



Relações Laborais na Europa 2012

Resumo

Nem a Comissão Europeia nem qualquer pessoa que atue em seu nome são responsáveis pelo uso que possa ser feito com as informações contidas nesta publicação.

© Fotografia da capa: iStockphoto

Para qualquer utilização ou reprodução das fotos não abrangidas pelos direitos de autor da União Europeia, deve ser solicitada autorização directamente ao(s) detentor(es) dos direitos de autor.

***Europe direct é um serviço que o ajuda a encontrar
respostas às suas perguntas sobre a União Europeia***

Número verde único (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Alguns operadores de telecomunicações móveis não autorizam o acesso a números 00 800 ou podem sujeitar essas chamadas telefónicas a pagamento

Encontram-se disponíveis numerosas outras informações sobre a União Europeia na rede Internet, via servidor Europa (<http://europa.eu>).

Uma ficha catalográfica e um resumo figuram no final desta publicação.

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2013

ISBN 978-92-79-29119-7

ISSN: 1831-2977

doi:10.2767/38752

© União Europeia, 2013

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

Relações Laborais na Europa 2012

Resumo

Comissão Europeia

Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão

Unidade B.1

Manuscrito terminado em dezembro de 2012

A crise económica e financeira, que tem vindo a afetar a Europa há já alguns anos, poderá vir a provocar uma agitação profunda e duradoura nas instituições e práticas em matéria de relações laborais. Apesar de o relatório «Relações Laborais na Europa 2010» ter apontado o diálogo social como fator de resiliência na superação dos primeiros efeitos da crise, a presente edição de 2012 conclui que o impacto do desafio das dívidas soberanas e as políticas de consolidação orçamental aplicadas a um grande número de países estão a gerar alterações mais profundas nas relações laborais na Europa.

O relatório «Relações Laborais na Europa 2010» fez notar que na fase inicial da recessão, quando o principal impacto da quebra na atividade económica se fez sentir no setor privado, os governos e parceiros sociais trabalharam muitas vezes em conjunto no sentido de atenuar os impactos negativos no emprego. Apesar das diferenças significativas entre países e setores já evidenciadas em 2010, essas soluções baseavam-se, na maioria das vezes, no recurso frequente à flexibilidade interna, centrando-se em regimes de trabalho a tempo reduzido bem como no apoio ao sistema bancário e, no que diz respeito a setores específicos — como o setor automóvel — por via de disposições especiais em matéria fiscal. O diálogo social, quer bipartido, quer tripartido, foi considerado um mecanismo útil, flexível e eficiente, que contribuiu de forma positiva para a promoção da resiliência e para a geração de consenso social face à crise.

A crise agravou-se desde então, tendo alastrado a outros setores da economia, incluindo o setor público, à medida que a crise financeira se tornava uma crise das dívidas soberanas e inscrevia a consolidação orçamental como um dos objetivos-chave das políticas de ajustamento macroeconómico. O resultado foi um cenário desfavorável ao diálogo social, que passou a ser mais conflituoso em muitos países e setores, uma tendência que se tem manifestado de forma particularmente visível no setor público. Uma das principais características do setor público é o facto de o vínculo laboral ser regulado por legislação diferente da que é aplicável ao setor privado. Uma das principais características das relações laborais no setor público é o estatuto dos funcionários que têm um vínculo efetivo e carreiras ao longo da vida, bem como o estatuto do Estado como empregador único. Isto pressupõe direitos e deveres distintos para os funcionários do setor público, entre os quais, algumas limitações em matéria de negociação coletiva e de direito à greve. A regulamentação jurídica diferente e o papel especial do setor público explicam até certo ponto as diferenças entre os dois setores em termos das principais dimensões das relações laborais, como a negociação coletiva e a organização e papel dos parceiros sociais. O presente relatório considera que o setor público abrange o governo central e local, com os setores da saúde e da educação.

Para dar resposta à crise da dívida pública, a abordagem dos governos nacionais relativamente ao setor público tem sido a de acelerar e intensificar de forma drástica as reformas estruturais de longo prazo existentes, sendo que os métodos escolhidos para a implementação das decisões têm muitas vezes excluído o recurso ao diálogo social. Podemos identificar duas situações: a primeira abrange um número restrito de países, nos quais a tendência de longo prazo no sentido da reestruturação do setor público tendo em vista a obtenção de ganhos de eficiência, é prosseguida com uma abordagem mais equilibrada e de limitação do conflito, preservando a margem para soluções concertadas coletivamente entre sindicatos e funcionários do setor público. A segunda abrange países nos quais estão em curso programas de consolidação orçamental, e não apenas os países que estão a receber ajuda financeira da União Europeia e do Fundo Monetário Internacional. Para os países atingidos pela crise da dívida, a consolidação orçamental, a estabilidade financeira e as reformas estruturais são condição da recuperação da confiança, do restabelecimento da solvência orçamental e da promoção do crescimento económico a médio prazo. Nestes países, as medidas são necessariamente mais gravosas do que as adotadas pelas empresas privadas durante a recessão de 2008-2010.

A solidez das finanças públicas facilita a capacidade dos governos para porem em prática políticas que constituem elementos distintivos do modelo social europeu como, por exemplo, a promoção da coesão social e financiamentos substanciais destinados a serviços públicos essenciais, como a saúde e a educação. Deste modo, foram criadas várias medidas com vista a corrigir os desequilíbrios orçamentais e a recuperar a confiança dos mercados financeiros relativamente à capacidade dos governos nacionais para conduzirem políticas orçamentais responsáveis e sustentáveis. Em alguns países, essas medidas implicaram a reforma dos sistemas de negociação coletiva sempre que foram considerados como parte dos problemas a resolver. Ainda que a Comissão Europeia tenha sublinhado sempre a importância do diálogo social, da autonomia dos parceiros sociais e do respeito pelas circunstâncias e práticas nacionais, as reformas nem sempre se fizeram acompanhar de um diálogo social totalmente eficaz.

As referidas reformas vieram revelar a falta de flexibilidade dos instrumentos clássicos dos mecanismos de negociação coletiva e de outros sistemas de prevenção de conflitos, como as cláusulas de indexação e de extensão. Nessas circunstâncias, a margem de negociação para que o diálogo social funcione é limitada, e a avaliação global mais positiva das «Relações Laborais na Europa 2010» não pode repetir-se em relação ao período subsequente.

O impacto da crise nas relações laborais do setor público é grave, especialmente em relação aos sindicatos. Há já algum tempo que o setor público tem disponibilizado um núcleo central

dos membros de sindicatos; em muitos Estados-Membros, a densidade sindical tem sido consideravelmente mais elevada no setor público do que no privado, sendo provável que a combinação entre as políticas de austeridade tendo em vista a redução do setor público e as tendências demográficas venha a diminuir ainda mais a densidade sindical na generalidade dos serviços nos próximos anos. Como resultado das reformas no setor público e no atual cenário de conflito, é praticamente certo que as relações laborais no setor público sofreram alterações fundamentais.

