

Relações Laborais na Europa 2010

Resumo



A Europa Social



Relações Laborais na Europa 2010

Resumo

Comissão Europeia

Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades
Unidade B1

Manuscrito terminado em Outubro de 2010

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

© Foto da capa: 123RF

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 responde às suas perguntas
sobre a União Europeia

Linha telefónica gratuita (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*): Alguns operadores de telefonia móvel não permitem o acesso aos números iniciados por 00 800 ou cobram estas chamadas

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

Uma ficha bibliográfica figura no fim desta publicação

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2011

ISBN 978-92-79-17900-6
doi:10.2767/15936

© União Europeia, 2011
Reprodução autorizada mediante indicação da fonte

RESUMO

O relatório de 2010 sobre as relações laborais na Europa analisa as tendências e a evolução nas relações colectivas entre trabalhadores, empregadores e os respectivos representantes ao longo dos dois últimos anos. Este é o sexto relatório elaborado pela Comissão Europeia nesta matéria e tem por base a edição de 2008. Dado que o período em análise coincidiu com o início e a generalização da pior crise económica da história recente, este relatório estuda de perto a forma como os sistemas de relações laborais na União Europeia enfrentaram a crise, afectaram o seu curso e influenciaram os resultados.

O relatório demonstra que a crise económica colocou desafios sem precedentes aos intervenientes e às instituições de relações laborais por toda a União Europeia. De um modo geral, as relações laborais na Europa têm-se revelado sólidas em momentos de tensão e têm sido essenciais para atenuar os efeitos da recessão, ainda que não na mesma medida em todos os países. Os sindicatos e as organizações de empregadores foram reconhecidos como interlocutores fundamentais para diversos governos que procuravam dar resposta à crise. Em concomitância com políticas de incentivo monetário e fiscal, a negociação e a consulta envolvendo os parceiros sociais desempenharam um papel significativo na limitação das consequências sociais negativas. Contudo, a importância destas acções variou consideravelmente nos diferentes Estados-Membros.

A recessão exerceu um impacto inicial mais grave nos países mais vulneráveis às origens financeiras da crise, levando a tensões antecipadas entre os parceiros sociais. À medida que a crise se generalizava e afectava mais Estados-Membros em 2008 e no início de 2009, desenvolveu-se um consenso entre os parceiros sociais em vários países relativamente à necessidade de uma acção rápida para preservar o emprego e estimular a economia. Paralelamente, verificou-se uma resposta à crise mais coordenada a nível europeu. O diálogo social originou respostas inovadoras em vários Estados-Membros e sectores, como a introdução ou o alargamento de regimes de trabalho a tempo reduzido. O sucesso destas medidas é evidente: o aumento global do desemprego foi menos grave do que se temia face à queda drástica na actividade económica. Muitas empresas na União Europeia tiraram partido dos benefícios do diálogo social e das medidas governamentais concomitantes, que lhes permitiram absorver o choque da recessão através da flexibilidade interna, como a redução das horas trabalhadas, ao invés de serem forçadas a recorrer a flexibilidade externa e a terem de despedir trabalhadores.

No entanto, o cenário não é uniforme por toda a União Europeia. Alguns Estados-Membros foram particularmente

atingidos e registaram fortes aumentos no desemprego, ao passo que em outros quase não houve recessão. As variações na força e no papel tradicional das diferentes instituições de diálogo social dos países constituíram também um factor importante para determinar se era possível o compromisso e o acordo entre os parceiros sociais. Consequentemente, o grau de consenso ou desacordo variou consideravelmente entre os países e os sectores económicos, com a eclosão de conflitos em alguns Estados-Membros. Ultimamente, estes desacordos têm-se centrado na necessidade e no alcance das medidas de austeridade para reduzir os défices públicos, na reforma da segurança social e dos regimes de pensões e na futura política salarial. Embora tenha emergido um consenso geral sobre a necessidade de reformas a longo prazo e de respostas prospectivas à crise, os desacordos relativamente a medidas políticas específicas podem resultar de uma divergência mais fundamental de opiniões entre os dois lados da indústria sobre as causas mais profundas da crise.

Apesar disso, os parceiros sociais têm sido frequentemente influentes apresentando novas ideias aos decisores políticos a todos os níveis, já que são os interlocutores que melhor conhecem o mundo do trabalho. Ao longo da crise e apesar de uma dose razoável de conflito, os parceiros sociais forjaram um grau notável de coordenação e solidariedade por toda a Europa, resistindo amplamente à tentação de exigir respostas nacionais proteccionistas. Este factor também distinguiu esta recessão de acontecimentos semelhantes no passado. No plano europeu, vários acordos celebrados entre os parceiros sociais marcam uma diferença real para todos os trabalhadores na União Europeia, abordando questões como a licença parental, a saúde e a segurança no trabalho ou os mercados de trabalho inclusivos.

Para além disso, os parceiros sociais aos níveis nacional e europeu estão a dedicar maior atenção à transição para uma economia de baixo carbono e contribuíram com propostas concretas de investimento nas competências e tecnologias ecológicas para os planos de recuperação de diversos Estados-Membros. A longo prazo, o diálogo social será crucial no sentido para uma transição bem gerida e socialmente justa para uma economia de baixo carbono. O que também exercerá um impacto positivo sobre a sensibilização para a necessidade de fomentar a inovação e investigação específicas que façam face a estes desafios. Além de contribuírem para a elaboração de políticas relacionadas com as alterações climáticas, os parceiros sociais estão a introduzir uma dimensão ecológica no seu diálogo, em especial, a nível das empresas. Contribuem directamente para a transição através da sensibilização, etiquetas ou investigação, ainda que a níveis diferentes, dependendo da qualidade das relações laborais nos Estados-Membros.

Tal como indica este relatório, a recessão tem consequências importantes para o papel das políticas governamentais e públicas na sociedade e a economia. A crise económica aumenta a pressão para modernizar os serviços públicos, acentuada pela necessidade de consolidar as finanças públicas e reduzir os défices. Como tal, o sucesso das medidas políticas no sector público será crucial para a capacidade da Europa no sentido de deixar permanentemente a crise. Os governos e os parceiros sociais devem fazer escolhas importantes no processo de modernização e alteração estrutural nos serviços públicos. Por este motivo, a próxima edição do relatório sobre as relações laborais na Europa irá analisar mais pormenorizadamente as relações laborais no sector público.

