

ARITAKE-WILD

Programa de trabalho conjunto 2009-2010
dos Parceiros Sociais Europeus

Estudo Conjunto sobre a Reestruturação da UE
Fase Final

Dossier Nacional - Final

Portugal

Lisboa

22 – 23 de Junho de 2009

Autor do dossier: Eckhard Voss, Wilke, Maack e Partner

Editado por: Alan Wild, ARITAKE-WILD

Dezembro de 2009



Programa de trabalho conjunto dos
Parceiros Sociais Europeus 2009-1010

Estudo Conjunto sobre a Reestruturação da UE, Fase Final

Dossier Nacional, Portugal - Lisboa, 22 – 23 de Junho de 2009

ÍNDICE

Introdução e antecedentes	4
Secção um: revisão macroeconómica e tendências da reestruturação em Portugal	5
Introdução e panorama	5
1 Revisão e indicadores macroeconómicos	6
1.1 População	6
1.2 Desenvolvimento do PIB, riqueza e coesão social	6
1.3 Agravamento da situação económica pela crise económica global.....	8
1.4 A classificação de Portugal nos indicadores globais e europeus	8
1.5 A estrutura da economia portuguesa	10
1.6 A posição das pequenas e médias empresas	12
1.7 Comércio externo e investimento directo estrangeiro	112
1.8 Emprego e desemprego	15
1.9 Produtividade e custos laborais	16
1.10 Habilitações literárias, competências e formação	19
2 A natureza e extensão da reestruturação em Portugal	22
2.1 Alteração estrutural em sectores-chave da economia	22
2.2 Alteração estrutural no sector dos serviços	27
2.3 Reestruturação dos serviços públicos	27
Secção dois: O papel dos parceiros sociais portugueses na reestruturação	29
1 Parceiros Sociais e Parceria Social em Portugal	29
1.1 Introdução	28
1.2 Sindicatos	28
1.3 Organizações patronais	31
1.4 Diálogo social e pactos sociais	32
2 Participação e co-determinação dos trabalhadores em diferentes níveis	34
2.1 Nível do local de trabalho	34
2.2 Negociação colectiva	35
3 Reestruturação micro e macro económica enquanto uma questão de diálogo social e negociação colectiva	37
3.1 A estrutura legal do envolvimento dos trabalhadores em operações de reestruturação baseadas na empresa	37
3.2 “Flexigurança”: Tornar o sistema de relações laborais mais eficaz	37
3.3 Novos instrumentos da política do mercado de trabalho destinados a responder melhor à reestruturação a nível empresarial	40
3.4 O papel do diálogo social no desenvolvimento da educação, formação profissional e competências	41
3.5 Exigências dos parceiros sociais relativamente à alteração estrutural.....	42
Secção três – Estudos de casos	43
Bibliografia	45

Introdução e antecedentes – o objectivo do dossier nacional

Este dossier nacional foi originalmente preparado para discussão pelos parceiros sociais nacionais portugueses no seminário nacional que teve lugar em Lisboa a 22 e 23 de Junho de 2009. O dossier original foi revisto e reanalisado de modo a tomar em consideração os comentários efectuados e as discussões levantadas durante a reunião. Este foi preparado e revisto pelo perito externo seleccionado para Portugal, Sr. Eckhard Voss, e pelo perito coordenador do projecto, o Sr. Alan Wild.

O dossier está apresentado como um “relatório pericial”. Representa as opiniões dos indivíduos envolvidos na sua preparação e não implica a representação dos pareceres, quer individuais, quer colectivos, dos representantes dos parceiros sociais portugueses que contribuíram para a realização do mesmo ou das organizações de parceiros sociais a nível europeu que foram responsáveis pelo respectivo comissionamento.

A finalidade do dossier consiste em descrever o papel dos parceiros sociais europeus no processo de reestruturação económica a nível nacional, sectorial e empresarial. No final do projecto em Novembro de 2009, terão sido preparados e discutidos dossiers nacionais pelos parceiros sociais em 27 países europeus. No final de 2009, será produzido e discutido, pelos parceiros sociais representantes de toda a UE, um relatório que compara e distingue os papéis dos parceiros sociais na reestruturação efectuada em quase todos os países da União Europeia num seminário alargado a ter lugar em Janeiro de 2010. O resultado da discussão dará lições para o futuro e ajudará a dar forma às actividades e prioridades dos parceiros sociais a nível europeu nesta área.

O corpo principal do dossier está apresentado em três secções;

- ✧ Secção um – Uma revisão macroeconómica da reestruturação;
- ✧ Secção dois – O papel dos parceiros sociais na reestruturação;
- ✧ Secção três – Estudos de casos.

No seminário nacional, foi solicitado aos parceiros sociais portugueses que comentassem a exactidão do dossier; que sugerissem áreas que pudessem encontrar-se referidas “por excesso” ou “por defeito”; e que ajudassem a retirar conclusões gerais quanto à eficácia dos parceiros sociais a todos os níveis na antecipação e gestão da reestruturação. Embora este dossier nacional final tome em consideração o conteúdo da reunião, ele permanece como um “relatório pericial independente”.

O autor deste relatório, o Sr. Eckhard Voss, gostaria de agradecer aos parceiros sociais portugueses pelo apoio prestado ao seu trabalho ao fornecerem o aconselhamento, as sugestões e as informações que lhe permitiram preparar o dossier.

Alan Wild, Perito Coordenador do Projecto

Secção um: revisão macroeconómica e tendências da reestruturação em Portugal

Introdução e panorama

No seguimento da sua glória passada enquanto potência mundial influente e nação marítima e colonial líder nos séculos XV e XVI, Portugal passou por um período constante de declínio económico, em particular, após a perda da sua colónia brasileira em 1822. Após mais de seis décadas de uma ditadura opressiva, estagnação económica e isolamento internacional durante o século XX, Portugal era considerado por muitos como o país mais atrasado da Europa Ocidental no início dos anos 70. Contudo, imediatamente a seguir ao regresso ao regime democrático em 1974, a economia registou um crescimento médio de 5,3% por ano no período compreendido entre 1975 e 1980.

Portugal aderiu à União Europeia em 1986 e o crescimento do PIB abrandou para menos de 1% por ano durante o período de adaptação à UE. Após 1990, o país alcançou uma taxa de crescimento médio anual mais satisfatória de 2,1% e o crescimento atingiu os 2,7% em 2000. Em 1998, Portugal qualificou-se para integrar a União Monetária Europeia (UME) e uniu-se a mais dez países europeus para o lançamento da unidade monetária europeia, o euro, a 1 de Janeiro de 1999.

A integração como membro da UE revelou-se particularmente benéfica para Portugal, tendo-lhe permitido ter acesso a fundos de desenvolvimento e criar condições favoráveis para que a economia competisse, integrasse, aprendesse com, e se aproximasse das economias avançadas da Europa Ocidental. O governo está a trabalhar para modernizar a capacidade económica do país e aumentar a sua competitividade nos mercados europeu e mundial de integração crescente. O melhoramento no sector da educação é vital para este processo.

De um modo geral, não obstante estes sucessos, o desenvolvimento industrial e a reestruturação têm sido mais lentos em Portugal do que noutros países da UE. A sua base industrial ainda é bastante limitada, enfrentando muitas vezes a dificuldade de ter de competir no Mercado único europeu. Conduzidas pela competição feroz com as importações de baixo custo da Ásia Oriental e do Sul, algumas indústrias tradicionais portuguesas de exportação, como é o caso do calçado, vestuário e têxteis, têm vindo a enfrentar uma pressão crescente para se ajustarem e modernizarem desde os anos 90. Portugal está ciente de que já não pode apoiar-se sobretudo nos salários baixos para atrair novos investimentos e um participante no seminário chegou a expressar a opinião de que os salários baixos são, actualmente, o principal inimigo do aumento da produtividade e do desenvolvimento económico.

Ao contrário, a mão-de-obra barata atraiu um investimento estrangeiro significativo para Portugal em vários novos projectos industriais e Portugal conseguiu recentemente estabelecer uma posição de destaque no sector de crescimento rápido das TIC e na indústria automóvel, em grande parte através das operações da Volkswagen. Um novo parque tecnológico fora de Lisboa tem atraído várias empresas de hardware e software informático de renome. Contudo, estas operações enfrentam uma competição feroz com as plataformas industriais de baixo custo existentes em certas regiões da Europa Central e Ocidental.

Contra este cenário, reconhece-se, em geral, que o desafio mais importante que a economia portuguesa enfrenta actualmente é a necessidade de melhorar as aptidões profissionais da população e o sistema educativo e de formação. O país lançou uma série de iniciativas para começar a resolver este problema a longo prazo.

1 Revisão e indicadores macroeconómicos

1.1 População

No final de 2007, a população total de Portugal ascendia 10,6 milhões de pessoas, das quais mais de um quarto (2,8 milhões) residiam na área urbana da grande Lisboa e 3,7 milhões na região Norte. De acordo com as estimativas, espera-se que a população portuguesa cresça ligeiramente 0,2% até 2020. Embora a migração líquida para Portugal tenha aumentado entre 1998 e 2002 a um nível de 70.000 por ano, tem vindo a decrescer desde essa altura e, em 2007 era apenas de 19.500.

Migração líquida (1998-2007)

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
31.874	38.000	47.000	65.000	70.000	63.500	47.282	38.400	26.044	19.500

Fonte: Eurostat 2009

Depois de 2000, Portugal, em conjunto com outros países da Europa do Sul, tais como a Espanha e a Grécia, passou por um aumento dos fluxos migratórios de países da Europa de Leste, o que resultou numa quota de população migratória da ordem dos 4,5%. Embora este seja um aumento significativo nos números em 2000 (quando a quota da população estrangeira era de aproximadamente 2%), a imigração para Portugal não era tão acentuada como para Espanha e permanece mais baixa do que a média da OCDE de quase 7% (consulte Moniz 2008, p. 40). A maioria dos imigrantes para Portugal ainda provem de ex-colónias portuguesas, em particular, de Cabo Verde, Brasil, Angola e Guiné-Bissau. Com quase 6% de imigrantes provenientes do Reino Unido (sobretudo, pensionistas que despendem a maior parte da duração da sua reforma em Portugal), actualmente o Reino Unido representa a origem do quarto grupo mais importante de imigrantes.

Os maiores grupos de nacionalidades da população estrangeira com estado de residência legalizado em Portugal, 2007

	%	
1º Cabo Verde	15,2	Cape Verde
2º Brasil	13,9	Brazil
3º Angola	7,6	Angola
4º Reino Unido	5,9	United Kingdom
5º Guiné-Bissau	5,5	Guinea-Bissau
	%	

Fonte: INE, Instituto Nacional de Estatística

1.2 Desenvolvimento do PIB, riqueza e coesão social

O desenvolvimento do PIB em Portugal desde os anos 90 reflecte três fases distintas, as quais, em geral, ilustram as dificuldades enfrentadas pelo país após a adesão à Comunidade Europeia no “acompanhamento” em termos de crescimento, riqueza e competitividade.

Durante o início da década de 90, a economia portuguesa passou por um período de desenvolvimento económico positivo com níveis de crescimento acima da média da UE durante grande parte desse período. O final da década de 90 foi um período de crescimento positivo sustentado e Portugal convergiu para a média da UE em termos

quer do PIB per capita, quer de produtividade. Desde o final dos anos 90, a situação económica piorou de uma forma geral, e as taxas de crescimento do PIB já, por si, baixas, desceram vertiginosamente para território negativo em 2003, para virem a melhorar, a partir dessa altura, apenas moderadamente.

PIB a preços constantes (alteração percentual anual)



Fonte: INE, Instituto Nacional de Estatística, Portugal: Contas Nacionais

A ilustração acima e abaixo mostra um crescimento médio anual do PIB de apenas 0,7% entre 2002 e 2007, com um aumento do PIB em Portugal em 2007, permanecendo no entanto, significativamente abaixo da média de 2,9% da UE.

Crescimento económico 1990 – 2006 (alteração no PIB real em %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Portugal	4,3	3,6	4,2	4,8	3,9	3,9	2,0	0,8	-0,7	1,3	0,5	1,3	1,9	0,0
Espanha	2,8	2,4	3,9	4,5	4,7	5,0	3,6	2,7	3,0	3,2	3,5	3,9	3,7	1,2
UE-15	2,5	1,7	2,6	2,9	3,0	3,8	1,9	1,1	1,1	2,3	1,6	2,8	2,7	
UE-27	2,6	1,8	2,7	2,9	3,0	3,9	2,0	1,2	1,3	2,5	1,8	3,0	2,9	0,9
EUA	2,7	3,6	4,4	4,3	4,1	3,7	0,8	1,6	2,5	3,6	3,1	2,9	2,0	1,1

Fonte: Eurostat.

De acordo com o instituto nacional de estatística português, o PIB por habitante em Portugal em 2007 era de 15.400 €, o que colocou o país não apenas abaixo da média da UE27 de 24.900 €, mas também abaixo de outros países da Europa do Sul (Itália 25.900€, Espanha 23.400€ e Grécia 20.400€).

Não só Portugal ficou aquém da média da UE em termos de PIB por habitante, como também se verificou uma lacuna relativa crescente na criação de riqueza nos anos mais recentes. Enquanto que o PIB per capita, expresso em Standards de Poder de Compra em 2001, em comparação com a média da UE27, era de 77,3%, o mesmo sofreu um declínio para 75,2% em 2005, tendo descido ainda mais para 74,3% em 2006.¹ Durante este período, o país desceu três lugares para 18º quanto à paridade do poder de compra, ficando atrás da Grécia, República Checa e Eslovénia.

¹ José António Vieira da Silva: A Estratégia de Reforma do Emprego, Políticas de Protecção Social e do Mercado do Trabalho em Portugal 2005 – 2008. OCDE, Comité ELSA, Paris, 3 de Novembro de 2008, p.1.

1.3 Agravamento da situação económica pela crise económica global de 2008

De acordo com a previsão da Comissão da UE no momento da realização deste documento, esperava-se que o PIB português descesse cerca de 3,75% em 2009, ligeiramente abaixo da contracção esperada para a média da UE e da zona Euro (-4,0% cada). Contudo, contra o cenário de uma posição económica fraca, as previsões dos efeitos macroeconómicos da crise global em Portugal são uma causa de preocupação significativa.

Após um período de crescimento do PIB em 2007 de quase 2%, a economia já tinha passado por um crescimento zero em 2008, com uma contracção aguda entre a segunda metade de 2007 e a primeira metade de 2008. Esta foi o resultado principal da diminuição do investimento, nomeadamente, no sector da construção, e de uma redução das exportações. A situação macroeconómica geral piorou ainda mais significativamente durante o ano de 2008. Segundo a Comissão da UE:

“Em particular, a contribuição do sector externo para o crescimento do PIB tornou-se negativa à medida que o reequilíbrio do crescimento do PIB, ao afastar-se das necessidades domésticas e ao aproximar-se das solicitações externas, claramente se desvanecia. Da mesma forma se deteriorou o elevado défice externo, agravado pela subida em flecha dos preços das matérias-primas em 2008, o que veio aumentar o valor da dívida externa.” (*Comissão da UE, Previsões Económicas da Primavera 2009, p. 96*).

Contra este cenário, prevê-se que a situação das finanças públicas se deteriore significativamente. Em 2008, o défice geral do governo representava 2,6% do PIB, sem alterações desde 2007, quando tinha ocorrido uma redução marcada do défice governamental contra o período anterior. Devido à crise económica, a Comissão da UE prevê um agravamento da deterioração do balanço fiscal, estimando-se que o défice governamental atinja os 6,5% do PIB em 2009 como resultado do pesado fardo imposto às finanças públicas pela contracção e do pacote de impulsos económicos implementado no contexto no Plano de Recuperação Europeia, o qual envolve um custo estimado de 0,8% do PIB (complementado de uma forma neutra em termos de balanço de cerca de 0,5% dos fundos da UE). Contra este facto, está previsto um crescimento do rácio da dívida governamental para mais de 81% do PIB em 2010 (2007: 63,5%) devido aos elevados défices governamentais e à estagnação do PIB nominal.

1.4 A classificação de Portugal nos indicadores globais e europeus

A classificação do índice de competitividade global do Fórum Mundial de Economia de 2008/2009 coloca Portugal em 43º lugar numa lista de 134 países. Em comparação com o período anterior, Portugal registou uma descida de 3 lugares na classificação.

