta de diretiva dá seguimento à Diretiva 94/45/CE do Conselho, de 22 Dezembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa “para a informação e a consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária”³⁴. De fato, esta diretiva aplica-se apenas às empresas que empreguem, pelo menos, 1000 trabalhadores em pelo menos, dois Estados-Membros da Comunidade (artigo 2º) e “tem como objetivo melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária” (artigo 1º). Para este efeito, a Diretiva (94/45/CE estabelece a instituição, em todas as empresas, de um conselho de empresa que deve integrar representantes dos trabalhadores de todos os estabelecimentos da empresa ou do grupo existentes nos diferentes Estados-Membros da Comunidade. O conselho de empresa europeu reúne periodicamente com a direção central da empresa do grupo para ser informado e consultado, relativamente à evolução da atividade da empresa no seu conjunto (artigos 5º e 6º da diretiva). As duas partes contratantes (representantes dos trabalhadores e direção da empresa) decidem de comum acordo as matérias que constituem objeto do procedimento de informação e consulta. Na ausência de acordo, são aplicáveis as disposições do anexo à diretiva e, em especial, os números 2 e 3, que, entre os aspectos relativos às atividades da empresa sobre os quais os representantes dos trabalhadores devem ser informados e consultados, referem, nomeadamente, a situação econômica e financeira da empresa, a evolução da produção e das vendas, a avaliação do emprego, as “alterações de fundo” relativas à organização do trabalho e às funções com outras empresas. O conselho de empresa europeu tem, em especial, o “direito de ser informado” sobre as circunstâncias “excepcionais que, afetem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente em caso de transferência de local de trabalho, de encerramento de estabelecimentos ou de despedimentos coletivos” (nº 3 do anexo). Salvo acordo em contrário entre os dois parceiros sociais, a consulta do conselho “sobre as medidas que afetem consideravelmente sobre os interesses dos trabalhadores ... não põe em causa as prerrogativas da direção central da empresa” (nº 3, último parágrafo, do anexo).

Com base na exposição dos motivos da Diretiva 94/45/CE, conclui-se que, aguando da adoção da mesma, as principais preocupações do legislador comunitário eram o bom funcionamento do mercado interno, realizado a partir de 1 de Janeiro de 1993, na seqüência da supressão das fronteiras internas da Comunidade e da elimina-

³³ COM (1998) 612 final, publicado no JO C 2 de 5.1.99, p. 3.

³⁴ JO L 254 de 30.9.94, p. 64.

A GLOBALIZAÇÃO NA COMUNIDADE EUROPÉIA

ção do “tratamento desigual dos trabalhadores afetados pelas decisões no interior de uma mesma empresa”³⁵.

O êxito da Diretiva 94/45/CE ultrapassou, todas as expectativas. Provavelmente, pelo fato de esse ato legislativo deixar aos parceiros sociais uma ampla autonomia em matéria de definição por via contratual quer da composição quer das atribuições do conselho de empresa europeu e, provavelmente, pelo fato de a colaboração entre a direções e trabalhadores responder a uma real exigência a de procedimentos “transacionais”³⁶ da atividade das grandes empresas européias, ascendem a centenas as grandes empresas ou os “grupos de empresas de dimensão comunitária”³⁷ que estabeleceram os acordos, previstos no artigo 6º da diretiva, para a instituição de conselhos de empresa europeus e de procedimentos de informação e de consulta dos representantes dos trabalhadores.

18. A proposta de diretiva apresentada pela Comissão ao Conselho, em 17 de Novembro de 1998, reflete claramente o êxito da Diretiva 94/45/CE, e retoma, globalmente, as suas grandes linhas, introduzindo porém um elemento novo fundamental. A informação e a consulta de representantes dos trabalhadores deixarão de dizer respeito apenas às grandes empresas comunitárias plurinacionais³⁸, mas às empresas “com pelo menos 50 trabalhadores” (nº 1, alínea a), do artigo 2º), isto é, a grande maioria das unidades de produção da Comunidade. Competirá, em primeiro lugar, aos parceiros sociais definir, por via de acordos, os procedimentos e os de um acordo entre os parceiros sociais, a informação e a consulta dos trabalhadores incluem (nº 1, alíneas a), b) e c), do artigo 4º da proposta) a evolução das atividades da empresa e a sua situação econômica e financeira, a situação do emprego na, empresa e, quando exista ameaça para os níveis de emprego, “as medidas de antecipação previstas (do empregador), nomeadamente em termos de formação e melhoria das competências dos trabalhadores”, bem como “as mudanças substanciais a nível da organização do trabalho e dos contratos de trabalho”. Sobre estas últimas decisões do empregador, o processo de consulta dos trabalhadores deve visar a “procura de um acordo prévio” entre os parceiros, enquanto sobre as outras matérias a consulta consiste na “organização de um diálogo e de uma troca de pontos de vista entre o empregador e os representantes dos trabalhadores” (alínea e) do artigo 2º da proposta).