No futuro próximo, os parceiros sociais têm um papel vital a desempenhar na implementação da estratégia «Europa 2020» para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. A Europa necessita de otimizar a utilização do potencial de resolução de problemas do diálogo social a todos os níveis, com vista a concretizar os seus objectivos. A crise demonstrou que o sistema europeu de relações laborais, em toda a sua diversidade e a todos os níveis (empresarial, sectorial, interprofissional, nacional, europeu), é fundamental para o sucesso e a estabilidade do modelo social europeu e continuará a ser importante à medida que a União Europeia sai da crise e entra num período renovado de crescimento.

Estrutura do relatório

O relatório é composto por sete capítulos. O capítulo 1 apresenta uma perspectiva geral das principais características das instituições de relações laborais. Apresenta a organização de trabalhadores e empregadores, a negociação colectiva, a acção laboral e o envolvimento do Estado nas relações laborais, analisando as variações e as tendências desde a viragem do século.

O segundo e terceiro capítulos analisam a evolução do diálogo social perante a crise económica. O capítulo 2 define o contexto ao descrever os principais parâmetros económicos da recessão e os debates políticos entre os parceiros sociais nos Estados-Membros e ao nível da União Europeia. Examina as opiniões dos parceiros sociais relativamente à crise e as suas análises divergentes sobre a natureza da crise e as estratégias de saída da mesma, demonstrando os pontos que se revelaram consensuais e os pontos nos quais predominou o desacordo. O capítulo 3 apresenta as acções concretas acordadas pelos parceiros sociais para fazer face aos desafios identificados no capítulo anterior,

as suas inovações em matéria de procedimentos e o resultado. Em alguns casos, estiveram na ordem do dia conflitos e bloqueios persistentes ao invés do consenso. A análise centra-se simultaneamente na dimensão interprofissional e na evolução aos níveis sectorial e empresarial.

O capítulo 4 abrange a negociação salarial e os salários mínimos nos Estados-Membros, com especial enfoque para a descentralização contínua da negociação colectiva e a utilização crescente da flexibilidade salarial sob a forma de sistemas de remuneração variável. O capítulo 5 explora o efeito que a transição para uma economia de baixo carbono exercerá sobre os sistemas de relações laborais e em que medida o assunto já consta da agenda dos parceiros sociais. O capítulo demonstra ainda o modo como os próprios parceiros sociais contribuem para tornar a economia mais ecológica e para a correspondente reestruturação.

Os dois últimos capítulos do relatório fornecem uma perspectiva geral da evolução no plano europeu. O capítulo 6 descreve as actividades dos comités do diálogo social europeu, muitos dos quais estão a lutar activamente contra as consequências da crise. Apresenta os diversos instrumentos utilizados no diálogo social europeu, desde os acordos vinculativos até às linhas de orientação, que ajudam a melhorar realmente a vida quotidiana da grande maioria dos trabalhadores e das empresas na União Europeia. Finalmente, o capítulo 7 especifica a evolução legislativa em matéria de emprego na União, centrando-se no direito do trabalho, na legislação relativa à saúde e segurança e na igualdade de direitos no emprego.

Capítulo 1: Tendências nas relações laborais europeias

Registou-se uma continuidade a nível das tendências anteriores no sentido do declínio da densidade da união, da descentralização da negociação colectiva e de uma maior participação dos trabalhadores e o nível empresarial tornou-se mais proeminente. A continuidade pode ser verificada nos níveis altos da organização de empregadores, na cobertura da negociação e num papel ligeiramente menos acentuado para o Governo nas relações laborais.

Verifica-se um cenário de diversidade nos sistemas de relações laborais na União Europeia. A organização dos parceiros sociais, a negociação colectiva sobre a remuneração e as principais condições de trabalho e a acção laboral permanecem variadas. Torna-se visível uma certa tendência para a convergência unicamente nos casos em que há

margem para uma intervenção da União, como na representação dos trabalhadores na empresa.

O poder e a presença dos sindicatos são determinados por diversos factores. O nível de adesão é um determinante importante do poder do sindicato, enquanto a estrutura da adesão influencia a possibilidade de os sindicatos reivindicarem legitimamente a representação dos trabalhadores ou até daqueles que se encontram presentemente fora do mercado de trabalho. Entre outros factores estão o apoio dado aos sindicatos pelo quadro jurídico; a unidade e cooperação dentro e fora do movimento sindical; a relação com outros intervenientes; a liderança, organização interna e participação dos membros; um sistema de valores coerente; e a reputação dos sindicatos e dos seus líderes aos olhos do público.

Os sindicatos no plano europeu demonstram um nível elevado de unidade. A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) reúne 64 confederações nacionais. A CES encontra-se representada em cada país da UE-27 e a sua quota de mercado, no plano europeu, aproxima-se dos 88%.

De um modo geral, a adesão aos sindicatos continuou a diminuir, mas existem grandes variações entre os diferentes países. A proporção de trabalhadores sindicalizados entre todos os trabalhadores na actual UE-27 caiu de 27,8% em 2000 para 23,4% em 2008, com os sindicatos a perderem quase três milhões de membros. Esta queda resulta de taxas de sindicalização mais baixas e em declínio entre os jovens e da dificuldade em recrutar e manter membros no sector dos serviços, em pequenas firmas e entre os que têm contratos de trabalho flexíveis e a termo determinado. Consequentemente, os sindicatos estão envelhecidos e cada vez mais dependentes do sector público. Como tal, os despedimentos anunciados no sector público constituem uma ameaça para os sindicatos, já que é nesse sector que se regista o maior número de membros em quase todos os países. No âmbito desta tendência geral, existem ainda diferenças enormes entre os diferentes países. Em 2008, a densidade sindical variava entre 68,8% na Suécia e 7,6% na Estónia. Os sindicatos na Eslováquia, Estónia, Lituânia, Polónia e República Checa e registaram o maior declínio de adesões desde 2000 em termos percentuais, ao passo que a adesão aos sindicatos aumentou na Bélgica, Chipre, Espanha, Grécia e Itália. Contudo, apenas na Bélgica não se verificou uma diminuição na percentagem de trabalhadores sindicalizados entre todos os trabalhadores.