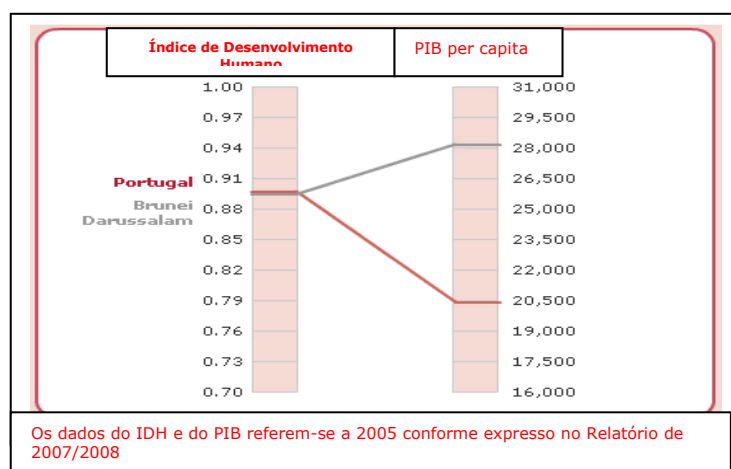
Classificações do índice de competitividade global e comparações entre 2008-2007

País	ICG 2008-2009		ICG 2007-2008	Alterações à classif. 2008/09 – 2007/08
	Classif. (em 134 países)	Pontuação	Classif. (em 131 países)	
EUA	1	5,67	1	0
Suíça	2	5,61	2	0
Dinamarca	3	5,58	3	0
Suécia	4	5,53	4	0
Eslovénia	42	4,50	39	-3
Portugal	43	4,47	40	-3
Lituânia	44	4,45	38	-6

Fonte: Fórum Mundial de Economia: Relatório de Competitividade Global 2009-2008

Todos os anos desde 1990, o Relatório do Desenvolvimento Humano do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) calculou um índice de desenvolvimento humano (IDH) que contempla para além dos números da economia, compreendendo uma definição mais alargada de bem-estar e qualidade de vida. O IDH fornece uma medida composta por três dimensões do desenvolvimento humano: viver uma vida longa e saudável (medida pela esperança de vida); receber formação (medida pelo ensino dos adultos e frequência do primeiro, segundo e terceiro ciclos); e ter um padrão de vida decente (medida pela paridade do poder de compra, PPR, rendimentos). O IDH para Portugal em 2005 (últimos dados disponíveis) era de 0,897, o que coloca o país na 29ª posição num conjunto de 177 países. O facto de o país se mostrar relativamente mais forte, com base neste indicador, é influenciado pela elevada esperança de vida.

Classificação de Portugal no Índice de Desenvolvimento Humano do PNUD



Fonte: PNUD 2008

Relativamente à implementação da estratégia de Lisboa, Portugal está claramente posicionado no meio da UE27 e no segmento do grupo da zona Euro. Na revisão de Lisboa levada a cabo pelo Fórum de Economia Mundial em 2008, Portugal assume a 14ª posição quanto à implementação das metas de Lisboa – uma ligeira descida na posição da nação na Revisão de Lisboa para 2006 (13º lugar). Uma pontuação relativamente elevada nas indústrias de rede é contraposta pelo desempenho relativamente mais fraco na liberalização e inclusão social.

Progresso nos indicadores de Lisboa para 2008

País	Índice final		Sub-índices							
			Sociedade de Informação	Inovação e I&D	Liberalização	Indústrias de Rede	Serviços Financeiros	Empresa	Inclusão Social	Desenvolvim. Sustentável
	Posição	Pontuação	Posição	Posição	Posição	Posição	Posição	Posição	Posição	Posição
Suécia	1	5,71	1	2	3	4	1	7	3	2
Estónia	12	5.02	4	12	12	14	12	4	13	8
Chipre	13	4.68	15	21	13	11	15	17	8	17
Portugal	14	4,61	16	16	18	12	16	16	18	15
Eslovénia	15	4.58	12	11	19	18	21	20	16	13
República Checa	16	4.53	18	15	15	19	19	21	12	4

Espanha	17	4.52	17	14	14	13	14	23	19	18
Grécia	23	4.10	27	17	23	17	17	26	22	23

Fonte: Fórum Mundial de Economia: Revisão de Lisboa para 2008

1.5 A estrutura da economia portuguesa

Embora Portugal reflecta a tendência geral da Europa de enveredar por uma economia baseada no sector dos serviços (os serviços contribuíam para 69% do PIB em 2004, em comparação com os 60% registados em 1990), actualmente, Portugal permanece caracterizado por um sector primário forte (4% do PIB), enquanto que o sector da indústria contribui com 27% para o PIB nacional.

Com uma quota de emprego da ordem dos 11% no sector da agricultura, Portugal colocou-se numa posição significativamente mais elevada do que a média da UE de 5,5% em 2006, com apenas mais alguns países da UE a registar uma quota igualmente elevada de emprego no mesmo sector (Grécia, Polónia e Roménia). O emprego no sector da indústria (30,5%) colocou-se ligeiramente acima da média a UE (quase 28%) com base em dados de 2007. Por fim, o sector dos serviços português ainda tem uma quota no emprego total, que está significativamente abaixo da média da UE (cerca de 60% contra 67%).

Emprego por sector 2000 – 2006 (milhares) e % de alteração

Sectores económicos (códigos NACE)	2000	2002	2004	2006	Alteração % em 2000-2006
Agricultura	626,3	645,2	619,1	603,8	-3,6
Indústria	1.721,6	1.722,3	1.601,3	1.577,2	-8,4
Venda a retalho, etc.	730,0	777,0	784,0	751,2	2,9
Hotéis, Restaurantes	258,6	270,2	263,8	280,0	8,3
Transportes, Comunicações	182,7	207,0	210,7	239,6	31,1
Serviços Financeiros	94,2	83,6	101,1	90,1	-4,4
Serviços Empresariais	214,0	248,7	288,8	294,5	37,6
Administração Pública	324,9	330,3	325,6	354,3	9,0
Educação	282,5	305,1	313,5	318,7	12,8
Assistência Social	256,8	252,6	308,9	329,8	28,4
Número total de empregados	5.002,6	5.157,7	5.124,6	5.159,5	3,1

Fonte: Inquérito Europeu sobre as forças de trabalho

Agricultura, exploração florestal e pesca – embora os sectores da agricultura, exploração florestal e pesca empreguem cerca de 11% da força de trabalho portuguesa, apenas contam para 4% do PIB nacional. Em particular, no que respeita as colheitas e a produção animal, a produtividade de Portugal está bastante abaixo da média da UE e de países como a Espanha ou a Grécia. Um défice agro-alimentar é apenas parcialmente compensado por um excedente em produtos florestais (madeira, cortiça e pasta de papel). Um certo número de factores contribui para um desempenho pobre de Portugal no sector da agricultura:

- ✧ O nível de investimento na agricultura tem sido tradicionalmente muito baixo (ex. o número de tractores e a quantidade de fertilizante utilizado por hectare);
- ✧ As quintas, em particular, no norte do país, são pequenas e fragmentadas;

- ✧ As explorações colectivas que foram estabelecidas no sul após a revolução de 1974-75 revelaram-se incapazes de se modernizar e a sua eficácia diminuiu;
- ✧ A fraca produtividade está associada ao baixo nível de educação dos agricultores;
- ✧ Os canais de distribuição e a infra-estrutura económica são geralmente considerados como inadequados.

Os participantes do seminário nacional comentaram que o agro-sector do país enfrenta os desafios combinados e relacionados resultantes da impossibilidade de atrair jovens empresários e da modernização lenta.

Indústria – O sector industrial português registou um crescimento significativo nos anos 60 sob o regime ditatorial. Embora esta tendência de crescimento tenha enfraquecido após a revolução e a nacionalização das principais indústrias em 1975-76, a produção industrial portuguesa aumentou para uns respeitáveis 4,8% durante a década de 1980-89, funcionando como o maior responsável pelo crescimento do PIB. Os sectores de crescimento mais rápido neste período foram os da electricidade, gás e água, exploração mineira (ex., a exploração de cobre), papel, produtos químicos e plásticos e o fabrico de produtos não metálicos.

Actualmente, as indústrias de transformação mais importantes em Portugal são os sectores dos têxteis e vestuário, em conjunto com o sector alimentar, das bebidas e do tabaco. Em 2006, e após um período de reestruturação significativa, os têxteis e vestuário representavam apenas 2% do valor acrescentado bruto geral; 4,3% do emprego total; e quase 12% do total das exportações do sector industrial.² Em 2002, a alimentação, bebidas e tabaco tinham uma quota de 19% do valor acrescentado bruto da indústria de transformação.³

O fabrico está concentrado em duas regiões industriais principais: Lisboa-Setúbal na região centro-sul e Porto-Aveiro-Braga no norte. Em conjunto, elas contribuem para cerca de 75% da produção industrial bruta de Portugal. A área de Lisboa alberga as indústrias mais importantes, como a do ferro e aço, construção e reparação de navios; refinação de petróleo; maquinaria; produtos químicos; cimento e electrónica; e alimentação e bebidas. Setúbal, a cerca de oitenta quilómetros a Sudeste de Lisboa, também possui um grande estaleiro, centros de montagem de automóveis e instalações industriais, bem como instalações de processamento de cimentos, madeiras, pasta de papel, cortiças e pescaria.

O Porto é, tradicionalmente, um centro de indústrias leves, incluindo têxteis, calçado, mobiliário, vinho e processamento alimentar. O Porto é também a localização da maior refinaria de petróleo do país; a outra está situada em Lisboa. Outros centros tradicionais da indústria têxtil portuguesa são Braga e Covilhã.

A estrutura industrial de propriedade em Portugal caracteriza-se pelas tradições dos três principais tipos de padrões de propriedade. As firmas privadas e domésticas e as esmagadoras micro e pequenas empresas constituem a forma mais generalizada de propriedade nas indústrias tradicionais leves e no sector da construção. A exploração mineira e as indústrias pesadas, principalmente, o ferro e o aço, petroquímicos, construção de navios, refinação de petróleo e electricidade, que foram nacionalizadas nos anos 70, caracterizam-se por grandes estruturas empresariais. Por fim, as subsidiárias de certas empresas multinacionais dominam as indústrias crescentes e tecnicamente mais avançadas, como é o caso da electrónica, indústria automóvel, produtos farmacêuticos e maquinaria eléctrica.

² Valores divulgados pelo Banco de Portugal: Boletim Económico, Primavera de 2009

³ Valores divulgados pelo: Grupo do Banco Mundial, Indicadores do Desenvolvimento Mundial 2006

Turismo – o turismo internacional é um importante componente do sector dos serviços português. Enquanto que entre 1973 e 1990, o rendimento proveniente do turismo sob a forma de quota do PIB se revelou precariamente estável, os anos 90 constituíram uma década de impulso para o turismo português, que registou um crescimento rápido quer a nível internacional, quer nacional, contribuindo actualmente para cerca de 9% do PIB e 6% do emprego. Os anos 90 assistiram ao sucesso da Expo 98 em Lisboa e a um aumento da quota relativa à região algarvia em termos de investimento e receitas associados ao turismo.

1.6 A posição das pequenas e médias empresas

A avaliação de que as PME e, em particular, as micro e pequenas empresas, são a espinha dorsal das economias europeias encaixa perfeitamente a Portugal. De acordo com o Eurostat, existem aproximadamente 81 PME por 1000 habitantes em Portugal, o que corresponde a mais do dobro da média da UE-27 de quase 40. Em paralelo com este facto, as PME em Portugal assumem uma importância excepcionalmente elevada no mercado de trabalho doméstico em comparação com outros Estados-membros da UE.

Mais de quatro empregos em cinco dependem das PME e a contribuição para a economia global em termos de criação de valor também excede consideravelmente a média da UE. Neste contexto, é atribuído um papel em particular às micro empresas, que empregam 1-9 trabalhadores e contribuem para 43% de todas as pessoas empregadas (a média da UE é de cerca de 30%). Um participante do seminário explicou que, das 800.000 pequenas empresas existentes em Portugal, apenas um terço tem empregados e apenas 20.000 eram “exportadoras”. Por outro lado, as grandes empresas com mais de 250 empregados em Portugal contribuem para uma quota de apenas 17,5% do emprego, enquanto que a média da UE-24 é de quase 33%. Relativamente às pequenas (10-49 empregados) e médias empresas (50-250), a quota respectiva no emprego é bastante semelhante à média da UE.

PMEs em Portugal

	Número de empresas			Número de pessoas empregadas			Valor acrescentado (MEUR)		
	Valor	%	Média UE-26	Valor	%	Média UE-24	Valor	%	Média UE-26
Micro	803.708	94,5%	91,8%	139.646	43,0%	29,6%	16.453	25,2%	21,1%
Pequenas	40.127	4,7%	6,9%	755.658	23,2%	20,6%	14.960	22,9%	19,0%
Médias	5.666	0,7%	1,1%	528.254	16,3%	16,8%	14.322	22,0%	17,8%
PMEs	849.501	99,9%	99,8%	1.423.558	82,4%	67,1%	45.735	70,1%	57,9%
Grandes	794	0,1%	0,2%	570.015	17,5%	32,9%	19.489	29,9%	42,1%

Fonte: Comissão Europeia: Ficha Descritiva da Lei das Pequenas Empresas em Portugal. Dados de 2004 e 2005

É interessante notar o desempenho respectivo dos grupos de diferentes dimensões relativamente à produtividade medida por valor acrescentado. As micro empresas reflectem uma lacuna significativa entre as quotas de emprego e respectiva quota no valor acrescentado nacional (43% contra 25%). Por contraste, as grandes empresas em Portugal mostram um cenário muito positivo em termos de produtividade laboral (17,5% contra 29,9%).

Em comum com toda a área mediterrânea, os trabalhadores por conta própria, enquanto uma proporção do emprego total, têm uma taxa muito elevada em Portugal, com 24,1% em 2005. Embora a Grécia (30%) e a Itália (24,9%) tenham quotas igualmente elevadas de trabalhadores por conta própria, a média respectiva da UE15 é de apenas 10%.

Por fim, Portugal também se caracteriza por uma quota significativa da economia paralela – estima-se que o sector informal em 2007 tinha uma quota de cerca de 19% do PIB oficial (Grécia: 25%, média da OCDE: 14%).⁴

1.7 Comércio externo e investimento directo estrangeiro

Portugal registou um défice comercial global que ascendia a quase 20 mil milhões de euros em 2007. A balança comercial do país era negativa tanto dentro da União Europeia, como relativamente a outros parceiros comerciais fora da UE,

Comércio internacional de mercadorias em Portugal, 2007

milhares de euros / thousands euros			
Saídas	37 588 758	Departures	
Entradas	57 055 625	Arrivals	
Comércio Intracomunitário		Intra-community Trading	
Expedições	28 819 802	Dispatches	
Chegadas	43 015 868	Arrivals	
Comércio Extracomunitário		Extra-community Trading	
Exportações	8 768 956	Exports	
Importações	14 039 756	Imports	

Fonte: INE, Estatísticas do Comércio Internacional.

Source: INE, International Trade Statistics.

O parceiro comercial mais importante de Portugal é, de longe, a Espanha que, em 2007, tinha uma quota de importação de mercadorias de quase 30% e uma quota de exportações portuguesas de 27%. A cooperação comercial entre os dois países durante a última década aumentou significativamente. Em 1997, a Espanha entregou 24% de todas as importações portuguesas e teve uma quota de 15% nas exportações de Portugal. Os outros parceiros comerciais mais importantes de Portugal são a Alemanha, França, Itália e Reino Unido.

Principais parceiros comerciais, 2007

Exportações	%	Exports	Importações	%	Imports
Espanha	27,1	Spain	Espanha	29,5	Spain
Alemanha	12,9	Germany	Alemanha	12,9	Germany
França	12,3	France	França	8,4	France
Reino Unido	5,9	United Kingdom	Itália	5,2	Italy
EUA	4,8	United States	Países Baixos	4,5	Netherlands
Angola	4,5	Angola	Reino Unido	3,5	United Kingdom
Itália	4,0	Italy	Bélgica	2,8	Belgium
Países Baixos	3,3	Netherlands	Brasil	2,4	Brazil
Bélgica	2,5	Belgium	China	1,9	China
Singapura	1,9	Singapore	Nigéria	1,8	Nigeria

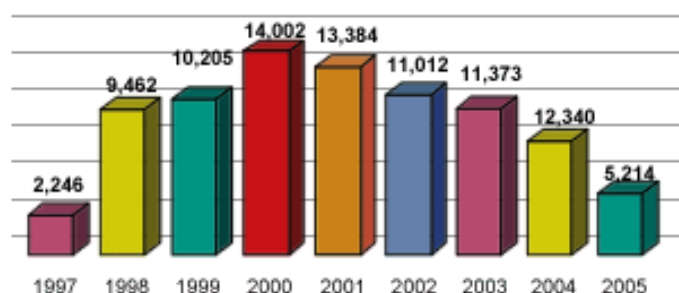
Fonte: INE, Estatísticas do Comércio Internacional.

Source: INE, International Trade Statistics.

O investimento directo estrangeiro português aumentou substancialmente durante os anos 90, reflectindo um envolvimento crescente das empresas portuguesas no mercado internacional. Até 2000, os aumentos foram imensos, transformando Portugal num exportador líquido de capitais, uma inversão no seu papel tradicional. Contudo, os investimentos directos estrangeiros portugueses sofreram um declínio após 2001.