Embora as tendências recentes nas relações laborais em toda a Europa sejam preocupantes, é claramente evidente que um diálogo social bem estruturado é capaz de produzir resultados positivos, estando alguns destes documentados no presente relatório. Tal como se verificou já em 2010, os países nos quais o diálogo social está firmemente implantado e em que as instituições em matéria de relações laborais são fortes são também, normalmente, os países em que a situação económica e social é mais resiliente e está menos sujeita a pressões. Isto reflete igualmente o caráter historicamente dependente da evolução das relações laborais.

O presente relatório defende que os mecanismos e instrumentos de diálogo social que serviram bem a Europa ao longo de muitas décadas, continuam a ser meios relevantes para lidar com a crise e contribuem para a criação de condições favoráveis ao crescimento e ao emprego. Para além de toda a diversidade de sistemas nacionais de relações laborais, o diálogo social é um elemento-chave do modelo social europeu, sendo o seu papel crucial reconhecido pelos tratados europeus, incluindo a Carta de Direitos Fundamentais da UE. As relações laborais — quer no setor público, quer no privado — são fundamentais para a gestão de conflitos e para a identificação de soluções concertadas em circunstâncias difíceis. No entanto, para serem eficazes, as relações laborais têm de decorrer num cenário de confiança e compreensão mútuas, que propicie a eficiência económica e a motivação, a produtividade e o desenvolvimento dos trabalhadores. Pela sua parte, a Comissão tem vindo a realçar a necessidade de modernização dos sistemas de fixação de salários, respeitando, ao mesmo tempo, o papel desempenhado pelos parceiros sociais e pela negociação coletiva no processo. A Comissão está empenhada em promover e apoiar o diálogo social em toda a UE, respeitando simultaneamente, na íntegra, a autonomia dos parceiros sociais e a diversidade dos sistemas nacionais de relações laborais.

O relatório «Relações Laborais na Europa 2010» faz uma análise abrangente do estado atual das relações laborais na União Europeia. Baseia-se, em parte, nos contributos de especialistas e resume as opiniões expressas pelas partes intervenientes, que poderão divergir da posição da Comissão. O capítulo 1 apresenta uma perspetiva geral das principais tendências quantitativas manifestadas nos indicadores sobre relações laborais

em toda a UE. O capítulo 2 analisa detalhadamente as relações laborais nos «novos Estados-Membros» da Europa Central e de Leste. O capítulo 3 apresenta uma tipologia da estrutura das relações laborais no setor público, com base em características específicas e numa análise de *cluster*. O capítulo 4 faz a análise do processo de ajustamento no setor público durante a crise, em termos da sua intensidade e das formas de diálogo social mais afetadas. É ainda atualizada a informação sobre o modo como os parceiros sociais estão a lidar com a questão dos empregos «verdes» (capítulo 5) e é examinado o papel desempenhado pelos parceiros sociais nos debates sobre reformas dos regimes de pensões e benefícios nos Estados-Membros (capítulo 6). Esta publicação é concluída com uma súmula dos desenvolvimentos e respostas no âmbito do diálogo social ao nível europeu (capítulo 7) e com uma descrição das principais evoluções registadas em termos de legislação laboral europeia (capítulo 8).

Capítulo 1: Perspetiva global das relações laborais no setor público, na Europa e nos Estados-Membros

Este capítulo apresenta uma perspetiva global das relações laborais na UE, apontando as principais tendências e diferenças determinantes. Dá o mote para o restante relatório, apresentando uma panorâmica das relações laborais no setor público e comparando-o com o setor privado em toda a UE. As relações laborais nos 27 Estados-Membros da União Europeia caracterizam-se normalmente pelas grandes diferenças que há entre os vários países. Em contrapartida, as relações laborais no setor público caracterizam-se por um grau mais elevado de homogeneidade entre os países, embora subsista uma série de diferenças entre países, devido a fatores como as tradições nacionais e o caráter específico do papel do Estado.

As relações laborais na UE têm seguido normalmente as tendências seculares identificadas em anteriores relatórios sobre relações laborais na Europa. A negociação coletiva tem vindo a tender para uma maior descentralização, registando-se uma quebra de 2,15 para 1,98 no índice desde o relatório de 2010. A cobertura da negociação coletiva regista uma enorme variação em toda a UE, de cerca de 20% para 100%, dependendo, em certa medida, da tipologia do modelo de relações industriais de cada país (ver RRL de 2008, quadro 2.2). A média para a UE-27 é de 66%, mas de apenas 44% nos PECO. Tem-se mantido o declínio secular na adesão sindical que se verifica desde a década de 1980, a par de uma fragmentação sindical, apesar de várias fusões importantes como estratégia para travar o referido declínio. A densidade sindical regista alguma estabilização cifrando-se nos 24%, e continua a ser, na maioria dos Estados-Membros, muito mais reduzida no setor privado do que no setor público. Por outro lado, a situação das organizações de empregadores tem-se mantido em larga

medida estável, sobretudo em países em que a filiação sindical é praticamente obrigatória, apesar de ter havido alguma flexibilização ao nível dessas disposições.

Como característica geral, a cobertura da negociação coletiva e o nível de centralização da mesma no setor público são mais elevados em praticamente todos os Estados-Membros da UE, comparativamente ao setor privado. A cobertura mais elevada da negociação coletiva pode ser explicada por fatores como um maior reconhecimento do Estado enquanto empregador, no que diz respeito à negociação coletiva propriamente dita, e dos sindicatos enquanto parceiros, em particular. O nível mais elevado de centralização da negociação coletiva assenta na prevalência do interesse das autoridades do Estado central em manterem a sua influência e controlo sobre o processo de formação salarial. Além disso, a densidade sindical no setor público é normalmente superior à do setor privado, o que pode ser explicado pela definição coletiva do estatuto de emprego dos mesmos, e por um maior reconhecimento do papel dos sindicatos por parte das entidades empregadoras do setor público.

Nos últimos anos, a evolução das relações laborais tem vindo a caracterizar-se cada vez mais por determinadas tendências seculares: o declínio na adesão a organizações de parceiros sociais, a descentralização da negociação coletiva, e uma menor coordenação e concentração. As relações laborais no setor público têm sido forçadas a reformas estruturais profundas que têm por objetivo uma maior eficácia de custos, sobretudo devido à pressão imposta pelas metas de consolidação orçamental, mas também como resultado da introdução de novas tecnologias. As referidas reformas provocaram cortes nos serviços públicos, bem como a externalização de serviços públicos junto de organizações de gestão privada, ou a privatização de partes do setor público, tendo contribuído para a transformação das relações laborais no setor público. Mais especificamente, têm-se registado também ao longo das últimas décadas tendências para uma diferenciação entre grupos de trabalhadores e no sentido da descentralização. Contudo, essas tendências têm evoluído a ritmos e em graus diferentes nos diversos Estados-Membros e nos setores público e privado. A crise dos últimos anos tem servido para acelerar algumas das reformas já em curso no setor público, embora o ritmo célere a que este foi afetado tenha tido um impacto grave ao nível do emprego e implicações significativas para o futuro das relações laborais no setor público.