Relativamente às associações de empregadores, as principais questões prendem-se com a disciplina e a coesão e não com a adesão. As confederações nacionais de empregadores

na União Europeia são mais numerosas do que as confederações nacionais de sindicatos. Ao nível sectorial, as associações de empregadores tendem a ser mais diferenciadas e numerosas do que os sindicatos. Frequentemente, a negociação colectiva já não é a sua função principal. Os serviços e o *lobbying* tornaram-se muito mais proeminentes. A centralização organizacional dos empregadores é inferior à centralização dos sindicatos em todos os Estados-Membros como resultado da menor autoridade e da maior fragmentação das organizações de empregadores.

Os empregadores são representados por três organizações ao nível europeu. A «BusinessEurope» é a organização geral para as empresas em todos os sectores da economia privada. A União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (Ueapme) representa as pequenas e médias empresas na Europa. O Centro Europeu das Empresas de Participação Pública e das Empresas de Interesse Económico Geral (CEEP) representa as empresas e organizações de participação pública ou que realizam actividades de interesse económico geral.

Ao nível sectorial, existe uma diversidade ainda maior entre as organizações europeias de empregadores. Contudo, apenas uma minoria destas são organizações de empregadores em sentido estrito. Estas organizações encontram-se sobretudo nos sectores onde se desenvolveu um diálogo social sectorial (ver capítulo 6).

A densidade das organizações de empregadores é superior ao dobro da densidade dos sindicatos, mas, ao passo que o nível de organização de empregadores na União Europeia aparenta ser estável e elevado, as associações de empregadores são confrontadas com alterações no seu ambiente, como as fusões nacionais e transnacionais de firmas, um maior enfoque na negociação empresarial ao invés da negociação sectorial e pressão para uma maior eficácia na representação europeia e mundial.

O papel, a cobertura e a eficácia da negociação colectiva difere consideravelmente em cada Estado-Membro da União. Uma grande maioria de dois terços dos trabalhadores europeus está abrangida por acordos colectivos. No entanto, a descentralização do cenário real de remunerações continuou e os acordos sectoriais estão a ser alterados de modo crescente por acordos e disposições ao nível empresarial.

Conforme indicado no relatório de 2008 sobre as relações laborais na Europa, é a taxa da organização de empregadores e não a taxa de sindicalização que determina a cobertura da negociação colectiva. A elevada cobertura

das negociações ocorre no âmbito das negociações multi-empregadores e requer a existência de organizações de empregadores com um mandato para negociarem acordos com os representantes dos trabalhadores.

A representação legal dos trabalhadores a nível empresarial é uma característica fundamental dos sistemas europeus de relações laborais. As disposições jurídicas baseiam-se na Directiva 2002/14/CE relativa à informação e à consulta. É visível alguma convergência no sentido de um leque mais alargado de direitos, mas receia-se que as fusões transfronteiriças e uma maior assunção de riscos financeiros tenham tornado os conselhos de empresa e outros organismos de representação dos trabalhadores menos poderosos do que já foram.

O Estado participa nas relações laborais de diversas formas. O Estado pode influenciar as decisões relativas a salários, horas e condições de trabalho. Associa-se a intervenção do Governo ao salário mínimo legal, ao alargamento dos acordos colectivos e à negociação de pactos com os parceiros sociais. A intervenção directa do Governo tende a substituir a coordenação por parte dos próprios parceiros sociais.

Capítulo 2: A crise — Desafios e perspectivas dos parceiros sociais

A crise económica constituiu um desafio sem precedentes para os sistemas europeus de relações laborais. A crise económica e financeira apresentou desafios extraordinários aos intervenientes e às instituições de relações laborais por toda a União Europeia. Na Europa Central e do Sudeste, a pior crise desde a transição para uma economia de mercado há duas décadas provou ser um duro teste para as instituições de relações laborais criadas desde então.

Embora a magnitude e o calendário da recessão tenham diferido entre os Estados-Membros, o PIB da União Europeia diminuiu em mais de 5% entre o primeiro semestre de 2008 e o primeiro semestre de 2009. O crescimento apenas foi retomado no início de 2010. A gravidade da crise variou entre países, oscilando entre um declínio de 15% do PIB nos Estados bálticos e um pequeno crescimento na Polónia. O início da recessão e o momento do crescimento renovado também diferiram entre os Estados-Membros.

Na maioria dos países, o consumo privado baixou menos que o PIB, pelo que o poder de compra constituiu um factor importante no apoio à actividade económica. A tendência no consumo reflectiu a evolução salarial até ao

final de 2009, com um crescimento salarial real de 1,4% na União Europeia em 2009. Contrariando esta tendência, os salários diminuíram, por vezes de forma abrupta, nos Estados bálticos, na Grécia, Hungria e Irlanda, tendo quase estagnado na Alemanha, França, Reino Unido e Suécia.

O crescimento nos custos nominais do trabalho na União Europeia era mais baixo em 2009 do que em 2008, mas 1,5 vezes superior ao crescimento nos salários nominais. No mesmo ano de 2009, a produtividade caiu 2,5% por toda a União e os custos unitários do trabalho aumentaram 3% em termos reais. A crise surtiu um efeito dramático nas finanças públicas dos Estados-Membros.

Por toda a União Europeia, os défices públicos aumentaram de 2,3% do PIB, em 2008, para 6,8%, em 2009; em 11 Estados-Membros, os défices aumentaram em mais de 5% do PIB.

Em geral, as consequências da crise para o emprego na União Europeia não foram tão graves como seria de esperar. O emprego baixou em 2,5% por toda a União entre os segundos trimestres de 2008 e 2010, menos de metade do declínio no PIB. O desemprego aumentou para um valor recorde de 9,6% em cada um dos três primeiros trimestres de 2010. Em grande medida, tem-se procurado resolver a recessão através da flexibilidade interna das empresas, mediante uma redução das horas trabalhadas e não por meio da redução dos efectivos. Os regimes de trabalho a tempo reduzido e outros ajustes acordados colectivamente ao tempo de trabalho desempenharam um papel importante neste resultado (ver capítulo 3).