⁴ “Estimating the Size and Development of the Shadow Economy: Methods, Problems and Open Questions” Prof. Dr. Friedrich Schneider, Universidade de Linz / ÁUSTRIA

Investimentos directos estrangeiros portugueses 1997 – 2005 (milhões de Euros)



Fonte: Banco de Portugal

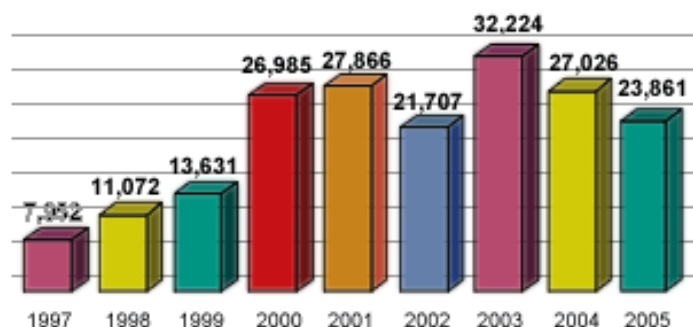
A Espanha, outros estados-membros da UE como o RU e os Países Baixos, bem como o Brasil, são destinos importantes para os investimentos directos estrangeiros portugueses. Nos últimos anos, também se registou um aumento da importância dos países da Europa Central e de Leste em termos de investimento, bem como em Angola.

Entre 1996 e 2003 (em termos acumulados), o investimento português por sector de actividade foi efectuado essencialmente em actividades e serviços ligados aos bens imóveis das empresas, que contribuíram para mais de metade do total. Estes foram seguidos de actividades financeiras, associadas aos transportes, armazenamento e comunicações, juntamente com as do comércio, reparações, alojamento e restauração. A indústria de processamento contribuiu apenas para uma pequena parte do total. Em 2005, as actividades envolvendo investimentos portugueses na indústria de processamento totalizaram apenas 8,3% dos investimentos, de acordo com o Banco de Portugal.

O investimento directo estrangeiro (IDE) em Portugal aumentou intensamente no início dos anos 90. Os níveis excepcionalmente elevados de 1993-1994 foram associados à Volkswagen e à Ford e ao *Projecto Autoeuropa* – o maior investimento estrangeiro alguma vez efectuado em Portugal. A fábrica de Palmela abriu as suas portas em 1995 e produz os modelos de automóveis Sharan, Alhambra e EOS e, actualmente, está a produzir a cerca de metade da sua capacidade máxima de 180.000 unidades. Directamente e através de fornecedores, o investimento é responsável por cerca de 9.000 postos de trabalho.

Registou-se um declínio no IDE interno em meados dos anos 90, seguido de uma viragem acentuada em 2000-2001, ocorrida no ponto mais alto do *boom* nas fusões e aquisições internacionais. O clima económico mundial produziu uma pequena descida no IDE em Portugal em 2002 mas, em 2003, o seu nível anterior foi praticamente restaurado, tendo registado um aumento de 48,4%. Em 2004 e 2005, registaram-se novas regressões.

Investimentos directos estrangeiros em Portugal, 1997 – 2005 (milhões de Euros)



Fonte: Banco de Portugal

A UE constitui a principal fonte de capital estrangeiro. Entre 1996 e 2003 (em termos acumulados), os principais países investidores foram o RU, Alemanha, França, Países Baixos, Espanha, Bélgica, Luxemburgo, Finlândia e os EUA. Em 2004, os países que mais investiram em Portugal foram os mesmos, mas por uma ordem diferente, sendo o primeiro lugar ocupado pela Espanha, seguida pelo RU, Alemanha, Países Baixos, França, Finlândia, Bélgica e os EUA. Em 2005, mais uma vez foi a UE que ocupou os lugares cimeiros, cabendo o primeiro lugar à Alemanha, seguida dos Países Baixos, RU, França e Espanha. Os EUA classificaram-se em 8º lugar.

De acordo com a distribuição por sector, a indústria de processamento é o principal sector de investimento. Durante o período de 1996-2003 (em termos acumulados) a indústria de processamento contribuiu para mais de 40% do total de investimentos, seguida por actividades que envolvem bens imobiliários e serviços prestados às empresas, comércio, reparações, alojamento e restauração, transportes e comunicações e finanças. Em 2004, a indústria de processamento continuou a liderar (30,1% do total), seguida pelo comércio, reparações, alojamento e restauração (28,2%), bens imobiliários e serviços prestados às empresas (24,1%) e actividades financeiras (10,7%). Em 2005, a indústria de processamento já tinha impulsionado a sua posição (32,9%), enquanto que o comércio grossista e a retalho, reparações, alojamento e restauração se mantiveram inalterados (28,6%) e as actividades associadas aos bens imobiliários e os serviços prestados às empresas registaram uma ligeira descida (21,6%). As actividades financeiras também baixaram ligeiramente em 2005 (7,9%).

As empresas de controlo estrangeiro em Portugal em 2003 empregaram quase 8% da força de trabalho portuguesa, mas contribuíram com uma quota significativamente mais elevada para o valor acrescentado dos países – 16,3%, segundo dados fornecidos pelo Eurostat. Aqui, é interessante estabelecer-se uma comparação com Espanha: no país vizinho, as empresas de controlo estrangeiro tinham uma quota na força de trabalho nacional de 9,6% mas “apenas” contribuíram com uma quota de 14,7% para o valor acrescentado nacional. O desempenho das empresas de propriedade estrangeira em Portugal, mostrada a seguir, é relativamente mais elevada em termos de valor acrescentado do que em Espanha, República Checa, Grécia e França.

Empresas de controlo estrangeiro na economia empresarial não financeira em 2003

	Número de pessoas empregadas	Valor acrescentado
Portugal	7,9	19,6
Espanha*	9,6	14,7
República Checa	18,7	31,2
Grécia	19,6	29,2
França*	14,6	18,6

Fonte: Eurostat, SBS

* Espanha: excepto o sector da construção; França: número de empregados em vez de pessoas empregadas

1.8 Emprego e desemprego

Portugal tem uma das mais elevadas taxas de emprego da Europa, a qual esteve sempre acima da média da UE. De acordo com os dados do Eurostat, Portugal atingiu, em 2007, uma taxa de emprego global de 67,8% entre os 15 e os 64 anos de idade e,

consequentemente, recai na média da maioria dos países (Alemanha, Estónia, Irlanda, Letónia e Eslovénia), aproximando-se muito da meta da UE para 2010 de uma taxa de emprego de 70%, já alcançada pela Finlândia, Dinamarca, Suécia, Países Baixos, Áustria e Reino Unido. Portugal é, contudo, o único estado-membro cuja taxa de emprego diminuiu em comparação com o ano 2000.⁵

Portugal cumpre as metas da UE quanto à taxa de emprego feminino (mais de 60%) e a taxa de emprego da população mais idosa (mais de 50%). Em 2006, a taxa de emprego feminino era de 61,9% e a da população mais idosa era de 50,9%, não diferindo ambas as taxas significativamente das registadas em 2000.⁶

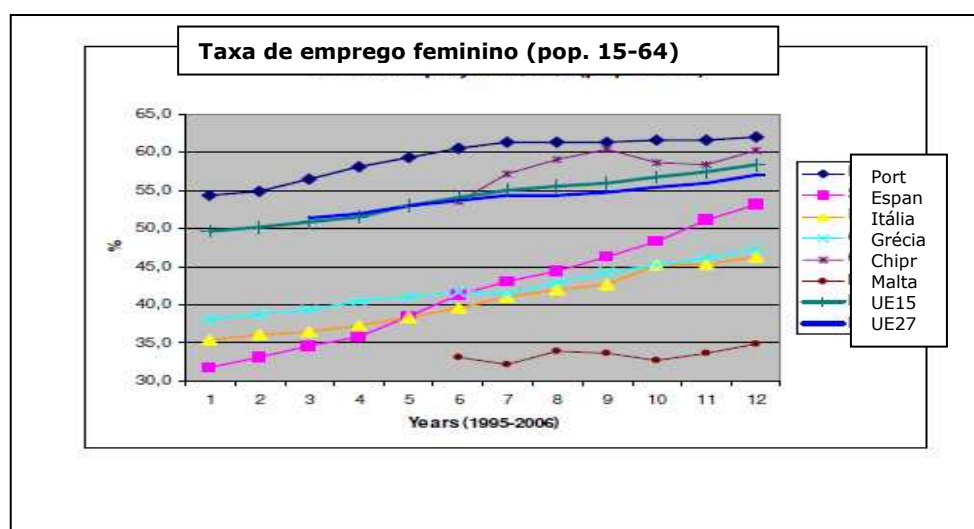
O trabalho a tempo parcial em Portugal aumentou ligeiramente, mas permanece muito aquém do nível médio da UE. Em 2007, apenas 12,1% de toda a população activa trabalhava a tempo parcial em Portugal, em comparação com a média de 18,2% da UE. Este valor é semelhante à taxa respectiva em Espanha (11,8%) ou Itália (13,6%), mas significativamente inferior às quotas de países como a Suécia, o RU e a Alemanha (25-26%). A taxa de emprego a tempo inteiro em Portugal sempre foi tradicionalmente elevada e permanece acima da média da UE.

Indicadores laborais 1997- 2007

País	Taxa de emprego			Taxa de emprego a tempo inteiro			Emprego a tempo parcial		
	1997	2000	2007	1997	2000	2007	1997	2000	2007
UE 27	60.7	62.2	65.4	---	---	59,9	15,9	16,2	18,2
UE 15	60.7	63.4	66.9	---	58,0	60,2	16,7	17,7	20,9
Portugal	65.7	68.4	67.8	---	66,7	65,7	10,6	10,9	12,1
Espanha	---	56.3	65.6	---	53,9	61,9	7,9	7,9	11,8
França	59.6	62.1	64.6	---	58,7	59,4	17,0	16,7	17,2

Fonte: Comissão da UE: Emprego na Europa 2008

Com esta elevada taxa de emprego feminino, o mercado de trabalho português contrasta com a maioria dos outros países do Sul da Europa, tal como ilustra o quadro que se segue.



⁵ Emprego na Europa 2008: p. 29

⁶ Emprego na Europa 2008: p. 30

Uma característica interessante e positiva do emprego feminino em Portugal é o papel das mulheres em cargos de supervisão e gestão. Tal como os inquéritos europeus, como o Inquérito sobre as Condições de Trabalho na Europa, demonstram consistentemente, Portugal classifica-se em paralelo com países que registam as mais elevadas taxas de ocupação destes cargos por mulheres, na Europa Setentrional e em certos países da Europa Central e de Leste.

Em relação ao **desemprego**, Portugal registou uma descida da taxa de desemprego até 2001, antes de esta taxa começar a subir de novo para atingir um nível semelhante ao da UE15 em 2005. A tabela que se segue mostra que a situação relativa ao desemprego para certos grupos de trabalhadores piorou desde 2002 quando comparada com a média da UE15:

- ✧ A taxa de emprego feminino, que era apenas 5% em 2000 e significativamente abaixo da média da UE15, aumentou de forma constante desde essa altura e atingiu quase 10% em 2007, dois pontos percentuais abaixo da média da UE15.
- ✧ De modo semelhante, a luta bem sucedida contra o desemprego nas camadas mais jovens chegou abruptamente a uma paragem em 2001, sendo esta taxa de 16,6% em 2007 mais elevada do que em 1997 e estando também acima da média da taxa da UE15.
- ✧ A situação de desemprego prolongado em Portugal piorou igualmente desde 2001 – em 2007, o desemprego prolongado já tinha mais do que duplicado de 1,5% para 3,7%. O desemprego prolongado é particularmente elevado nos funcionários menos qualificados e afecta sobretudo os jovens adultos (25-44 anos), em particular, as mulheres.

Taxas de desemprego em Portugal e na UE15 - 1997 – 2007 (% da força de trabalho)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Desemprego total											
UE15	9,8	9,3	8,5	7,7	7,2	7,6	7,9	8,1	8,1	7,7	7,0
Portugal	6,7	5,0	4,5	4,0	4,1	5,1	6,4	6,7	7,7	7,8	8,1
Desemprego feminino											
UE15	11,2	10,7	9,9	8,9	8,3	8,5	8,7	8,9	8,9	8,5	7,8
Portugal	7,6	6,2	5,1	5,0	5,1	6,1	7,3	7,7	8,8	9,1	9,7
Desemprego dos jovens (15-24)											
UE15	19,6	18,1	16,4	14,8	14,1	14,6	15,3	15,9	16,3	15,7	14,7
Portugal	14,8	10,4	8,8	8,6	9,4	11,6	14,5	15,3	16,1	16,3	16,6
Desemprego prolongado											
UE15	4,8	4,4	3,9	3,4	3,1	3,1	3,3	3,4	3,4	3,2	2,8
Portugal	3,2	2,1	1,7	1,7	1,5	1,7	2,2	2,9	3,7	3,8	3,8

Fonte: Eurostat, Relatório do Emprego na Europa 2008

1.9 Produtividade e custos laborais

Para além do crescimento do PIB per capita, o aumento da produtividade é um factor-chave no nível de bem-estar a longo prazo de uma sociedade. Ele define a tendência de crescimento dos salários reais e o aumento sustentável do consumo doméstico de bens e serviços. Contra isto, o baixo crescimento da produtividade registado na economia portuguesa nos últimos anos constitui um aspecto preocupante do desenvolvimento económico do país. Embora o aumento médio anual da produtividade laboral na UE15 entre 2000 e 2008 fosse de 1,2%, Portugal apenas produziu a uma taxa de crescimento média de 0,8% (dados retirados da tabela a seguir).

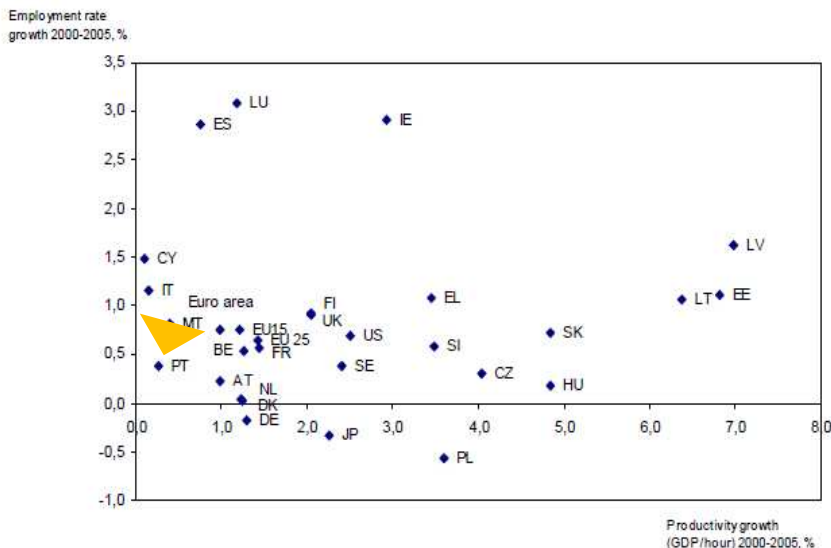
Alteração anual da produtividade laboral em 2000 - 2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
UE-15	1,9	0,7	0,7	1,1	1,9	1,1	1,6	1,1	1,0
UE-25	2,1	0,8	0,8	1,3	2,1	1,2	1,7	1,3	1,2
EUA	1,6	0,5	2,7	2,7	2,7	1,7	0,8	1,0	1,1
Portugal	1,6	0,2	0,3	-0,4	1,4	0,9	0,6	1,7	1,0
Espanha	0,0	0,4	0,4	0,7	0,6	0,4	0,7	0,8	0,9

Fonte: Comissão da UE: Relatório do Emprego na Europa 2008, p.207

Embora a Espanha se tenha classificado ainda pior em termos de produtividade (com uma taxa de crescimento média anual da produtividade laboral de apenas 0,5%), a situação difere substancialmente, já que os países que passam por um crescimento rápido em termos de emprego estão, normalmente, associados a um crescimento mais baixo da produtividade. O gráfico que se segue ilustra esta tendência ao combinar as taxas de desenvolvimento do emprego e da produtividade nos estados-membros da UE.

Desenvolvimento do Emprego e Produtividade nos Estados-Membros 2000 - 2007



Fonte: Conselho da União Europeia: Relatório Conjunto sobre o Emprego 2006, Bruxelas 2007, p. 8

Employment rate growth 2000-2005. % - Aumento da taxa de emprego em 2000-2005. %


Productivity growth (GDP/hour) 2000-2005. % - Aumento da produtividade (PIB/hora) em 2000-2005. %

Euro area - Zona euro

O cenário desfavorável da produtividade laboral pode ser, em parte, explicado por diferenças sectoriais e estruturais substanciais em termos de desempenho. A forte tendência para as pequenas empresas com baixos níveis de produtividade afecta os dados médios, tal como a quota dos sectores tradicionais da indústria e serviços de trabalho intensivo, como o dos têxteis, vestuário, hotelaria e restauração. O facto é que a produtividade é relativamente elevada nas grandes empresas portuguesas e no sector empresarial de propriedade estrangeira.

