

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Promover uma produtividade sustentável no trabalho na Europa»

(2008/C 10/19)

O Comité Económico e Social Europeu decidiu, em 16 de Fevereiro de 2007, ao abrigo do n.º 2 do art. 29.º do Regimento, elaborar um parecer sobre *Promover uma produtividade sustentável no trabalho na Europa*.

Incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos, a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania emitiu parecer em 17 de Julho de 2007, sendo relatora Leila KURKI.

Na 438.ª reunião plenária realizada em 26 e 27 de Setembro de 2007 (sessão de 26 de Setembro), o Comité Económico e Social Europeu adoptou por 155 votos a favor, 0 contra e 9 abstenções o seguinte parecer.

1. Conclusões e recomendações

1.1 Além dos factores de crescimento económico tradicionais (aumento da mão-de-obra, investimentos nas estruturas de produção, aumento do nível de educação), há que criar novos elementos favoráveis ao crescimento sustentável. Em primeiro lugar, é necessário um crescimento da produtividade mais rápido. Em segundo lugar, é necessário abrandar o declínio da oferta de mão-de-obra. Em terceiro lugar, é necessário aumentar o atractivo da vida laboral.

1.2 O Comité é de opinião que o papel da União Europeia é apoiar os Estados-Membros e as empresas no aumento da produtividade sustentável, acção decorrente da Estratégia de Lisboa. A ideia de que a inovação em termos de qualidade e sociais no local de trabalho é um factor-chave para o êxito de empresas tem de ser activamente promovida. O Comité recomenda que este ponto de vista seja integrado na avaliação e na revisão das orientações de política económica e de emprego.

1.3 O Comité reitera a sua proposta de criação de um índice europeu da qualidade do trabalho. O índice seria composto por diferentes parâmetros definidos com base em estudos relevantes sobre o que se entende por «emprego digno» (*good work*), e actualizado e publicado regularmente. Esse índice contribuiria para tornar visíveis desvios e progressos na qualidade da vida activa europeia, e impactos na produtividade. Constituiria igualmente a base para novas iniciativas de melhoria da qualidade da vida activa.

1.4 A elaboração de um índice da qualidade do trabalho requer a criação de um vasto fórum. Os amplos e polivalentes conhecimentos do Comité Económico e Social Europeu sobre os reptos das mutações da vida laboral e como lhes dar resposta seriam uma boa base para o fórum. Em função do seu programa de trabalho, o grupo de acompanhamento do emprego poderia igualmente examinar este aspecto.

1.5 O CESE insta a Comissão a encomendar mais estudos sobre a relação entre a qualidade da vida activa e a produtividade. Devem-se analisar mais pormenorizadamente os factores da produtividade sustentável. Para esta tarefa, as diferentes instituições da União e os Estados-Membros podem muito bem

explorar melhor os trabalhos de investigação e análise da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Dublin) e da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (Bilbau).

1.6 O Comité é de opinião que as iniciativas da UE para a inovação e a formação (por exemplo, o programa-quadro para a competitividade e a inovação, o programa de acção integrado para a aprendizagem ao longo da vida) devem centrar-se nas actividades de inovação no local de trabalho e em novas competências e modalidades de gestão. Nesta área, os parceiros sociais têm uma responsabilidade considerável na preparação, aplicação e avaliação dos projectos.

1.7 O Comité propõe que os Estados-Membros apliquem programas de promoção da qualidade do trabalho e da produtividade como parte dos seus programas de emprego e das suas políticas de inovação. Em grande parte dos Estados-Membros há centros de produtividade e institutos de investigação nacionais que poderiam participar em tais projectos. Nesta área, os parceiros sociais têm uma responsabilidade considerável na elaboração e aplicação dos projectos concretos.

1.8 É indispensável que o debate e as iniciativas concretas sobre produtividade sustentável prossigam a nível de diferentes fóruns, dos Estados-Membros e das empresas. O Comité pode ter uma participação activa neste processo através da apresentação dos pontos de vista da sociedade civil sobre a matéria, em particular através dos seus pareceres sobre as políticas económica, de emprego e de inovação.

2. Introdução

2.1 O bem-estar da Europa requer um crescimento económico sustentável e uma elevada taxa de emprego. Um dos objectivos da União é o desenvolvimento sustentável da Europa, assente num crescimento económico equilibrado e na estabilidade dos preços, numa economia social de mercado altamente competitiva que tenha como meta o pleno emprego e o progresso social, e num elevado nível de protecção e de melhoria da qualidade do ambiente ⁽¹⁾. Este objectivo pode ser atingido mediante um maior aumento da produtividade em

(1) Tratado Constitucional da União, n.º 3 do artigo I-3.º.

todos os sectores ⁽³⁾. O crescimento da produtividade aumenta o bem-estar dos cidadãos quando assente na melhoria da qualidade da vida laboral e no aumento do número de bons postos de trabalho. O crescimento sustentável da produtividade pode garantir o equilíbrio das finanças públicas, bem como a sustentabilidade dos serviços sociais e de saúde destinados à população envelhecida. Criam-se simultaneamente novos empregos de qualidade. Deste modo, o crescimento da produtividade vai ao encontro dos objectivos económicos, sociais e ambientais da Agenda de Lisboa.

2.2 A produtividade do trabalho europeu aumentou gradualmente após as guerras mundiais. Ainda no final da década de 1960, o ritmo de crescimento médio da produtividade do trabalho, em termos de horas de trabalho, registou um aumento anual de 5 %. O crescimento da produtividade começou a abrandar a partir da década de 1980, atingindo apenas 1 a 2 % no início da década de 2000. Vários e diversos factores explicam as mutações que se verificaram nos valores médios da produtividade dos Estados-Membros nos últimos anos. Os novos Estados-Membros, em que o ponto de partida em relação à produtividade era inferior ao dos antigos Estados-Membros, contribuíram para melhorar o crescimento médio da produtividade na Europa. A partir de 1995, aumentaram todavia os empregos de baixa produtividade em toda a Europa. Tais, por exemplo, são os empregos de baixos salários do sector de serviços, que não requerem grandes qualificações, bem como as muitas tarefas executadas no regime de contratos atípicos. Esta evolução, por sua vez, conduziu a um abrandamento do crescimento da produtividade ⁽³⁾.