Capítulo 2: Evolução das relações laborais nos novos Estados-Membros da Europa Central e Oriental

O alargamento da UE em 2004 e 2007 veio aumentar a diversidade dos sistemas de relações laborais em toda a União. Os

novos Estados-Membros da Europa Central e Oriental (os Países da Europa Central e Oriental, ou PECO) contribuíram de forma especial para um aumento de variação das características estruturais e institucionais das relações laborais na União Europeia. Comparativamente à UE-15, os PECO caracterizam-se por sindicatos mais fracos e por uma erosão mais rápida da densidade sindical, pela falta de associações de empregadores instituídas, ausência de uma tradição de negociação coletiva multiempregadores bipartida, persistência de uma menor cobertura da negociação (devido, em parte, a um sistema pouco desenvolvido de extensão dos acordos coletivos) e, por último, por um forte tripartismo formal que substituiu em parte os sistemas de negociação coletiva setoriais escassamente desenvolvidos.

No entanto, o papel do tripartismo e dos pactos sociais, bem como a informação e consulta dos trabalhadores no local de trabalho, variam igualmente entre os PECO, refletindo os distintos interesses dos governos na introdução de estruturas de negociação estáveis, bem como o grau de adesão em termos de membros de todas as organizações de parceiros sociais. Embora se considere habitualmente que os PECO possuem sistemas de relações laborais semelhantes, este capítulo sublinha a diversidade dos regimes e modelos que neles encontramos. Alguns PECO (Estónia, Bulgária, Letónia, Lituânia e Roménia) caracterizam-se sobretudo por instituições tripartidas de fraca implantação ou aplicação, por uma negociação fragmentada (à exceção da Roménia) e por uma densidade sindical variável entre os países do Báltico (Estónia, Letónia e Lituânia) e dos Balcãs (Bulgária, Roménia). Todos os países do Visegrado (República Checa, Hungria, Polónia e Eslováquia) caracterizam-se por um tripartismo, instituições de negociação coletiva e representação de trabalhadores fortemente enraizados. A República Checa e a Eslováquia tendem a uma maior tradição de diálogo social e a um nível de coordenação das negociações mais elevado do que na Polónia e na Hungria. Não obstante, enquanto a Hungria e a Polónia são exemplos de países com uma cobertura da negociação descentralizada e fragmentada, a Hungria caracteriza-se também pela sua estrutura de concertação ao nível nacional. A Eslovénia, que é o único PECO corporativista, foi o país que foi mais longe na institucionalização da negociação coordenada, representação dos trabalhadores, pactos sociais e cobertura da negociação.

Embora haja uma enorme diversidade entre países, as instituições (e intervenientes) em matéria de relações laborais nos PECO continuam fragmentadas e a padecer de fragilidades, registando-se alguns desenvolvimentos preocupantes neste aspeto, sobretudo pelo facto de algumas das reformas em curso prejudicarem o consenso necessário à participação efetiva dos parceiros sociais nas adaptações à mudança. Em alguns destes países, as respostas à crise estão a dar origem a relações laborais cada vez mais conflituosas. Há que revitalizar os sistemas de relações laborais nacionais e apoiar as ações dos mesmos com vista à promoção e a reposição de

consensos, de forma a garantir a sustentabilidade a longo prazo das reformas económicas e sociais em curso.

Este capítulo explora o potencial dos parceiros sociais dos PECO para estabilizarem e inovarem no que diz respeito às suas estruturas de relações laborais através de uma resposta à evolução do mercado de trabalho após o alargamento da UE e a crise económica. Um dos principais desafios do período pós-alargamento tem sido a migração dos PECO para a UE-15, o que levou a que os sindicatos de alguns PECO e setores a negociarem melhores condições laborais como forma de travar o fluxo de migração. Além disso, após a adesão à União Europeia, as empresas transnacionais disponibilizaram incentivos à europeização das relações laborais em todos os PECO, a ponto de terem sido constituídos comités de empresa europeus (CEE) que estão operacionais. Embora sejam ainda dispersos os dados factuais relativamente à transposição de padrões sociais para os PECO por via de empresas transnacionais e dos CEE, há alguns exemplos positivos de que essas empresas aumentaram as capacidades das organizações de empregadores nos PECO.

A crise económica também veio desencadear reações por parte dos parceiros sociais aos níveis nacional, setorial e empresarial nesses países, tanto no setor público como no privado. Embora alguns desses países tenham encontrado algumas respostas negociadas à crise através de pactos sociais e da consolidação da negociação coletiva, houve outros países e casos em que as relações laborais se tornaram mais conflituosas, tendo os sindicatos optado por uma ação coletiva destinada a impor as suas reivindicações após terem sido excluídos das negociações diretas. Estas tendências refletem as que se verificaram nos países da UE-15 na primeira fase da crise entre 2008 e 2010, e apontam para um certo atraso de cerca de um a um ano e meio nas respostas nos PECO. O capítulo analisa de que modo essa ação poderá ajudar a reconfigurar o papel da parceria social e das instituições de relações laborais nos PECO. Por um lado, o capítulo documenta o *potencial* de ação organizada nos países em que os sindicatos possuem uma estrutura fraca e uma base de adesão em declínio. Por outro lado, há que reconhecer que nem toda essa ação tem resultado em melhorias substanciais para os trabalhadores, êxitos para os sindicatos e consolidação das instituições de negociação e do diálogo social. Um elemento fundamental é a capacidade dos parceiros sociais: tanto as organizações de empregadores como os sindicatos têm de melhorar as respetivas capacidades administrativas e organizativas. A medida do envolvimento dos parceiros sociais em ações pós-alargamento e pós-crise, bem como os resultados concretos dessas ações são, muitas vezes, contestados ou limitados no tempo. Os parceiros sociais dos PECO têm de reforçar ainda mais a sua posição estrutural e de criar capacidades adicionais, de modo a apresentarem resultados sustentáveis na consolidação do diálogo social e dos sistemas de relações

laborais nacionais, tendo em vista um modelo de negociação coletiva predominantemente bipartido.

Capítulo 3: Relações laborais em transição no setor público

As relações laborais no setor público são mais uniformes do que no setor privado, mas divergem entre países em termos de dimensão e de estrutura do emprego no setor público, do vínculo laboral dos funcionários públicos, das organizações sindicais e de empregadores, dos sistemas de fixação salarial, do nível de centralização/descentralização da negociação coletiva, de conflitos laborais e da resolução de litígios. A própria noção de setor público está a evoluir devido a alterações estruturais ao nível da organização e da prestação de serviços de interesse geral.

Um aspeto crucial está em saber se o contrato de trabalho é determinado por estatuto de direito público ou por legislação laboral. Esta distinção está associada às duas abordagens tradicionais às relações de emprego no setor público, o «empregador soberano» e o «empregador modelo». No primeiro caso, os funcionários públicos gozam de direitos especiais, como sejam a segurança do emprego, mas têm de cumprir deveres de serviço específicos e podem deparar-se com algumas restrições em matéria de direito de negociação coletiva e de direito à greve. É uma situação típica dos países com uma tradição de Estado de direito e, em graus variáveis, em alguns outros países como os da Europa Central e Oriental. A segunda abordagem é típica do quadro legislativo comum do Reino Unido, onde não existe qualquer divisão fundamental entre legislação laboral no setor público e privado: neste caso, a negociação coletiva é o principal método de fixação de condições de emprego, inscrito numa atitude tradicionalmente mais «benigna» por parte do empregador face aos sindicatos do que no setor privado.