A tabela a seguir mostra que a posição de Portugal em relação à competitividade no contexto europeu (i.e., a pontuação do “rácio bruto de exploração”⁷) baseia-se essencialmente nos custos laborais. A competitividade portuguesa é sustentada por uma combinação de baixa produtividade laboral e baixos custos laborais médios. Foi sugerido no seminário nacional que os salários baixos são o inimigo do crescimento, da produtividade e do desenvolvimento económico no país.

Produtividade, custos e lucro na Europa 2003

	Indústria				Construção				Serviços não financeiros			
	Produção o laboral aparente (milhares de euros por pessoa empreg.)	Custos médios de pessoal (milhares de euros por empreg.)	Rácio de prod. laboral ajustada por salário (%)	Rácio bruto de explor. (%)	Produção laboral aparente (milhares de euros por pessoa empreg.)	Custos médios de pessoal (milhares de euros por empreg.)	Rácio de prod. laboral ajustada por salário (%)	Rácio bruto de explor. (%)	Produção laboral aparente (milhares de euros por pessoa empreg.)	Custos médios de pessoal (milhares de euros por empreg.)	Rácio de prod. laboral ajustada por salário (%)	Rácio bruto de explor. (%)
UE-25 (1)	49,6	32,6	152,0	10,3	33,5	27,0	123,9	11,9	38,2	25,9	145,9	11,2
BE	77,0	48,5	158,9	9,8	37,3	34,8	107,1	9,1	50,0	38,0	131,5	7,3
REP. C.	15,1	8,4	180,7	13,5	9,9	8,2	120,0	10,1	12,7	8,5	150,3	10,5
DI	69,4	41,0	169,3	14,5	44,5	37,9	117,5	8,7	56,0	34,6	161,9	10,4
AL	59,3	45,0	131,8	7,0	34,6	32,3	107,0	6,8	47,3	27,8	170,0	6,1
EE	11,1	6,4	173,7	11,7	9,8	6,4	154,2	7,1	12,5	6,4	195,0	8,8
EL												
EST	46,7	28,2	165,5	11,7	30,4	24,4	124,6	11,3	31,4	21,4	146,7	11,7
FR	56,0	41,0	136,8	6,3	37,7	34,3	109,8	7,1	47,2	35,8	131,9	6,8
IR					97,9	46,7	209,5	21,3	48,3	26,6	181,3	13,6
IT	45,1	31,2	144,6	10,3	27,6	24,0	114,9	15,0	33,9	27,5	123,2	12,1
CH	29,5	17,4	169,1	15,5	26,6	20,4	130,6	16,4				
LE	8,7	4,0	218,0	17,7	8,4	3,3	254,7	16,2	9,3	3,7	252,7	13,2
LI (2)	7,9	4,4	179,9	11,4	6,4	4,2	153,3	10,3	7,2	3,9	185,5	8,7
LU	70,5	45,1	156,4	6,4	40,1	33,1	121,2	8,2	57,1	36,0	158,3	9,9
HU	17,6	8,8	200,2	11,4	7,8	5,9	133,4	6,7	11,2	7,4	151,1	7,5
MA (3)	25,6	14,6	176,1	14,3	11,4	9,2	123,7	18,1	25,7	10,8	237,5	24,6
P.B.	77,0	43,8	175,9	10,7	48,6	44,0	110,6	8,3	45,1	28,9	155,7	9,5
AU	65,4	41,8	156,3	12,4	47,0	34,9	134,9	13,6	45,3	31,8	142,5	10,2
POL	16,9	7,7	219,9	18,5	8,4	6,2	135,9	12,8	9,5	6,8	140,2	9,5
POR 	23,9	14,0	170,0	11,9	15,6	12,4	126,2	7,4	21,0	14,8	142,1	7,3
ESLOVN	23,6	15,6	151,2	11,1	15,5	12,9	120,4	7,7	21,9	15,7	139,3	7,7
ESLOVQ	13,7	6,4	214,4	11,5	7,7	5,4	141,2	6,2	11,3	6,2	182,9	7,8
FI	73,3	39,9	183,9	13,6	44,8	34,4	130,1	10,0	50,0	33,7	148,4	8,9
SU (4)	59,5	42,2	140,9	9,0	43,3	38,2	113,5	8,4	49,8	40,7	122,4	8,2
R. U.	67,0	36,7	182,9	15,4	57,5	34,9	165,0	16,5	43,9	26,6	164,8	12,6

(1) Indústria, estimativa arredondada baseada em dados não confidenciais; serviços não financeiros, produtividade laboral média, estimativa arredondada baseada em dados não confidenciais; custos médios de pessoal, produtividade laboral ajustada por salário e rácio bruto de exploração, 2002.

⁷ A taxa bruta de exploração pode ser considerada como uma medida de rentabilidade e, como tal, representa um indicador-chave da competitividade e sucesso das empresas. A taxa bruta de exploração é definida como o excedente bruto de exploração (valor acrescentado ao custo dos factores, menos as despesas com pessoal, a dividir pelo volume de negócios) é expressa como uma percentagem – quanto maior for esta percentagem, mais lucrativo é um negócio.

- (2) Serviços não financeiros, 2002.
- (3) 2002.
- (4) Indústria e construção, 2002.

Fonte: Eurostat (SBS)

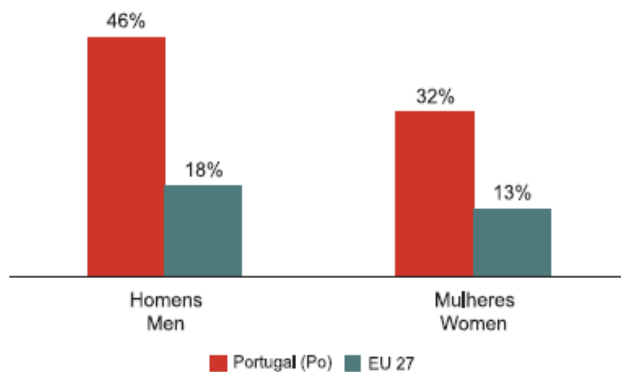
1.10 Habilitações literárias, competências e formação

De acordo com o governo português, as habilitações literárias e as qualificações da população portuguesa representam o “*maior défice estrutural*” que o país enfrenta actualmente:

“Com efeito, não obstante o melhoramento dos níveis de ensino e qualificação durante a última década, devido à acção sobre o sistema educativo e ao alargamento das oportunidades de ensino e formação aos jovens e adultos, é verdade que ainda se registam níveis extremamente preocupantes (embora em declínio) de abandono prematuro e insucesso escolar, bem como elevados défices de qualificação, uma discordância entre as habilitações e o mercado de trabalho e uma baixa taxa de participação na educação ao longo da vida, com claros reflexos nos níveis de produtividade.” (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social: Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego, p. 61)

Embora a proporção dos jovens que abandonam prematuramente a escola tenha descido de quase 45% em 1999, a proporção de jovens que abandonam o sistema educativo sem alcançarem um nível de educação satisfatório ainda é bastante elevada, atingindo quase 39% (46% homens 32% mulheres) em 2005, em comparação com a média de 15% da UE.

Abandono escolar prematuro em Portugal 2005



Fonte: INE, Instituto Nacional de estatística Portugal

O desempenho de Portugal noutros aspectos do ensino levanta outra causa de preocupação. Em geral, as fracas habilitações da população portuguesa representam um desafio significativo no contexto de um desenvolvimento económico, social e demográfico mais alargado:

- ✧ Em 2005, apenas 49% dos jovens (41% homens 57,5% mulheres) com idades compreendidas entre os 20-24 tinham concluído o segundo ciclo. A média respectiva da UE é de quase 78%;

- ✧ Um estudo efectuado em 2007 sobre o nível de qualificação em Portugal refere uma quota de trabalhadores pouco qualificados de cerca de 70% da população economicamente activa⁸;
- ✧ A conclusão do terceiro ciclo pelo grupo etário 25-34 (como percentagem da população dessa idade) também é muito baixa, registando um valor abaixo dos 20%, em comparação com a média da OCDE de mais de 30% e com quotas mais elevadas nos países do Sul da Europa, como a Espanha (cerca de 38%) ou a Grécia (25%).

A baixa qualificação escolar da força de trabalho também é considerada como um obstáculo principal à inovação e ao aumento da produtividade. Em 2005 26,4% dos trabalhadores tinham apenas quatro anos de ensino obrigatório; 22% tinham seis anos; e 20,6% tinham nove anos. Quase 28% das entidades patronais portuguesas tinham concluído apenas o primeiro ciclo.⁹

O estudo Moniz acima referido também revela mais algumas luzes sobre os níveis de competências em Portugal quando comparados internacionalmente com economias mais desenvolvidas na Europa (França, Alemanha, Países Baixos, Portugal, Suécia e Reino Unido):

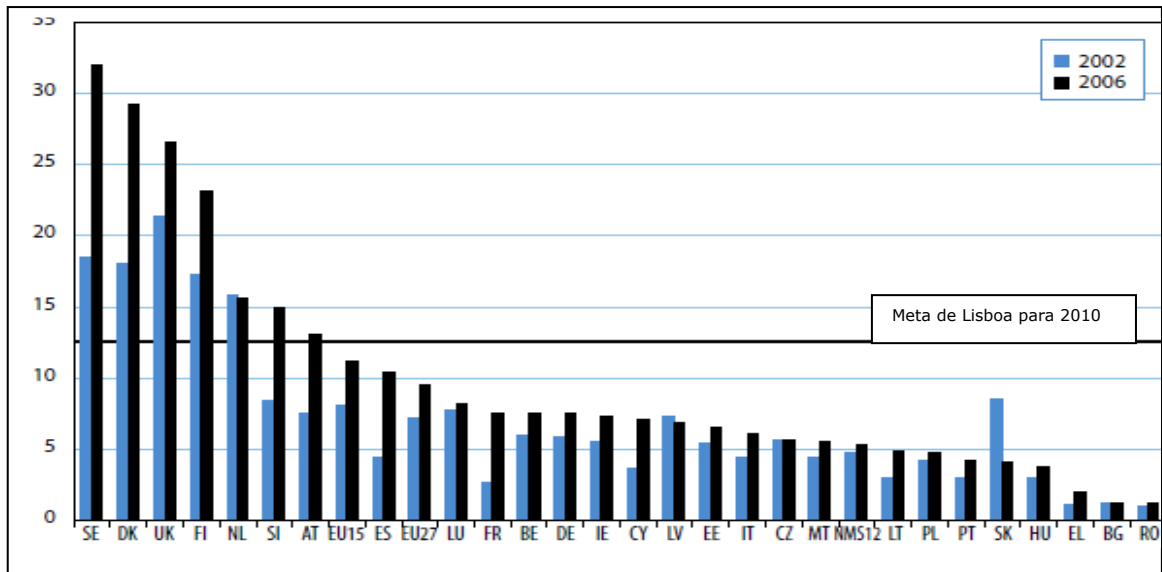
- ✧ O impacto negativo no empresarialismo;
- ✧ Uma lenta renovação geracional do mercado de trabalho;
- ✧ Investimento muito baixo em educação, bem como na formação profissional e de adultos;
- ✧ Entre 1985 e 1996, Portugal foi o único entre os países inquiridos no qual a procura de trabalhadores pouco qualificados não sofreu uma descida;
- ✧ De acordo com a tendência actual, serão necessários mais de 10 anos para que Portugal reduza o número de trabalhadores pouco qualificados para 10% da população economicamente activa;
- ✧ Portugal será o último país do conjunto a manter uma elevada proporção de empregos pouco qualificados nos sectores dos serviços de trabalho intensivo, como o sector da construção, comércio retalhista, hotelaria e restauração.

A globalização, juntamente com a intensificação da competição internacional e as alterações tecnológicas na maioria dos sectores económicos, gerou uma tendência na procura laboral, que resultou numa preferência por trabalhadores altamente qualificados em detrimento dos pouco qualificados. Consequentemente, o perfil continuado da formação e baixa qualificação da população portuguesa é considerado como a maior limitação do país para acompanhar as procuras do mercado de trabalho de uma economia cada vez mais baseada no conhecimento. Assim, a educação e formação superiores e ao longo da vida tornam-se num desafio de especial importância para Portugal, a fim de ultrapassar o que representa um grave défice de competências. A tabela a seguir ilustra a extensão deste desafio.

Tendências da participação dos adultos (25-64 anos) na educação ao longo da vida (quatro semanas antes do inquérito)

⁸ Carneiro, R. (ed.), Valente, A.C., Fazendeiro, A., de Carvalho, L.X. e Abecasis, M., Baixas qualificações em Portugal, Cogitum Collection No. 29, Lisboa, Centro de Estudos para Pessoas e Culturas de Expressão Portuguesa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, MTSS), 2007.

⁹ Moniz 2008, p. 56



Fonte: Comissão da UE: Relatório das Relações Laborais na Europa 2008, p. 60

Nem o governo, nem os parceiros sociais estão alheios a este problema. Em 2007, o governo português e os parceiros sociais aprovaram um acordo para a reforma da formação profissional (são fornecidos detalhes substanciais sobre as novas iniciativas de ensino e formação na parte II).

2 A natureza e extensão da reestruturação em Portugal

2.1 Alteração estrutural em sectores-chave da economia

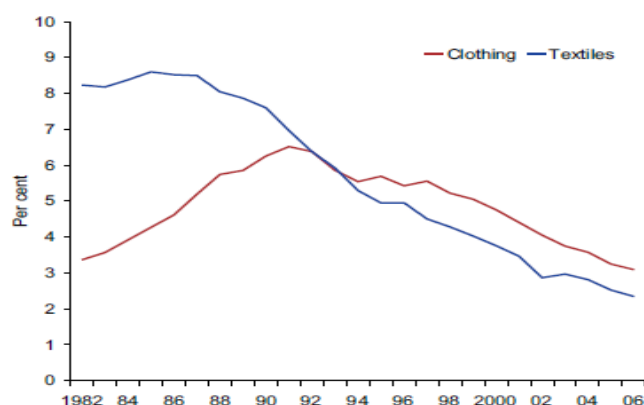
Têxteis e Vestuário

Os têxteis e o vestuário representam uma quota significativa da economia portuguesa, embora a sua importância tenha baixado consideravelmente nas últimas duas décadas. Com o tempo, o desenvolvimento destes dois sectores sofreu alterações substanciais, tal como ilustra a tabela a seguir.

No início dos anos 80, o sector dos têxteis representava cerca de 2,5% do PIB total, enquanto que o do vestuário apenas contribuía com cerca de 1%. Antes da adesão à CEE em 1986, ambos os sectores aumentaram as suas quotas, embora tenham evoluído de formas muito diferentes posteriormente. A importância relativa do sector dos têxteis diminuiu continuamente após 1986, enquanto que o sector do vestuário viu a sua importância aumentar até 1992, para a ver diminuir a seguir até atingir uma quota ligeiramente acima de 1% em 2006.

O desenvolvimento destes sectores em termos de quota do emprego total tem sido semelhante ao desenvolvimento em termos de quota no PIB. A quota dos têxteis no emprego total era mais do dobro da do vestuário no início dos anos 80, mas esta relação inverteu-se nos últimos anos. A quota de empregados a trabalhar no sector do vestuário aumentou até 1991, mas diminuiu para 3,1% em 2007. A quota do sector dos têxteis no emprego total registou uma diminuição contínua desde 1985 para cerca de 2,3% em 2006. Em conjunto, a quota dos sectores dos têxteis e do vestuário no emprego total baixou de 11,6% em 1982 para 5,4% em 2006. Entre 1996 e 2005, perderam-se cerca de 45.000 postos de trabalho nas indústrias têxtil e do vestuário (Moniz 2008, 31).

Quota dos têxteis e vestuário no emprego total



Clothing – Vestuário

Textiles – Têxteis

Per cent - Percentagem

Fonte: Banco de Portugal – Boletim Económico, Primavera de 2009

O número de firmas (com um ou mais empregados) e estabelecimentos cuja actividade principal estava classificada no sector dos têxteis ou vestuário era semelhante no início dos anos 80, totalizando cerca de 2.000 firmas. Este número aumentou até 2000, mas a uma taxa muito mais rápida na indústria do vestuário do que na dos têxteis. Em 2000, o

número de firmas classificadas como vestuário atingiu quase 7.000, mais do triplo do número de firmas existentes duas décadas antes. De 2000 a 2006, o número de firmas e estabelecimentos desceu 1.000 unidades na indústria do vestuário e tornou-se bastante estável na indústria dos têxteis. A diferença no número de firmas, em comparação com as quotas no PIB e emprego, resultou das alterações à distribuição por tamanho das firmas e dos processos de concentração.

A quota dos dois sectores no total de exportações industriais reflecte a alteração a longo prazo referida anteriormente: a quota das exportações de têxteis diminuiu de 19% em 1982 para 8% em 2006 e a quota de exportações de vestuário aumentou de 11% para 16% em 1992, antes de diminuir para 4% em 2006. Em conjunto, as quotas dos sectores dos têxteis e vestuário no total de exportações industriais desceu de 30% em 1980 para 12% em 2006. Embora a importância económica de ambos os sectores tenha baixado com o tempo, os números ilustram que os têxteis e vestuário em Portugal continuam a ser duas actividades económicas muito relevantes. Portugal é um dos poucos países europeus que conseguiu manter uma quota relativamente elevada de emprego nas indústrias dos têxteis e vestuário. No que respeita a indústria do vestuário, apenas três países - Grécia, Bulgária e Roménia – têm quotas de exportação mais elevadas do que as registadas em Portugal.