2.3 Na indústria, verificou-se um crescimento mais rápido da produtividade nos sectores tecnológicos. Este sector representa uma pequena parte de todo o sector industrial, o que, segundo a Comissão, pode augurar problemas no futuro. Quanto maior for a sua parte do incremento do valor, tanto mais contribuem para o aumento da produtividade e dos rendimentos efectivos em toda a economia. Estes sectores são líderes na inovação e na modernização e difusão dos conhecimentos técnicos, igualmente transfronteiras ⁽⁴⁾.

2.4 O fraco crescimento da produtividade nos sectores de serviços privados e públicos que se verificou nos últimos anos é, de modo claro, um grave problema. Há que ter todavia em conta que a avaliação da produtividade nestes sectores, segundo os mesmos critérios, é mais difícil, senão impossível, do que na indústria. Embora as diferentes inovações, como as aplicações TIC, tenham aumentado nos serviços, as estatísticas não assinalam um crescimento da produtividade. As inovações mais correntes nos sectores de serviços resultam mais de aquisições de ordem técnica (TIC, mutações na organização, capital humano) do que investimentos em ID&T por parte das

empresas de serviços ⁽⁵⁾. Eis por que as estimativas efectuadas de modo automático podem induzir a conclusões incorrectas, se não se tiver em conta o verdadeiro conteúdo dos sectores de actividade. Tal se verifica igualmente nos serviços públicos, em cujos objectivos de aumento da produtividade há que ter em igual conta os objectivos de política social, bem como a necessidade de criar um ambiente favorável à inovação e ao crescimento da produtividade.

2.5 A melhoria da situação do emprego e o aumento da produtividade não são incompatíveis. Antes pelo contrário, em conjunto vão ao encontro dos objectivos da Estratégia de Lisboa, no sentido de aumentar, em termos de qualidade, o número de melhores empregos. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, OIT, a situação dos trabalhadores poderia melhorar com políticas económicas para criar oportunidades de emprego digno e produtivo ⁽⁶⁾. O crescimento da produtividade assente na sustentabilidade e o aumento da taxa de emprego contribuem para reduzir de modo claro o trabalho clandestino.

2.6 A estrutura da actividade económica dos Estados-Membros está em mutação, e a prioridade dos factores de produção incide mais no capital humano do que no capital material. Segundo a Comissão, a procura de mão-de-obra na UE caracteriza-se pela procura de mão-de-obra altamente qualificada em vez de qualificações tradicionais. Tal reflecte mais as mutações que se verificam no trabalho do que as mutações referentes à repartição sectorial da mão-de-obra. No período de 1995-2000, os sectores de crescimento rápido e de uso intensivo de conhecimentos foram responsáveis pela criação de mais de dois terços dos novos postos de trabalho altamente especializados e de especialização média. Além disso, como consequência desta evolução, foram igualmente criados muitíssimos postos de trabalho de baixas qualificações ⁽⁷⁾. Os sectores dos serviços em geral e os serviços às empresas em particular ⁽⁸⁾ serão chamados a desempenhar um papel fundamental na criação de novos postos de trabalho e irão compensar a diminuição de postos de trabalho racionalizados na indústria transformadora.

2.7 Em termos individuais, o aumento da produtividade significa que os postos de trabalho são mais estáveis e que os trabalhadores têm melhores possibilidades de aperfeiçoamento no emprego e de atingirem melhores rendimentos. Tal aumenta as competências profissionais dos trabalhadores e a sua empregabilidade em situações de mutação.

2.8 Para as empresas, o aumento da produtividade é uma condição essencial para a sua competitividade. Uma vez que os mercados mundiais determinam, na maior parte, o nível de preços, e uma vez que os investimentos tradicionais em maquinaria e em instrumentos não podem fazer aumentar a produtividade indefinidamente, deve-se recorrer a outros meios para

⁽³⁾ Pode-se medir a produtividade em diferentes níveis, por exemplo, económico (macroeconómico), sectorial (indústria, TIC), empresa/organização do trabalho/unidade de trabalho, pessoal/grupo profissional, individual. A produtividade total é a parte do crescimento da produção que não pode ser explicada através do incremento dos esforços tradicionais de produção (mão-de-obra, capital, matérias-primas, energia). O crescimento da produtividade é a consequência, por exemplo, do desenvolvimento tecnológico, da formação dos trabalhadores, do desenvolvimento das organizações ou da melhoria das modalidades de gestão e de produção.

⁽³⁾ Relatório do grupo de trabalho do Comité do Emprego «*Enhancing higher productivity and more and better jobs, including for people at the margins of the labour market*», EMCO/18/171006/EN-final, 2006. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/emco_workgroupprod06_en.pdf.

⁽⁴⁾ Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu — Produtividade: a chave para a competitividade das economias e das empresas europeias, COM(2002) 262 final.

⁽⁵⁾ Ibid.

⁽⁶⁾ Relatório anual da OIT sobre o emprego, *Word Employment Report 2004–2005*.

URL: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wer2004.htm>.

⁽⁷⁾ Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu — Produtividade: a chave para a competitividade das economias e das empresas europeias, COM(2002) 262 final.

⁽⁸⁾ Parecer do CESE de 13 de Setembro de 2006 sobre «Os serviços e a indústria transformadora da UE: Interações e impactos no emprego, na competitividade e na produtividade» (JO C 318 de 23.12.2006 p. 26).

URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0026:0037:PT:PDF>.

favorecer a produtividade. Para as empresas, o aumento da produtividade significa um abrandamento da evolução dos custos, uma melhoria da capacidade de concorrência em termos de preços e de salários, empregos mais seguros (e, por isso, muito procurados), uma evolução em termos de tarefas e de organização, mais valor acrescentado para os clientes, com menor utilização de recursos, melhor rentabilidade, possibilidade de crescimento e sobrevivência nos mercados, criação de oportunidades para os investimentos.