A magnitude e o momento do declínio do emprego variaram nos diferentes países, com os Estados bálticos, a Espanha e a Irlanda a serem particularmente atingidos, com uma queda no emprego que reflectiu ou excedeu a descida no PIB. Os trabalhadores recrutados em regime de contratos temporários têm estado mais expostos aos despedimentos do que os trabalhadores com contratos sem termo ou a termo.

Os diferentes resultados na evolução económica e do emprego devem-se a dois factores principais. As economias passaram por diferentes tipos de recessões, quer com origem no sector da construção e imobiliário, provocando despedimentos imediatos, quer causadas por um colapso na confiança das empresas e no comércio, afectando sobretudo a indústria transformadora. As reacções dos parceiros sociais e das autoridades públicas à crise diferiram e podem explicar os resultados (ver capítulo 3).

Existiram diferenças sectoriais importantes no impacto da recessão. O sector industrial foi o mais atingido, apesar de uma redução nas horas trabalhadas ter compensado parte do declínio na actividade, pelo que a queda no emprego na indústria transformadora foi consideravelmente inferior ao declínio a nível da produção. Durante a pior fase da crise, os serviços públicos contribuíram para apoiar a actividade económica, mas as medidas de austeridade orçamental são susceptíveis de porem fim a este papel para o sector público.

No início, os parceiros sociais chegaram a acordo sobre a necessidade de medidas públicas de estímulo, ainda que com destaques diferentes. As organizações de empregadores deram prioridade à garantia do acesso ao crédito para as empresas, medidas para a redução dos custos do trabalho e reduções na tributação. Os sindicatos instaram um maior estímulo fiscal e medidas para apoiar o poder de compra e impulsionar o investimento público.

O grau de consenso e conflito entre os parceiros sociais variou consideravelmente entre os Estados-Membros. Em 12 países, o consenso foi predominante. Entre estes, estão Estados-Membros da UE-15 com instituições fortes de diálogo social. Noutros países, o consenso político também predominou, pelo menos em parte, tendo sido mobilizadas estruturas tripartidas e/ou forjadas plataformas conjuntas entre os parceiros sociais. Em 11 países, prevaleceram os desacordos. A gravidade da crise e as diferenças nos sistemas de relações laborais não explicam o predomínio do consenso ou do conflito. Falamos de Estados-Membros com instituições de diálogo social comparativamente fracas, mas também de países com sistemas de relações laborais mais resistentes. Em termos de efeitos institucionais, os traços de semelhança e diferença entre os países vão assim para além da distinção entre Estados-Membros «velhos» e «novos».

Capítulo 3: Negociação da crise — Respostas dos parceiros sociais

Através dos processos de diálogo social, os empregadores e os sindicatos desempenharam um papel proeminente na luta contra o impacto da crise. Contudo, existe uma variação considerável nos diferentes países e sectores. Aparentemente, as diferenças na situação económica influenciaram mais o padrão de respostas negociadas aos níveis sectoriais do que entre os diferentes países. A influência das instituições de relações laborais é significativa, assim como a política pública e o envolvimento dos parceiros sociais

na mesma. Na maioria dos Estados-Membros, os parceiros sociais interprofissionais tentaram chegar a acordo sobre as medidas de combate à crise. Em 16 Estados-Membros, foram feitas tentativas explícitas para negociar acordos nacionais bipartidos ou tripartidos com o objectivo de lutar contra a crise. Enquanto alguns se centraram sobretudo nas questões de emprego, como o trabalho a tempo reduzido e a moderação salarial, outros lidaram com uma gama mais vasta de medidas.

A magnitude da crise nos Estados-Membros não determinou o sucesso das tentativas de negociação, mas a política pública desempenhou um papel importante. Os sistemas de protecção social e as políticas activas de inclusão existentes proporcionaram uma linha de base de apoio durante a crise, na qual se podiam basear as soluções dos parceiros sociais. Para além do papel evidente dos governos na celebração de acordos tripartidos, desempenharam frequentemente um papel importante no apoio aos acordos bipartidos.

Os acordos de resposta à crise ao nível sectorial foram influenciados pelas práticas tradicionais e os acordos a nível empresarial foram mais generalizados. As negociações a nível sectorial limitam-se a um grupo de países com acordos de negociação multi-empregadores bem estabelecidos. Além disso, estes ocorrem sobretudo nos sectores da indústria transformadora, com relativamente poucos indícios da ocorrência de negociações nos sectores dos serviços privados. A nível empresarial, os acordos que lutam contra as consequências da crise estão dispersos por uma gama mais ampla de países.

Enquanto os salários reais aumentaram consideravelmente em 2009, as remunerações médias cresceram muito mais devagar. Na maioria dos Estados-Membros, a crise fez diminuir os aumentos salariais médios acordados em 2009, mas raramente em grande medida. A diminuição da inflação traduzia-se por maiores aumentos nos salários reais. Mas os efeitos foram sentidos com mais intensidade nas remunerações efectivas do que nos salários de base estabelecidos pelos acordos colectivos, devido à redução do horário de trabalho e/ou aos cortes nos elementos de remuneração.

No sector da indústria transformadora, foram introduzidas medidas nos acordos sectoriais específicos com o objectivo de fazer face aos efeitos da contracção no emprego e como parte dos acordos «regulares» que lidam com as remunerações e as condições de emprego. O tema principal era o trabalho a tempo reduzido, mas também se observaram outras respostas inovadoras,

como o «*leasing* de trabalhadores». Muitos dos acordos relacionavam-se, exclusivamente ou em parte, com o trabalho a tempo reduzido. Outros envolviam a «negociação de concessão», com compromissos entre uma determinada forma de garantia de emprego em troca de flexibilidade dos trabalhadores em termos de remunerações e condições.

Os acordos ao nível empresarial no sector dos serviços centraram-se nas concessões relativas às remunerações e condições de trabalho, com relativamente pouco destaque para o trabalho a tempo reduzido. Os acordos concentravam-se sobretudo nos sectores da aviação civil, dos correios e das telecomunicações. Mais de um terço dos acordos estavam associados a programas de redução de custos das empresas e estabeleciam uma gama de sacrifícios dos trabalhadores sem quaisquer garantias de emprego em troca. Metade dos restantes acordos estabeleciam ainda cortes ou congelamentos salariais, mas, em troca, ofereciam garantias de emprego.