A estrutura das relações laborais no setor público apresenta características muito específicas, havendo contudo muitos aspetos comparáveis com o setor privado. A negociação no setor público e os sistemas de fixação de salários passaram por duas tendências interligadas: a descentralização, inscrita ou não num quadro de coordenação central; e a substituição parcial de sistemas remuneratórios automáticos em função da antiguidade e sistemas de progressão na carreira em função do desempenho, conduzindo a diferenças ao nível das carreiras e das condições contratuais aplicadas aos funcionários públicos.

As relações de emprego no setor público continuam a apresentar grande diversidade em toda a UE-27, que radicam em tradições institucionais e jurídicas específicas do país, apesar de se registarem algumas tendências no sentido da convergência, não só entre países, mas também entre o setor público e o privado de cada um dos países.

Podemos identificar cinco *clusters* de países. Em primeiro lugar, os países nórdicos, que se caracterizam por: elevada percentagem de emprego no setor público; presença significativa de mulheres; harmonização entre funcionários públicos de carreira e funcionários com contratos normais; densidade sindical extremamente elevada; práticas de negociação coletiva extremamente variadas com formas de remuneração em função do desempenho, no âmbito de um sistema de negociação descentralizado de dois níveis, com instrumentos de coordenação fortes; e poucas restrições ao direito à greve, mas mecanismos especiais de resolução de litígios no âmbito da tutela coletiva.

O segundo grupo abrange a Alemanha, a França, a Áustria, a Bélgica e os Países Baixos, caracterizando-se por uma tradição de Estado de direito e uma forte componente de funcionários públicos de carreira, com restrições sérias em matéria de direitos de negociação e, em alguns casos, de direito à greve. Em todos estes países, o sistema de fixação salarial é relativamente centralizado, a percentagem de emprego no setor público é elevada em alguns mas reduzida noutros, o rácio de emprego de mulheres é elevado em todos os casos, e há taxas variáveis de trabalho a tempo parcial e temporário.

O terceiro *cluster* abrange os países do sul da Europa, com características como o estatuto especial de emprego de uma percentagem importante de funcionários públicos e a ausência ou margem limitada de negociação coletiva, embora a Itália se tenha aproximado do *cluster* nórdico nos últimos anos. A densidade sindical é elevada ou média elevada, e a percentagem de emprego no setor público situa-se na faixa média baixa em termos comparativos. Os índices de emprego feminino e a tempo parcial são, em termos gerais, baixos, sendo variável a prevalência de trabalhadores temporários.

O *cluster* final é o dos Países da Europa Central e Oriental (PECO). A maioria deles apresenta uma percentagem comparativamente reduzida de emprego no setor público, com uma presença relativamente elevada de mulheres. O trabalho a tempo parcial e temporário é limitado. Os sindicatos são, na generalidade, fracos, sobretudo ao nível da administração central. A prática de negociação coletiva é muito limitada. Sempre que exista negociação, a mesma decorre muitas vezes apenas ao nível de cada empregador. Consequentemente, a cobertura da negociação é muito reduzida. As instituições de diálogo social estão presentes em alguns países, mas o seu papel tem sofrido uma redução significativa nos últimos anos. Há também restrições ao direito à greve, em particular ao nível da administração central. Em termos gerais, este grupo caracteriza-se pela debilidade das instituições e práticas em matéria de relações laborais, sendo a Eslovénia a principal exceção.

O Reino Unido é um caso à parte, em virtude de várias especificidades: não dispõe de estatuto especial para os funcionários públicos, incluindo os funcionários do Estado. As práticas de

negociação estão amplamente difundidas no âmbito de uma estrutura de negociação de nível único, contando em paralelo com um sistema de órgãos de revisão de remunerações, não estando estabelecidos limites especiais quanto ao direito de associação e ao direito à greve, com exceção de alguns grupos. As negociações são descentralizadas na administração pública, embora tenham sido aprovadas medidas para reduzir a fragmentação e a dispersão salarial desde finais da década de 1990. Em termos comparativos, a densidade sindical é média elevada e quase quatro vezes superior à do setor privado.

No meio de toda esta diversidade, a crise provocou algumas pressões comuns: regresso ao unilateralismo por parte dos governos e empregadores públicos, em detrimento de formas de diálogo social por vezes cruciais para a introdução ou reforço de práticas de gestão de recursos humanos ao estilo do setor privado; enfraquecimento dos direitos especiais de funcionários públicos, quando os havia; fixação salarial do topo para a base e um papel reduzido dos sindicatos em termos de índices de densidade e de capacidade para influenciar as políticas do governo e dos empregadores públicos.

Capítulo 4: Consequências da crise para as relações laborais no setor público

A crise económica e financeira veio pressionar as relações laborais no setor público. Passou a haver um escrutínio mais forte da eficácia e eficiência da despesa pública; o papel de intervenientes-chave, como é o caso dos sindicatos do setor público, foi desafiado, e empregadores formalmente autónomos, com autoridade delegada, foram sujeitos a um apertado controlo financeiro e de gestão por parte do governo. É indiscutível que, embora a resposta à primeira fase da crise tenha inicialmente afetado sobretudo o setor privado, o setor público foi o principal destinatário dos esforços de ajustamento, com o objetivo adicional de se conseguir uma repartição mais equitativa do encargo do ajustamento e de promover a reafetação setorial em benefício de setores transacionáveis.

Tendo em mente a consolidação orçamental, os governos tentaram reduzir a despesa recorrendo de forma extensiva ao congelamento de salários, cortes salariais, reduções do emprego e alterações aos regimes de pensões. Além disso, o tempo de trabalho foi alterado e os padrões de organização do trabalho foram revistos com o objetivo de reforçar a eficácia de custos. Devido à sua própria natureza, estas medidas nem sempre foram aplicadas com o consenso total dos sindicatos. Em termos mais gerais, o processo de ajustamento tem sido muito diferente das estratégias seguidas pelo setor privado, conforme descrito no relatório «Relações Laborais na Europa 2010». Ainda que algumas das medidas possam ser justificadas pela necessidade de ajustamento orçamental,

verificou-se em alguns casos uma deterioração do cenário de relações laborais.