Durante a última década, ambos os sectores passaram por processos de reestruturação significativos, que afectaram e alteraram a dimensão quantitativa e qualitativa do emprego nos têxteis e vestuário portugueses. Quando comparado com países como a Itália, onde a indústria têxtil e do vestuário representa um sector industrial igualmente importante, o caso português é excepcional neste ponto, já que o processo de reestruturação e alteração não afectou significativamente a natureza do trabalho. Conforme refere um relatório sobre o sector:

“Portugal é o único país da UE-15 que manteve um número relativamente elevado de postos de trabalho no sector (5 por cento do emprego total). Os números por grupo ocupacional mostram que estes são principalmente postos de trabalho destinados a trabalhadores de produção, que constituem 78 por cento dos trabalhadores empregados na indústria portuguesa de têxteis e vestuário. Estes 78 por cento são uma proporção consideravelmente superior à dos outros países da UE-15, onde a quota de trabalhadores de produção nos têxteis e vestuário já era significativamente mais baixa em meados dos anos 90, ficando ainda mais reduzida entre 1996 e 2004. Dois terços dos trabalhadores de produção portugueses são artesãos qualificados (tecelões, alfaiates, costureiros...) e um terço são trabalhadores fabris qualificados e não qualificados.” (Coppin, Geurt and Ramioul 2007, p. 119)

Construção

O sector da construção é tradicionalmente considerado como um dos motores da economia portuguesa e um sector que gera postos de trabalho. De acordo com os valores do Eurostat, o número de pessoas empregadas (incluindo os trabalhadores por conta própria) aumentou significativamente entre 2001 e 2006. Actualmente, o sector enfrenta dificuldades na crise financeira e económica geral. Em resposta a estas dificuldades, foram lançados vários novos projectos de obras públicas para atenuar a extensão dos problemas enfrentados.

Os problemas no sector da construção não estão exclusivamente relacionados com a crise actual. O período desde 2003 assistiu a uma redução substancial no investimento neste sector, que também sofreu com uma queda na construção da ordem dos 20%, e que resultou na perda de cerca de 75.000 postos de trabalho. O volume quer do investimento, quer do trabalho no sector da construção, é presentemente muito baixo.

Em 2007, e antes de a crise se ter instalado, a economia portuguesa cresceu 1,9%, enquanto que o sector da construção registou um aumento oficial de 0,1% desde 2006. Este foi o primeiro aumento nos últimos anos. A concorrência é intensa. As empresas de construção são essencialmente domésticas e muito poucos estrangeiros operam directamente no mercado. Os fabricantes de materiais de construção são fornecedores domésticos e estrangeiros.

A produtividade no sector da construção é muito baixa. Embora exista um certo número de arquitectos e engenheiros qualificados e de renome internacional, que introduzam qualidade e tecnologia inovadora no mercado, muita da mão-de-obra tem poucas qualificações e os vencimentos são muito baixos.

Foram tomadas diferentes iniciativas a fim de melhorar esta situação, incluindo programas de formação para aumentar as competências da força de trabalho e para ensinar às empresas como repensar estratégias e organização para se prepararem para a concorrência internacional no mercado português. Maior qualidade e inovação são as chaves para o sucesso futuro das empresas de construção. Deve ser acrescentado que o sector da construção tem vindo, de forma crescente, a exportar serviços para países, como a Espanha, Angola, Norte de África (Marrocos e Tunísia) e Europa de Leste.

O papel das futuras indústrias

Existe outro lado bastante diferente e mais positivo da economia portuguesa.

Existem mais de 7.600 empresas activas no sector das TIC (Tecnologias da Informação e das Comunicações), desde fabricantes altamente inovadores, a centros muito específicos de desenvolvimento de software. Este sector emprega actualmente mais de 100.000 pessoas em Portugal. Existem cerca de 700 empresas ocupadas com o sector da electrónica. 30% do sector consiste em empresas estrangeiras, responsáveis por 60% da produção e 90% das exportações.¹⁰

O emprego no sector das TI em Portugal aumentou entre 1996 e 2004 cerca de 50%. Embora este valor seja significativo para o país, é comparavelmente modesto em termos internacionais e é um dos aumentos mais baixos da União Europeia. O emprego neste sector é apenas 0,4% do da economia global. Isto significa que, dada a crescente importância das actividades empresariais relacionadas com as TI e a escassez de trabalhadores domésticos qualificados, as indústrias de TI em Portugal empregam um número crescente de trabalhadores provenientes de países estrangeiros.

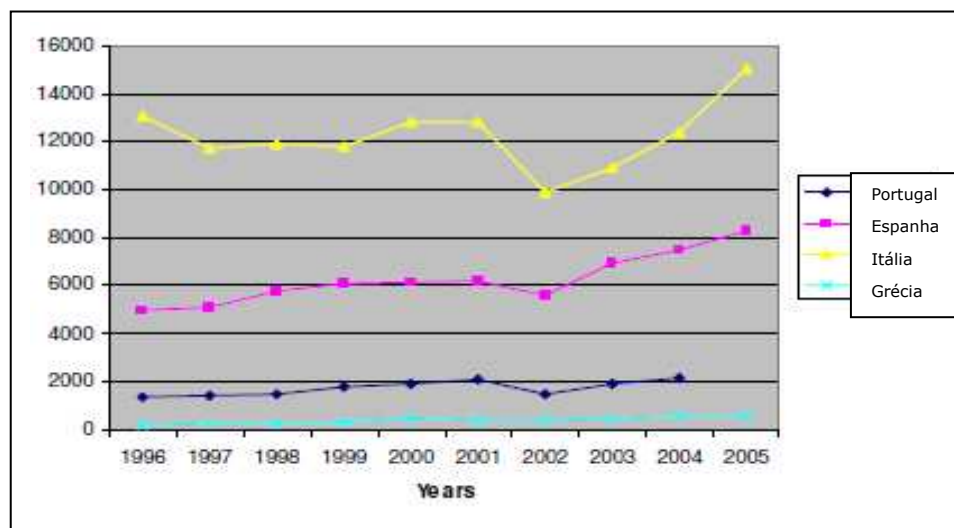
O Mercado de TIC caracteriza-se pela presença de empresas multinacionais. Actualmente, os principais protagonistas do sector das TI/telecomunicações e electrónica em Portugal são a Alcatel, Vodafone e Siemens, que controlam uma parte substancial do fornecimento de produtos comprados no país. A Cisco systems (TIC) concluiu um acordo com o governo português para abrir um centro de serviços pós-venda europeu em Lisboa. O investimento atinge os 36 milhões de euros. É interessante notar que Portugal foi seleccionado porque a mão-de-obra qualificada e multilingue ofereceu um centro de custos competitivo em termos europeus. O escritório foi aberto em Julho de 2007. É provável que o crescimento do mercado português de peças electrónicas permaneça abaixo da tendência dos EUA em 2008.

Embora o governo português tenha iniciado determinadas iniciativas de política industrial para acolher investimentos e actividades relacionados com as TIC (ex. "Plano Tecnológico"), o país ainda ocupa uma posição de retaguarda quanto à quota destas actividades na economia global. De um ponto de vista doméstico, o crescimento no sector das TIC foi substancial, mas, através de comparações internacionais, o crescimento relativo tem sido relativamente lento. A figura que se segue mostra o

¹⁰ De acordo com os números divulgados pela Embaixada da Dinamarca em Lisboa

crescimento das exportações de equipamento de TIC nos países do Sul da Europa e ilustra o tamanho dos mercados domésticos.

Exportação de equipamento de TIC



Fonte: Moniz 2008, p. 54

Quatro anos após a assinatura do acordo de accionistas entre a VW e a FORD em Julho de 1991, foi iniciada a produção na fábrica da Autoeuropa em Palmela. Durante este período, foi construída uma das mais modernas fábricas de produção automóvel da Europa, com uma área total de cerca de 2 milhões de m², incluindo o Parque Industrial, que alberga muitos dos principais fornecedores da fábrica. A fábrica e o equipamento foram concebidos com a utilização de tecnologia avançada e incorporando os últimos desenvolvimentos em matéria de automação e controlo de produção informatizado. Actualmente, a Autoeuropa é uma das mais competitivas fábricas de automóveis, quer a nível europeu, quer mundial. Desde a sua inauguração, a VW Autoeuropa tem sido alvo de vários acordos de investimento entre a Volkswagen e o estado português, em 2003 e, mais recentemente, em Novembro de 2007, antecipando a chegada de novos modelos à fábrica.

A fábrica de Palmela produz o VW Sharan, o VW Eos e o Seat Alhambra. Será a localização de origem do novo VW Sirocco. A produção na fábrica em 2008 era de cerca de 90.000 unidades, metade da sua capacidade total, caso funcionasse em três turnos. O emprego directo na fábrica em 2007 era de cerca de 3.000 pessoas com mais 6.000 empregados na localidade e na região em empresas fornecedoras.

Outra importante indústria futura é a produção de energias renováveis contra um cenário de crescimento crescente dos custos de combustível e das preocupações acerca da segurança energética. Aqui, Portugal sente orgulho em apresentar-se como o anfitrião da maior central solar do mundo e como o país europeu de crescimento mais rápido em termos de energia eólica. O país está a acolher activamente as energias renováveis e já se encontra entre os líderes europeus do ramo. A empresa portuguesa EDP Renováveis (EDPR), a subsidiária de energias renováveis da empresa Energias de Portugal (EDP) e uma das maiores empresas de energia eólica mundiais e de crescimento mais rápido, a EDPR que se encontra referida na lista de mercado NYSE Euronext de Lisboa, classificou o país em quarto lugar a nível mundial com base na

capacidade de instalação do potencial eólico bruto, no fim de 2007, após um crescimento de 168% no ano passado. A EDPR pretende triplicar a sua capacidade instalada para mais de 10,5 gigawatts em 2012. A empresa possui e opera parques eólicos em Espanha, Portugal, França e EUA.

O governo português definiu um objectivo para produzir cerca de 30% da respectiva energia a partir de fontes renováveis - solares, eólicas, de ondas e hidroelectricidade – em 2020, aumentando os 20% da actualidade.

2.2 Alteração estrutural no sector dos serviços

A economia portuguesa caracteriza-se por uma quota crescente do sector de serviços privado na taxa global de emprego e contributo para o PIB. Contudo, o desenvolvimento das indústrias individuais do sector dos serviços tem sido bastante diferente. Existem igualmente diferenças significativas quanto à média da UE15 e de outros países da UE, como a Espanha, conforme ilustra a tabela que se segue, que sintetiza o desenvolvimento do emprego no sector dos serviços entre 2000 e 2006.

Alteração na taxa de emprego no sector dos serviços em 2000 – 2006 (% de alteração)

Sectores económicos (códigos NACE)	Portugal	UE15	Espanha
Comércio retalhista, etc.	2,9	5,3	19,1
Hotéis, Restaurantes	8,3	19,4	37,6
Transportes, Comunicações	31,1	5,9	24,4
Serviços Financeiros	-4,4	3,4	14,2
Serviços Empresariais	37,6	28,2	66,3
Administração Pública	9,0	4,1	26,1
Educação	12,8	13,7	30,5
Assistência Social	28,4	19,0	44,8

Fonte: Inquérito Europeu sobre as forças de trabalho

A tabela mostra que existe um número de sectores em que o aumento do emprego se registou acima da média da UE, como é o caso dos transportes e comunicações, administração pública, serviços empresariais e assistência social. Pelo contrário, o desenvolvimento do emprego dos serviços financeiros e hotéis e restaurantes é comparado de forma desfavorável com a média da UE.

2.3 Reestruturação dos serviços públicos

O emprego no sector da administração pública portuguesa aumentou cerca de 9% entre 2000 e 2006 (cerca de 29.000 postos de trabalho). No entanto, a proporção de trabalhadores da administração pública no mercado de trabalho baixou ligeiramente para um nível de cerca de 6% do emprego total.

Por contraste, o emprego nos serviços de caminhos-de-ferro e postais em Portugal baixou significativamente. De uma quota comparativamente baixa no emprego global, o número de postos de trabalho sofreu uma nova baixa entre 2000 e 2006 em cerca de 4.000 (10%).

Iniciativas públicas para o desenvolvimento dos transportes e logística em Portugal

O PIIP (Programa de Investimentos em Infra-estruturas Prioritárias) do governo investirá 8,3 mil milhões de euros no sector dos transportes durante os próximos quatro anos. O Plano Portugal Logístico – o PPL – pretende promover Portugal como um cruzamento de estradas comerciais mundiais, impulsionando o tratamento das cargas nos portos e aeroportos locais em 9,5 milhões de euros e criando cerca de 5.000 novos postos de trabalho. O PPL inclui a

construção e operação de 11 plataformas logísticas e dois centros de carga aérea, ao custo de mil milhões de euros. O PPL assumiu uma importância crescente a seguir à tomada de decisões para avançar com o novo aeroporto internacional da OTA e com a linha-férrea de alta velocidade TGV, que ligará os países europeus. O PPL prevê o estabelecimento de parcerias entre entidades públicas e privadas. O governo espera que Portugal se torne numa porta principal para a entrada e saída de produtos entre países europeus e atlânticos. Um dos maiores desafios para o desenvolvimento de Portugal é transformar-se numa plataforma atlântica para os movimentos internacionais nos mercados ibérico e europeu.

A reestruturação do sector das telecomunicações resultou numa redução dos postos de trabalho nas telecomunicações portuguesas de 33.000 para 20.000 funcionários.

Secção dois: Papel dos parceiros sociais portugueses na reestruturação

1 Parceiros Sociais e Parceria Social em Portugal

1.1 Introdução

Durante o século passado, Portugal esteve sujeito a quase 50 de uma ditadura autoritária, alcançou a democracia em 1974 e tornou-se membro da Comunidade Europeia em 1986. Estas alterações maciças na política e na sociedade também tiveram repercussões fundamentais no sistema das relações laborais e, em particular, na organização e no papel dos parceiros sociais na sociedade portuguesa e nos processos de gestão das alterações estruturais. Noções como “parceiros sociais”, “parceria social” e “diálogo social” emergiram, mudaram e foram ajustadas não só num período de tempo relativamente curto, mas – em contraste com muitos outros países da Europa Ocidental – ainda estão a decorrer, tal como o debate recente sobre a reforma do sistema de relações laborais e a implementação controversa do novo código do trabalho em Fevereiro de 2009 ilustram.

Ao mesmo tempo, os parceiros sociais europeus desempenharam um papel importante não apenas na transição bem sucedida da ditadura para a democracia, mas também na preparação do país para a adesão como membro da UE e na gestão da alteração estrutural económica e social na economia portuguesa.

1.2 Sindicatos

Portugal caracteriza-se por um pluralismo competitivo de organizações de interesses no campo da representação dos interesses dos trabalhadores pelos sindicatos. A estrutura dos sindicatos em Portugal é complexa e está fragmentada. Em 2005, estavam registados mais de 400 corpos sindicais no Ministério do Trabalho: cerca de 350 organizações sindicais – muitas delas com sede local em vez de regional, 27 federações industriais, 36 agrupamentos distritais e sete confederações.¹¹

Existem duas confederações sindicais principais em Portugal, a CGTP (*Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses*) e a UGT (*União Geral de Trabalhadores*).

A CGTP, que reivindica uma inscrição de cerca de 650.000 membros, foi formada após o fim da ditadura em 1974 e tinha inicialmente ligações estreitas com o Partido Comunista. A CGTP organiza a maioria dos membros sindicais, à excepção dos ramos financeiro e energético, e é mais forte no ramo industrial, da construção e no sector público. A CGTP-IN é formada por 12 federações industriais, 27 agrupamentos distritais e locais e 134 sindicatos únicos. Apenas 91 destes sindicatos individuais estão formalmente inscritos na confederação, sendo que os sindicatos restantes cooperam com a CGTP-IN. Aproximadamente um terço dos sindicatos tem base nacional, como, por exemplo, o sindicato do governo local STAL, com 56.000 membros. A vasta maioria tem sedes em regiões ou distritos ou em grupos de distritos. Desde 1995, a CGTP-IN fez progressos consideráveis na racionalização destas estruturas ao encorajar os sindicatos a fundirem-se, reduzindo assim o número de sindicatos separados de 152 em 1993 para 107 em 1999 e a mais 10% entre 1999 e 2003. A CGTP favoreceu desde sempre uma estratégia política mais radical e baseada em conflitos do que a UGT.