As escolhas estratégicas particulares dos parceiros sociais justificam grande parte da variação observada entre os diferentes países. Facto aparente nos casos dos novos Estados-Membros onde não tinham sido celebrados acordos anteriormente e nos países da UE-15 onde não tinham sido celebrados acordos, ainda que existisse capacidade institucional para tal.

O padrão de acordos aos níveis sectorial e empresarial sugere que as estratégias dos parceiros sociais foram configuradas por disposições institucionais para as relações laborais, bem como pela intervenção em termos de política pública sob a forma de regimes legais de trabalho a tempo reduzido.

Em diversos Estados-Membros, a crise levou, pela primeira vez, a acordos dos parceiros sociais a um nível interprofissional. Na medida em que a crise motivou respostas negociadas ou concertadas, em que, caso contrário, os governos ou empregadores poderiam ter actuado por conta própria, a sustentabilidade desses acordos representa um problema, especialmente em diversos países da Europa Central ou Oriental, onde eram, até agora, desconhecidos. Presentemente, não existe qualquer indício de que as partes planeiam negociações ou acordos adicionais, mas as partes também não podem «desaprender» o processo. A nível sectorial, as disposições que reforçam a competência para a fixação dos salários a nível empresarial constituem uma característica assinalável. Deste modo, pode provar-se que a crise acelerou ainda mais a tendência prolongada no sentido da descentralização.

Capítulo 4: Flexibilidade salarial e salário mínimo

A flexibilidade salarial tem sido um importante elemento de debate ao longo da crise económica. O grau de flexibilidade salarial depende, em larga medida, de factores como o nível e a cobertura da negociação colectiva, as relações de poder entre sindicatos e empregadores, a utilização de sistemas de remuneração relacionados com o desempenho e o salário mínimo. Refere-se à medida em que os salários respondem às forças do mercado. Este debate sobre flexibilidade salarial assumiu uma importância suplementar durante a crise económica.

O grau de centralização da negociação salarial varia consideravelmente entre os diferentes Estados-Membros. Em muitos países, registou-se uma aceleração da tendência recente no sentido da descentralização de disposições de fixação dos salários e no sentido da negociação empresarial e com um único empregador durante a crise económica. Em geral, a negociação é mais centralizada no sector público do que no sector privado. Uma negociação mais centralizada leva a salários e condições de trabalho mais equitativos. Para além disso, a percentagem de trabalhadores abrangidos por um acordo negociado colectivamente em países com negociação mais centralizada é marcadamente superior do que nos países onde predomina a negociação a nível empresarial.

Os sistemas de remuneração variável estão a ser cada vez mais utilizados para proporcionarem elementos adicionais de flexibilidade salarial. Mais de metade dos trabalhadores na União Europeia tem alguma forma de sistema de remuneração variável (VPS), facilitada pela descentralização da negociação salarial. Apesar de os empregadores considerarem o VPS positivo de um modo geral, as atitudes dos sindicatos diferem. Para alguns sindicatos esta é uma forma de atribuir aos trabalhadores uma participação no desempenho da empresa, enquanto outros receiam que possa criar uma maior desigualdade salarial e minar o princípio da igualdade de remuneração para trabalho igual.

As remunerações baixas afectam um em cada 10 trabalhadores na União Europeia e, em geral, constituem um problema maior nos países com estruturas de negociação mais descentralizadas e baixa cobertura de negociação colectiva.

Em vários países, o salário mínimo legal apenas surtiu um impacto limitado na incidência das remunerações baixas. Vinte Estados-Membros têm um salário mínimo legal. Embora o nível varie consideravelmente entre os diferentes países, o hiato entre os Estados-Membros da Europa Central e Oriental e a UE-15 diminuiu ligeiramente nos

últimos anos. Ainda assim, os sete países com a incidência mais elevada de remunerações baixas têm salários mínimos legais. Além disso, em mais de metade dos países, os salários mínimos perderam valor em comparação com os salários médios durante a última década.

Nos países que não têm um salário mínimo legal, o salário mínimo é definido por negociação colectiva. Na maioria destes países, as remunerações baixas não constituem um problema generalizado. A principal excepção é a Alemanha, onde a incidência de remunerações baixas é superior à média da União Europeia, apesar de o Governo poder fazer com que um salário mínimo acordado colectivamente seja vinculativo para um sector inteiro, existindo agora salários mínimos legais desse género em alguns sectores.

Capítulo 5: Relações laborais e transição para uma economia de baixo carbono

As alterações climáticas representam uma das maiores ameaças que o planeta enfrenta. De um modo crescente, a transição para uma economia de baixo carbono tem sido reconhecida como uma necessidade que envolve oportunidades e custos sociais e económicos.

O diálogo social pode ajudar a criar consenso no sentido de uma transição para uma economia de baixo carbono e contribuir para uma transição bem gerida e socialmente justa. Os parceiros sociais podem facilitar a inovação e negociar soluções para mudanças que beneficiem os trabalhadores e as empresas.

A União Europeia aposta em acções locais e globais que visam controlar as alterações climáticas. Todos os Estados-Membros implementaram também as suas próprias misturas domésticas de políticas. Estes esforços aceleraram a adopção do pacote europeu de medidas relativas às alterações climáticas em 2008. A estratégia «Europa 2020» confirma estes compromissos e disponibiliza um conjunto integrado de políticas para alcançar um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo.

Os novos «empregos verdes» e, acima de tudo, a «ecologização» de toda a economia implicarão mudanças estruturais. Deverão exercer um impacto reduzido mas ligeiramente positivo no nível global de emprego, ainda que com diferentes efeitos nos vários sectores, tipos de competência e regiões. A antecipação das futuras necessidades de competências, os sistemas de aprendizagem ao longo da vida reactivos e os processos de reestruturação bem geridos também são importantes.

A economia de baixo carbono surgiu na agenda do diálogo social, mas permanece à margem. O envolvimento dos parceiros sociais na economia de baixo carbono difere de país para país, dependendo da organização das relações laborais e do número de anos de interesse nas alterações climáticas por parte das autoridades públicas, dos parceiros sociais e do público.

