



BUSINESSEUROPE



PROGRAMA INTEGRADO DO DIÁLOGO SOCIAL DA UE 2009-2011

ESTUDO CONJUNTO DOS PARCEIROS SOCIAIS EUROPEUS
«A IMPLEMENTAÇÃO DA FLEXISEGURANÇA E O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS»

FICHA NACIONAL:

Portugal

Rascunho elaborado por: ALAN WILD
Versão revisada por Eckhard Voss em Maio de 2011



Projecto dos Parceiros Sociais Europeus com o apoio financeiro da Comissão Europeia

Conteúdo

Prefacio	3
1. O contexto económico e social	5
Crise económica e recuperação	5
Indicadores do mercado de trabalho e tendências	7
Conclusões	9
2. Flexibilidade e segurança no mercado de trabalho e nas reformas de politica social recentes	10
Introdução e visão geral	10
Aprendizagem ao longo da vida e mobilidade dos trabalhadores	10
Flexissegurança interna/externa e disposições contratuais flexíveis.....	12
Política activa do mercado de trabalho	14
Sistemas de segurança social de apoio.....	15
Local de trabalho de alta qualidade e produtivo	16
Igualdade de gêneros	16
A sustentabilidade financeira	17
Conclusões	17
3. O papel dos parceiros sociais.....	18
Observações gerais sobre o papel dos parceiros sociais	18
Principais instrumentos e níveis de influência.....	18
As mudanças e os desafios recentes.....	19
Conclusões	20
Casos de boas práticas no domínio da flexibilidade e de segurança do mercado de trabalho	20
4. Questões fundamentais decorrentes	23
Fontes e referências.....	24
Respostas ao inquérito, entrevistas e outras contribuições.....	24
Mais recursos	24

Prefacio

Esta ficha nacional faz parte do Estudo dos Parceiros Sociais Europeus «A aplicação da flexissegurança e o papel dos parceiros sociais», realizado no âmbito do Programa de Trabalho do Diálogo Social Europeu 2009-2010, que inclui "*monitorar conjuntamente a aplicação dos princípios comuns de flexissegurança, nomeadamente a fim de avaliar o papel e a participação dos parceiros sociais no processo e extrair lições comuns*".

Para executar esta tarefa da melhor maneira possível e para envolver activamente organizações nacionais na recolha de dados e informações, o estudo aplica uma metodologia que consiste em vários níveis de análise, usando uma variedade de instrumentos a serem implementados com a ajuda de uma equipa de peritos:¹

- A equipa de peritos, com o parecer dos parceiros sociais europeus, chegou a acordo sobre um *conjunto de indicadores estatísticos escolhidos* no campo do emprego e do desenvolvimento económico e social com relevância no mercado de trabalho.
- Os parceiros sociais nacionais foram convidados a participar num *inquérito por questionário* que incidiu sobre a relevância do conceito da flexissegurança nos mercados de trabalho nacionais, o papel dos parceiros sociais na implementação de políticas e os seus pontos de vista em relação ao conceito de flexissegurança. Para complementar a pesquisa, a equipa de peritos visitou vários países e realizou entrevistas com parceiros sociais nacionais.²
- Com base nas duas fontes acima referidas e uma revisão dos materiais escritos e informações disponíveis, a equipa de peritos preparou 29 "fichas" nacionais sobre a aplicação dos princípios da flexissegurança.
- Os resultados do inquérito e as principais conclusões das análises nacionais foram discutidos em quatro "seminários de agrupamentos de países" que foram organizados pelos Parceiros Sociais Europeus, com a ajuda das secções nacionais em Varsóvia (Novembro de 2010), Lisboa (Dezembro de 2010), Paris (31 de Janeiro 1 de Fevereiro de 2011) e na Haia (8 de Fevereiro de 2011).
- À luz dos resultados do estudo global e dos comentários recebidos pelos parceiros sociais nacionais nos contextos acima mencionados, a equipe de peritos elaborou um relatório de *síntese comparativa* sobre "os parceiros sociais e a flexissegurança nos mercados de trabalho contemporâneos", que foi apresentada e discutida num seminário de síntese a nível europeu em 31 de Março e 1 de Abril de 2011 em Bruxelas.

Esta ficha nacional tem como objectivo apresentar uma visão ampla sobre o contexto económico e social e o ponto da situação no que respeita a flexibilidade e segurança no mercado de trabalho e os actuais regimes em matéria de segurança social (secções 1 e 2). Em segundo lugar, o relatório descreve o papel dos parceiros sociais e o diálogo social na aplicação das políticas e práticas que podem ser consideradas sob o contexto amplo da «flexissegurança» (secção 3), resumindo também contributos fornecidos por parceiros sociais nacionais ao questionário, a partir de entrevistas e outras contribuições feitas no âmbito do estudo. A secção 3 apresenta também uma breve descrição de casos de boas práticas indicados pelos parceiros sociais nacionais.

O texto foi originalmente elaborado na forma de um relatório preliminar, no Outono de 2010, a fim de facilitar a discussão no seminário de agrupamento em Lisboa em 11 e 12 de Dezembro de 2010. O dossier original foi revisto e revisado para ter em conta os comentários e discussões que aconteceram durante o seminário ou recebidos posteriormente.

¹ Equipa de peritos: Eckhard Voss (coordenador), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz e Antonio Dornelas.

² Os países seguintes foram visitados no âmbito do projecto, entre Maio e Julho de 2010: Dinamarca, França, Irlanda, Itália, República Checa, Polónia, Alemanha, Portugal e Holanda.

No entanto, convém sublinhar que este relatório é apresentado como um "relatório de peritos independentes". Ele representa as opiniões dos indivíduos envolvidos na sua elaboração e não pretende representar as opiniões, individuais ou colectivas, de representantes dos parceiros sociais que contribuíram para isso, ou das organizações de parceiros sociais de nível europeu que foram responsáveis pelo seu comissionamento.

1. O contexto económico e social

A crise económica e a recuperação

A situação económica e financeira de Portugal piorou dramaticamente entre o Outono de 2010 e Maio de 2011: nas suas previsões económicas do Outono de 2010, a Comissão Europeia continuava a fazer uma avaliação optimista e gentil de que a economia Portuguesa dava sinais de recuperação após a grave crise, durante a crise económica e financeira de 2008,³ seis meses depois, a situação deteriorou-se rapidamente. Em 7 Abril de 2011, Portugal teve de pedir ajuda internacional à União Europeia e ao FMI que é acompanhada por um acordo sobre um programa de ajuste económico para 2011-2014 valendo 78 bilhões de euros e pelo compromisso assumido pelo Governo português para a consolidação orçamental com vista a reduzir a relação da dívida pública bruta/PIB no médio prazo (ou seja, reduzir o défice para 3% do PIB em 2013), realizar reformas estruturais significativas no mercado de trabalho e fazer esforços para estabilizar o sector financeiro.⁴

Antes da necessidade de pedir assistência financeira, uma rápida deterioração das finanças públicas levou a uma diminuição da confiança financeira e às pressões crescentes nos mercados de títulos soberanos. Como consequência, o sector bancário português tornou-se cada vez mais amputado de captação no mercado para o financiamento e recorreu extensivamente ao Eurosistema. Neste contexto, o Governo português não conseguiu obter a aprovação parlamentar para o Programa de Estabilidade e renunciou em 24 de Março. No rescaldo de várias desvalorizações dos títulos soberanos portugueses, as taxas de juro atingiram níveis que já não eram compatíveis com a sustentabilidade fiscal.