A UGT foi fundada em 1979 através de uma fusão de sindicatos moderados com ligações aos partidos social-democrata e liberal-conservador. Actualmente, a UGT reivindica uma inscrição de cerca de 400.000 membros e organiza uma mistura de sindicatos ligados à indústria e actividades ocupacionais. Muitos dos seus 50 sindicatos

¹¹ De acordo com informações apresentadas pelo Instituto Sindical Europeu: www.workers-participation.eu

têm sede nacional, mas existem alguns, como o dos empregados bancários e o dos professores, que possuem sedes distritais. A UGT tem uma confederação para executivos e gestores (FENSIQ). A maioria dos seus membros pertence ao sector dos serviços, quer privado, quer público, e é particularmente forte nos ramos da banca e dos seguros. O maior sindicato dentro da UGT é o SBSI, o qual reivindica representar 50.000 empregados bancários.

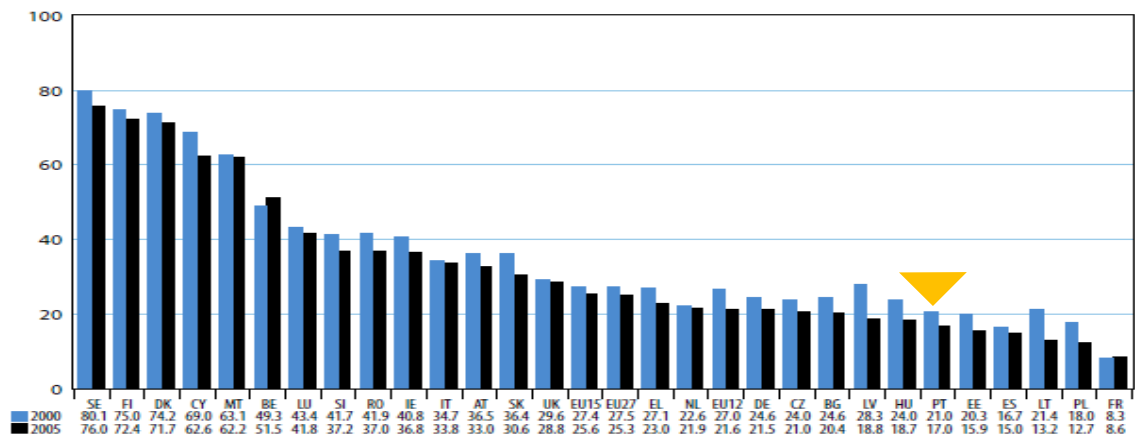
História dos sindicatos portugueses

O movimento sindical português nasceu em 1820, quando foram criadas as primeiras associações de trabalhadores para assistência mútua e ensino popular. As organizações de trabalhadores propagaram-se até ao fim do século XIX: em 1889, existiam 392 organizações deste tipo, compreendendo mais de 130.000 trabalhadores. As associações estritamente sindicais aumentaram de 24 em 1876 para 135 em 1903. No final de 1910, a República permitiu o fortalecimento das organizações de trabalhadores. Em 1914, foi criada a primeira União Nacional de Trabalhadores. Esta foi a primeira confederação de sindicatos nacionais. Só em 1919 o governo concedeu algumas das reivindicações da confederação, nomeadamente, 8 horas de trabalho semanais para os sectores da indústria e comércio. A organização mudou o seu nome para Confederação Geral do Trabalho. O regime ditatorial de Salazar que começou em 1933 durou quase 50 anos. Em 1933, foi criada legislação destinada a dissolver toda e qualquer organização sindical existente e a estabelecer o sindicalismo corporativo, controlado pelo governo. Contudo, o desenvolvimento industrial pós-guerra, bem como a emigração e a inserção maciça das mulheres no Mercado de trabalho, levaram à reconstituição de formas novas e democráticas de organizações e actividades sindicais. Em 1970, foi criada uma organização sindical informal, que compreendia 30 sindicatos. A 25 de Abril de 1974, a ditadura fascista chegou ao fim. O Partido Comunista abandonou a clandestinidade e tornou-se na única estrutura política organizada. A organização interprofissional, que sobreviveu na clandestinidade entre 1970 e 1974, tornou-se no único sindicato anti-fascista. Mas certas tendências políticas minoritárias começaram a controlar alguns sindicatos, especialmente nos sectores bancário e dos seguros. Estes sindicalistas minoritários criaram um Movimento Anónimo de Intervenção Sindical – Carta Aberta (um documento a contestar a reivindicação da organização interprofissional de representar exclusivamente os trabalhadores portugueses). Em 1977, a estrutura legal foi alterada e o princípio da pluralidade sindical foi aceite. O Congresso da organização interprofissional marcou a separação definitiva entre estas duas tendências. A maioria comunista adoptou o nome actual – CGTP-IN e os socialistas e social-democratas decidiram criar uma nova confederação sindical. A 27 e 28 de Outubro de 1978, 47 sindicatos aprovaram a Declaração de Princípios e Estatutos da UGT. O primeiro Congresso da UGT teve lugar no Porto a 29 e 30 de Janeiro de 1979.

Fonte: "Contributo da UGT para o Dossier Nacional sobre Portugal"

Devido à falta de dados exactos sobre a filiação de membros, é difícil avaliar a densidade sindical em Portugal. A Fundação Europeia para o Melhoramento das Condições de Vida e de Trabalho estima números que oscilam entre os 15% e os 25% (2004). Uma análise recente levada a cabo por Dornelas (prestes a ser publicada) estima que a densidade sindical se situava entre os 10% e 18% em 2007.

Densidade sindical, UE-25, 2000/ 2005



Fonte: Comissão Europeia: *Relações Laborais na Europa 2008*, p. 74

Tanto a CGTP, como a UGT são membros da Confederação Europeia dos Sindicatos (CES).

Desde o final dos anos 80, as relações entre a CGTP e a UGT melhoraram consideravelmente, embora ainda existam diferenças marcantes em várias áreas. Uma indicação da vontade de as duas confederações trabalharem em conjunto é evidenciada pela criação de uma comissão conjunta em Fevereiro de 2007 para supervisionar a Presidência Portuguesa da UE na segunda metade do mesmo ano.

Para além dos sindicatos pertencentes ou aliados às confederações principais, existem cerca de 100 outros sindicatos em Portugal, alguns deles agrupados em confederações mais pequenas, como a USI ou a CGSI, mas a maioria deles é totalmente independente.

1.3 Organizações patronais

Foram estabelecidos dois tipos diferentes de organizações de interesse empresarial no processo da democratização de Portugal após 1974. O primeiro tipo compreende confederações de entidades patronais criadas após o fim da ditadura, incluindo a Confederação dos Industriais Portugueses (CIP); a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP); a Confederação dos Agricultores Portugueses (CAP).

O segundo tipo compreende duas organizações de comércio puro, a AIP (Associação Industrial Portuguesa) e a AEP (Associação Empresarial Portuguesa), que já tinham sido solidificadas nos tempos do corporativismo autoritário anterior a 1974. Desde o início dos anos 90 a 2001, ambas as associações eram membros da CIP. No entanto, no contexto da iniciativa para estabelecer uma organização de protecção geral para todas as entidades patronais portuguesas, o Conselho Empresarial de Portugal, a AIP e a AEP cancelaram a respectiva filiação na CIP e, em 2004, criaram o seu próprio organismo de coordenação, a Confederação Empresarial de Portugal.

Embora o cenário das organizações patronais em Portugal permaneça fragmentado, a CIP e a CCP são as maiores confederações patronais de sectores cruzados e também os protagonistas mais importantes da negociação colectiva.

Não existem números exactos sobre a densidade das organizações patronais e um inquérito recente estimava a densidades das entidades patronais do sector industrial em cerca de 51-60% (Visser 2004).

As principais organizações patronais estão activamente envolvidas na estrutura do Diálogo Social Europeu: a CIP, bem como a AIP, são os membros portugueses da BUSINESSSEUROPE (Confederação das Empresas Europeias). A AIP é também a organização de membros nacionais da UEAPME. A secção nacional da CEEP em

Portugal é a associação APOCEEP enquanto a principal organização de protecção das instituições de serviços públicos em Portugal. A CAP representa a ramificação portuguesa do Comité Europeu das Organizações Profissionais Agrícolas, COPA. A CCP é o membro nacional do EUROCOMMERCE.

1.4 Diálogo social e pactos sociais

O diálogo social português, na sua forma actual, só foi iniciado em meados dos anos 80, uma década após a revolução de 1974. A orientação no sentido da democracia política e da economia de mercado, definida na Constituição de 1976, também incluía a ancoragem constitucional da liberdade sindical e a possibilidade do pluralismo organizacional.

O diálogo social, na sua forma actual, ganhou forma com o estabelecimento da *Comissão Permanente de Concertação Social*, ou CPCS, como a forma institucionalizada do diálogo social em 1984. Contra um cenário económico difícil (Portugal sofria com os desequilíbrios macroeconómicos e a elevada taxa de desemprego; défices da balança de pagamentos e elevada dívida pública), a CPCS e o diálogo social entre os sindicatos, as organizações patronais e o governo tornaram-se num instrumento importante para reforçar o governo da sociedade portuguesa e a preparação para a entrada na Comunidade Europeia, a qual, já por si própria, acelerava as alterações estruturais à sociedade e à economia.

Com um governo com dificuldades na escolha das melhores formas possíveis de resolver os problemas económicos e de estar à altura dos desafios da adesão do país à UE, ocorreu uma politização das organizações dos parceiros sociais e conflitos significativos nas orientações da política económica e social que tornaram difícil chegar-se a quaisquer acordos concretos dentro da CPCS.

“No que respeitava as entidades patronais, a maior liberalização das relações económicas e laborais deveria ser aplaudida, mesmo que essas entidades se mostrassem reticentes quanto aos efeitos económicos da integração europeia; a CGTP exigiu um reforço da intervenção estatal quer nas relações económicas, quer laborais, e declarou-se contra a adesão à CEE; a UGT, que tinha sido sempre a favor da adesão de Portugal à CEE, considerava a economia de mercado como uma realidade já estabelecida e pedia a adopção de políticas capazes de encaminhar, a médio prazo, uma convergência dos salários portugueses e dos níveis de protecção social para a média europeia.” (Dornelas, prestes a ser publicado, p. 4)

Contra este cenário, os acordos de pacto social alcançados nos anos 80 limitavam-se a recomendações sobre a política de rendimentos e de preços. Nos anos 90, eles avançaram para um nível superior, com os parceiros sociais a entabularem um diálogo sobre uma vasta gama de questões políticas. Foram estabelecidos acordos económicos e sociais extensivos em 1990, 1996 e 1997. Estes pactos – os quais, desde 1991, foram negociados sob a égide da nova forma institucional do *Conselho Económico e Social* (CES) - abrangiam um vasto leque de tópicos, desde a política de rendimentos, política laboral, educação e formação profissional, horas e condições de trabalho e reforma da segurança social, à regulamentação das relações laborais.¹²

Criada como um órgão de consulta do governo, a CPCS e, mais tarde, o CES, tornaram-se num fórum de negociação tripartida cujos maiores defensores eram principalmente o respectivo governo e a UGT. Numa recente, embora não universalmente aprovada, retrospectiva de quase 25 anos de concertação social em Portugal, Dornelas (prestes a ser publicado) descreve quatro períodos distintos, correspondendo cada qual a um ciclo parlamentar:

Ciclos políticos e resultados da concertação social

¹² Ver: ILO: “Pactos sociais em Portugal”, www.ilo.org.

Alteração no emprego nos sectores dos serviços 2000 – 2006 (% de alteração)

Ciclo político	Impulsionadores	Resultados
1985 – 1995	Adesão à UE	Acordos ad-hoc para a tabela salarial; primeiro pacto sobre a regulamentação do mercado de trabalho (1990) os dois primeiros acordos ad-hoc tripartidos unânimes (1991); duas negociações tripartidas falhadas sobre a política de rendimentos e a política do mercado de trabalho
1995 – 2002	Cumprir os critérios de Maastricht	Acordos de 1996 e 1997 sobre a questão do cumprimento dos critérios de Maastricht; a crise destes acordos foi seguida de acordos ad-hoc sobre a educação e formação, saúde e segurança e sobre a reforma da segurança social
2002 – 2005	Crise orçamental e da dívida pública	Geralmente caracterizada pelo papel periférico da concertação social, a ausência de qualquer acordo tripartido formal e pelo primeiro acordo bipartido unânime (2005).
2005 – 2009	Viragem económica e aumento do desemprego	Segundo acordo bipartido (2006); primeiro acordo tripartido unânime sobre a tabela salarial (2006), quatro acordos tripartidos ad-hoc (2007) e um novo pacto social sobre relações laborais, emprego e protecção social (2008).

Fonte: Dornelas (prestes a ser publicado, p. 5)

Um grande problema enfrentado pelos parceiros sociais tem sido a implementação dos 21 acordos alcançados desde o primeiro estabelecido em 1986, parcialmente porque a maior organização de trabalhadores, a CGTP, não ser uma parte signatária, apesar de ter estado activamente envolvida nos processos de negociação. A CGTP argumenta que a sua não assinatura dos acordos tem muito pouca relevância em Portugal, já que a responsabilidade da implementação dos termos dos mesmos cabe ao governo. Foram inclusivamente contrapostos certos acordos por determinadas organizações patronais e, em Portugal, a unanimidade é excepção e não a regra. Apenas sete dos 21 acordos foram concluídos com unanimidade e 12 dos 19 acordos tripartidos foram recusados pela CGTP (todos desde 2007), tendo recebido a oposição do público e a oposição activa da maior organização sindical.

Embora existam restrições à capacidade de os parceiros sociais negociarem e implementarem acordos nacionais, a avaliação geral pelos parceiros sociais portugueses revela que este instrumento o é um elemento importante no contexto do progresso socio-económico. A citação que se segue de um jornal da UGT preparado para este dossier ilustra o seguinte:

“O diálogo social é mais do que um mecanismo de reciprocidade negociada entre os interesses dos grupos em questão, alargando o seu âmbito de acção para questões de interesse geral e sublinhando a sua função social, embora possa não ser sempre facilmente perceptível pela sociedade. Os últimos anos também foram muito importantes para o desenvolvimento do diálogo bipartido entre parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. Este tipo de diálogo originou dois importantes acordos bipartidos sobre a promoção da negociação colectiva e sobre a reforma da formação profissional. O diálogo social deveria tornar-se num processo permanente, com resultados reconhecidos por cada trabalhador e com uma valiosa intervenção dos sindicatos na sociedade. “

Fonte: “Contributo da UGT para o Dossier Nacional sobre Portugal”

2 Participação e co-determinação dos trabalhadores em diferentes níveis

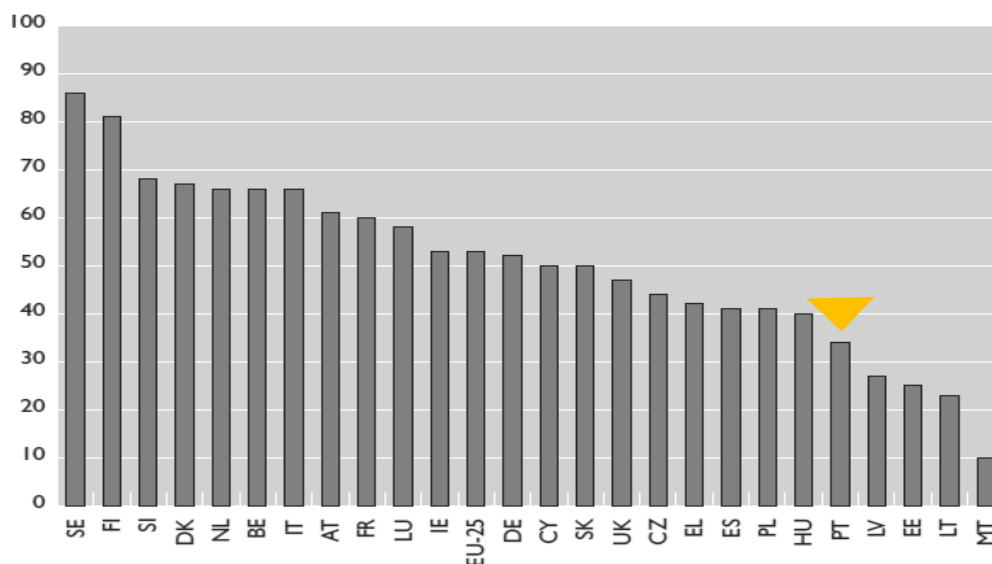
2.1 Nível do local de trabalho

Na teoria, Portugal tem um modo duplo de representação dos trabalhadores por representantes sindicais no local de trabalho e conselhos laborais eleitos (“comissões de trabalhadores”). Na prática, os conselhos laborais são raros e só existem nas grandes empresas. Os números publicados no livro verde sobre as relações laborais¹³, mostram que, no final de 2005, só existiam 192 conselhos laborais em todo o país – um número insignificante se comparado com o total de quase 7.000 empresas com mais de 50 empregados. Os conselhos laborais consistem apenas de representantes dos empregados, não existindo envolvimento dos corpos gerentes.