Os parceiros sociais actuam sobretudo ao exercerem influência na elaboração de políticas, incluindo as suas próprias propostas políticas. Os organismos padrão de diálogo social tripartido raramente abordam questões relativas à economia de baixo carbono de uma forma sistemática. Contudo, em vários Estados-Membros, os parceiros sociais participam em órgãos consultivos, como os conselhos para o desenvolvimento sustentável, juntamente com outros intervenientes. Alguns combatem directamente as consequências de um futuro com menos emissões de carbono no emprego.

A negociação colectiva raramente aborda questões relativas à economia de baixo carbono. Contudo, o diálogo social a nível empresarial em matéria de assuntos ambientais e energéticos parece estar a desenvolver-se lentamente. Alguns representantes dos trabalhadores têm direitos de informação, consulta e por vezes negociação nesta matéria.

Para além disso, os parceiros sociais contribuem para a implementação de políticas e práticas de baixo carbono. Na maioria dos Estados-Membros, esta contribuição directa ocorre através de formação e aconselhamento, campanhas de sensibilização e investigação e inovação, frequentemente em cooperação com as autoridades públicas.

A transição para uma economia de baixo carbono está a ser «integrada» na esfera de competência dos parceiros sociais, designadamente as políticas em matéria de reestruturação e competências. O Estado é o principal agente na transição para uma economia de baixo carbono e mobiliza instrumentos normativos, de mercado e financeiros. É na gestão das implicações para o emprego que os parceiros sociais têm competência directa.

A nível da União Europeia, existe um compromisso claro dos parceiros sociais para dialogar sobre as implicações económicas e no emprego da transição para uma economia de baixo carbono.

Os parceiros sociais europeus influenciam a elaboração de políticas e começaram a explorar as consequências para o emprego e as melhores práticas conexas. Os parceiros sociais europeus interprofissionais manifestaram um inte-

resse activo nas políticas relacionadas com as alterações climáticas e tomaram recentemente uma posição quanto às suas implicações para o emprego. A CES defende uma «transição justa» baseada num diálogo social tripartido, «empregos verdes» e decentes, investimento, competências ecológicas, com destaque para a antecipação e gestão das alterações e direitos alargados em matéria de protecção da saúde e do ambiente no trabalho. A «BusinessEurope» defende mercados de trabalho mais flexíveis, em concomitância com serviços públicos de emprego eficientes, políticas activas do mercado de trabalho e formação. Deve melhorar-se a antecipação das necessidades futuras de competências e devem ser fomentadas as competências científicas, tecnológicas, matemáticas e de engenharia. O CEEP e a Ueapme centram-se mais nas áreas da eficácia energética e dos transportes, tendo também contribuído para o debate sobre o emprego e as competências na economia de baixo carbono. Os parceiros sociais europeus em seis sectores (englobando o gás e a electricidade, a madeira e as indústrias extractivas) adoptaram opiniões conjuntas, de modo a chamarem a atenção para as preocupações específicas dos seus sectores.

Os parceiros sociais europeus começaram também a estudar as consequências da transição para uma economia de baixo carbono e as melhores práticas conexas no seu diálogo bipartido autónomo. A CES, a «BusinessEurope», o CEEP e a Ueapme lançaram uma investigação conjunta sobre a dimensão para o emprego das políticas relacionadas com as alterações climáticas e tencionam desenvolver uma visão comum nesta matéria, de modo a avaliarem o papel dos parceiros sociais e retirarem conclusões sobre as consequências para o emprego e as competências. Os parceiros sociais europeus em oito sectores (por exemplo, electricidade) lançaram actividades semelhantes.

Alguns acordos empresariais transnacionais abordam questões relacionadas com a protecção ambiental e as alterações climáticas, mas, até agora, não há indícios de uma regulamentação autónoma bipartida a nível europeu.

Capítulo 6: Evolução do diálogo social europeu entre 2008 e 2010

A crise económica foi o assunto dominante de debate em muitos comités do diálogo social europeu.

Os dois últimos anos foram tudo menos de «statu quo» no contexto do diálogo social europeu. Os debates sobre a crise deram origem a um conjunto de acções comuns, mas também a desacordos. Em Março de 2009, o Comité do Diálogo Social Interprofissional não chegou a acordo

sobre uma declaração conjunta devido a diferenças fundamentais de opinião relativamente às causas da crise económica e às medidas necessárias para a combater. Alguns comités do diálogo social sectorial acordaram declarações conjuntas, nomeadamente para os sectores da indústria química, construção, transporte rodoviário, comércio, espectáculos ao vivo, governo regional e local, madeira e mobiliário.

Muitos parceiros sociais europeus e nacionais aos níveis interprofissional e sectorial contribuíram para a consulta pública sobre a estratégia «Europa 2020». Em Junho de 2010, o Comité do Diálogo Social Interprofissional adoptou uma contribuição conjunta, que manifestava a sua convicção de que uma série de objectivos seria crucial para o sucesso da retoma económica: reforma do sistema financeiro global, restabelecimento e melhoria da dinâmica de crescimento para criar mais e melhores empregos, promoção de competências e espírito empresarial, revitalização do mercado único, desenvolvimento de uma política laboral integrada da União Europeia, apoio a novos meios de financiamento para o investimento, combate à pobreza e desigualdade, entre outros. Identificam a coesão social como uma condição prévia para uma economia dinâmica e sustentável.

No diálogo social europeu, o trabalho relativo à gestão da mudança assumiu uma importância especial. Os parceiros sociais interprofissionais concluíram um projecto de cinco anos que analisa o seu papel na reestruturação da economia na União Europeia. O Comité do Diálogo Social para a Indústria Química estudou a reestruturação no sector, ao passo que o Comité do Diálogo Social sobre a Electricidade publicou um conjunto de ferramentas (*toolkit*) para uma reestruturação socialmente responsável.

Os parceiros sociais europeus interprofissionais assinaram um acordo autónomo sobre mercados de trabalho inclusivos. O objectivo do acordo, que será implementado sob a responsabilidade de parceiros sociais nacionais no espaço de três anos, consiste em otimizar a utilização do potencial da força de trabalho da Europa, melhorar a qualidade do emprego e aumentar as taxas de emprego face ao envelhecimento demográfico. Abrange pessoas que têm dificuldades na entrada, reentrada ou integração no mercado de trabalho e as pessoas empregadas que correm o risco de perder o seu emprego.