A profunda crise actual está a afectar um país que aderiu à Comunidade Europeia em 1986, que teve um período de crescimento económico acima da média da UE na maior parte da década de 1990, mas que caiu já no final da década. Comentando a experiência de "altos e baixos" de Portugal, a Comissão da UE em 2006, disse,

“A economia portuguesa mostrou uma evolução bastante marcante nos últimos dez anos. Durante o período de preparação para a UME, na segunda metade da década de 1990, Portugal obteve resultados impressionantes, tanto em sector real, orçamental e monetário. O PIB per capita cresceu mais rapidamente do que a média da UE e preencheram os critérios de Maastricht para a UME, dentro dos prazos. No entanto, a partir de 1999, a economia começou a abrandar e no início de 2002 entrou em recessão. A actividade económica deslocou-se do sector de bens transaccionáveis para o sector de bens não transaccionáveis, com a correspondente perda de competitividade, enquanto as finanças públicas deterioravam-se: desde 2001 /2002 Portugal tem estado quase sempre em situação de défice excessivo. A inflação tem permanecido acima da média da UE, o desemprego foi aumentando até recentemente e o endividamento das famílias aumentou significativamente nos primeiros anos do século. A forte demanda decorrente da queda acentuada das taxas de juro foi alimentada ainda mais pela política orçamental nos anos noventa e no início desta década. A demanda não foi acompanhada por um aumento paralelo na oferta potencial, principalmente devido às reformas insuficientes impedindo o crescimento da produtividade a partir da dinâmica de convergência. As importações subiram substancialmente, levando a elevados défices externos e à dívida. Com o tempo, um maior endividamento externo levou a um rendimento interno disponível menor.”⁵

Depois de ter sofrido uma estagnação em 2008 e uma queda do PIB de -2,6% em 2009, o PIB português cresceu 1,3% em 2010. Este crescimento, porém, foi, de acordo com a avaliação da Comissão Europeia (Previsões Económicas da Primavera de 2011), devido a factores bastante corriqueiros (por exemplo, aumento do IVA em Julho de 2010 e Janeiro de 2011, aumento das exportações).

³ Ver: Comissão Europeia 2010: Portugal - A consolidação orçamental e a desalavancagem do sector privado, Previsões Económicas do Outono 2010, http://ec.europa.eu/economy_finance/eu/forecasts/2010_autumn/pt_en.pdf.

⁴ Ver: Comissão Europeia 2011: Portugal - Tempos de adaptação e reequilíbrio, Previsões Económicas da Primavera de 2011, http://ec.europa.eu/economy_finance/eu/forecasts/2011_spring/pt_en.pdf

⁵ Comissão Europeia 2006: “ascensão e queda” de Portugal: lições para os recém-chegados do euro, ECFIN COUNTRY FOCUS, Volume 3, publicação 16 22.12.2006.

De fato, os indicadores económicos também foram piorando em 2010: o país perdeu partes nos mercados de exportação, a evolução dos preços e dos custos indicam que a competitividade não está a aumentar e o desemprego têm vindo a aumentar desde 2008. Isto tudo e os problemas de refinanciamento resultaram em grandes défices governamentais, ultrapassando os 10% do PIB em 2009 e os 9% em 2010, bem acima dos 3,5% de 2008. Com base nos instrumentos rígidos previstos no Programa de Ajuste Económico, a Comissão Europeia espera que o défice diminua para 5,9% em 2011 e 4,5% em 2012. No entanto, ao mesmo tempo e devido às altas taxas de juros, a dívida pública bruta geral que Portugal tem de pagar está explodindo: era de 71,6% em percentagem do PIB em 2008, aumentou para 93% em 2011 e espera-se aumentar para mais de 107% em 2012.

Perante isso, os estados da Comissão Europeia, declaram que:

“Os níveis de crescimento da dívida deverão conduzir a um rápido aumento dos pagamentos dos juros, que deverá ser o item de despesa que crescerá mais ao longo destes anos e uma grande força impedindo um ritmo mais rápido da redução do défice.” (Comissão Europeia, Previsões Económicas da Primavera de 2011, p. 149).

Perante isso, as perspectivas futuras da economia Portuguesa são muito incertas e o desafio global ou a questão-chave será certamente se vai ser possível combinar os programas de austeridade actuais e a prioridade de consolidação orçamental com um programa de modernização que também aborda as principais fragilidades estruturais da economia do país. Aqui, em particular, a melhoria dos níveis de produtividade e, ao mesmo tempo, a transformação da natureza da economia mais acima na cadeia de valor, foram identificados como as principais tarefas. Neste aspecto, muito dependerá da economia de Portugal para melhorar a qualidade do seu capital humano, através do investimento na educação dos cidadãos mais jovens e na aprendizagem ao longo da vida daqueles que já estão empregados.

PORTUGAL - PRINCIPAIS INDICADORES ECONÓMICO E PERSPECTIVAS

	2007	2008	2009	2010	2011
PIB	2.4	0.0	-2.5	1.3	-1.0
– variação anual em %					(-2.2)
Emprego	0.0	0.5	-2.5	-0.9	-0.7
– variação anual em %				(-1.5)	(-0.9)
Taxa de desemprego (Definição do Eurostat)	8.1	7.7	9.6	10.5	11.1
				(11.9)	(12.3)
Saldo do sector público administrativo (em percentagem do PIB)	-2.8	-2.9	-9.3	-7.3	-4.9
	(-3.1)	(-3.5)	(-10.1)	(-9.1)	(-5.9)
Dívida pública bruta (em percentagem do PIB)	62.7	65.3	76.1	82.6	88.8
	(68.3)	(71.6)	(83.0)	(93.0)	(101.7)

Fonte: Comissão Europeia: Previsões Económicas do Outono 2010 e da Primavera de 2011. (Os números de 2011 estão entre parênteses)

Indicadores do mercado de trabalho e tendências

Deve ser sublinhado que os seguintes dados e números ilustram a situação de Portugal, principalmente antes da crise de 2008 e, em especial o recente agravamento da situação do mercado de trabalho.

Baseado em dados de 2009, o mercado de trabalho português é descrito nos quadros de resumo abaixo. Comparando Portugal com a média da UE, o país difere significativamente de várias formas:

- A economia tem um sector de serviços bastante inferior à média da UE e tem níveis muito elevados de emprego num sector agrícola de baixa produtividade. O emprego na indústria é um pouco superior à média na UE;
- O desemprego é alto, muito do qual de longa duração, com dois terços desses desempregados em situação de desemprego há mais de seis meses e quase metade há um ano ou mais
- Um em cada cinco jovens em Portugal em 2009 estava desempregado, sendo uma percentagem muito semelhante à média da UE.