2.9 O crescimento económico da Europa tem estado dependente, tradicionalmente, do aumento da mão-de-obra, do investimento em meios de produção e do aumento do nível de educação. Este modelo já não funciona de modo adequado. A mão-de-obra já não aumenta, antes diminui. Verifica-se um abrandamento na vontade de investimento das empresas em capital material. O trabalho sofreu uma transformação de mão-de-obra intensiva para capital intensivo, e o capital humano é ainda o factor mais importante. Verifica-se uma mudança das tarefas que requerem baixas qualificações para tarefas que requerem cada vez mais especializações. O investimento na educação de base já não tem grandes incidências na produtividade.

2.10 O crescimento económico, nos Estados-Membros, também foi acelerado através da fiscalidade (por exemplo, reduções na tributação das empresas e dos rendimentos) e do aumento do consumo privado (por exemplo, política de juros, fiscalidade). Todavia, estes factores de crescimento são limitados e têm de ser avaliados tanto do ponto de vista da concorrência fiscal, como da manutenção das infra-estruturas públicas.

2.11 Além destes factores de crescimento económico, há que criar novos elementos favoráveis ao crescimento. Os factores imateriais de sucesso vieram substituir os factores materiais de sucesso, em particular a capacidade de os gestores motivarem os trabalhadores e beneficiarem dos seus conhecimentos.

2.11.1 Em primeiro lugar, é necessário acelerar o aumento da produtividade das empresas. Tal exige uma política de apoio ao crescimento sustentável das empresas, que crie um ambiente propício à inovação e garanta uma concorrência leal. É a única maneira de engrossar o bolo económico total.

2.11.2 Em segundo lugar, é necessário abrandar o declínio da oferta de mão-de-obra. Muitos Estados-Membros irão perder cerca de 15 % da mão-de-obra nos próximos dez anos. Deve-se manter elevada a taxa de emprego mediante, por exemplo, políticas de mão-de-obra, de imigração para o trabalho, de integração, medidas de conciliação da vida profissional e familiar, bem como medidas de promoção da igualdade entre homens e mulheres, e ainda de reforma dos regimes de pensões. As melhorias da qualidade do trabalho, como a permanência e a motivação dos empregados, são factores primordiais para retardar a partida efectiva para a reforma.

2.11.3 Em terceiro lugar, é necessário aumentar o atractivo da vida laboral. A faixa etária de 40-54 anos é o maior grupo das pessoas com emprego, o que representa um desafio político considerável. Simultaneamente, será extremamente importante prevenir a saída prematura dos jovens do ensino e orientá-los para a vida profissional. Deve-se melhorar a qualidade do trabalho e a oferta de mão-de-obra qualificada, de forma a tirar maior partido das tecnologias, da inovação, bem como das actividades de investigação e desenvolvimento.

2.12 O Conselho Europeu colocou a tónica, coerentemente nos investimentos para melhorar a qualidade do trabalho, por exemplo, mediante indicadores de qualidade ⁽⁹⁾. Durante a Presidência finlandesa da UE, foi lançado um debate sobre a importância da produtividade para a Estratégia de Lisboa. A Finlândia solicitou ao Comité Económico e Social Europeu a elaboração de um parecer sobre «Qualidade da vida activa, produtividade e emprego no contexto da globalização e dos desafios demográficos» ⁽¹⁰⁾, que foi adoptado em Setembro de 2007.

2.13 A Presidência alemã prosseguiu o debate sobre a qualidade do trabalho. O tema «trabalho digno» concretiza os objectivos da Estratégia de Lisboa de criar mais e melhores empregos ⁽¹¹⁾. Na reunião informal de ministros do Trabalho e Assuntos Sociais realizada em Berlim, em Janeiro de 2007, a Alemanha, Portugal e a Eslovénia, nas suas conclusões, colocaram uma tónica na importância, para a Europa, da promoção do trabalho digno (*good work*) ⁽¹²⁾. Nas conclusões de 8 e 9 de Março, o Conselho Europeu colocou a tónica na importância do trabalho digno para a evolução do emprego nos Estados-Membros e para o reforço do modelo social europeu. Segundo o Conselho Europeu, a noção de «trabalho de qualidade» bem como os princípios a ela subjacentes, são nomeadamente os direitos e a participação dos trabalhadores, a igualdade de oportunidades, a segurança e a protecção da saúde no local de trabalho e uma organização do trabalho que facilite a vida familiar ⁽¹³⁾.

2.14 Os programas comunitários têm em conta, de certo modo, a evolução da vida activa e as possibilidades de adaptação dos empregos aos desafios das mutações. Infelizmente, estes programas e políticas são apenas propostas específicas, e não

⁽⁹⁾ O Conselho Europeu de Lisboa de 23 e 24 de Março de 2000 estabeleceu o objectivo global de pleno emprego através da criação de não só mais empregos, como também de melhores empregos. As conclusões do Conselho Europeu de Nice (2000) constataam a necessidade de colocar a tónica na promoção da qualidade em todas as áreas de política social.

O Conselho Europeu de Estocolmo de 2001 assinalou que, para se atingir de novo o objectivo de pleno emprego, há que criar não só mais empregos, como também melhores empregos. O Conselho Europeu insistiu na integração do objectivo geral de qualidade do trabalho nas orientações para o emprego de 2002, com indicadores precisos quantificados.

O Conselho Europeu reunido em Laeken em 2001 constatou que a qualidade do trabalho é um conceito polivalente e que os indicadores recomendados pelo Comité do Emprego se baseiam nas áreas temáticas apresentadas na comunicação da Comissão. O Conselho Europeu preconizou a sua inclusão na estratégia europeia de emprego a partir de 2002. Ver a Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões: Melhorar a qualidade do emprego: análise dos progressos recentes, COM(2003) 728 final.

⁽¹⁰⁾ Parecer do CESE de 13.09.2006 sobre «Qualidade da vida activa, produtividade e emprego no contexto da globalização e dos desafios demográficos» (JO C 318 de 23.12.2006 p. 157).
URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0157:0162:FI:PDF>.

⁽¹¹⁾ Prioridades políticas do ministério federal do Trabalho e Assuntos Sociais para o primeiro semestre de 2007, durante a Presidência alemã do Conselho.
URL: http://www.london.diplo.de/Vertretung/london/en/03/News_and_features/EU_Presidency/Political_priorities_FULL_-_DownloadDatei.property=Daten.pdf.