As competências e a formação continuam a ser uma área central do diálogo social europeu. Nesta área, estavam activos comités do diálogo social europeu em 16 sectores. Particularmente, em 2009 os parceiros sociais no sector

dos serviços pessoais assinaram um acordo autónomo que facilitava a comparação de qualificações e a mobilidade transfronteiriça. Os comités do diálogo social sectorial para a agricultura e a hospitalidade estão a elaborar iniciativas destinadas a reforçar a transparência e a compatibilidade das competências e qualificações. Cinco comités do diálogo social sectorial manifestaram interesse em criar conselhos sectoriais europeus para o emprego e competências.

Os parceiros sociais europeus têm um papel fundamental a desempenhar na segunda fase da agenda da flexigurança. Comprometeram-se a monitorizar conjuntamente a implementação dos princípios da flexigurança, avaliar o papel e envolvimento dos parceiros sociais e retirar conclusões conjuntas.

A saúde e segurança permaneceram uma área importante de actividade para vários comités do diálogo social europeu. Os parceiros sociais europeus nos sectores hospitalar e da saúde negociaram com êxito um acordo relativo à protecção contra ferimentos provocados por objectos cortantes, com o objectivo de prevenir ferimentos causados aos trabalhadores por todos os tipos de objectos médicos cortantes (incluindo seringas). Para esse efeito, está prevista uma abordagem integrada para avaliar e prevenir os riscos, assim como para formar e informar os trabalhadores. O Comité do Diálogo Social para os Serviços Pessoais lançou negociações sobre um acordo-quadro relativo à prevenção de riscos para a saúde no sector dos cabeleireiros.

A mobilidade continuou a ser um assunto importante para o Comité do Diálogo Social Interprofissional e para os sectores com uma força de trabalho altamente móvel. O Comité do Diálogo Social Interprofissional realizou um trabalho conjunto sobre as consequências das decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia nos casos *Viking*, *Laval*, *Rüffert* e *Luxemburgo*, relativamente às liberdades económicas e aos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. Embora estivessem de acordo sobre a identificação das questões principais, manifestaram claras diferenças de opinião relativamente às consequências das decisões ou das acções vindouras. Foram realizados debates sobre a mobilidade nos Comités Sectoriais para Vias Navegáveis Interiores, Construção, Hospitais, Agricultura, Segurança Privada e Empresas de Trabalho Temporário.

No domínio da igualdade, os parceiros sociais interprofissionais europeus negociaram com êxito um acordo-quadro revisto da União Europeia sobre licença parental. O acordo-quadro revisto foi implementado na Directiva

2010/18/UE, que estabelece que cada progenitor poderá gozar de uma licença de quatro meses por filho, com um mês não-transferível entre os progenitores. Os direitos aplicar-se-ão a todos os trabalhadores, independentemente do seu tipo de contrato e os trabalhadores que regressem da licença parental terão o direito de solicitar alterações ao respectivo horário de trabalho durante um período determinado.

Cinco sectores subscreveram linhas de orientação em matéria de violência de terceiros. No seguimento da assinatura, por parte dos parceiros sociais interprofissionais, do acordo-quadro sobre assédio e violência no trabalho em 2007, os parceiros sociais europeus nos sectores hospitalar, do governo regional e local, do comércio, da segurança privada e da educação adoptaram linhas de orientação multisectoriais para combater a violência de terceiros e o assédio relacionados com o trabalho.

A Comissão apresentou o balanço de mais de 10 anos de diálogo social sectorial europeu. Após mais de uma década de experiência no diálogo social sectorial europeu, a Comissão publicou um documento de trabalho que avalia o funcionamento dos comités do diálogo social sectorial e apresenta possíveis melhorias. A Comissão pretende encorajar os parceiros sociais sectoriais europeus e nacionais a optimizarem a utilização da sua área de negociação, reforçarem a sua capacidade administrativa e criarem sinergias entre os sectores. Neste contexto, a Comissão incentiva ainda a integração de novos agentes e uma melhor participação dos representantes dos novos Estados-Membros.

Durante 2010, foram lançados três novos comités do diálogo social sectorial europeu a pedido conjunto dos respectivos parceiros sociais europeus. Já decorreram as primeiras reuniões dos comités nos sectores do metal, do papel e da educação, enquanto o diálogo social europeu para as administrações (dos governos) centrais pode ser em breve formalizado, após uma fase de teste de dois anos. Os parceiros sociais na indústria agroalimentar e no sector do desporto estão presentemente a explorar a possibilidade de criação de comités do diálogo social sectorial.

Capítulo 7: Revisão da legislação europeia entre 2008 e 2010

A adopção de uma directiva relativa ao trabalho temporário e a reformulação da directiva sobre os comités de empresa europeus foram realizações importantes.

Na área do direito do trabalho, foram adoptadas algumas directivas importantes durante os dois últimos anos.

Conseguiu-se um avanço importante com a adopção de uma nova directiva relativa ao trabalho temporário, que prevê um aumento significativo na protecção jurídica concedida aos trabalhadores temporários, reconhecendo ao mesmo tempo o papel das empresas de trabalho temporário na promoção de uma maior flexibilidade no mercado de trabalho e na disponibilização de oportunidades de emprego.

A adopção da directiva reformulada sobre os comités de empresa europeus foi outro êxito. A opinião conjunta dos parceiros sociais da União Europeia manifestada durante o processo de co-decisão facilitou um rápido acordo sobre o texto final. A nova directiva clarifica e reforça a legislação anterior de 1994 em diversos aspectos, especialmente no que diz respeito aos direitos de informação e consulta dos trabalhadores em questões transnacionais. No contexto da crise económica, esta legislação tornou-se particularmente relevante.

Além disso, a Comissão está a realizar uma avaliação das directivas existentes para analisar os seus efeitos, designadamente da Directiva 98/59/CE relativa a despedimentos colectivos, da Directiva 2001/23/CE relativa à transferência de empresas e da Directiva 2002/14/CE que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na União Europeia.