Embora todos os Estados-Membros tenham sofrido o impacto da crise, o processo e gravidade do ajustamento tem divergido entre países. Ao contrário do que muitas vezes se supõe, não existe nenhum fosso nítido entre países do norte da Europa e países do Mediterrâneo. Um primeiro grupo de países, como a Grécia, a Irlanda e Portugal, tem os programas de ajustamento de maior dimensão pelo facto de enfrentarem um desafio complexo na execução da consolidação orçamental e no reforço da eficácia dos serviços públicos. Dado haver uma tradição limitada de reformas estruturais do setor público nesses países, o impacto da consolidação orçamental tem sido comparativamente maior e o diálogo social no setor público mais difícil. Num contexto político e económico distinto, os programas de austeridade nos Estados bálticos, mas também na Hungria e na Roménia, exemplificam este padrão de ajustamento. Nestes casos, com a exceção da Irlanda, os governos não implementaram as alterações acordadas nas relações laborais do setor público através de um processo de diálogo social. Em vez disso, foram impostas alterações unilaterais em termos de condições de remuneração e de trabalho aos trabalhadores do setor público, normalmente em mais de uma ocasião.

Um segundo agrupamento de países não ficou imune às pressões de consolidação orçamental, contudo o calendário e o formato dos programas de ajustamento têm estado mais diretamente sob o controlo dos seus próprios governos nacionais. Isso tem implicado normalmente a adaptação ou o prosseguimento de reformas estruturais que têm procurado incentivar a eficiência e a eficácia do setor público. Em virtude da gravidade da crise económica e financeira, as medidas de austeridade continuam a ter um impacto acentuado nos trabalhadores do setor público, mas tem havido uma menor descontinuidade relativamente às anteriores reformas ao nível organizativo e administrativo. Estes países têm recorrido a algumas medidas económicas, mas em modalidades mais diluídas — congelamento de salários em vez de cortes salariais, e restrições à contratação em vez de redução imediata de efetivos. Uma diferença importante em relação ao primeiro grupo de países não é a dimensão do setor público, mas o legado da modernização. Este grupo é exemplificado pela Alemanha e pelos países nórdicos, mas também pela França, os Países Baixos e, com algumas ressalvas, o Reino Unido. Os referidos países não se viram confrontados com uma crise orçamental imediata nem com a agitação dos mercados, tendo contudo dado continuidade às reformas a mais longo prazo das relações laborais no setor público. O diálogo social tem sido muitas vezes tenso, mas tem havido um maior número de esforços concertados no sentido da consulta e negociação com os trabalhadores do setor público.

A resposta à austeridade revela alterações significativas nas tendências a mais longo prazo. O leque de medidas de austeridade acionadas vem consolidar as mudanças no sentido de um unilateralismo do topo para a base nas relações laborais do setor público, o que tem consequências tanto para os empregadores, como para os trabalhadores deste setor. Da parte das entidades empregadoras, o espaço de manobra dos gestores públicos está a ser consideravelmente reduzido devido ao facto de os gestores públicos disporem de menos recursos para investir, embora estejam pressionados pelo cumprimento das metas orçamentais. Este facto está a estimular estratégias de redução dos custos do trabalho com menos efetivos, contratados em condições menos vantajosas, o que levanta a questão de saber até que ponto o setor público continua a ser um empregador-modelo. Além disso, a regulação da relação de emprego através da negociação coletiva está fortemente restringida dada a redução dos recursos disponíveis, o congelamento de salários e a suspensão de mecanismos de negociação normais. Está a surgir um novo unilateralismo centralizado que se assemelha à regulação unilateral tradicional das relações laborais do setor público por parte das autoridades políticas centrais, com ênfase renovada na eficácia e eficiência, em detrimento da imparcialidade e da equidade.

Para os sindicatos, o setor público não desistiu das tentativas de ser um empregador-modelo, mas este princípio assume agora uma prioridade muito inferior à que teve no passado. Os sindicatos do setor público têm estado sob pressão e, no que respeita à maioria das reformas em curso, houve um enfraquecimento do papel que desempenham. Dada a ausência de um entendimento mútuo, há o risco de as reformas virem apenas a promover a poupança, deixando em aberto a questão da qualidade dos serviços e da capacidade da sua prestação.

Capítulo 5: Tornar o diálogo social mais verde

Um dos principais compromissos da estratégia «Europa 2020» é a concretização da transição rumo à sustentabilidade ambiental e climática, sobretudo em termos de aprovisionamento energético. A ideia é atingir este objetivo através da implementação de uma via «impulsionada por políticas» que permita reduzir a emissão de gases com efeito de estufa, conseguir um maior aprovisionamento energético a partir de fontes renováveis e reduzir o consumo energético. A geração de novos postos de trabalho e a transformação dos empregos existentes em empregos «verdes» e «mais verdes» irá pressupor novas competências e uma mudança de atitudes. Uma questão essencial é o papel que os parceiros sociais poderão desempenhar nesta matéria, por sua iniciativa própria ou a convite das autoridades públicas. O envolvimento dos parceiros sociais nesta agenda tem vindo a intensificar-se progressivamente, mas o cenário europeu está longe de ser homogéneo, havendo a

registar um vasto leque de práticas em termos de níveis de empenho e mobilização. Pouco se sabe acerca do potencial impacto do processo ecológico na qualidade do emprego, não devendo assumir-se à partida que o impacto vai ser positivo. Os intervenientes na esfera social entendem que o processo ecológico irá, acima de tudo, ter o seu maior impacto ao nível das competências e da dimensão formativa da qualidade do emprego, enquanto a carreira e a segurança de emprego, os períodos no ativo e fora do ativo, a saúde e segurança, bem como a infraestrutura social serão menos afetadas.

Os exemplos de diálogo social em torno destas questões encontram-se sobretudo em setores onde os parceiros sociais já estão devidamente representados. Nos setores que começaram a emergir recentemente, o diálogo é limitado ou inexistente. No setor da eletricidade e da geração de eletricidade a partir de fontes de energia renováveis, o diálogo é determinado pelo grau de «implantação» da fonte de energia. O subsector só está devidamente representado pelos intervenientes tradicionais em empresas estabelecidas nos casos em que a geração de energia a partir de fontes de energia renováveis já esteja a funcionar há um período relativamente longo em determinado país (por exemplo, a geração de energia hidroelétrica), ou nos casos em que os fornecedores de energia estabelecidos recorram cada vez mais à energia produzida a partir de fontes renováveis. Nos setores que começaram a emergir recentemente (como os da geração de energia a partir da biomassa, fontes eólicas e fotovoltaicas), as empresas são muito heterogéneas. Muitas delas são entidades de dimensão muito reduzida em zonas remotas e, por conseguinte, longe do alcance e interesse dos parceiros sociais. Do lado das entidades empregadoras, foram criadas inúmeras associações de empresas com o objetivo de representar as empresas no setor, mas as referidas associações ainda não realizaram todo o seu potencial enquanto organizações de parceiros sociais com direitos de negociação. Do lado dos sindicatos, são poucos os países (Alemanha, Portugal e Reino Unido) com exemplos de estratégias de recrutamento ativo nos setores que começaram a emergir recentemente. Noutros países, como Malta e Chipre, o setor das energias renováveis está ainda a dar os primeiros passos, não podendo ser identificadas tentativas de criação de uma representação.