Tendo em conta a forte probabilidade de a proposta de diretiva da Comissão ser aprovada pelas instituições comunitárias detentoras do poder legislativo (Parlamento Europeu e Conselho³⁹), afigura-se de especial importância salientar como, pela primeira vez, a globalização da economia e a realização da União Monetária constituem a base da exposição de motivos de um importante ato legislativo da Comunidade, nos termos seguintes:

³⁵ Nono e décimo “considerandos” da Diretiva 94/45/CE.

³⁶ Décimo “considerando”.

³⁷ A definição pormenorizada deste conceito encontra-se nos artigos 1º e 2º da diretiva.

³⁸ A proposta de diretiva não diz respeito à regulamentação dos conselhos de empresa europeus a que se refere a Diretiva 94/45/CE (nº 2 do artigo 8º da proposta).

³⁹ O papel do Parlamento Europeu em matéria de legislação social comunitária foi significativamente ampliado pela presente reforma do Tratado que institui a Comunidade Européia, aplicada pelo Tratado de Amsterdã. Tendo em conta que o artigo 137º do Tratado atualmente remete para o artigo 251º, as diretivas comunitárias em matéria social são adotadas segundo o processo de co-decisão, isto é, com base num texto comum aprovado tanto pelo Parlamento Europeu como pelo Conselho (dos Ministros do Trabalho dos Estados-Membros).

“Considerando que uma informação e uma consulta em tempo útil constituem uma condição prévia para o êxito dos processos de reestruturação e de adaptação das empresas às novas condições induzidas pela globalização da economia nomeadamente, através do desenvolvimento de novos modos de organização do trabalho”;
“Considerando que a entrada na terceira fase da União Económica e Monetária dará azo a um aprofundamento e aceleração das pressões competitivas a nível europeu, o que exige um acompanhamento social a nível nacional”⁴⁰.

A resposta da Comissão Europeia a estas exigências de adaptação das empresas à globalização das economias e ao aumento da pressão competitiva determinada pela realização da União Monetária, baseia-se, portanto, no reforço do diálogo social no seio da empresa, na promoção do “*implicação dos trabalhadores no funcionamento da empresa*” a fim de reforçar a sua competitividade, na “*antecipação dos riscos*” que a globalização pode implicar para os níveis de emprego e na “*sensibilização dos trabalhadores para as necessidades de adaptação*”.

Se tiver em mente o ambiente de intenso conflito que caracterizava as relações laborais nos anos sessenta e setenta, a disposição que consta do início da mesma proposta (nº 2 do artigo 1º), permite ter, mais do que qualquer outra, uma exata percepção da mudança do clima social, decorrente, nomeadamente, da globalização da economia tanto a nível mundial como a nível europeu:

“Na definição e implementação dos procedimentos de informação e de consulta, o empregador e os representantes dos trabalhadores trabalharão num *espírito de cooperação* no respeito dos seus direitos e obrigações recíproco, *tendo em conta simultaneamente os interesses da empresa e os dos trabalhadores*”. (grifo nosso)⁴¹.

5. Conseqüências da União Monetária sobre os sistemas nacionais de segurança social

19. Quanto aos efeitos da União Monetária sobre os sistemas nacionais de segurança social, o primeiro problema reside na dificuldade de proceder a uma nítida distinção entre as conseqüências reais da introdução da moeda única e as suas conseqüências tal como entendidas pela opinião pública dos Estados-Membros participantes⁴². Por isso, afigura-se mais útil basearmo-nos nos fatos.

Viu-se como a União Monetária e, em especial, os dois regulamentos comunitários de julho de 1997 relativos ao Pacto de Estabilidade, impuseram aos Estados-Membros participantes uma obrigação precisa de resultados, isto é, o de prosseguir o objetivo de um orçamento equilibrado e o de não exceder em caso algum (à parte circunstâncias excepcionais) o valor limite de 3% do déficit público anual, sob

⁴⁰ Décimo e décimo terceiro “considerandos” da proposta de Diretiva COM(98) 612 de 7.11.98 (JO C 2 de 5.1.99, p. 4).

⁴¹ Esta disposição desenvolve, mas em termos bastante mais explícitos e rigorosos, o princípio da cooperação entre os parceiros sociais que figurava já na Diretiva 94/45/CE sobre os conselhos de empresa europeus, mas apenas no artigo 9º, isto é, no final da mesma diretiva.