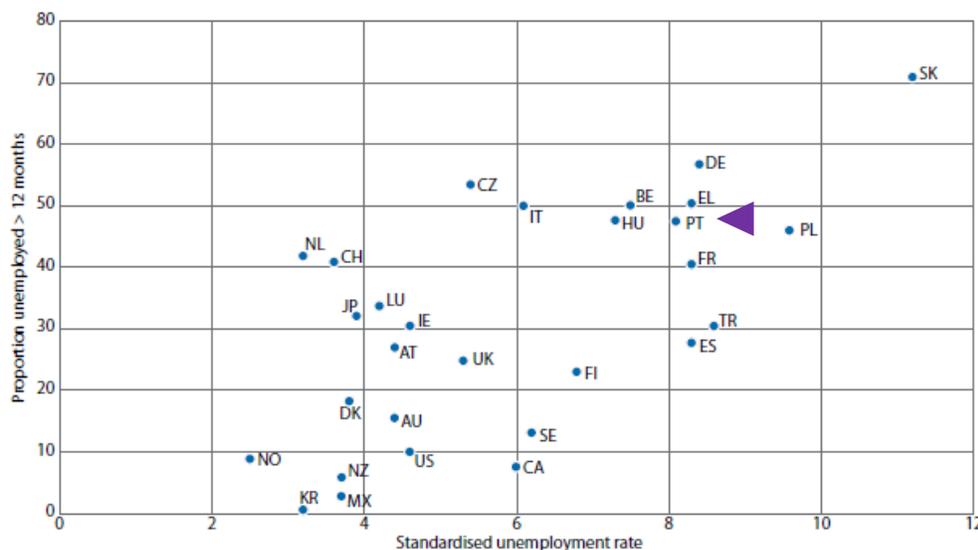
PORTUGAL – PRINCIPAIS INDICADORES DO MERCADOS DE TRABALHO EM 2008 EM RELAÇÃO À UE-27

	Portugal	UE-27
Taxa de emprego -% da população no escalão etário dos 15 - 64 anos	68,2	65,9
Taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos -% da população no escalão etário dos 55-64 anos	50,8	45,6
Trabalhadores independentes – % da população total	18,5	15,7
O emprego no sector dos serviços -% do emprego total	60,5	69,4
Emprego no sector da indústria -% do emprego total	27,9	24,9
Emprego no sector agrícola -% do emprego total	11,6	5,7
Taxa de desemprego – % da mão-de-obra com 15 e mais anos de idade	9,6	7,0
Taxa de desemprego juvenil – % de mão-de-obra no escalão etário dos 15-24 anos	16,4	15,4
Taxa de desemprego de longa duração -% da mão-de-obra	3,7	2,6
Desigualdades na distribuição do rendimento	6,1	4,9

Fonte: Eurostat, Relatório do Emprego na Europa 2010.

A ilustração comparativa apresentada a seguir mostra que Portugal encontra-se no nível mais elevado da «Liga» de desemprego da Europa apresentando também uma posição semelhante no que respeita à incidência do desemprego de longa duração. O país demonstrou regularmente ser incapaz de criar novos empregos nos últimos anos e os níveis de emprego estagnaram.

A INCIDÊNCIA DO DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO E A TAXA DE DESEMPREGO DE 2007



Fonte: Relatório Emprego na Europa, p. 73, com base nos números da OCDE.

Comparando Portugal com a média da UE em matéria de indicadores que ilustram o estado de flexibilidade e segurança no mercado de trabalho, os seguintes aspectos são bastante notórios:

Os indicadores sobre educação, qualificação e actividades de aprendizagem ao longo da vida ilustram a fraca posição de Portugal relativamente à média da UE: apenas cerca de 30% do total da população tinha concluído pelo menos o ensino secundário, em comparação à média da EU-27 que é de 72%. É também de salientar que hoje a União Europeia no contexto da estratégia Europa 2020 está a caminhar para uma taxa de 80%.

A aprendizagem ao longo da vida é baixa em termos médios europeus e substancialmente mais baixa do que nos países europeus que apresentam os melhores resultados. O investimento das empresas na educação de adultos encontra-se também bastante abaixo da média da Europa;

Relativamente poucos trabalhadores portugueses trabalham em regime de tempo parcial –11,6% em relação a quase 19% na média da EU-27. Um papel comparativo fraco de gestão flexível do horário de trabalho é também ilustrado pelo indicador de acesso a horário flexível, onde Portugal ocupa cerca de dez pontos percentuais abaixo da média da UE.

Em contraste com o horário de trabalho flexível, mais de um em cada cinco trabalhadores tem contratos de trabalho a termo certo, esta percentagem é significativamente superior à média da EU.

A elevada percentagem de pessoas com contratos a termo pode reflectir a diferença substancial em matéria de protecção do emprego entre os que têm contratos de trabalho regulares e os que têm contratos de trabalho a termo certo de acordo com o indicador da OCDE EPL. Aqui, em especial o rigor de emprego regular em 2008 foi claramente superior à média da EU-27. Tem que ser aqui mencionado no entanto, que desde então uma série de medidas foram tomadas, que trouxeram uma significativa liberalização do mercado de trabalho.

Embora um pouco mais de pessoas em Portugal, em 2009, estavam em risco de pobreza após as transferências sociais do que na média da UE, o país apresenta números bastante semelhantes de despesa pública em políticas do mercado de trabalho (passivas e activas), como a média da UE27. E também a satisfação profissional dos trabalhadores portugueses de acordo com o inquérito europeu sobre as Condições de Trabalho, em 2010, foi semelhante ao valor médio europeu.

PORTUGAL - INDICADORES DE FLEXISEGURANÇA EM COMPARAÇÃO

	Portugal	EU27
Total da população que concluiu pelo menos o ensino secundário (população com idade entre 25-64 anos, %), 2009	29.9	72.0
Emprego a tempo parcial - em % do número total do emprego, 2009	11.6	18.8
Contratos de trabalho a termo certo - em % do número total de trabalhadores, 2009	22.0	13.5
Acesso ao horário flexível - em % do número total de trabalhadores com idade entre 15-64 anos, 2004	19.9	31.3
Percentagem de trabalhadores (todas as empresas) que participaram em cursos de Formação Profissional Contínua (FPC), 2005	28.0	33
Participação na aprendizagem ao longo da vida -% da população com idade entre 25-64 anos que participa na educação e formação ao longo das quatro semanas anteriores ao inquérito, 2009	6.5	9.3
Satisfação profissional - percentagem dos trabalhadores que estão satisfeitos ou muito satisfeitos com as condições de trabalho no seu emprego pago principal (EWCS 2010)	84.8	84.3
Rigidez da legislação de protecção do emprego - emprego regular, 2008	4.17	2.11*
Rigidez da legislação de protecção do emprego – emprego temporário, 2008	2.54	2.08*
Rigidez da legislação de protecção do emprego – despedimentos colectivos, 2008	1.88	2.96*
Despesa pública em políticas <i>passivas</i> do mercado de trabalho -% do PIB, 2008	0.99	0.96
Despesa pública em políticas <i>activas</i> do mercado de trabalho -% do PIB, 2008	0.41	0.46
Pessoas em risco de pobreza após transferências sociais -% da população total, %, 2009	17.9	16.3

Fontes: Eurostat, Relatório do Emprego na Europa, 2010, Eurofound (inquérito europeu sobre as Condições de Trabalho 2010); OCDE. * média OCDE.

Conclusões

Como já foi mencionado abaixo, as implicações da situação de crise económica e financeira em Portugal sobre as perspectivas económicas e o mercado de trabalho serão de suma importância para o futuro. E aqui, as medidas anti-crise já implementadas, bem como as medidas previstas, sob a égide do Programa de Ajustamento Económico 2011 - 2014 terão efeitos significativos sobre a situação económica, bem como no mercado de trabalho e nas estruturas da política social do país.