Embora o compromisso da Europa no sentido da transição para uma energia de baixo carbono seja claro, os cortes recentemente provocados pela austeridade ao nível dos subsídios públicos, incentivos fiscais, tarifas de alimentação e outras medidas de apoio do Estado poderão abrandar o processo ecológico. Dados do Observatório Europeu de Reestruturação (ERM) demonstram que, à semelhança de qualquer indústria jovem, os setores verdes estão a enfrentar níveis de turbulência consideráveis. Isto preocupa sobretudo as empresas da indústria de geração de energia solar e eólica, que têm estado sob alguma pressão devido ao excesso de capacidade e ao aumento da concorrência por parte da China, aliado ao facto de alguns

Estados-Membros terem alterado os seus regimes de apoio a estas indústrias. No entanto, e em simultâneo, o crescimento do emprego na economia verde tem sido positivo ao longo da recessão, prevendo-se que continue bastante forte. Foram registados casos de criação de postos de trabalho intensivos em conhecimento no âmbito dos setores das energias renováveis e da eficiência energética.

O reforço e a promoção das atividades dos parceiros sociais a todos os níveis (europeu, nacional, setorial, regional e das empresas) são fundamentais para uma transição bem-sucedida para uma economia de baixo carbono. Há iniciativas interessantes de parceiros sociais a diferentes níveis, que visam destacar aquilo que pode ser feito. No entanto, continua a haver grandes desafios. A disponibilização de facilidades na área da formação e reconversão profissional ao nível setorial, por exemplo, constitui uma abordagem promissora, sendo que a existência de medidas desse tipo assegura que as pequenas e médias empresas (PME) também tenham acesso a essas facilidades. A inclusão das PME é fundamental, tendo em conta que os subsectores recentemente emergentes muitas vezes são fragmentados. Um outro desafio consistirá na integração generalizada de competências em matéria de redução do carbono em todo o tipo de formações, currículos e aprendizagens. Por último, poderá ser útil a procura ao nível da empresa de «inovações ecológicas» organizativas no plano da participação. A referida abordagem poderá consistir no envolvimento de representantes do empregador ou dos sindicatos em estruturas de gestão ecológica, com responsabilidades pela formação de cariz ambiental ou auditorias energéticas, ou na inclusão de objetivos de eficiência energética e benefícios para os trabalhadores nos acordos coletivos. Ao nível europeu, o Fundo Social Europeu constitui um importante instrumento de apoio à transição dos trabalhadores para competências e empregos mais verdes.

Capítulo 6: Participação dos parceiros sociais nos regimes de pensões e prestações de desemprego na UE

Há enormes diferenças entre os regimes nacionais de pensões e prestações de desemprego, estando embora subjacentes a todos eles questões associadas à perceção que existe quanto às vantagens e desvantagens da participação dos parceiros sociais na elaboração das políticas. Ainda assim, os contornos exatos de tudo isto dependem de questões como a relação entre os parceiros sociais e os responsáveis pelas políticas, e o papel que desempenham exatamente. O envolvimento dos parceiros sociais na elaboração das políticas sociais assenta na interação entre relações laborais e política social, dado que muitos resultados da política social, como sejam os encargos sociais, têm um efeito direto na remuneração líquida. Este

aspecto vincula, portanto, os parceiros sociais de forma mais estreita aos debates em matéria de política social e reforma de benefícios. No passado, havia uma contrapartida entre moderação salarial e direitos sociais (por exemplo, menor aumento dos salários em troca de melhorias ao nível dos direitos sociais), mas a atual concorrência económica internacional e os limites à despesa social do Estado deixaram de permitir esse tipo de troca. É necessária uma visão equilibrada sobre o papel dos empregadores e sindicatos para que se possa compreender os desafios contínuos que empregadores e sindicatos enfrentam, as mudanças ao nível da responsabilidade entre intervenientes estatais e não estatais, bem como as repercussões que isso tem em termos de desigualdade de rendimentos e da segurança social.

Há tendências e desafios comuns associados ao envolvimento dos parceiros sociais e à influência que estes têm nos regimes de benefícios em caso de desemprego, como seja a tentativa de adaptação à evolução económica e do mercado de trabalho ao longo dos últimos 20 anos, e a reação dos parceiros sociais à mesma. Mais recentemente, a crise económica impôs um desafio enorme aos regimes de prestações de desemprego.

O envolvimento dos parceiros sociais ao nível das pensões e da reforma das pensões é uma área estratégica à qual, à luz de um quadro demográfico em mudança, é atribuída uma prioridade extremamente elevada por parte dos governos. Há vantagens claras em incentivar o envolvimento dos parceiros sociais na reforma das pensões, com ligação à garantia de soluções sustentáveis para esta questão estratégica fundamental a longo prazo. No entanto, há receios de que os parceiros sociais possam não ser capazes de executar as reformas radicais que são necessárias em alguns casos. Não há dúvida de que nos últimos anos se assistiu a uma forte oposição aos planos de reforma das pensões por parte dos sindicatos em muitos Estados-Membros da UE. Em alguns casos, os governos adotaram as contrapropostas dos parceiros sociais. Noutros, a influência dos parceiros sociais foi irrelevante. A prestação de pensões de segundo e terceiro níveis é uma área em crescimento nítido, que vem colmatar a lacuna criada pelo declínio na prestação de serviços por parte do Estado, o que constitui uma oportunidade para os parceiros sociais se tornarem muito mais ativos na formulação e gestão dessa prestação, sobretudo no caso de pensões profissionais.

Subsistem, no entanto, desafios muito importantes, sobretudo o impacto continuado da crise. Os governos têm vindo a ser pressionados a procederem a reformas com vista à redução de custos no contexto da austeridade, num contexto de necessidade de dar resposta à evolução do quadro demográfico. Os sindicatos e, por vezes, as organizações de empregadores têm-se oposto, em muitos casos, aos planos dos governos, tendo, por vezes, conseguido influenciar as políticas. Contudo, o ritmo já de si acelerado dos acontecimentos e a necessidade de avançar

de imediato com reformas têm-se traduzido, em alguns casos, numa limitação da influência dos parceiros sociais.

Toda esta evolução coloca desafios significativos aos parceiros sociais. Os governos estão claramente a ser pressionados no sentido de encontrarem soluções, por um lado, para os problemas muito graves que a crise impôs e, por outro, para os problemas de mais longo prazo ditados pelas mudanças ocorridas no plano demográfico e económico. Uma das formas de o conseguir consiste na procura de um consenso entre as partes intervenientes, como é o caso dos parceiros sociais. Ainda assim, os parceiros sociais terão de desenvolver estratégias para garantirem a sua presença à mesa das negociações quando os governos estiverem a elaborar respostas rápidas à crise. O desenvolvimento da prestação de pensões do segundo e terceiro pilar representa uma oportunidade concreta para que os parceiros sociais se tornem intervenientes importantes na reforma. No entanto, terão de traçar uma estratégia de resposta a mais longo prazo, de modo a garantirem a sua posição como intervenientes no desenvolvimento deste tipo de prestação, em vez de dependerem simplesmente da regulação do Estado.