No que respeita a representação dos interesses dos trabalhadores por sindicatos, cabe aos sindicatos e aos membros no local de trabalho decidir acerca do número de delegados sindicais que escolherem para eleger. No entanto, existem limites legais quanto ao número membros que pode beneficiar de direitos e protecções legais específicos.

Se existir um número suficiente de delegados sindicais numa empresa, os delegados podem juntar-se numa comissão e quando existirem vários sindicatos num local de trabalho, o que é bastante comum, devido à estrutura dos sindicatos portugueses, eles podem formar uma comissão sindical mista, com poderes para adoptar as suas próprias regras de procedimento.

Representação sindical ou semelhante no local de trabalho, % de empregados (sectores público e privado)



Fonte: Comissão Europeia, Relatório Europeu sobre as Relações Laborais 2006, p. 71

O papel dos delegados sindicais inclui a garantia de que os acordos colectivos existentes são devidamente aplicados e a negociação de novos acordos colectivos ao nível da empresa – embora estes tenham de ser formalmente ratificados pelo(s) sindicato(s).

¹³ Livro Verde sobre as Relações Laborais, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Abril de 2006

Representação ao nível do grupo

Não existe nenhuma estrutura formal para a representação ao nível do grupo. No entanto, só pode existir um conselho laboral em cada empresa. Quando existem vários locais de trabalho, é normal definir sub-conselhos laborais que enviam representantes para o conselho laboral “oficial” da empresa.

A legislação também prevê a existência de *conselhos de coordenação de trabalhadores*, que juntam conselhos laborais de diferentes empresas com o objectivo de estabelecer ligações entre eles e assumir um papel positivo na reestruturação económica. Contudo, na realidade, estes conselhos de coordenação são raros. De acordo com o livro verde sobre as relações laborais no final de 2005, só existiam seis em todo o país.

2.2 Negociação colectiva

Portugal teve sempre tradicionalmente um elevado grau de cobertura da negociação colectiva – em grande parte, através da extensão dos acordos colectivos estabelecidos pelo governo. Os números de 2004 mostram que 2,39 milhões de 2,55 milhões de empregados (94%) do sector privado estavam abrangidos por acordos colectivos como resultado da extensão de 137 acordos.

No entanto, este elevado grau ficou ameaçado com as alterações legais introduzidas no contexto da reforma ao código do trabalho de 2002, que levou a uma redução vertiginosa dos acordos colectivos. As alterações ao Código do Trabalho em 2003, que permitiam a expiração dos acordos colectivos se nenhuma das partes demonstrasse vontade de negociar um novo acordo, resultaram numa redução aguda da cobertura da negociação colectiva. Em 2004, o número de novos acordos colectivos assinados baixou para 162 – menos de metade dos 342 assinados no ano anterior e o número mais baixo alcançado desde 1987, ano em que foram recolhidas estatísticas pela primeira vez. O número de acordos colectivos voltou a subir subsequentemente para 254 em 2005 e 245 em 2006. No entanto, este número continua a ser inferior em cerca de 100 ao período antes de 04. Argumentou-se que estes números revelam por excesso o efeito real, já que a legislação anterior, ao requerer que os acordos colectivos continuassem perpetuamente, produziu um número artificialmente elevado.

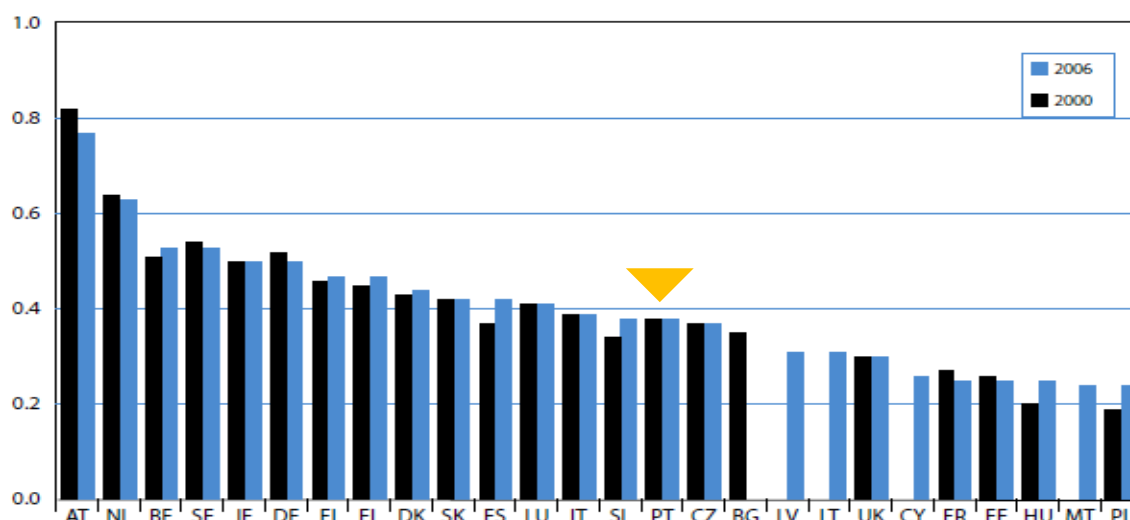
O novo Código do Trabalho também introduziu alterações às relações entre diferentes níveis de negociação, permitindo que os empregados fossem abrangidos por mais do que um acordo – por exemplo, por um acordo industrial e por um acordo empresarial. No entanto, até hoje, esta situação tem-se revelado muito rara.

O nível principal de negociação colectiva é o nível da indústria. Os números de 2006 fornecidos pelo Ministério do Trabalho mostram que existiram mais acordos assinados a este nível do que ao nível da empresa – 153 por oposição a 65 acordos empresariais e 26 acordos abrangendo várias empresas, mas não uma associação de entidades patronais alargadas a todo o sector industrial. Mais significativo ainda é que os acordos a nível industrial, que também são, muitas vezes, estabelecidos para regiões específicas, cobrem igualmente muito mais pessoas. Em 2006, 1.344.000 empregados foram abrangidos por acordos industriais por oposição aos 37.000 abrangidos por acordos empresariais simples e 73.000 por acordos assinados por várias empresas.

Segundo informações fornecidas pela UGT, o número total de trabalhadores abrangidos por acordos colectivos publicados em 2008 foi 1.704.107, o que corresponde ao número mais elevado registado desde o início deste século. Existem menos acordos sectoriais publicados em 2008, em comparação com o período de 2000/3, mas foi abrangido um número mais elevado de trabalhadores. O número de acordos publicados ascendeu a um total de 296.

Existem diferenças na estrutura de negociação entre as diversas indústrias. Conforme revela o livro verde recente sobre as relações laborais portuguesas, enquanto que os acordos industriais abrangem mais de metade dos empregados em 10 de 15 indústrias, os acordos com várias empresas são dominantes no sector financeiro e dos serviços públicos e nas sociedades unipessoais dos sectores dos transportes, comunicações e pescas. Também existem lacunas na cobertura da negociação colectiva nos serviços pessoais e outros e, na administração pública, os funcionários públicos não estão abrangidos por acordos colectivos.

Cobertura da negociação colectiva e centralização da negociação colectiva em 2000 e 2006 (%)



Fonte: *Relações Laborais na Europa 2008*, p. 76/78. Dados baseados na base de dados ICTWSS (Base de Dados de Características Institucionais de Sindicatos, Tabelas Salariais, Intervenção Estatal e Pactos Sociais)

Os acordos colectivos concentram-se nas taxas e aumentos salariais, mas também abrangem outras questões. De acordo com o livro verde, as questões mais frequentemente abrangidas são as horas de trabalho, o trabalho nocturno, higiene e segurança, horas extraordinárias, transferências temporárias, mobilidade geográfica, formação ocupacional, regimes de turnos, isenção de horas de trabalho fixas (normalmente, para os funcionários mais idosos), disposições para terminação ou revisão de acordos, flexibilidade e benefícios sociais adicionais. Outras questões abrangidas menos frequentemente incluem não discriminação e igualdade, trabalho a tempo parcial, ajustamentos às horas de trabalho e a cedência ocasional de mão-de-obra a outras entidades patronais.

Salário mínimo

Portugal é um dos 18 países da UE que tem um salário mínimo nacional, o RMMG (*Retribuição Mínima Mensal Garantida*). Em 2004, a percentagem global de empregados em Portugal que recebiam apenas o salário mínimo era bastante baixa: 5,5% (homens 4,0%; mulheres 7,5%). Em 2004, o salário mínimo em Portugal estava estabelecido em 40,7% dos rendimentos médios auferidos nos sectores da indústria e serviços. Ao abrigo de um acordo tripartido em 2006, o salário mínimo aumentaria progressivamente até 2011 até aos 500€ mensais. Segundo esta disposição, no final de 2007, o governo português e os parceiros sociais assinaram um acordo de modo a aumentar o salário mínimo em 5,7% em 2008, o maior aumento anual desde 1992.

3 Reestruturação micro e macro económica enquanto uma questão de diálogo social e negociação colectiva

3.1 A estrutura legal do envolvimento dos trabalhadores nas operações de reestruturação baseadas na empresa

De acordo com o Código do Trabalho português, os delegados sindicais e/ou os conselhos laborais têm de ser informados e consultados em várias situações no contexto de alterações ao nível da empresa:

Os delegados sindicais têm direito a receber informações sobre o “desenvolvimento recente e provável das actividades e situação económica dos trabalhadores” e a receberem informações e a serem consultados acerca da “situação, estrutura e desenvolvimento provável da situação laboral”, bem como das medidas planeadas para se manterem níveis de efectivos, em conjunto com “medidas que possam resultar em alterações substanciais na organização do trabalho”. Esta terminologia está em linha com a directiva estrutural da UE sobre a informação e consulta. Adicionalmente, em áreas, tais como as horas de trabalho, formação e encerramentos temporários, os delegados sindicais devem ser informados e consultados, caso não exista um conselho laboral.

O papel do conselho laboral é estritamente consultivo. Não dispõe dos poderes de tomada de decisões ou de veto, que existem em certos países da Europa, devendo receber um conjunto de informações económicas, financeiras e laborais. Estas incluem os planos financeiros da empresa, as contas anuais e trimestrais, a extensão dos impostos pagos, planos para alterar a estrutura de capital da empresa; níveis de produção e a respectivas implicações prováveis no emprego, informações sobre vendas; política de pessoal e normas laborais. Nas empresas com mais de 100 empregados, deve ser fornecido ao conselho laboral e aos sindicatos um relatório anual detalhado sobre os efectivos (o balanço financeiro social). Na prática, os conselhos laborais, muitas vezes, consideram difícil assegurar que lhes são fornecidas todas as informações que, por lei, deveriam receber.

Os conselhos laborais também devem ser consultados acerca de um conjunto de questões relacionadas com a reestruturação, com direito a apresentarem um parecer antes de ser tomada a decisão. Estas incluem o encerramento da empresa ou de partes significativas da mesma; de toda e qualquer iniciativa que possa produzir uma redução significativa do número de empregados ou um agravamento substancial das condições de trabalho; transferência das instalações da empresa; alterações às horas de trabalho e à organização das férias anuais; e alterações nos procedimentos de graduação e promoção. Na maioria dos casos, dispõem de 10 dias para apresentar os seus pareceres.

Para além disso, o conselho laboral dispõe de direitos de consulta sobre quaisquer redundâncias ou despedimentos ou cortes ocorridos na semana de trabalho normal. Tem o direito a expressar uma opinião acerca dos planos financeiros da empresa e da formação e reconversão profissional.

3.2 “Flexigurança”: Tornar o sistema de relações laborais mais eficaz

Nos últimos anos, Portugal levou a cabo várias iniciativas para melhorar o sistema do mercado de trabalho e torná-lo mais eficaz, a fim de responder às necessidades da gestão das alterações estruturais e do melhoramento “flexigurança” global. Estas iniciativas foram executadas com o envolvimento activo dos parceiros sociais e, em particular, no âmbito da forma institucionalizada da concertação social da CPCS. Apesar disso, a noção de “flexigurança” não é um conceito universalmente aceite e os

parceiros sociais discordam veementemente acerca da questão da flexibilidade e rigidez do mercado de trabalho actual.

Os principais marcos estratégicos foram os seguintes:

- ✧ Acordo Económico e Social, (AES) 1990;
- ✧ Acordo de Concertação Social de Curto Prazo (ACSCP) 1996;
- ✧ Acordo de Concertação Estratégica, (ACE) 1997; e
- ✧ Acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, as políticas de emprego e de protecção social em Portugal, 2008.

No entanto, na opinião de muitos comentadores (Grote/Schmitter 1999, Dornelas, prestes a ser publicado), os resultados da concertação social em Portugal até 2001 eram bastante ambíguos e extremamente frustrantes, o que fez com que o governo de coligação PSD/CDS-PP de 2002 – 2005 adoptasse um novo Código do Trabalho ao qual se opôs o movimento sindical.

Com o objectivo de aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho português, (ex. através do alargamento da duração máxima dos contratos a prazo), o Código do Trabalho introduziu uma alteração significativa na relação entre a lei do trabalho e os acordos colectivos de uma forma que resultou em benefício das entidades patronais e aumentou a competição política entre as duas organizações sindicais. O novo sistema de negociação colectiva resultou numa crise significativa dos acordos negociados colectivamente. Com algumas excepções, os sindicatos não encontraram empregados com vontade de negociar soluções inovadoras para os acordos colectivos. Em segundo lugar, apesar dos protestos e demonstrações essencialmente organizados pela CGTP, os sindicatos não conseguiram restaurar o equilíbrio de poderes anterior à mesa das negociações. Como resultado, os sindicatos enfrentaram uma redução de 60% dos trabalhadores abrangidos por acordos colectivos publicados durante o primeiro ano de vigência do Código do Trabalho (ver o capítulo anterior sobre a negociação colectiva).

A reforma do Código do Trabalho de 2008

O acordo tripartido para um novo sistema normativo das relações laborais, política de emprego e protecção social em Portugal foi assinado a 25 de Junho de 2008 pelo governo português e todos os parceiros sociais, à excepção da CGTP.

A revisão do Código do Trabalho foi um dos compromissos assumidos pelo Partido Socialista na campanha eleitoral de 2005, para resolver os resultados controversos da reforma ao Código do Trabalho de 2003 (em particular, na ligação entre a lei, os acordos colectivos e os contratos individuais relativamente à expiração dos acordos de negociação colectivos, bem como ao tratamento de questões como os contratos a prazo, flexibilidade das horas de trabalho e procedimentos de despedimento).

O acordo de diálogo social subjacente ao novo Código do Trabalho identificava os seguintes problemas principais do sistema de relações laborais português, que estavam previstos na nova reforma do Código do Trabalho;

- ✧ Uma capacidade de adaptação reduzida das empresas e trabalhadores à alteração estrutural;
- ✧ Um sistema de negociação colectiva fraco;
- ✧ Rigidez formal na estrutura legal;
- ✧ Baixa eficácia da lei e das normas relativas à negociação colectiva; e
- ✧ Elevados níveis de emprego precário com uma forte segmentação do mercado de trabalho.

O conjunto de instrumentos adoptados para a solução destes problemas foi o seguinte:

- ✧ Medidas para aumentar a capacidade de adaptação das empresas através de uma flexigurança interna melhorada;
- ✧ Melhoramentos às capacidades normativas dos acordos colectivos através do alargamento do espaço para soluções negociadas;
- ✧ Alterações à lei dos despedimentos de modo a tornar os despedimentos através de processos disciplinares mais rápidos, a reduzir os casos de reintegração obrigatória e a introduzir o máximo de compensações para despedimentos nos tribunais;
- ✧ Reforço da eficácia das leis laborais através de uma regulamentação mais estrita e do estabelecimento de penas mais pesadas em caso de violação das mesmas;
- ✧ Uma redução do emprego precário através de um conjunto de medidas com efeitos complementares. Estas incluem a redução da duração máxima dos contratos a prazo; uma definição mais eficaz das relações laborais que permita à inspecção-geral do trabalho combater as fraudes resultantes da utilização falsa do trabalho por conta própria; uma redução das contribuições para a segurança social aplicáveis aos contratos de trabalho sem prazo e um aumento das mesmas relativamente aos contratos a prazo e aos trabalhadores por conta própria; e uma redução da segmentação do mercado de trabalho através do melhoramento da protecção social e da remodelação das políticas de emprego relacionadas com o trabalho por conta própria.