2 A flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho e as reformas da política social

Introdução e vista geral

A questão da flexissegurança não fazia parte da agenda do Governo português até 2006, quando uma mudança no sentido da flexissegurança foi realçada no Livro Verde sobre as Relações Laborais. Mais recentemente, medidas relacionadas com a flexissegurança foram introduzidos sob a noção ampla de «adaptabilidade» e é possível identificar um conjunto de políticas laborais e sociais que reflectem a abordagem e o debate sobre a flexissegurança na Europa.

A relutância em usar o termo flexissegurança resulta em parte da tensão existente entre os empregadores e os sindicatos sobre as medidas destinadas a melhorar a flexibilidade e as destinadas a garantir a segurança do emprego, com os resultados baseados em «equilíbrio do poder» mais do que em «fazer política consensual». Este é particularmente o caso ao nível da negociação colectiva multi-empregadores e em políticas de concertação tripartidas com o governo. Ao nível da negociação colectiva com um único empregador as questões da adaptabilidade e da segurança revelaram-se mais fáceis de abordar em algumas empresas.

Nos últimos anos, o papel do Estado no debate sobre a política de emprego tem sido fundamental, com o governo socialista a lançar e propor uma série de políticas novas, onde as questões da flexibilidade e da segurança encontram-se em jogo, incluindo em disposições contratuais, aprendizagem ao longo da vida, políticas activas do mercado de trabalho e protecção social no desemprego.

Foi sugerido nas entrevistas que contribuíram para esta ficha que uma questão fundamental para o país é o facto de hoje os empregadores estarem relutantes em «pagar» para uma maior flexibilidade ao nível sectorial e as pessoas não estão geralmente dispostas a pagar para as medidas sociais necessárias para aumentar a segurança. Embora exista um reconhecimento de que o «país» precisa de mudar, não há o mesmo reconhecimento entre os indivíduos que «eles próprios» precisam de mudar.

Aprendizagem ao longo da vida e mobilidade dos trabalhadores

Nos últimos anos, uma série de abordagens e iniciativas têm sido realizadas pelo Governo português e os parceiros sociais para melhorar a situação de aprendizagem ao longo da vida em Portugal:

Em 2005, o Governo português lançou a «Iniciativa Novas Oportunidades» para responder ao desafio da qualificação do país de forma mais eficaz através de um conjunto integrado de medidas estratégicas ao nível da educação, formação e certificação, com o objectivo de generalizar o nível secundário como um objectivo de referência para a qualificação dos jovens e adultos.

Em Portugal, actualmente, a maioria das pessoas na faixa etária dos 45-59 anos de idade no mercado de trabalho têm menos de dez anos de educação formal. A estratégia centra-se em particular em dois objectivos;⁶

- Melhoria da *formação básica dos jovens* pela diversificação da oferta de ensino e de formação através do reforço dos cursos de formação profissional para reduzir a não concretização e as taxas de abandono escolar precoces nos sistemas de educação e formação;
- Melhoria da *formação de base da população adulta*, reconhecendo, validando e certificando as competências já adquiridas, por meio da educação, formação, experiência profissional para criar vias de qualificação que correspondam às especificidades dos trabalhadores individuais e centrem-se no desenvolvimento pessoal contínuo no sentido das necessidades do mercado de trabalho.

A influência dos parceiros sociais neste domínio tem sido substancial e tem-se verificado através de vários canais, incluindo onde estão representados nos órgãos consultivos tripartidos.

Em 2006, no âmbito do Comité Permanente para o Diálogo Social, as organizações de empregadores e os sindicatos assinaram um acordo bilateral sobre a formação profissional, no qual estabeleceram mais de trinta compromissos para contribuir para a melhoria do nível de qualificação da população, «*seja através de formas directamente acessíveis no diálogo com os seus associados, ou através de posições comuns sobre as políticas de formação*». (Acordo visando a Formação Profissional, AFP 2006). Com base nisto e na sequência de um acordo celebrado em Março de 2007 entre o governo e os parceiros sociais ("Acordo sobre a Reforma da Formação Profissional") uma série de medidas foram tomadas para melhorar a cultura da aprendizagem no país.

Acordos sectoriais e parcerias também foram alcançados em sectores como o turismo, agricultura e comércio, envolvendo confederações patronais e sindicais, bem como organizações públicas.

Nesses acordos, foram criados planos sectoriais que fornecem uma «*oferta de formação adequada para responder às necessidades reais das empresas e dos trabalhadores envolvidos*».⁷

⁶ Estratégia de Lisboa. Plano Nacional de Reformas (PNR) – Portugal»: Relatório sobre a aplicação do PNACE 2005 - 2008, Lisboa, Outubro 2008, p. 8.

⁷ Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social: Plano Nacional de Acção para o Emprego 2005 – 2008. Relatório de acompanhamento 2006, p. 97/98.

A revisão do Código do Trabalho em 2009, que se seguiu à de 2008 "Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulamento das Relações de Trabalho e Políticas de Emprego e Protecção Social em Portugal" introduziu também mudanças e disposições relativas à formação profissional, nomeadamente no que diz respeito ao local de trabalho relacionado à formação e a possibilidade de estabelecer padrões e quadros através de acordos colectivos. A revisão do Código do Trabalho introduziu também algumas alterações e clarificações ao direito já existente dos trabalhadores individuais a ter 35 horas de formação certificada por ano.

Flexissegurança interna/externa e disposições contratuais flexíveis

Com a revisão acima mencionada do Código do Trabalho em 2009, também foram introduzidas novas formas de arranjos contratuais mais flexíveis como a Confederação da Indústria Português CIP afirmando na resposta ao inquérito por questionário, mencionando em particular:

"(...) os contratos de muito curta duração (com duração não superior a uma semana) para o trabalho sazonal agrícola ou no turismo; contratos intermitentes para actividades com descontinuidade ou de intensidade variável, em que as partes podem acordar que a prestação de trabalho é interrompida com um ou mais períodos de inactividade."

O governo de coligação PSD/CDS-PP em funções entre 2002 - 2005 aprovou um novo Código de Trabalho em 2003 cujo objectivo consistia em aumentar a flexibilidade no mercado de trabalho português, prolongando, por exemplo, aumentando a duração máxima dos contratos a termo certo. O Código do Trabalho introduziu também uma mudança significativa nos acordos colectivos que levou a uma redução no número de trabalhadores abrangidos pelos acordos colectivos, alterando a lei que obrigava a continuação dos acordos «antigos» onde não tivessem sido acordados «novos». Isto conduziu a uma redução nos números no caso de acordos em vigor bem como a uma aceleração do processo de expiração dos acordos colectivos.

Em reacção à forte oposição dos sindicatos portugueses a estas mudanças, o governo socialista posterior assinou um acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, política de emprego e protecção social, em Junho de 2008. No entanto, a federação sindical CGTP-IN não assinou esse acordo porque segundo a sua opinião, ainda estava desequilibrado.

O acordo tripartido de 2008 para um novo sistema de regulação das relações laborais subjacente ao novo Código de Trabalho identificou uma série de problemas graves no sistema de relações laborais português que precisavam de ser tratados pela reforma do novo Código do Trabalho:

- Uma adaptabilidade reduzida das empresas e trabalhadores à mudança estrutural;
- Um sistema de negociação colectiva débil;
- Rigidez formal no quadro jurídico;
- Eficácia reduzida da lei e dos regulamentos da negociação colectiva; e
- Elevados níveis de emprego precário com segmentação substancial do mercado de trabalho.