⁴² J. Pakaslahti, “L’UBM et la protection sociale dans l’Union européenne” em Poche e outros “Les enjeux sociaux de l’Union économique et monétaire”, Bruxelas 1998, pp. 49-67.

pena de pesadíssimas sanções pecuniárias. Viu-se também que os instrumentos através dos quais deve ser atingida essa obrigação de resultados são da plena competência dos governos e dos parlamentos nacionais. Por conseguinte, competirá aos Estados-Membros participantes na União Monetária decidir as grandes linhas da sua política orçamental e, em especial, se devem aumentar as receitas ou diminuir as despesas, e que despesas diminuir, embora o Conselho, na sua Recomendação 97/479 referida, se tenha manifestado a favor da segunda solução, a fim de salvaguardar os níveis de crescimento e de emprego.

Por outro lado, é também um dado de fato que as despesas sociais na Europa comunitária são das mais elevadas do mundo. A proporção do produto interno bruto (PIB) destinada às despesas para a segurança social na Comunidade tinha atingido, em 1995, 28,5%, isto é, +3,5% em relação a 1980. A tendência aponta para um abrandamento do aumento das despesas sociais na Comunidade, que, entre 1993 e 1995, aumentaram "apenas" 0,5% do PIB, o que significa que, pela primeira vez, essas despesas aumentaram menos rapidamente do que o produto interno bruto⁴³.

20. Nestas condições, era inevitável que a observância dos "critérios de convergência" exigidos para a entrada na União Monetária implicasse, nalguns Estados-Membros candidatos, a adoção de algumas medidas de controle da despesa pública, nomeadamente, de medidas destinadas a reduzir os "déficits excessivos" para o valor da referência de 3% . Eram igualmente inevitáveis as repercussões do saneamento das finanças públicas sobre a evolução das despesas sociais, devido à proporção elevadíssima que essas despesas representam sobre o total das despesas orçamentais dos Estados-Membros da Comunidade.

Esta afirmação não pode, porém, ser demonstrada através de "provas científicas"⁴⁴ das quais possa resultar um efeito, direto e matematicamente quantificável, "especialmente negativo da União Monetária sobre o nível de proteção social prestado (aos cidadãos) e sobre as despesas que a mesma (proteção social) gera". A demonstração "científica" dessa relação de causa e efeito da União Monetária relativamente ao abrandamento do aumento das despesas sociais foi impossível devido ao desenvolvimento concomitante de fenômenos que tinham, já a partir dos anos oitenta, submetido a dura prova os equilíbrios das finanças públicas dos Estados-Membros. Trata-se mais concretamente do rápido envelhecimento da população europeia e da consolidação de uma elevada taxa de desemprego (à volta de 10%) fenômenos que determinaram, uma crescente pressão sobre os três principais setores da segurança social dos Estados-Membros: a segurança na doença, o sistema das pensões e a segurança em caso de desemprego.

Muitos Estados-Membros candidatos à entrada na terceira e última fase da União Monetária teriam que adotar porém planos de saneamento das suas finanças públicas, ou seja, também independentemente da exigência de observarem os quatro "critérios de convergência" estabelecidos pelo Tratado CE, a fim de atingir objetivos de política econômica indispensáveis ao relançamento do crescimento e do emprego

⁴³ Confissão Europeia, "Relatório da Comissão Europeia sobre a proteção social na Europa" (1997).

⁴⁴ B. Vanhercke "Protection sociale et union économique et monétaire" in Revista belga de segurança social, Março de 1999, pp. 5-31.

(redução da inflação, redução das taxas de juro, redução da pressão fiscal e dos encargos para a segurança social sobre as empresas, etc.). Portanto, é muito provável que o processo de realização da União Monetária tenha levado os Governos dos Estados-Membros da Comunidade (de todos os Estados-Membros e não apenas dos Estados-Membros candidatos à entrada na "zona do euro" desde 1 de Janeiro de 1999) a encontrar, a quinze, a coragem para adotar as medidas de reequilíbrio dos respectivos orçamentos públicos que estes mesmos governos nunca teriam encontrado individualmente. Por outras e mais coloridas palavras, "a UEM constituía uma magnífica legitimação e serviu de bode expiatório para uma série de medidas impopulares que teriam sido, em todo o caso necessárias para evitar graves problemas de financiamento para as gerações futuras"⁴⁵.

21. Numa perspectiva mais estritamente jurídico-institucional, recorda-se que a Comunidade dispõe de competências limitadas em matéria de segurança social, sendo a principal a adoção de regras de coordenação das legislações nacionais que regulamentam as várias e específicas categorias de prestações sociais⁴⁶. No que diz respeito ao financiamento da segurança social, as competências legislativas da Comunidade em matéria fiscal limitam-se essencialmente, de momento, aos impostos indiretos⁴⁷ e mais precisamente às disposições relacionadas com a harmonização das legislações relativas aos impostos sobre o valor acrescentado (IVA) e aos impostos especiais de consumo tradicionais e mais importantes (tabaco, bebidas alcoólicas e óleos minerais). A legislação fiscal comunitária, que também regulamenta aspectos importantes dos principais impostos indiretos como o fato gerador, a base tributável e as taxas mínimas de imposição, não prevê qualquer vínculo para os Estados-Membros relativamente ao destino a dar às receitas desses impostos. Salienta-se uma vez mais que a política orientada e, nomeadamente, as decisões relativas a estrutura dos orçamentos públicos, continuam a ser da competência exclusiva dos Estados-Membros, porém, num contexto em que os Estados-Membros da "zona do euro" perderam todos os poderes de controle da política monetária e o poder de decidir livremente o valor do défice orçamental.