Capítulo 7: Evolução do diálogo social europeu entre 2010 e 2012

As estruturas de diálogo social no plano europeu continuam a ser um fórum importante de debate e negociação entre os parceiros sociais, transversal a todos os setores da indústria, bem como ao nível social setorial em toda a União Europeia. Ao longo dos últimos dois anos, os representantes do patronato e dos trabalhadores chegaram a acordo em relação a mais de 70 documentos conjuntos, desenvolveram inúmeros projetos e iniciaram a cooperação em setores económicos novos. No geral, assistiu-se em 2012 à assinatura de um número significativo de acordos por parte dos parceiros sociais. Em relação a dois desses acordos, que estabelecem padrões mínimos no transporte em vias de navegação interior e no setor dos cabeleiros, os parceiros sociais requereram a respetiva aplicação através de legislação europeia nos termos do artigo 155.º, n.º 2 do TFUE, esperando-se igual pedido dos parceiros sociais em relação ao setor da pesca marítima assim que o respetivo acordo esteja concluído. Os referidos pedidos, sobretudo no que diz respeito ao acordo no setor dos cabeleiros, foram objeto de alguma atenção por parte da imprensa e de debate político em 2012. Pela sua parte, a Comissão Europeia está a avaliar os dois acordos de forma imparcial, não tendo ainda decidido quanto a propor ou não a aplicação legislativa dos mesmos. Em contrapartida, os parceiros sociais irão aplicar de forma autónoma um novo acordo no setor do futebol profissional, em conformidade com os procedimentos e práticas específicos ao patronato e aos trabalhadores, bem como aos Estados-Membros. Para além disso, os parceiros sociais de

todos os setores industriais têm estado a negociar a revisão da Diretiva relativa ao tempo de trabalho desde dezembro de 2011. Contudo, as referidas negociações chegaram ao fim em finais de 2012 sem que tenha havido acordo.

Os efeitos da crise económica e financeira em termos sociais e do emprego continuaram a constituir prioridade para os parceiros sociais de todos os setores industriais, bem como para muitos comités de diálogo social setorial. Designadamente os efeitos da reestruturação do setor público desencadeada pela grave crise da dívida foram analisados por vários comités em representação de entidades empregadoras e trabalhadores do setor público. Em finais de 2012, os parceiros sociais do setor das administrações dos governos centrais do Estado adotaram um quadro de ação sobre serviços de qualidade, no âmbito do qual se comprometem a implementar os principais valores dos serviços de interesse geral, com vista ao reforço do desenvolvimento, visibilidade e adaptabilidade dos serviços públicos num contexto de crise. Também em 2012, os parceiros sociais dos governos locais e regionais adotaram uma série de recomendações que constituem um quadro de ação em prol de uma Europa social e sustentável aos níveis local e regional, que apoie o setor público enquanto empregador. O objetivo principal é o de preparar melhor os funcionários e os governos locais e regionais enquanto empregadores, tendo em vista uma alteração dos cenários no que diz respeito ao local de trabalho. Os parceiros sociais das administrações dos governos centrais do Estado e dos governos locais e regionais adotaram também pareceres comuns sobre o impacto da crise económica. Os representantes dos setores da educação, hospitais e cuidados de saúde centraram a sua atividade nos processos de reestruturação mais alargados.

Os parceiros sociais do setor energético reagiram ativamente às políticas de mitigação das alterações climáticas avançadas pela Comissão Europeia. A dimensão social do Roteiro para a Energia 2050 e uma transição suave e justa rumo a um setor energético mais «verde» e sustentável foram as questões centrais. Prevê-se que o setor da energia venha a sofrer uma transformação radical nos próximos anos, tendo os parceiros sociais setoriais realçado a importância do diálogo social e das consultas neste período conturbado.

Para além dos desafios resultantes da crise e da «ecologização» da economia, outras questões ocuparam um papel de destaque no trabalho desenvolvido pelos comités de diálogo social. Para além das iniciativas próprias dos parceiros sociais, as consultas da Comissão e o envolvimento dos parceiros sociais em avaliações do impacto funcionam como despoletadores do trabalho dos comités de diálogo social. A saúde e a segurança continuaram a ser uma área estratégica importante para muitos comités, e nos últimos dois anos assistimos a várias iniciativas novas nesta área, entre as quais projetos, declarações conjuntas e intercâmbios de informação em setores que vão

desde a agricultura, à construção civil e aos serviços públicos. A temática conexas das condições laborais foi debatida pelos parceiros sociais dos setores da segurança privada, aviação civil e transportes rodoviários. Os parceiros sociais prosseguiram igualmente o seu trabalho em matéria de criação de capacidades, sobretudo entre os novos Estados-Membros. Foram instituídas medidas tendo em vista a criação de capacidades, normalmente sob a forma de diferentes projetos e sessões de formação, entre outros, nos setores da construção civil, agricultura, banca e seguros.

As políticas de emprego, o ensino profissional e as competências foram os assuntos tratados nos comités de diálogo social setorial e intersetoriais. Um estudo conjunto sobre «flexigurança», conduzido pelos parceiros sociais intersetoriais, demonstrou que, se for corretamente implementada, a «flexigurança» poderá traduzir-se numa solução com benefícios para todos, satisfazendo não só os sindicatos mas também as entidades empregadoras. O estudo apontou, contudo, muitos problemas associados à «flexigurança», tendo apresentado resultados preocupantes por parte de vários Estados-Membros.

A igualdade de género continuou a constituir um tema importante para os parceiros sociais. Há a *necessidade de continuar a reforçar os compromissos e ações com vista a promover a igualdade de género através do diálogo social e do tripartismo*. Foram desenvolvidos projetos em matéria de emprego de mulheres no setor dos transportes públicos urbanos e da presença feminina nos transportes ferroviários, com vista à recolha de dados, ao destaque de boas práticas e à elaboração de recomendações. No setor audiovisual, foi aprovado um quadro de ação para tratar questões como a igualdade salarial ou a conciliação da vida profissional com a vida privada. A igualdade salarial entre homens e mulheres constituiu ainda o enfoque principal de uma declaração conjunta acordada entre os parceiros sociais no setor da administração dos governos centrais do Estado. *Contudo, há que alargar a cobertura de setores e incentivar os parceiros sociais europeus a manterem a igualdade de género enquanto tópico prioritário e horizontal, bem como pôr em prática ações específicas, não só no que diz respeito ao fosso salarial entre géneros, mas também ao nível das demais prioridades já inscritas no quadro de ação. São particularmente necessárias medidas destinadas a reduzir a discriminação com base no género, melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e privada em setores de presença maioritariamente masculina, bem como a resolver o fosso salarial entre géneros em setores de presença maioritariamente feminina.*

Além disso, os parceiros sociais de diversos setores decidiram abordar conjuntamente alguns problemas de relevância suprasetorial. Como resultado destas iniciativas, os parceiros sociais europeus assinaram orientações comuns nos setores hospitalar, de governo local e regional, da educação, comércio e serviços de segurança privada, com vista a combater a violência de

terceiros e o assédio no local de trabalho. Os parceiros sociais dos setores das limpezas, restauração e têxteis associaram-se igualmente à iniciativa do comité de diálogo social para a segurança privada, tendo em vista a adoção de um parecer conjunto sobre os deveres sociais de candidatos a concursos públicos.