O Código do Trabalho de 2009 revisto, continha:

- Medidas para aumentar a adaptabilidade das empresas através da promoção da flexissegurança interna, por exemplo pela flexibilidade do tempo de trabalho, tais como bancos de horas, o grupo de modelos específicos de tempo de trabalho;
- Melhorias nas capacidades regulamentares dos acordos colectivos ampliando o espaço para soluções negociadas;
- Alterações na lei sobre os despedimentos para tornar os despedimentos através de processos disciplinares mais rápidos, reduzir os casos de reintegração obrigatória e introduzir uma compensação máxima para os despedimentos nos tribunais;
- Reforço da eficácia do direito do trabalho através de uma regulação mais rígida e a introdução de sanções mais severas por infracções à lei;
- A redução do emprego precário através de um conjunto de medidas com efeitos complementares. Estas incluem a redução da duração máxima dos contratos a termo certo (3 anos) e os limites à possibilidade de renová-los (só duas vezes); uma definição mais eficiente das relações de trabalho que permita à inspecção do trabalho combater o uso fraudulento do trabalho independente; uma redução nas contribuições para a segurança social aplicável aos contratos a termo incerto e um aumento das mesmas para os contratos a termo certo e para o trabalho independente; e uma redução da segmentação do mercado de trabalho melhorando os sistemas de protecção social e reformulando as políticas de emprego relacionadas com os trabalhadores independentes.

A recepção do novo Código de Trabalho por instituições externas, foi em geral positiva como se depreende da seguinte declaração da Comissão Europeia em relação aos progressos alcançados pelo Governo português no contexto da implementação da Estratégia de Lisboa:

“Contém [o Código do Trabalho] medidas específicas para combater a segmentação do mercado de trabalho e lutar contra precariedade de alguns trabalhos. Embora este seja, sem dúvida, um passo fundamental, o enfoque deve agora virar-se para a sua implementação integral e rápida. É também importante inserir uma cláusula de revisão no Código. A implementação integral de ambas as recomendações dirigidas a Portugal é essencial no contexto da actual crise. Ao superar o défice de qualificações e reduzir a segmentação do mercado de trabalho, Portugal estará melhor preparado para enfrentar as necessidades rápidas e diferentes da sua situação económica.”

Política activa do mercado de trabalho

Historicamente, a abordagem portuguesa às políticas activas do mercado de trabalho tem sido relativamente fraca e também foi reconhecido pela Comissão Europeia no seu relatório de avaliação da implementação da Agenda de Lisboa em Portugal onde é colocada a tónica em:

- Facilitar a transição entre o desemprego e o emprego, particularmente no contexto da prevenção e redução do desemprego de longa duração;
- Apoiar a (re)entrada no mercado de trabalho dos cidadãos activos com mais de 55 anos de idade;
- Apoiar a entrada no mercado de trabalho dos grupos desfavorecidos.

Perante isso, o governo português, tem desenvolvido nos últimos anos uma série de iniciativas para desenvolver a caixa de ferramentas da PAMT. Em particular, no âmbito do acordo tripartido de 2008 várias medidas foram tomadas relativamente às políticas activas do mercado de trabalho. A Confederação da Indústria Português (CIP) na sua resposta ao inquérito por questionário destacou em particular as medidas que promovem a participação dos desempregados mais velhos no mercado de trabalho ou aqueles provenientes de grupos desfavorecidos. Dependendo da especificidade do caso, existe a possibilidade de uma redução/isenção das contribuições para a segurança social paga pelo empregador durante um determinado período de tempo.

A federação sindical UGT-P na sua resposta ao inquérito destacou, em particular as medidas tomadas na sequência da crise de 2008, isto são, medidas temporárias acordadas em Dezembro de 2008:

- A criação de mais de 12.000 estágios profissionais para jovens, nomeadamente para aqueles com ensino superior em áreas de baixa empregabilidade;
- O pagamento de 2.000 euros e dois anos de ajuda financeira para pagar a segurança social para os empregadores que contratem jovens ou desempregados de longa duração;
- As empresas que ofereçam contratos a termo aos desempregados com mais de 55 anos têm uma redução de 50% na sua contribuição à segurança social;
- A criação de um programa de emprego de nova qualificação direccionado para empresas com dificuldades financeiras em sectores particularmente afectados pela crise. O programa apoia as empresas que oferecem formação para alguns dos seus trabalhadores durante seu tempo de trabalho, pagando 90% dos seus salários;
- A criação do contrato emprego-inserção, que pretende inserir 30.000 pessoas desempregadas em entidades sem fins lucrativos;
- A criação de uma linha de crédito especial de 100 milhões de euros destinada a apoiar a criação de 1.600 novas empresas por pessoas desempregadas.

Estas e as outras medidas para melhorar a situação dos desempregados (melhor acesso às prestações de desemprego, apoio às famílias e crianças, bem como o apoio às pequenas e micro empresas e a promoção da formação profissional) estavam incluídas na "Iniciativa para o Investimento e Emprego" de 2009 e na Iniciativa Emprego 2010.⁸

⁸ Iniciativa Investimento e Emprego 2009 e Iniciativa para o Emprego 2010, para saber mais Eurofound/EIRO artigo do 3.9.2010, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/05/articles/pt1005029i.htm>.

Diante da deterioração das finanças públicas, o Governo português em Abril de 2010 teve que anunciar uma série de medidas de austeridade, que também incluiu a redução do desemprego e novas disposições de segurança social. Após as consultas com os parceiros sociais terem falhado, o governo decidiu tomar medidas unilaterais e pelo Decreto-lei em Junho de 2010 a maioria das medidas provisórias anti-crise foram revogadas contra a forte oposição dos sindicatos portugueses.

Sistemas de segurança social de apoio

Como a Português União Geral dos Trabalhadores UGT-P comentou em resposta ao inquérito por questionário sobre a flexisegurança,

“O sistema de segurança social português é público e universal e visa garantir o direito a um certo rendimento aos respectivos beneficiários. O sistema é estruturado com base no desenvolvimento do princípio da solidariedade: a nível nacional através da transferência de recursos entre os cidadãos, como forma de garantir a efectiva igualdade de oportunidades para todos e os rendimentos sociais mínimos para os mais desfavorecidos. A nível do trabalho, através de mecanismos redistributivos em matéria de protecção de trabalho. Ao nível intergeracional, através da combinação de métodos de financiamento sob regimes de distribuição e de capitalização.”

Nos últimos anos, em particular a regulamentação dos subsídios de desemprego tem sido abordada por uma série de reformas legais:

A Lei portuguesa sobre o “*Rendimento Social de Inserção*” (RSI), exige que todos os beneficiários do RSI estejam inscritos nos centros de emprego e amplia o grupo de pessoas com direito ao RSI. Ao mesmo tempo, o conceito de «agregado familiar» para avaliar os meios foi alargado. Segundo o Decreto-Lei n.º 220/2006 sobre as regras relativas à protecção social para os desempregados, a atribuição do subsídio de desemprego está condicionada ao cumprimento de obrigações específicas, tais como aceitar:

- um emprego conveniente;
- um trabalho socialmente necessário;
- um curso de formação profissional;
- um plano pessoal de emprego;
- ou qualquer outro tipo de medidas activas.