⁽¹²⁾ Conclusões da Presidência, elaboradas em cooperação com Portugal e a Eslovénia, Estados-Membros que assumem as presidências seguintes da UE.
URL: http://www.eu2007.de/en/News/Press_Releases/January/0119BMAS1.html.

⁽¹³⁾ Conselho Europeu de Bruxelas de 8 e 9 de Março de 2007 — Conclusões da Presidência. Conselho da União Europeia 7224/07.
URL: http://www.consilium.europa.eu/cms3_applications/applications/newsroom/LoadDocument.asp?directory=fi/ec/&filename=93140.pdf.

uma base fulcral para a orientação das medidas. Além disso, a coordenação entre programas é fraca, o que não permite uma percepção dos eventuais progressos ou do imobilismo em matéria de produtividade sustentável.

2.15 A questão central consiste em saber como se poderá acelerar o crescimento da produtividade, de forma a apoiar os esforços individuais e colectivos dos trabalhadores e, simultaneamente, ajudá-los a manter a capacidade de trabalho e a motivação em diferentes situações de mutação.

3. Crescimento da produtividade sustentável como factor de desempenho

3.1 Na análise da produtividade e do emprego, será importante distinguir as consequências a curto e a longo prazo. A curto prazo, pode haver uma correlação negativa entre o crescimento da produtividade e o emprego. As mutações das estruturas industriais revelam que há um aumento do crescimento médio da produtividade do trabalho, mas uma diminuição da taxa de emprego ⁽¹⁴⁾. Em tal situação, será necessário um vigoroso esforço da política de mão-de-obra, uma vez que as competências de parte dos trabalhadores são obsoletas, o que os conduzirá ao desemprego. Para uma utilização flexível das competências e capacidades da maior parte, é necessária uma protecção em novos moldes face às mutações. No seu parecer sobre as orientações para as políticas de emprego dos Estados Membros, o Comité apresentou várias recomendações para reforçar as medidas políticas ⁽¹⁵⁾.

3.2 A longo prazo, com o crescimento da produtividade do trabalho, será possível aumentar a taxa de emprego. A conjugação, em particular, das componentes tecnológica e qualitativa de certos empregos conduz ao crescimento, o que significa mais emprego e maior taxa de emprego. Tal não se produzirá de modo automático, antes dependerá da capacidade das actividades económicas para aumentarem o crescimento da mão-de-obra intensiva e acelerarem, a longo prazo, o ritmo da produtividade, o que conduzirá à qualidade e à satisfação no trabalho ⁽¹⁶⁾.

3.3 O crescimento da produtividade consegue-se de muitas maneiras. Em particular as empresas cotadas na Bolsa avaliam a sua competitividade a curto prazo através dos resultados e custos trimestrais. A lógica de lucros rápidos nos locais de trabalho torna-se aparente quando não se fazem investimentos produtivos, e quando não se promovem as competências e a capacidade de trabalho do pessoal. Em alguns casos, as empresas não têm possibilidades financeiras para tanto. Muitas vezes, os contratos de trabalho e os salários regem-se por critérios mínimos. Tais práticas têm sérias consequências sociais a longo

prazo. Tais práticas prejudicam a competitividade global da Europa. Não é com baixa produtividade, más condições de trabalho e baixos salários que a Europa pode competir.

3.4 Tradicionalmente, tem-se reforçado a capacidade de produção através da renovação das condições de produção e do desenvolvimento da organização de produção para dar melhor resposta à procura. Fizeram-se investimentos em máquinas e instrumentos. Deste modo aumentou o volume global de produção. Pode-se aumentar a produção de modo gradual através da concepção e aperfeiçoamento de modelos de actividade, desenvolvendo os produtos e serviços de modo mais inteligente. Tal, todavia, não é suficiente sem uma progressão da actividade colectiva no local de trabalho, sem motivação dos trabalhadores ou se há lacunas que prejudicam o trabalho.

3.5 Um crescimento económico estável requer profundas renovações estruturais. Pode-se acelerar o ritmo de produtividade através de mutações estratégicas específicas, ou seja, se a empresa reformar profundamente o seu modo de acção e enveredar assim por uma nova via de crescimento. Deste modo, desaparecem os empregos que requerem competências profissionais ultrapassadas mas, simultaneamente, criam-se novos empregos de melhor qualidade. As empresas reestruturadas concebem novos produtos e novas cadeias de valor. Os factores cruciais neste processo são a rapidez, a inovação, a capacidade de adaptação e a associação do pessoal ao processo. O Comité, e a sua Comissão Consultiva das Mutações Industriais (CCMI), analisou o processo activo de mutações estruturais e de inovação e de aplicação de tecnologias no trabalho ⁽¹⁷⁾. O Comité destacou a importância da flexibilidade interna de acção para a promoção do processo de inovação ⁽¹⁸⁾.

3.6 É interessante abordar a produtividade como parte do desempenho da empresa. O desempenho pode ser externo e interno. O desempenho externo ilustra a boa capacidade de acção da empresa na sociedade em que se insere. A produtividade é todavia, e claramente, uma característica interna ligada a um indivíduo, a uma máquina ou uma unidade de produção específicas ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁷⁾ Parecer do CESE de 25 de Setembro de 2003 sobre «As mutações industriais na Europa: balanço e perspectivas — Uma abordagem global» (JO C 10 de 14.1.2004 p. 105), relator: Joost van IERSEL, co-relator: Rafael VAREA NIETO (JO C 10, 14.1.2004, p. 105).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:010:0105:0113:PT:PDF>

Parecer do CESE de 29 de Setembro de 2005 sobre o «Diálogo social e participação dos trabalhadores — A chave para a antecipação e gestão das mutações industriais», relator: Gustav ZÖHRER (JO C 24, 31.1.2006, p. 90).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:024:0090:0094:PT:PDF>.

Parecer do CESE de 14 de Dezembro de 2005 sobre a «Comunicação da Comissão Reestruturações e emprego — Antecipar e acompanhar as reestruturações para desenvolver o emprego: o papel da União Europeia», relator: Gustav ZÖHRER, co-relator: Daniel SOURY-LAVERGNE (JO C 65, 17.3.2006, p. 58).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:065:0058:0062:PT:PDF>.