A realização da União Monetária não alterou este quadro jurídico-institucional, nem determinou *per se* desenvolvimentos a nível da legislação comunitária, tanto em matéria de segurança social, como em matéria de modalidades de funcionamento da própria segurança social⁴⁸. Como já observado no início do processo de realização da União Monetária⁴⁹, as tradições e as instituições dos Estados-Membros responsáveis pelos sistemas de proteção social são, portanto, diferentes e radicadas na história de

⁴⁵ De Galan (ex-Ministra belga dos Assuntos Sociais) "L'Etat social européen: plaidoyer pour une union politique" in Poche e outros "Les enjeux sociaux de l'Union économique et monétaire", Bruxelas 1998, pp. 155-163.

⁴⁶ Artigo 42º do Tratado CE. Trata-se, por exemplo, de regras que permitam a cumulação dos contributos para a segurança social pagos em Estados-Membros diferentes, regras relativas ao cálculo das prestações e à sua "exportabilidade" de um Estado-Membro para outro da Comunidade. Ver Regulamento (CE) nº 1408/71 do Conselho de 14.6.71 (JO L 149/1971) e sucessivas (e numerosas) alterações, consolidado pelo Regulamento (CE) nº 118197 do Conselho de 2.12.96 (JO L 28/1997 p. 1).

⁴⁷ Artigo 93º do Tratado CE.

⁴⁸ O impacto da União Monetária sobre as legislações e as políticas fiscais dos Estados-Membros participantes é um tema tão vasto que exige um estudo específico (ver, nomeadamente Cardani "L'Union monétaire et le marché unique: les défis et les opportunités", in Poche e outros "Les enjeux sociaux de l'union économique et monétaire", Bruxelas, 1998, pp. 123-141).

⁴⁹ Miller "The Future of Social Security in Europe in the context of Economical Monetary Union. The role of the social partners and of EC Institutions", Bruxelas, 1993.

cada povo, afigurando-se pouco realista imaginar um papel de primeiro plano da Comunidade na gestão e no financiamento num dos grandes setores da segurança social (por exemplo: um sistema pan-europeu de subsídios de desemprego).

Mas o que se afigurava irrealista ontem, poderá tornar-se uma necessidade amanhã. A União Monetária está a acelerar através de formas e a ritmos imprevisíveis o processo de integração das economias e dos povos europeus, iniciado em 1958. Portanto, é muito provável que, relativamente aos sistemas nacionais de segurança social se possa em breve afirmar o que a Comissão Europeia declarou na sua proposta de diretiva destinada a estabelecer “*um quadro geral relativo à informação e consulta dos trabalhadores*” em todas as empresas com, pelo menos, 50 trabalhadores, isto é, que “*a entrada na terceira fase da União Económica e Monetária dará azo a um aprofundamento e aceleração das pressões competitivas a nível europeu*”. Se as pressões competitivas a que se encontram agora sujeitos os sistemas nacionais da segurança social – e, conseqüentemente, também os sistemas fiscais é para-fiscais de financiamento dos mesmos – se tornarem dificilmente sustentáveis, não é excluir que as vantagens de uma harmonização a nível comunitário de um ou de outro setor da segurança social permitam suprir as desvantagens de uma transferência de competências dos Estados-Membros para a Comunidade. Se alguns Estados-Membros participantes na União Monetária se sentirem mais aptos de que outros a organizar um mecanismo de solidariedade social a nível supranacional, o Tratado que institui a Comunidade Europeia, graças às alterações introduzidas pelo Tratado de Amsterdã proporciona agora o quadro institucional, tanto para uma legislação comunitária em matéria de segurança social⁵⁰ como para uma “cooperação reforçada” entre um grupo restrito de Estados-Membros⁵¹, isto é, para a adoção de atos legislativos cujo o âmbito geográfico de aplicação seria, numa primeira fase, limitada a esse mesmo grupo restrito de Estados-Membros.

Na vida dos povos, como na vida das pessoas, o importante é dar o exemplo em todo o percurso de uma causa nobre.

⁵⁰ Nº 3, primeira travessão, do artigo 137º do Tratado CE.

⁵¹ Artigo 1º do Tratado CE.