A presença nos centros de emprego é exigida a cada duas semanas assim como a apresentação de provas de procura activa de emprego sendo a sanção a perda do subsídio de desemprego.

No início da crise financeira e económica, o Governo português aprovou uma série de medidas anti-crise excepcionais em 2009 cujo objectivo era atenuar os efeitos sociais da crise:

- Período de contribuição reduzido para os subsídios de desemprego;
- Períodos de benefícios alargados;
- Redução das contribuições sociais a cargo dos empregadores em 3 %;
- Iniciativas de criação de emprego para trabalhadores desfavorecidos e mais velhos;
- Apoio na transferências de contratos de trabalho temporários para contratos de trabalho regular, mas isso pode não ser financeiramente sustentável a longo prazo.

No entanto, como afirmou a federação sindical CGTP-IN num comentário que escreveu para este artigo, as recentes medidas tomadas pelo Governo português em matéria de consolidação orçamental também tiveram um impacto significativo sobre a lei relativa aos subsídios de desemprego:

“Por exemplo, as medidas anti-crise para o desemprego (que visavam alargar a cobertura dos subsídios de desemprego) foram abolidas, a lei sobre o subsídio de desemprego foi alterada em meados de 2010, as condições de acesso foram reduzidas.” (CGTP-IN)

Locais de trabalho de alta qualidade e produtivos

Até recentemente, o desafio de criar não só mais empregos, mas também melhores empregos foi um dos objectivos da política de reformas do mercado de trabalho em Portugal. Um regulamento revisto relativo às contribuições para a segurança social que foi suspenso por causa da actual situação de crise destinava-se a apoiar mais os contratos permanentes através de reduções (1% no caso dos contratos permanentes) ou de aumentos (3% em contratos de curto prazo) das contribuições para a segurança social pagas pelos empregadores.

Mas, a crise económica e financeira mudou as prioridades e manter e/ou a criar empregos é a principal prioridade na situação actual, como indicou a federação sindical UGT-P na sua resposta ao inquérito por questionário:

“Antes da crise a nossa confederação sindical estava mais preocupado com a criação de mais e melhores empregos, mas actualmente com o agravamento das condições de trabalho, estamos lutando para o aumento e para empregos com condições dignas de trabalho.” (UGT-P)

Igualdade de género

De acordo com vários estudos , as disparidades salariais no sector privado em Portugal é de cerca de 75% e houve apenas muitas melhorias lentas ao longo das últimas duas décadas. As disparidades salariais entre homens e mulheres é muito maior entre os trabalhadores mais velhos, enquanto as mulheres mais jovens estão a aproximar-se dos seus colegas de sexo masculino, devido à sua educação superior e qualificações. O governo introduziu medidas contra a discriminação e os sindicatos têm tomado algumas medidas (especialmente em negociação colectiva), a fim de reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres. Um estudo recente afirma que:

“As disparidades salariais entre homens e mulheres nunca atingiram o topo da agenda política e a crise actual parece acentuar esta situação.”⁹

Na sua resposta ao inquérito por questionário sobre a flexisegurança, quer a Confederação da Indústria Portuguesa CIP, quer os Sindicatos da UGT-P destacaram as mudanças recentes relativamente à licença parental: Em 2009, o quadro legal de maternidade/paternidade foi alterado com o objectivo de promover, entre os outros aspectos, uma maior partilha de responsabilidades entre os pais com a possibilidade de tirar a licença parental partilhada pelo pai e a mãe até seis meses.

⁹ Ver: Eurofound/EIRO: Abordar à diferença salarial entre géneros: iniciativas do governo e dos parceiros sociais - Portugal, 27 de Abril de 2010, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0912018s/pt0912019q.htm>

A sustentabilidade financeira

Como os parceiros sociais Português destacaram nas suas respostas ao inquérito por questionário, a sustentabilidade financeira do mercado de trabalho e sistema de segurança social é baseado no princípio da solidariedade, ou seja, é financiado por contribuições para a segurança social pagas pelos trabalhadores e empregadores. A estabilidade também é assegurada por recursos financeiros públicos. A fim de melhorar a sustentabilidade a médio e longo prazo, os parceiros sociais em 2006 chegaram a dois acordos com o governo - o "Acordo de Linhas Estratégicas da Reforma da Segurança Social" e do "Acordo sobre a Reforma da Segurança Social ". Entretanto, a confederação sindical, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, a CGTP, não assinaram o acordo, argumentando que vai contribuir para a desvalorização das pensões.

Os acordos incluem uma série de medidas para melhorar a sustentabilidade a longo prazo do financiamento da segurança social, incluindo a introdução um factor de ajuste de sustentabilidade no cálculo das pensões futuras em relação à expectativa de vida, a transição para a nova fórmula de cálculo, as novas disposições sobre as reformas antecipadas e introdução de um novo índice de referência para a regulação e cálculo das prestações sociais, incluindo o salário mínimo nacional. Com base nesses acordos, o Decreto-Lei n.º 187/2007 entrou em vigor em Maio de 2007.

Conclusões

Como o panorama da evolução e do processo de reforma em diferentes domínios políticos neste capítulo tem ilustrado, Portugal passou por momentos muito turbulentos nos últimos anos, que se caracterizam por uma série de "inversões de marcha" resultantes de mudanças políticas, bem como da rápida deterioração das condições económicas e orçamentais nos últimos dois anos. Do ponto de vista da flexibilidade e segurança nas relações de trabalho e no mercado de trabalho português, tem havido mudanças notáveis de reformas visando a liberalização das relações de trabalho e promovendo a flexibilidade externa e projectos de reformas que tentaram melhorar a segurança social, em particular para aqueles em condições de trabalho flexíveis e os desempregados.

No entanto, desde o agravamento da situação da crise económica e financeira portuguesa em 2010, essas mudanças estão muito eclipsadas pelo enorme desafio de lidar com a crise financeira do país.

3 O papel dos parceiros sociais

Observações gerais sobre o papel dos parceiros sociais

Portugal tem um sistema de relações laborais sofisticado que se caracteriza por fortes organizações de parceiros sociais, um papel e cobertura forte de negociação colectiva nacional, bem como estruturas institucionalizadas de diálogo social no âmbito da "Comissão Permanente de Concertação Social" (CPCS).

As duas principais federações sindicais e únicos membros do CPCS são a "Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) e a "União Geral de Trabalhadores" ([UGT](#)).

Os interesses comerciais são organizados pela "Confederação da Indústria Portuguesa" (CIP) e a "Confederação do Comércio e Serviços de Portugal" (CCP) que são as confederações patronais mais influentes. Eles cobrem a maior parte da economia, com a CIP representando a indústria e os serviços e PCC focalizada nos serviços. Além do CIP e a CCP, existem duas organizações patronais ainda representadas na CPCS: a Confederação dos Agricultores de Portugal, CAP e a Confederação de Turismo Português, CTP.

PORTUGAL - PRINCIPAIS INDICADORES DE DIÁLOGO SOCIAL

	Portugal	EU27
Cobertura da negociação colectiva, 2006	70%	63%
Densidade da representação sindical, 2008	20%	23%
Densidade da confederação patronal, 2006	58%	n.a.