Parecer do CESE de 14 de Setembro de 2006 sobre «Desenvolvimento sustentável, motor das mutações industriais», relator: Martin SIECKER, co-relator: Pavel ČINCERA (JO C 318, 23.12.2006, p. 1).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0001:0011:FI:PDF>.

⁽¹⁸⁾ Parecer do CESE de 11 de Julho de 2007 sobre «Flexibilidade (dimensão da flexibilidade interna — a negociação colectiva e o papel do diálogo social enquanto instrumentos de regulação e de reforma dos mercados do trabalho)», relator: Thomas JÄNSÖN.

http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=/esppub1/esp_public/ces/soc/soc272/fi/ces999-2007_ac_fi.doc.

⁽¹⁹⁾ Hannu RANTANEN, *Tuottavuus suorituskyvyn analysoinnin kentässä* (Análise do desempenho da produtividade no terreno). *Lappeenranta teknillinen yliopisto* (Universidade Técnica de Lappeenranta), *Lahden yksikkö* (Unidade de Lahti) 2005.

⁽¹⁴⁾ Relatório do grupo de trabalho do comité de emprego «*Enhancing higher productivity and more and better jobs, including for people at the margins of the labour market*», EMCO/18/171006/EN-final, 2006.

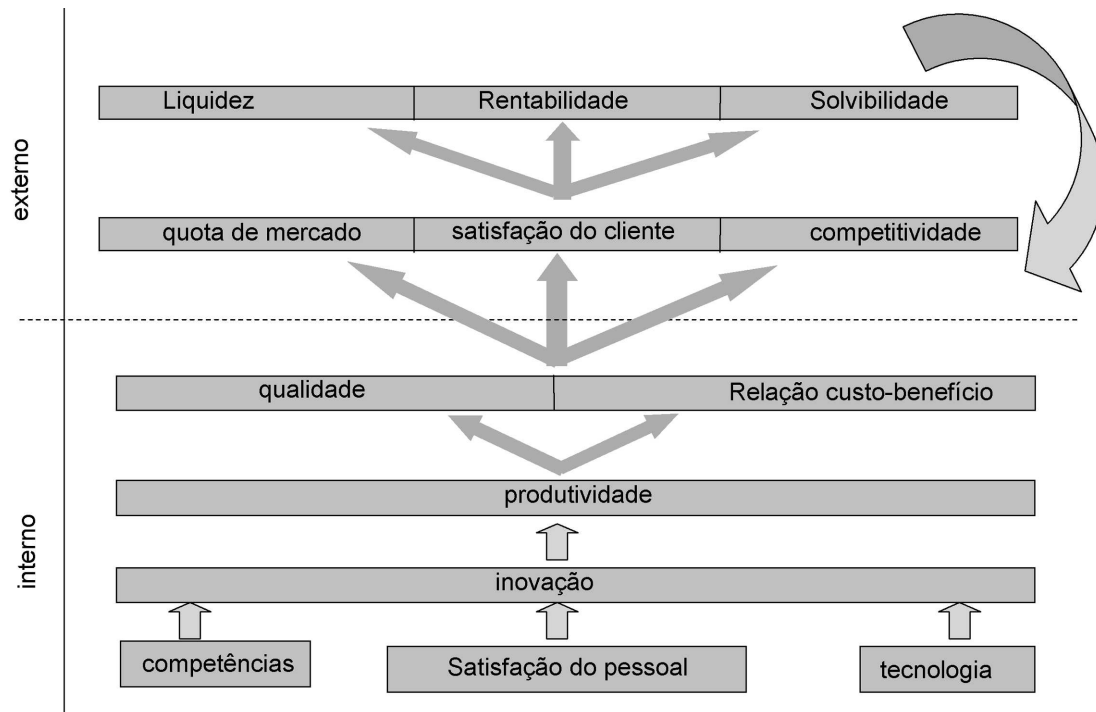
⁽¹⁵⁾ Parecer do CESE de 25 de Abril de 2007 sobre «Proposta de Decisão do Conselho relativa às Orientações para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros», relatora: Maureen O'NEILL (JO C 168, de 20.7.2007, p. 477).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:168:0047:0049:FI:PDF>

⁽¹⁶⁾ *Ibid.*

3.7 Os aspectos internos de desempenho de uma empresa são a inovação e a produtividade, cujas condições prévias são a competência, a satisfação do pessoal e as alterações de atitudes e a tecnologia. Destas dependem a qualidade e a relação custo-benefício. Os aspectos externos são a competitividade, a satisfação do cliente e a quota de mercado, de que dependem a liquidez, a rentabilidade e a solvibilidade (ver quadro 1).

Quadro 1: Aspectos do desempenho das empresas e interação entre eles



3.8 Os diferentes aspectos interligam-se como numa espiral. Por exemplo, o aumento da produtividade leva à redução dos custos por unidade, o que significa aumento da competitividade da empresa. Por consequência, a empresa tem um bom desempenho nos mercados, o que aumenta a sua rentabilidade. Assim, a empresa acumula riqueza que pode encaminhar para a formação, aquisição de meios de produção e gestão, ou seja, condições para a melhoria da produtividade. Pode-se assim falar de uma espiral de produtividade crescente. Do mesmo modo se pode também ilustrar uma espiral de produtividade decrescente.

3.9 A produtividade sustentável é, assim, um conceito mais vasto do que uma simples medida da rentabilidade ou uma análise da produtividade do trabalho. À escala da empresa, a produtividade reflecte a capacidade de uma empresa de combinar diferentes factores de produção para melhorar a eficácia e a sua competitividade nos mercados. A produtividade sustentável abrange não só o ambiente físico de trabalho, mas também o psicológico, factores propícios à eficácia, à criatividade e à inovação ⁽²⁰⁾.

3.10 O espírito de inovação de uma empresa e do seu pessoal reflecte-se na capacidade de desenvolver e renovar conceitos de produtos e serviços que constituem um valor acrescentado para os clientes. O espírito de inovação representa igualmente a capacidade de melhorar continuamente os

processos de funcionamento, de produção e de distribuição em colaboração com o pessoal e os parceiros. A inovação pode, assim, ser um instrumento, um equipamento, uma máquina, ou uma combinação destes, um modelo de serviço, uma nova modalidade de efectuar uma velha tarefa, ou uma solução diferente para os problemas. A capacidade de adaptação é um elemento central da produtividade.