Foram implementados três acordos entre os parceiros sociais europeus por directivas do Conselho. A adopção da Directiva 2010/18/UE do Conselho que aplica o acordo-quadro de 2009 sobre licença parental, celebrado entre os parceiros sociais europeus, demonstrou a capacidade dos parceiros sociais (e das instituições da União Europeia) para se basearem no acordo anterior de 1995, que também foi implementado enquanto directiva. A nova legislação reforça e clarifica ainda mais os direitos dos trabalhadores com filhos de gozarem de uma licença.

A Directiva 2010/32/UE do Conselho executou o acordo-quadro relativo à prevenção de ferimentos provocados por objectos cortantes nos sectores hospitalar e da saúde, celebrado pelos parceiros sociais europeus no sector. A incorporação deste acordo na legislação da União Europeia constitui uma contribuição significativa para a criação do ambiente de trabalho o mais seguro possível nos sectores em questão.

No seguimento de uma consulta realizada pela Comissão aos parceiros sociais europeus no sector do transporte marítimo, estes decidiram negociar e, subsequentemente, chegaram a acordo sobre a incorporação na legislação da

União Europeia de um número substancial de disposições contidas na Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006 da Organização Internacional do Trabalho. O acordo foi implementado pela Directiva 2009/13/CE, que completa ou altera as disposições da União Europeia existentes aplicáveis às condições de trabalho dos marítimos, incluindo o horário de trabalho.

Em conformidade com o programa «Legislar melhor» da Comissão, prosseguiram os trabalhos relativos à implementação da estratégia da União Europeia em matéria de saúde e segurança no trabalho (2007-2012). Neste domínio, a evolução durante o período visava assegurar um quadro regulamentar capaz de se adaptar constantemente à mudança, respeitando ao mesmo tempo o princípio de que a legislação deve ser coerente, simples e eficaz e cumprindo ainda o objectivo de reduzir os encargos administrativos para as empresas. A título de exemplo, refira-se a adopção de uma terceira lista de valores-limite de exposição profissional indicativos para os agentes químicos (Directiva 2009/161/UE), que demonstra a determinação da Comissão em manter o acervo em matéria de saúde e segurança no trabalho, em conformidade com os mais recentes dados científicos disponíveis. Duas directivas de codificação (Directiva 2009/104/CE relativa aos equipamentos de trabalho e Directiva 2009/148/CE relativa ao amianto) derivam do programa «Legislar melhor». Foram desenvolvidos guias de boas práticas com o objectivo de facilitar e melhorar a aplicação prática de determinadas directivas relativas à saúde e segurança no trabalho, como as que lidam com o ruído, a construção e a radiação óptica artificial.

Os direitos de igualdade no emprego estão a ser monitorizados e reforçados. A Comissão continua a dar grande destaque à monitorização da aplicação e transposição correctas das directivas no domínio da igualdade. Estão incluídas as Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE do Conselho, que proíbem a discriminação baseada na raça ou origem étnica, na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade e na orientação sexual no emprego e na actividade profissional por toda a União Europeia. Em Outubro de 2008, a Comissão apresentou uma proposta de alteração às disposições actuais da Directiva 92/85/CEE relativa à protecção da maternidade. O objectivo desta proposta consiste em estabelecer uma melhor reconciliação da vida privada, profissional e familiar e, assim, permitir que mais mulheres com filhos entrem ou permaneçam no mercado de trabalho. Em outra evolução importante, será reforçada a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente, através da Directiva 2010/41/UE do Conselho.

Registaram-se grandes contrariedades e dificuldades em dois domínios: o fracasso da alteração da directiva sobre o tempo de trabalho e a interpretação e execução da directiva relativa ao destacamento de trabalhadores.

Ocorreu uma grande contrariedade quando a proposta da Comissão destinada a alterar a directiva sobre o tempo de trabalho (2003/88/CE) foi retirada, após o fracasso do Conselho e do Parlamento em chegarem a um acordo. A proposta procurava identificar uma solução para as dificuldades na implementação das decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre os casos *SIMAP* e *Jaeger*, assim como abordar as reivindicações dos intervenientes no que diz respeito à extensão do período de referência para o cálculo do tempo médio de trabalho semanal e da auto-exclusão (*opt-out*) individual. A Comissão respondeu ao fracasso da conciliação através do lançamento de uma revisão da directiva, incluindo um exercício extenso

de avaliação e uma primeira consulta dos parceiros sociais europeus.

Outra fonte de dificuldades prendeu-se com a interpretação e execução da directiva relativa ao destacamento de trabalhadores (96/71/CE), incluindo o respeito pelos direitos sociais colectivos. Na sequência das decisões do Tribunal de Justiça sobre os casos *Laval*, *Rüffert* e *Comissão vs. Luxemburgo*, a Comissão decidiu intensificar os seus esforços com vista a facilitar a cooperação administrativa entre os Estados-Membros e promover o debate com os intervenientes. Considerando tais dificuldades, a Comissão está actualmente a rever a implementação e interpretação do quadro jurídico relativo ao destacamento de trabalhadores e já iniciou (ou encomendou) vários estudos externos relativamente aos aspectos legais e aos efeitos económicos da directiva. Estes estudos ainda estão em curso.

Comissão Europeia

Relações Laborais na Europa, 2010 — Resumo

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia

2011 — 13 p. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17900-6

doi:10.2767/15936

O relatório sobre as relações laborais na Europa de 2010 analisa os desenvolvimentos verificados nas relações entre trabalhadores, empregadores e respectivos representantes durante 2008-2010. O presente resumo do relatório fornece uma visão geral do impacto da crise económica e do papel dos parceiros sociais no combate à mesma. Em seguida, analisa os sete capítulos que compõem o relatório. Os mesmos incidem sobre as tendências nas relações laborais europeias, as perspectivas dos parceiros sociais e as respostas à crise, flexibilização salarial e salário mínimo, as relações laborais e a transição para a economia hipocarbónica, bem como os desenvolvimentos a nível do diálogo social da União Europeia e da legislação em 2008-10. O resumo encontra-se disponível em formato electrónico em todas as línguas oficiais da União Europeia, sendo que a versão completa do relatório se encontra disponível em inglês no formato impresso (ISBN 978-92-79-17861-0).

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 respectivos 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 colectâneas 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 Direcção-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 electrónico da Europa Social da Comissão Europeia no endereço <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

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



www.facebook.com/socialeurope



■ Serviço das Publicações

ISBN 978-92-79-17900-6



9 789279 179006