Fontes: *Perfis país Eurofound EIRO, Relatório das relações industriais da UE 2008.*

Principais instrumentos e níveis de influência

As negociações a nível da indústria, entre as organizações patronais e os sindicatos, são o elemento mais importante nos acordos de negociação colectivos em Portugal. Os acordos a nível das empresas abrangem muito poucos empregadores. Portugal tem, tradicionalmente, um elevado nível de cobertura de negociação colectiva - em parte através da extensão dos acordos por parte do governo. No entanto, este alto nível está ameaçado por mudanças legais que agora tornam mais fácil caducar os acordos.

As alterações no Código do Trabalho em 2009, que introduziram novas regras para o termo dos acordos colectivos, têm provocado preocupações sobre a extensão da cobertura da negociação colectiva, que poderia diminuir ao longo do tempo, pois permitem que os acordos expirem, mesmo quando os próprios acordos declaram que continuam em vigor até que um novo acordo tenha sido assinado. Embora as alterações não sejam tão dramáticas como as introduzidas pelo novo Código do Trabalho em 2003, que não se tornou operacional após uma mudança de governo, as novas disposições prevêm a expiração dos acordos colectivos, se não forem renovados.

Ao longo dos anos, os parceiros sociais e o diálogo social tem dado um contributo importante para a formação profissional. O primeiro acordo específico em matéria de formação profissional foi um acordo tripartido assinado em 1991. Os resultados do acordo revelaram-se bastante limitados e dez anos mais tarde, em Fevereiro de 2001, um segundo, mais específico e ambicioso, acordo tripartido foi celebrado. Uma parte importante das medidas que integrava o acordo de 2001 foi mais tarde incluída no controverso Código do Trabalho de 2003. O acordo bipartido de 2006 e o subsequente Código do

Trabalho de 2009 reflectem a continuação da concertação tripartida ao nível máximo, na formação profissional, que começou em 1990.

Da mesma forma, o acordo-quadro sobre a duração e a adaptabilidade do horário de trabalho foi abordado por concertação social em 1990, com o Acordo Económico e Social (AES), e mais tarde em 1996 com o Acordo de Concertação Social de Curto Prazo (ACSCP), que abordou também a flexibilidade funcional. No entanto, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) não assinou esses acordos.

As regras relativas ao subsídio de desemprego para os desempregados resultaram de um longo período de negociações com os parceiros sociais e o conceito de «emprego conveniente» foi uma das questões importantes para os sindicatos, embora a formulação final instituída pelo Decreto-Lei n.º 220/2006 tenha considerado apenas parte das reivindicações sindicais.

A actual situação de crise e as medidas de austeridade adoptadas pelo governo em 2010 e 2011 resultaram numa profunda crise de concertação social e diálogo social em Portugal: isto ilustrou-se por exemplo, pelo recente fracasso do "Pacto para o emprego" que foi introduzido pelo governo em Novembro de 2009, a fim de promover a preservação e criação de emprego.

À luz da profunda divisão entre os sindicatos e o governo sobre as medidas de austeridade no Outono de 2010, a União Geral dos Trabalhadores UGT também se retirou do pacto em Outubro de 2010, depois da CGTP e a organização patronal CCP também já tinha manifestado a sua oposição anteriormente.¹⁰

As mudanças e os desafios recentes

Em Portugal, os sindicatos são, em geral, cépticos em relação ao conceito de flexisegurança. Estão particularmente interessados em combater o trabalho precário e vêem a flexisegurança como uma abordagem que atende principalmente às necessidades dos empregadores. Em particular, os sindicatos consideram que a flexibilidade contratual é já significativa no país e poderia ser reduzida, em especial através de uma aplicação mais eficaz das regras existentes. Acreditam que deve ser prestada mais atenção à aprendizagem ao longo da vida e à segurança social, com a ressalva de que as medidas de activação não devem ter um impacto negativo nos direitos e garantias dos trabalhadores.

Ao contrário, os empregadores tendem a ser muito mais a favor da flexisegurança e vêem esta em duas dimensões. Em primeiro lugar no aumento da flexibilidade interna e externa do emprego em termos de contratação e despedimentos, horário de trabalho, organização do trabalho, flexibilidade funcional e mobilidade geográfica. Em segundo lugar enfatizam a segurança do emprego em detrimento da segurança do trabalho.

Do lado dos empregadores, a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), considera o conceito com interesse ao longo das linhas simples da flexibilidade interna e externa e o emprego, em vez de protecção do emprego acima descrita. Em geral acreditam que as políticas implementadas em Portugal até à data têm sido insuficientes para aplicar eficazmente os elementos da flexisegurança. Isto está também expresso numa resposta ao inquérito realizado no âmbito deste projecto:

Com a revisão referida do Código de Trabalho Português, em 2009 foram introduzidas algumas alterações relativamente ao enquadramento jurídico dos despedimentos: i) despedimentos mais rápidos através de procedimentos disciplinares; ii) limitação de reintegração obrigatória apenas em situações de violação das mesmas irregularidades formais, e iii) a introdução de

¹⁰ Ver: Eurofound/EIRO: "Pacto para o Emprego falha, UGT abandona as negociações", 20.1.2011, www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/10/articles/pt1010039i.htm

compensações máximas por despedimentos nos tribunais. Na perspectiva do CIP, no domínio da flexibilidade externa (por exemplo, os despedimentos) deveria ter sido feito muito mais.
(Resposta da CIP ao inquérito)

Por outra parte, as organizações sindicais estão preocupadas com a evolução recente e uma deterioração das condições de trabalho e da segurança social. No que diz respeito à necessidade de novas reformas para promover a flexibilidade no mercado de trabalho, a central sindical UGT afirmou na sua resposta ao inquérito por questionário:

Concordamos com a flexissegurança interna relativamente à adaptabilidade do tempo de trabalho através da negociação colectiva. Discordamos com uma aplicação parcial ou total dos princípios de flexissegurança externa, já que o regulamento da nossa legislação é mais que suficiente.
(resposta da UGT ao inquérito por questionário).

Apesar do que parecem ser grandes diferenças de pontos de vista dentro das organizações de parceiros sociais e entre estas, é possível identificar áreas onde se registaram progressos com a aplicação do conceito de flexissegurança, não sendo, no entanto, formalmente identificados como tal. O progresso tem passado, porém, através de um processo consciente de soluções de compromisso entre os parceiros sociais, em vez de soluções simultaneamente benéficas.

- Os sindicatos, assim como as associações patronais estão profundamente envolvidos na prestação de serviços de formação profissional;
- A formação profissional, a duração do horário de trabalho e a adaptabilidade interna são também questões principais que foram abordadas em acordos colectivos multi-empregadores e, em particular, em acordos colectivos com um único empregador;
- A protecção relativa aos trabalhadores com deficiência, migrantes, mulheres e trabalhadores com filhos e/ou com problemas familiares específicos foi também abordada em negociações colectivas e reflectida em acordos colectivos, uma vez mais ao nível das empresas;
- Disposições complementares em matéria de segurança social também estão incluídas em acordos colectivos, novamente ao nível das empresas. No entanto, alguns acordos colectivos multi-empregadores também são relevantes nestas matérias, nomeadamente no sector bancário (ACTs sector bancário), da electricidade (ACT EDP), e da construção, reparação e manutenção de estradas (ACT BRISA).