3.11 Em função da sua capacidade de inovação, as organizações podem ser classificadas em diferentes níveis de desenvolvimento. As organizações podem cientemente desenvolver a sua capacidade de inovação e passar de um nível para outro através da aprendizagem. Quanto mais desenvolvidas forem as práticas aplicadas pelas organizações nas suas actividades de inovação, maior será a sua capacidade de pô-las em prática ⁽²¹⁾.

⁽²¹⁾ John BESSANT, (2003): *High-Involvement Innovation* (versão finlandesa de Tuomo ALASOINI). A capacidade de inovação abrange oito dimensões:

- compreensão, na organização, da importância estratégica das actividades de inovação graduais que incentivam a participação das pessoas (*understanding*)
- a organização aplica modalidades que estimulam a participação das pessoas nas actividades de inovação (*getting the habit*)
- as actividades de inovação da organização perseguem os seus objectivos estratégicos (*focusing*)
- a administração da organização orienta e apoia suficientemente as actividades de inovação (*leading*)
- as estruturas, práticas e processos da organização são concebidos de forma a garantir a melhor interacção com as actividades de inovação e os valores subjacentes (*aligning*)
- as soluções dos problemas são colocadas em rede entre unidades, tanto dentro como fora da organização (*shared problem-solving*)
- a eficácia das actividades de inovação é objecto de acompanhamento, de avaliação e de ajustamento (*continuous improvement of the system*)
- a organização tem a capacidade de tirar lições de modo constante e global das experiências (*the learning organization*)

⁽²⁰⁾ Mika HANNULA, Universidade Técnica de Tampere, relatório de 29.1.2004.

3.12 Aumentar a produtividade sustentável significa que as empresas e as diferentes organizações se preparam para os riscos do futuro através de uma antecipação das mudanças e de uma rápida adaptação de modo flexível. Nestas empresas é total o empenho no desenvolvimento contínuo das competências, tem-se em conta o bem-estar do pessoal e os trabalhadores têm uma participação activa na tomada de decisões, em particular nas que têm implicações nas suas tarefas. Os trabalhadores desejam empenhar-se com o seu contributo e competências no sucesso da empresa. A gestão assenta no reconhecimento mútuo e na cooperação, e não numa posição de domínio em relação ao pessoal. Os dirigentes têm a capacidade de cooperar com os clientes, as redes de empresas do sector e os institutos de investigação.

3.13 Uma questão crucial para o futuro, e no que respeita ao aumento da produtividade, é a capacidade de os empregos conceberem e adoptarem as inovações tecnológicas, bem como as inovações de tipo comercial, organizacional e social da vida profissional. A produtividade conseguida deste modo é sustentável. Tem impacto no crescimento económico de duas maneiras: através da melhoria a longo prazo da produtividade das comunidades de trabalho/empresas, e através do aumento da quantidade de mão-de-obra, assim que aumentam as possibilidades e a vontade dos trabalhadores de permanecerem durante mais tempo na vida activa.

4. Produtividade sustentável na vida profissional

4.1 Um estudo da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho ⁽²²⁾ analisa a relação entre a qualidade do ambiente de trabalho e a produtividade. Um resultado central do estudo revela que, nas condições actuais de concorrência cerrada, não se pode medir o sucesso de uma empresa apenas pelos seus resultados económicos.

4.2 Segundo o estudo, factores mais importantes são a satisfação do cliente, a optimização das relações internas da empresa, a capacidade de inovação e estruturas flexíveis de organização. Os resultados do estudo assinalam que há uma estreita relação entre as boas condições de trabalho e os resultados económicos da empresa. A qualidade do trabalho tem fortes implicações na produtividade e na rentabilidade.

4.3 O aumento da produtividade que se verificou na Europa nestes últimos anos não pode ser considerado como claramente sustentável em termos de qualidade. As empresas ainda dispõem de demasiado poucos conhecimentos e modelos práticos para melhorar a qualidade da vida laboral e reconhecer os seus impactos positivos. Segundo um estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, não se verificaram grandes alterações na qualidade do trabalho na globalidade ⁽²³⁾. Com base em análises e comparações entre

Estados-Membros, verifica-se que a satisfação no trabalho depende de factores como a segurança de emprego, um ambiente de trabalho positivo e boas possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal. O trabalho em si transformou-se de modo mais rápido do que previsto, baseando-se cada vez mais nos conhecimentos e tecnologias e orientando-se mais para o cliente.

4.4 Segundo aquele estudo, não houve evolução em matéria de conciliação da vida profissional e familiar. Não se generalizaram os horários flexíveis segundo as necessidades individuais. Não obstante a melhoria da saúde no trabalho, 35 % dos trabalhadores sentem que há perigos no trabalho para a saúde e a segurança. Aumentou a intensidade do trabalho e este efectua-se a um ritmo cada vez mais rápido com horários mais cerrados. Exige-se independência no trabalho, mas não se verifica qualquer aumento do grau de autonomia no trabalho. A maior parte dos trabalhadores considera que o trabalho é interessante e oferece novas possibilidades. Não houve qualquer melhoria no acesso dos trabalhadores à formação profissional. Os trabalhadores mais idosos e com menos qualificações têm mais dificuldades de acesso à formação. Uma das mais importantes mudanças no local de trabalho é o aumento da utilização das tecnologias de informação ⁽²⁴⁾.

4.5 No futuro, a carência de mão-de-obra qualificada poderá afectar as condições favoráveis ao crescimento da produtividade. Há que ter, todavia, em conta o facto de que os empregos do futuro e as respectivas exigências de qualificações serão diferentes dos actuais. Além disso, a organização do trabalho em novas modalidades e a aplicação eficaz das tecnologias reduzem as necessidades de mão-de-obra. Muitas empresas criam redes à escala europeia e aumenta a circulação de trabalhadores entre os Estados-Membros. O Comité afirmou que, não obstante todas as diferenças entre os seus sistemas de formação, os Estados-Membros da UE devem ser encarados, no seu conjunto, como um «espaço de formação» e que a política de emprego deve assumir uma dimensão europeia ⁽²⁵⁾.