Embora a organização patronal portuguesa tenha declarado que o acordo sobre o novo código do trabalho não correspondia às suas exigências mais importantes, o acordo acabou por não ser aprovado por nenhuma das quatro organizações patronais. Por contraste, o movimento sindical estava profundamente separado, depois de CGTP ter abandonado a mesa das negociações antes de se ter chegado ao acordo. A recepção do novo Código do Trabalho por instituições externas foi bastante positivo, tal como demonstra o seguinte comentário da Comissão Europeia sobre o progresso efectuado pelo governo português no contexto da implementação da Estratégia de Lisboa:

“Ele contém medidas específicas para contrariar a segmentação laboral e combater a precariedade de certos empregos. Embora se trate indubitavelmente de um passo fundamental, o foco deveria virar-se agora para a sua implementação total e imediata. Também é importante inserir uma cláusula de revisão no Código. A implementação total de ambas as recomendações emitidas para Portugal é essencial no contexto da crise actual. Ao ultrapassar o défice de qualificações e reduzir a segmentação laboral, Portugal estará mais bem equipado para fazer face às necessidades rápidas e em constante mutação da sua situação económica.”
(Comissão Europeia: “Implementação das reformas estruturais da estratégia de Lisboa no contexto do Plano de relançamento da economia europeia: avaliações anuais dos países, Bruxelas 2009, p. 89)

Outros elementos da flexigurança

Para além da reforma ao Código do Trabalho e da modernização do sistema de relações laborais, o governo português tomou, nos últimos anos, numerosas iniciativas de reforma com o objectivo de acolher a flexigurança. Estas incluem a reforma da segurança social (2006), seguida do Acordo com os parceiros sociais; o lançamento da Iniciativa Novas Oportunidades e a Reforma da Formação Profissional (esta última também se seguiu a um Acordo entre os parceiros sociais), como parte da estratégia de aprendizagem ao longo da vida (2005 e 2007, respectivamente).

3.3 Novos instrumentos da política do mercado de trabalho destinados a responder melhor à reestruturação a nível empresarial

Uma iniciativa interessante para melhorar a gestão da alteração estrutural a nível empresarial e promover um compromisso preventivo e atempado nos processos de reestruturação e realocização empresarial é o “*Gabinete de Intervenção Integrada para a Reestruturação Empresarial (AGIIRE)*”, estabelecido no fim de 2005 (Decreto regulamentar N° 5/2005 de 12 de Julho).

O objectivo geral do AGIIRE, que está organizado a nível local, é acelerar o processo de transição e reestruturação nas empresas e reduzir o eventual impacto negativo na coesão social e regional resultante da reestruturação. O trabalho do gabinete na área da revitalização empresarial consiste em apoiar as empresas com dificuldades a curto prazo, mas que possuam as competências e recursos para assegurar uma viragem bem sucedida se dotadas de uma estratégia adequada e de uma gestão consistente. Desta forma, o AGIIRE tem como objective ultrapassar “falhas de mercado” frequentes, e consequentemente, evitar a perda de valor económico dos activos das empresas, para além de garantir a continuidade dos postos de trabalho.

Parte da abordagem do AGIIRE compreende “Unidades de Intervenção Rápida e Personalizada”, que incluem técnicos especializados do Serviço Público de Emprego, da Segurança Social e de outras organizações relevantes a nível regional e local, com base na proximidade das empresas e dos trabalhadores envolvidos nos processos de reestruturação. As unidades de intervenção procuram descobrir soluções rápidas baseadas na situação específica enfrentada, fornecendo orientação e apoio aos trabalhadores e empresários, de forma preventiva ou no contexto da gestão dos processos de reestruturação.¹⁴

No âmbito da actividade do AGIIRE, foram registados, no total, 6,270 contratos em 2007. Foram levados a cabo processos de intervenção (diálogos com credores) em 255 empresas, envolvendo 12.500 postos de trabalho. Em 2005 e 2006, foram implementados cerca de 500 processos do AGIIRE, o que representava aproximadamente 30.000 empregos, com quotas particularmente elevadas nos sectores da construção, têxteis e vestuário.

Outras iniciativas tomadas durante os últimos anos concentraram-se, em particular na capacidade de as PMEs se gerirem e ajustarem melhor no contexto da alteração estrutural: alguns exemplos são os programas de consultadoria e formação para micro e pequenas empresas, incluindo os programas GERIR e REDE, que foram promovidos por vários organismos públicos e privados (ex., associações empresariais). O objectivo destes programas é contribuir para o aumento da capacidade de gestão e para a melhoria da organização e competitividade das empresas. Actualmente, esta forma de intervenção tem sido considerada como um exemplo de boa prática na área de formação destinada ao segmento das pequenas empresas, que representa uma grande parte das empresas portuguesas.

Uma medida mais específica ao nível da empresa na gestão da reestruturação é o desenvolvimento de “*planos sociais*”, através dos quais são implementadas medidas para apoiar os trabalhadores na transição. O apoio pode ser de natureza técnica ou financeira e inclui orientação vocacional, formação e suporte de transferência de tarefas, quer na mesma empresa, quer no mercado de trabalho mais alargado. Estas medidas foram acordadas no contexto de um “Acordo de Adesão” entre o IEFP, a empresa e o trabalhador individual afectados pela reestruturação. Segundo informações

¹⁴ Ver: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social: Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego 2005 – 2008. Relatório de Acompanhamento 2006, p. 13 e 49.

do governo, em 2005, 355 trabalhadores foram abrangidos por planos de recuperação individuais.¹⁵

3.4 O papel do diálogo social no desenvolvimento da educação, formação profissional e competências

Os parceiros sociais europeus desempenham um papel relevante no melhoramento do sistema de ensino e formação e foram estabelecidos acordos importantes em 1991 e 2001 ao abrigo da *Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS)*.¹⁶ O primeiro acordo tripartido abrangia o melhoramento da estrutura legal do ensino e formação e o segundo era, em parte, uma repetição do primeiro, com algumas extensões relevantes relacionadas com interligações mais fortes das políticas de emprego, ensino e formação, com base em princípios de activação, com foco no ensino pré-escolar, primeiro ciclo e formação profissional inicial; a criação de um direito individual anual a formação de todas as pessoas empregadas; a definição de uma rede de centros destinados ao reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas durante os anos de trabalho; e o estabelecimento de um organismo tripartido especializado, o *Conselho Consultivo Nacional para a Formação Profissional* para aumentar a participação dos sindicatos na rede de centros de formação profissional financiados pelo estado.

Em 2005, o governo português lançou a “Iniciativa Novas Oportunidades” para responder mais eficazmente ao desafio imposto pelo país em termos de qualificações, através de um conjunto integrado de medidas estratégicas sobre o ensino, formação e certificação, cujo objectivo é generalizar o nível secundário como meta de referência para a qualificação dos jovens e adultos. A estratégia concentra-se, em particular, em dois objectivos:¹⁷

- ✧ O melhoramento da *formação básica dos jovens* pela diversificação da prestação do ensino e formação através do enriquecimento dos cursos vocacionais para reduzir as taxas de insucesso e de abandono escolar prematuro no sistema de ensino e formação;
- ✧ O melhoramento da *formação básica da população adulta*, através do reconhecimento, validação e certificação das aptidões já adquiridas através do ensino, formação, experiência profissional, de forma a construir vias de qualificação que respondam às circunstâncias dos trabalhadores individuais e a concentrar o desenvolvimento pessoal contínuo nas necessidades do mercado de trabalho.

Em 2006, dentro da Comissão Permanente de Concertação Social, todas as organizações patronais e de trabalhadores assinaram um acordo bilateral sobre formação profissional, no qual foram definidas mais de trinta iniciativas para contribuir para o melhoramento do nível de qualificação da população, “*quer através das formas directamente alcançáveis no diálogo com os seus associados, quer através de posições comuns relativamente às políticas de formação.*”

Também foram estabelecidos acordos sectoriais e parcerias em sectores como o turismo, agricultura e comércio, com o envolvimento de organizações patronais e confederações sindicais, bem como organizações públicas. Nestes acordos, os planos

¹⁵ Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego 2005 – 2008. Relatório de Acompanhamento 2006, p. 51.

¹⁶ Ver Dornelas, prestes a ser publicado, p. 7.

¹⁷ Ver: “Estratégia de Lisboa. Plano Nacional de Reformas (PNR) – Portugal”: Relatório sobre a implementação do PNACE 2005 - 2008, Lisboa, Outubro de 2008, p. 8.

sectoriais que fornecem uma “oferta de formação adequada para responder às necessidades reais das empresas e dos trabalhadores envolvidos” foram divididos.¹⁸

3.5 Exigências dos parceiros sociais relativamente à alteração estrutural

Num documento de trabalho elaborado durante a preparação deste dossier, a UGT salientou as seguintes questões essenciais associadas à melhor forma de resolver os desafios da alteração estrutural e do processo de reestruturação em Portugal:

- ✧ Assegurar os direitos de informação, consulta participação aos trabalhadores, antes de iniciar o processo de reestruturação, com vista à criação das soluções alternativas mais favoráveis aos trabalhadores;
- ✧ Assegurar uma formação ao longo da vida, que permita aos trabalhadores adaptar-se constantemente às alterações e a novos desafios;
- ✧ Garantir que os trabalhadores afectos aos processos de reestruturação recebem apoio pessoal especializado para reintegração no mercado de trabalho, reintegração profissional e apoio ao trabalho por conta própria;
- ✧ Melhorar a pesquisa e investigação envolvidas na preparação para a alteração e na gestão da mesma;
- ✧ Promover a expansão e a utilização mais adequada dos mecanismos de antecipação de crises;
- ✧ Desenvolver parcerias locais e regionais, integrando os principais parceiros económicos e sociais, com vista a encontrar soluções alternativas adequadas às necessidades locais específicas;
- ✧ O governo português deverá utilizar o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização sempre que a legislação o permitir, em colaboração com os sindicatos.¹⁹

¹⁸ Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social: Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego 2005 – 2008. Relatório de Acompanhamento 2006, p. 97/98.

¹⁹ *Nota do autor*: Em Outubro de 2007, Portugal submeteu à Comissão Europeia um pedido de intervenção como parte do *Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização* no montante de 2,4 milhões de Euros, destinado a ajudar 1.549 trabalhadores da indústria automóvel que haviam perdido os seus empregos e solicitavam ajuda para encontrar novos postos de trabalho. Estes despedimentos tiveram lugar em três empresas: uma na região de Lisboa (Alcoa Fujikura, que fabrica componentes eléctricos) e duas na região do Alentejo (Opel Portugal, uma fábrica de montagem de camiões, e a Johnson Controls, que produz capas para bancos de automóveis).

Secção três – Estudo de casos

Carris

A empresa de transportes com sede em Lisboa, a Carris, é conhecida pela gestão dos eléctricos amarelos que sobem e descem as colinas da cidade. A empresa, que é responsável não só pelos famosos eléctricos, mas também pelos eléctricos e autocarros mais modernos da cidade, tem uma longa e distinta história de serviços prestados à cidade de Lisboa. A empresa foi fundada em 1872 e abriu o serviço de eléctricos da cidade em 1901 com os veículos originais, conforme podem ser vistos a partir do seu design actual, comprados nos E.U.A. na viragem do século. A Carris começou a operar carreiras de autocarros regulares na cidade em 1944.

O caso de reestruturação apresentado abrangia um programa de alteração completa para o período de 2003 a 2008, que trouxe à empresa lucros de operação pela primeira vez. Dos 8.500 trabalhadores em 1991, a empresa já tinha efectuado uma redução para cerca de 3.000 em 2003. De 2003 a 2008, a força de trabalho foi reduzida em mais 30% para cerca de 2.000. Os trabalhadores no activo nos serviços centrais da empresa sofreram nova redução de mais de 50% e, em termos globais, o pessoal tripulante foi reduzido em cerca de 12% e o não tripulante em cerca de metade. Com o tempo, as reduções de efectivos chegaram aos 40% e o absentismo desceu drasticamente, resultando numa redução de 40% nos custos dos serviços de saúde. Durante o mesmo período, a empresa reestruturou as rotas e renovou 70% dos seus 750 autocarros, reduzindo a idade média da frota de 15 para 7 anos. Também recebeu a certificação ISO 2001, NP 3860 e a certificação ambiental ISO 14001. Em Janeiro de 2009, foi classificada como “Uma das Melhores Empresas para Trabalhar” em Portugal. Mesmo com os seus níveis de efectivos reduzidos, a Carris continua a ser um dos maiores empregadores da cidade de Lisboa.

A força de trabalho da Carris tem uma longa história de afiliação sindical e, actualmente, 90% dos funcionários são membros, com os sindicatos fortemente empenhados no processo de reestruturação em seu benefício. As discussões estiveram, muitas vezes, longe de serem fáceis e este facto reflectiu-se nas questões levantadas no fim da apresentação efectuada durante o seminário de Lisboa a 23 de Junho.

Em termos o processo de redução da força de trabalho, cerca de 75% das perdas dos postos de trabalho ocorreram através de despedimentos voluntários e envolveram trabalhadores com muitos anos de serviço, com 55 anos de idade ou mais. O veículo principal utilizado foi o pagamento de indemnizações, combinado com um esquema de atribuição de reformas antecipadas. Esta alteração no perfil da força de trabalho da empresa foi, de longe, o grande responsável pela redução substancial nos custos do absentismo e de baixas por doença. Não foi assegurado nenhum acordo formal com os sindicatos quanto às reduções de efectivos ocorridas mas, mais recentemente, a empresa e os sindicatos conseguiram, em 2009, alcançar o primeiro acordo colectivo que abrange todos os partidos em 27 anos. A empresa atribuiu a gestão efectiva do processo de reestruturação a uma comunicação próxima e contínua com a força de trabalho.

Foram colocados à mesa das negociações numerosos comentários e questões, nos quais ficou claro que os elementos da descrição do processo de reestruturação, conforme descrito, foram disputados. Em resposta às questões colocadas pelos participantes, o porta-voz da Carris explicou o seguinte:

- ✧ A nova legislação portuguesa, que impõe limites de quotas às indemnizações por despedimento voluntário, não seria um problema, já que a contagem de efectivos da empresa estava, sem margem dúvida, exactamente onde deveria estar. Quaisquer alterações posteriores, provavelmente, ocorreriam dentro dos limites legais;
- ✧ Não tinha sido fornecido suporte para formação ou recolocação externa, já que muitos dos empregados envolvidos na reestruturação aspiravam a uma reforma antecipada. Outros já tinham uma “segunda” actividade, o que tornou a transição muito menos traumática;
- ✧ A qualidade do serviço não tinha sido afectada pelas alterações e este facto foi demonstrado pelos resultados das auditorias levadas a cabo por “utentes mistério”;
- ✧ Embora as horas extraordinárias tenham sido reduzidas a fim de minimizar a perda de postos de trabalho, esta não tem sido uma prática popular em muitas áreas. Ultimamente, a redução nas horas extraordinárias efectivada passou de 12% para 6%;
- ✧ A reestruturação da empresa não foi precursora da privatização. Não existem planos efectivos para alterar a natureza da propriedade da Carris;
- ✧ A empresa não acredita que esta abordagem se tenha revelado contraditória em natureza ou que os empregados pertencentes à categoria alvo em termos de reduções tenham sido coagidos a sair.

Parece claro que qualquer reestruturação futura venha a ser forçada a adoptar procedimentos menos relacionados com uma reforma antecipada e mais relacionados com a gestão de transições internas e externas de cargo para cargo pelos trabalhadores.

Bibliografia

Brynin, M. e Longhi, S. 2007: "Occupational change – A study of skills and occupational switches in Europe" in Birindelli, Lorenzo et al.: The transformation of work? A quantitative evaluation of the shape of employment in Europe Introduction and executive summaries, relatório WORKS D9.2.5, pp. 73 – 102.

Cardoso, Catarina and Soukiazis, Elias 2004: "What can Portugal learn from Ireland and to a less extent from Greece? An empirical approach searching for the sources of growth", documentos da conferência ERSA.

Carreira, Carlos; Teixeira, Paulino 2007: "Internal and External Restructuring over the Cycle: A Firm-Based Analysis of Gross Flows and Productivity Growth in Portugal", Documentos de Trabalho do GEMF, Nº 2007-01, GEMF - Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, 34 pp.

Coppin, L.; Geurts, K. and Ramioul, M.: "Tracing employment in business functions – A sectoral and occupational approach" in Birindelli, Lorenzo et al.: The transformation of work? A quantitative evaluation of the shape of employment in Europe Introduction and executive summaries, relatório WORKS D9.2.5, 2007, pp. 105 – 161.

Dornelas, António (prestes a ser publicado): Pactos Sociais em Portugal: ainda instáveis?

Grote, Jürgen R. e Schmitter, Philippe C. 1999: "The Renaissance of National Corporatism: unintended side-effect of Economic and Monetary Union or calculated response to the absence of European Social Policy?", Transfer, Vol 5, números 1-2, Bruxelas, ETUI.

Ferreira, Leonor Vasconcelos: "Protecção Social e Pobreza Crónica: Portugal e o Regime de Bem-estar Social da Europa do Sul", Documentos de Trabalho da FEP Nº 168, Universidade do Porto, Faculdade de Economia, 2005

Moniz, António B. 2008: A transformação do trabalho? Uma avaliação quantitativa das alterações ao trabalho em Portugal, Série de Documentos de Trabalho do IET, Nº WPS07/2008

Parent-Thirion, Agnès; Fernández Macías, Enrique; Hurley, John; Vermeylen, Greet (Fundação Europeia para o Melhoramento das Condições de Vida e de Trabalho), Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, Luxemburgo, 2007.

Visser, Jelle 2004: "Patterns and Variations in European Industrial Relations" Comissão Europeia, Relações Laborais na Europa, Luxemburgo.