Conclusões

Estas iniciativas e os exemplos de boas práticas sugeridos pelos parceiros sociais portugueses ilustram o papel fundamental do diálogo social e dos parceiros sociais na implementação da flexissegurança e/ou de medidas que visam maior equilíbrio entre flexibilidade e segurança em Portugal. Este papel fundamental foi igualmente sublinhado pela federação patronal CIP na sua resposta ao inquérito por questionário:

Independentemente do contexto nacional acima mencionado, a participação dos parceiros sociais na concepção e implementação das políticas de flexissegurança é fundamental. Na verdade, os parceiros sociais, tendo um conhecimento profundo da realidade são os que estão melhor colocados para desenvolver e implementar as políticas de flexissegurança. Essa participação pode ocorrer dentro diálogo social bilateral ou tripartido a nível nacional e, nomeadamente, no âmbito da negociação colectiva. Na perspectiva da CIP a melhor maneira de promover e implementar as políticas de flexissegurança é através de processos de negociação colectiva. A participação dos parceiros sociais nas políticas de flexissegurança não põe em causa, naturalmente, a competência e as responsabilidades globais dos governos. (resposta da CIP ao inquérito por questionário)

Casos de boas práticas no domínio da flexibilidade e de segurança do mercado de trabalho

A informação relativa ao seguinte caso de estudo foi fornecida pela organização de parceiros sociais portugueses, UGT:

CASOS DE BOAS PRÁTICAS NA ÁREA DA "FLEXISEGURANÇA", COMO SUGERIDO PELOS PARCEIROS SOCIAIS EM PORTUGAL

Boa prática	Parceiro social	Princípio de flexissegurança abordado
<p><i>Acordo Colectivo entre a Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e o SETACCOP (sindicato filiado na UGT)</i></p> <p>Este acordo introduziu algumas cláusulas sobre a «adaptabilidade do horário de trabalho», nomeadamente o «horário de trabalho faseado» o que permite estabelecer, por departamento ou grupo de trabalhadores, horas de entrada e saída diferentes, mantendo-se o período do horário de trabalho inalterado. Este acordo particular determina a criação de dois períodos semanais fixos, deixando o restante período de horário de trabalho aberto para mudanças, permitindo a sua negociação entre o empregador e o trabalhador. Outra cláusula importante é aquela relativa ao chamado «banco de tempo», que permite o alargamento do período de horário de trabalho até um certo limite (180 horas por ano, neste caso), quando necessário e por mútuo acordo.</p>	UGT	Flexibilidade interna
<p><i>Acordo Colectivo do Empregador Público entre o Instituto de Segurança Social e o SINTAP (sindicato afiliado da UGT)</i></p> <p>Relativo ao sector público, este acordo estabelece também uma série de cláusulas sobre a adaptabilidade do horário de trabalho. Identifica um total de cinco modalidades de horários de trabalho diferentes que o Instituto pode optar por aplicar (mais uma sexta opção, intitulada «horário de trabalho específico»):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Horário de trabalho rígido (o horário normal de trabalho com horas de entrada e saída fixas assim como um número fixo de horas durante a parte da manhã e da tarde, com uma pausa de uma hora para almoço); 2. Horário de trabalho flexível (fixa um período diário de horas durante as quais os trabalhadores devem estar presentes no trabalho, permitindo-lhes gerir livremente as suas horas de entrada e saída); 3. Horário de trabalho contínuo (consiste num horário de trabalho ininterrupto, com menos de uma hora de trabalho do que no horário de trabalho rígido e com uma única pausa de 30 minutos); 4. Horário de trabalho faseado (mantendo o período de horário de trabalho normal inalterado, esta modalidade permite aos serviços ou grupos de trabalhadores fixarem diferentes horas de entrada e saída); 5. Trabalho por turnos. <p>Uma cláusula adicional relativa à adaptabilidade do horário de trabalho determina que o período de horário de trabalho pode ser fixado em termos médios, com o consentimento do trabalhador. Este horário de trabalho, no entanto, não pode exceder 9 horas por dia ou 45 horas por semana (desde que este limite semanal não possa prolongar-se durante mais de 2 meses).</p>	UGT	Flexibilidade interna
<p><i>"Acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas e do emprego e da protecção social em Portugal", 2008</i></p> <p>O acordo alcançado entre os parceiros sociais, com excepção de um dos sindicatos, e o governo pode ser considerado como uma boa prática. De acordo com a CIP, "os empregadores adoptaram uma posição muito pró-activa e forte defendendo não apenas os interesses das empresas, mas também a necessidade de assegurar um desenvolvimento económico e social sólido e sustentável para o país. Quanto ao</p>	CIP	Trajectória nacional Combinar a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho

conteúdo do acordo é verdade que nem todas as soluções estabelecidas podem ser positivamente avaliadas em termos de flexissegurança, mas havia alguns passos positivos, nomeadamente quanto à dimensão interna do conceito (por exemplo, a organização do tempo de trabalho). "

Fontes: Respostas ao questionário

4 Questões fundamentais decorrentes

Do ponto de vista do autor deste relatório os seguintes pontos-chave/perguntas surgiram relativamente à flexissegurança em Portugal, reflectindo também as discussões do seminário de agrupamento:

- *De que forma os diferentes pontos de vista sobre a flexissegurança dentro das organizações de parceiros sociais em Portugal e entre estas afectam a agenda das políticas de emprego?*
- *O que podem os parceiros sociais fazer melhor para melhorar o problema da educação inadequada e da aprendizagem ao longo da vida que a economia necessita desesperadamente de resolver? Em que medida os argumentos existentes entre os parceiros sociais sobre a flexibilidade externa e a activação podem interferir nesta área?*
- *De que forma a profundidade da actual crise afecta a capacidade dos parceiros sociais para chegarem a acordo sobre soluções no mercado de trabalho e sobre a sua aplicação?*

Fontes e referências

Respostas ao inquérito, entrevistas e outras contribuições

Houve três respostas das organizações de parceiros sociais portuguesas: duas dos sindicatos (UGT e UGTP-IN e uma da CIP).

O autor do primeiro esboço deste relatório, Alan Wild, visitou Portugal no Verão de 2010 e realizou entrevistas com os parceiros sociais sobre a flexissegurança, em Lisboa.

Após o seminário de agrupamento sobre flexissegurança em Lisboa em Dezembro de 2010, foram recebidas novas observações por parte dos parceiros sociais portugueses sobre o esboço do relatório nacional.

Mais recursos

Flexissegurança e relações Industriais EIRO 30.9.2008

http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/tn0803038s_4.htm

Flexissegurança e relações Industriais EIRO 5.9.2009

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/uk0803039q.htm>

Perfil das relações industriais – Portugal – EIRO

Comissão Europeia 2006: “ascensão e queda” de Portugal: lições para os recém-chegados do euro, ECFIN COUNTRY FOCUS, Volume 3, publicação 16 22.12.2006l

Estratégia de Lisboa Plano Nacional de reforma (PNR) Portugal Outubro de 2008

Comissão Europeia: "A implementação das reformas estruturais da Estratégia de Lisboa no contexto do Plano de Relançamento da Economia Europeia: avaliações anuais por país, Bruxelas

Estratégia de Lisboa. Plano Nacional de Reformas (PNR) - Portugal: Relatório sobre a implementação do PNACE 2005 - 2008, Lisboa, Outubro de 2008