4.6 Será importante reflectir sobre que qualificações serão necessárias para os empregos de amanhã, tanto no sector público como no privado, e, do mesmo modo, como deverão ser ensinadas nas escolas matérias relacionadas com a qualidade da vida profissional e a produtividade. É nesta base que se deverão conceber e aplicar as estruturas, currículos e métodos de ensino nas escolas profissionais e nos estabelecimentos de ensino superior, sendo importante garantir as possibilidades económicas de participação na formação. Os parceiros sociais têm um papel central na concepção e aplicação das medidas. Os parceiros sociais europeus efectuaram um bom trabalho de base na avaliação dos factores centrais da aprendizagem ao longo da vida e das práticas nacionais ⁽²⁶⁾.

⁽²⁴⁾ Ibid.

⁽²⁵⁾ Parecer do CESE de 28 de Outubro de 2004 sobre «Formação e produtividade», relator: Christoforos KORYFIDIS (JO C 120 de 20.5.2005 p. 64).
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:120:0064:0075:PT:PDF>.

⁽²⁶⁾ *Framework of actions for the lifelong learning — Evaluation report 2006* (Quadro de acções para a aprendizagem ao longo da vida — relatório de avaliação), documento conjunto da Confederação Europeia de Sindicatos (CES), da União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE) e do Centro Europeu das Empresas de Participação Pública e das Empresas de Interesse Económico Geral (CEEP).

⁽²²⁾ Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho: *Qualidade do ambiente de trabalho e produtividade* — documento de trabalho (2004).

URL: http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality_productivity_en.pdf.

⁽²³⁾ Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho: Quarto estudo sobre as condições de trabalho na Europa (2005).

URL: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>.

4.7 Não é nas áreas de competência mensuráveis que, muitas vezes, há carência de qualificações. Além das qualificações de base para a vida profissional do futuro, as mais importantes aptidões serão, por exemplo, capacidade de interacção, gestão pessoal, capacidade de aprendizagem e de aquisição de novos conhecimentos, capacidade de discernimento entre o enorme volume de dados, capacidade de agir em comunidade e redes multiculturais. Neste contexto, os jovens que abandonaram a escola ou que se graduaram com notas fracas constituem um desafio particular.

4.8 Na gestão das empresas, as carências de competências revelam-se, em particular, na área dos conhecimentos estratégicos da empresa e na gestão da inovação. A gestão dos recursos humanos deveria ser considerada uma parte estratégica da gestão, que poderia constituir um novo estímulo para o crescimento económico.

5. Promover uma produtividade sustentável

5.1 Medidas políticas e práticas

5.1.1 As possibilidades oferecidas pelo aumento sustentável da produtividade podem beneficiar em particular as PME, bem como as grandes empresas com as suas redes de subcontratantes. São igualmente beneficiárias as organizações de serviços do sector público e do terceiro sector, que têm necessidade e desejo de melhorar a produtividade de modo sustentável e qualitativo, e de garantir para o futuro a permanência de mão-de-obra altamente qualificada.

5.1.2 Pode-se incentivar o crescimento da produtividade sustentável através de medidas políticas com incidência em toda a sociedade, nas empresas e organizações públicas, nos empregos e nos indivíduos. Em virtude da sua grande amplitude, as evoluções sociais relacionadas, por exemplo, com a educação, as relações profissionais, as medidas de conciliação da vida profissional e familiar, a segurança no trabalho, a readaptação profissional, as pensões de reforma ou as possibilidades de reforma, são importantes a longo prazo. Podem-se incentivar bons projectos através de medidas legislativas. Por seu lado, as melhorias relativas ao bem-estar no emprego têm rápidas repercussões, mas, por si sós, são insuficientes e a sua incidência global na comunidade de trabalho pode ser pequena.

5.1.3 É possível dar um apoio vigoroso ao aumento sustentável da produtividade incentivando as práticas das empresas e as aplicadas no emprego, de forma a reforçarem ainda mais os recursos individuais e colectivos e a capacidade de inovação, tendo os parceiros sociais um papel central.

5.1.3.1 À escala europeia, os parceiros sociais acordaram, no seu novo programa de trabalho para 2006-2008, em analisar os desafios centrais que os mercados de trabalho da Europa têm pela frente (promoção da formação ao longo da vida, da competitividade e da inovação) ⁽²⁷⁾. No plano nacional, por exemplo, as federações dos parceiros sociais finlandesas instituíram, no início de 2007, uma «mesa-redonda da produtividade» com a

finalidade de promover a produtividade, a qualidade da vida profissional e a cooperação no domínio da produtividade. Participam na mesa-redonda representantes dos mais altos dirigentes de todas as federações de parceiros sociais. Em alguns países, os parceiros sociais também participam de modo activo nos programas nacionais de desenvolvimento das empresas. Todos os Estados-Membros têm bons exemplos empresariais ⁽²⁸⁾.

5.1.4 Em alguns casos, as alterações legislativas relacionadas com a protecção do ambiente criaram necessidades de inovação. Por exemplo, a proibição da utilização de amianto criou a necessidade de desenvolver tecnologias de substituição, o endurecimento da legislação relativa aos ruídos acelerou o desenvolvimento de equipamentos técnicos pouco ruidosos, as necessidades no domínio das tecnologias energéticas conduziram à concepção de novos equipamentos e as necessidades de isolamento térmico dos edifícios conduziram à concepção de novos materiais. Assim, os actos legislativos apoiaram as medidas tomadas pelos actores económicos e incentivaram as inovações.