O número de comités de diálogo social continuou a aumentar. Foi criado em 2012 o 41.º comité de diálogo social, no setor agroalimentar. Deste modo, passaram a existir comités europeus de diálogo social setorial em praticamente todos os setores da indústria. Os parceiros sociais dos setores gráfico, portuário, desportivo e atividades de lazer estão também empenhados na constituição de comités de diálogo social num futuro próximo.

Capítulo 8: Revisão da legislação laboral europeia entre 2010 e 2012

No quadro da estratégia global «Europa 2020» e, especificamente, da «Agenda para novas competências e empregos», as iniciativas legislativas da UE lançadas no período 2010-2012 tiveram por objetivo melhorar o funcionamento do mercado de trabalho e a qualidade do emprego face a um cenário de desemprego registando máximos históricos, de deterioração das condições laborais durante a crise, mas também de resultados mistos em matéria de qualidade do emprego na Europa ao longo da última década. Neste contexto, a Comissão Europeia centrou-se, antes de mais, numa revisão da legislação europeia e na promoção de instrumentos «brandos» (juridicamente não vinculativos) enquanto parte de um quadro legal europeu «mais inteligente» para o emprego e, em segundo lugar, numa revisão da estratégia europeia em matéria de saúde e segurança no trabalho. Ao nível europeu, os parceiros sociais desenvolveram uma intensa atividade, tendo sido bem-sucedidos na celebração de vários acordos europeus (ver pormenores no capítulo 7). Este capítulo analisa ainda a interpretação das disposições contidas nas diretivas europeias, dando exemplos de inúmeras decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia no domínio da aplicação da legislação do trabalho, bem como da saúde e segurança no trabalho.

Entre os principais desenvolvimentos intersetoriais em matéria de legislação laboral europeia, figuram a proposta legislativa da Comissão sobre a melhoria da execução da diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores e a revisão em curso da diretiva sobre o tempo de trabalho. No que diz respeito a esta última, os principais parceiros sociais intersetoriais ao nível da UE estiveram envolvidos em negociações sobre a sua

revisão, que terminaram em finais em 2012 sem que tenha sido possível chegar a acordo. Os acordos setoriais concluídos entre os parceiros sociais setoriais, no setor do transporte em vias de navegação interior e dos cabeleireiros, estão atualmente a ser avaliados pelos serviços da Comissão com vista a serem eventualmente submetidos à aprovação do Conselho (ver pormenores no capítulo 7). A Diretiva 2009/13/CE, que implementa o acordo dos parceiros sociais relativo à Convenção sobre o Trabalho Marítimo (OIT, 2006), entrará em vigor a 20 de agosto de 2013, ou seja, em simultâneo com a entrada em vigor da Convenção *supra*. Na sequência da segunda fase de consulta dos parceiros sociais sobre a revisão da exclusão de trabalhadores marítimos do âmbito pessoal de aplicação de uma série de diretivas da UE sobre legislação do trabalho, a Comissão está atualmente a concluir a sua avaliação de impacto e a ponderar uma proposta relativamente a iniciativas de seguimento nesta área. Tanto a diretiva relativa ao trabalho temporário como a reformulação da diretiva sobre os comités de empresa europeus foram implementadas nos Estados-Membros.

Em linha com princípios de regulação «inteligentes», a Comissão avaliou o funcionamento e os efeitos de várias diretivas, com vista a aferir se servem os seus propósitos ou, em alternativa, se carecem de clarificação ou atualização. No domínio da legislação do trabalho, está atualmente a ser efetuado um primeiro controlo de adequabilidade na área da informação e consulta de trabalhadores no local de trabalho. Ao longo dos últimos dois anos foram levadas a cabo seis revisões distintas da implementação de diretivas.

O documento de trabalho elaborado pelos serviços da Comissão em 2011 sobre a revisão de médio prazo da estratégia da UE na área da saúde e segurança informou que mais de 5 500 trabalhadores perdem anualmente a vida na UE na sequência de acidentes relacionados com o trabalho, o que demonstra que a ação nesta área continua a ser de suma relevância. A atual estratégia europeia de saúde e segurança no trabalho para 2007-2012 está a ser objeto de avaliação, e as conclusões irão influenciar a fixação de prioridades estratégicas para o período de 2013-2020. É a primeira vez que uma avaliação *ex post* abrange toda uma área de política social.

Por último, a Comissão está a prosseguir com o seu trabalho de adaptação da atual legislação a riscos emergentes ou específicos (por exemplo, campos eletromagnéticos, fumo de tabaco no local de trabalho, disfunções músculo-esqueléticas) e participou na criação de instrumentos de políticas «brandas», como sejam as orientações sobre exposição ao amianto ou boas práticas no domínio da agricultura.

Comissão Europeia

Relações Laborais na Europa 2012 — Resumo

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia

2012 — 13 p. — 21 × 29.7 cm

ISBN 978-92-79-29117-7

ISSN 1831-2977

doi:10.2767/38752

Resumo do relatório sobre Relações Laborais na Europa 2012: O presente resumo do relatório analisa o modo como as relações laborais evoluíram desde a nossa última edição de 2010. Dado que a crise financeira se transformou numa crise das dívidas soberanas, as reformas por parte dos governos têm tido um impacto fundamental nas relações entre entidades empregadoras, sindicatos e autoridades públicas. Embora o diálogo social tenha sido um fator de resiliência na superação dos efeitos iniciais da crise, a duração e profundidade desta mesma crise acabaram por criar um contexto desfavorável ao diálogo social. Não obstante, o resumo destaca a importância de um diálogo bem estruturado e contínuo, sublinhando o empenho da Comissão Europeia em apoiar e promover o seu avanço.

O resumo encontra-se disponível em formato eletrónico em todas as línguas oficiais da União Europeia, sendo que a versão completa do relatório se encontra disponível em inglês no formato impresso.

COMO OBTER PUBLICAÇÕES DA UNIÃO EUROPEIA

Publicações gratuitas:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- nas representações ou delegações da União Europeia. Pode obter os respetivos contactos em: <http://ec.europa.eu> ou enviando um fax para: +352 2929-42758.

Publicações pagas:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Assinaturas pagas (por exemplo, as séries anuais do *Jornal Oficial da União Europeia*, as coletâneas da jurisprudência do Tribunal de Justiça):

- através de um dos agentes de vendas do Serviço das Publicações da União Europeia (http://publications.europa.eu/others/agents/index_pt.htm).

As **publicações** da Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão interessam-lhe?

Pode descarregá-las ou assiná-las gratuitamente em linha no endereço <http://ec.europa.eu/social/publications>

Pode subscrever gratuitamente o boletim informativo eletrónico da Europa Social da Comissão Europeia no endereço <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social/>

www.facebook.com/social europe



Serviço das Publicações

ISBN 978-92-79-29119-7



9 789279 291197

doi:10.2767/38752