5.1.5 Os Estados-Membros adoptaram diferentes instrumentos económicos tendo em vista melhorar a qualidade das condições de trabalho, ou apoiar as empresas que desenvolvem modelos inovadores de organização do trabalho. Encontram-se disponíveis ajudas e subsídios públicos, bem como financiamento (créditos bancários vantajosos). Podem-se referir, a título de exemplo, a estratégia nacional da Irlanda para o emprego, a iniciativa alemã de qualidade do trabalho INQA, e a estratégia finlandesa de desenvolvimento da vida profissional, nas quais têm grande importância as iniciativas do Estado e o financiamento público ⁽²⁹⁾. Uma grande vantagem de tais iniciativas é que as actividades de desenvolvimento se podem efectuar no local de trabalho. Factores centrais para os programas são o vigoroso empenho ao nível político e a motivação das empresas e dos trabalhadores para os projectos de desenvolvimento.

5.2 Índice europeu da qualidade do trabalho

5.2.1 Para que a Europa possa dar resposta aos desafios da globalização e atingir os objectivos da Estratégia de Lisboa, será importante acompanhar a evolução da qualidade do trabalho nos Estados-Membros e à escala comunitária e a sua correlação com o crescimento da produtividade. O Comité já havia proposto a criação de um índice europeu da qualidade do trabalho. O índice seria composto por diferentes parâmetros definidos com base em estudos relevantes sobre o que se entende por «emprego digno» (*good work*), e actualizado e publicado regularmente ⁽³⁰⁾. Esse índice contribuiria para tornar visíveis desvios e progressos na qualidade da vida activa europeia, e impactos na produtividade. Constituiria igualmente a base para novas iniciativas de melhoria da qualidade da vida activa. Actualmente, a qualidade do trabalho e a produtividade são analisadas de muitas e diferentes maneiras e diferentes institutos concebem os seus próprios indicadores independentemente uns dos outros. O novo índice europeu poderia integrar elementos dos indicadores já concebidos.

⁽²⁷⁾ Programa de trabalho dos parceiros sociais 2006-2008.
URL: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_EN_HD2006-2008.pdf.

⁽²⁸⁾ A título de exemplo, numa audição do grupo de trabalho de 10.5.2007, a empresa maltesa STMicronics (director financeiro SANTO PORTERA) afirmou ter conseguido dar resposta aos desafios da globalização através da aplicação de elevadas normas éticas, garantindo e melhorando as competências do pessoal e a organização do trabalho, bem como através de incentivos à inovação.

⁽²⁹⁾ Irlanda: www.workplacestrategy.ie, Cathal O'Reagan, audição de 10.5.2007.
<http://inqa.de>, Kai SCHÄFER, representante do governo alemão (Presidência da UE); audição de 10.5.2007.
http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/05_tykes/index.jsp.

⁽³⁰⁾ Ver nota 10 de pé da página.

5.2.1.1 Por decisão do Conselho, efectuou-se em 2003 uma avaliação dos progressos dos Estados-Membros nas dez dimensões da qualidade do emprego. Não obstante alguns progressos, os Estados-Membros têm necessidade de melhorar os resultados de modo considerável. O crescimento da produtividade foi decepcionante. Concluiu-se que é necessária uma intervenção política mais determinada, em especial no que respeita a incentivar o investimento das empresas em formação, promover o envelhecimento activo dos trabalhadores ⁽³¹⁾.

5.2.1.2 Segundo a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (fundação de Dublin), são características das empresas e comunidades de trabalho inovadoras a possibilidade voluntária de aprendizagem e uma autonomia no trabalho, bem como trabalho em grupos, possibilidade de rotação das tarefas e polivalência das aptidões. Assim, o reforço das competências dos trabalhadores e a possibilidade de participação activa no desenvolvimento do processo de produção são factores centrais. A Fundação lançou, na Primavera de 2007, um vasto estudo sobre as relações entre inovação, produtividade e emprego, que durará três anos. Na fase inicial do estudo, a literatura já existente sobre a matéria será objecto de exame para preparar a inserção de uma dimensão de produtividade e *performance* no relatório de 2008 da Fundação sobre a empresa europeia. A Fundação participa também, activamente, na concepção de um novo índice da qualidade do trabalho ⁽³²⁾.

5.2.1.3 Estudos da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho sobre a importância da qualidade do trabalho apontam claramente para uma relação estreita entre a qualidade do ambiente de trabalho, a produtividade e a eficácia. Se os

riscos que podem afectar a segurança e a saúde no trabalho não forem analisados pormenorizadamente, ou se não forem afastados, a agência conclui que será impossível atingir os objectivos de produtividade ⁽³³⁾. A actual campanha europeia de sensibilização é especialmente dedicada à prevenção de distúrbios músculo-esqueléticos. Simultaneamente devem também ser identificados exemplos de boas práticas para a integração das pessoas que sofrem de doenças músculo-esqueléticas. Estão também já em curso os preparativos para a Semana Europeia 2008 que será dedicada à avaliação de riscos no local de trabalho.

5.2.1.4 O programa de desenvolvimento da qualidade do trabalho lançado pela Presidência alemã inclui projectos de investigação em que é especificamente definido o que significa o trabalho digno. O programa inclui igualmente o índice de qualidade do trabalho elaborado pela confederação alemã de sindicatos, DGB. O índice estrutura-se em torno de avaliações efectuadas pelos trabalhadores, em que o próprio trabalho é analisado com base em 15 critérios diferentes. Pretende-se elaborar o índice anualmente, e os primeiros resultados estarão disponíveis no Outono de 2007 ⁽³⁴⁾.

5.2.2 A elaboração de um índice da qualidade do trabalho requer a criação de um vasto fórum. Os vastos e polivalentes conhecimentos do Comité Económico e Social Europeu sobre os reptos das mutações da vida laboral e como lhes dar resposta seria uma boa base para o fórum. Em função do seu programa de trabalho, o grupo de acompanhamento do emprego poderia igualmente examinar este aspecto.

Bruxelas, 26 de Setembro de 2007.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Dimitris DIMITRIADIS

⁽³¹⁾ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões: Melhorar a qualidade do emprego: análise dos progressos recentes, COM(2003) 728 final.

⁽³²⁾ www.eurofound.europa.eu; Radoslaw OWCZARZAK, CCMI, audição de 10.5.2007.

⁽³³⁾ www.osha.europa.eu; Brenda O'BRIEN, audição de 10.5.2007.

⁽³⁴⁾ <http://inqa.de>, Kai SCHÄFER, representante do governo alemão e da Presidência da UE; audição de 10.5.2007.