



TRGOVINSKA
ZBORNICA SLOVENIJE®
Slovenian Chamber of Commerce



TRASDEM

Fortalecimento do diálogo social no setor do comércio como contribuição para os desafios globais da UE ao nível do emprego e da política social



TRASDEM – Fortalecimento do diálogo social no setor do comércio como contribuição para os desafios globais da UE ao nível do emprego e da política social

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

304:339(0.034.2)

TRASDEM - empowerment of social dialogue in the trade sector as contributing to overarching employment and social policy challenges in the EU [Elektronski vir] / [pripravili Trgovinska zbornica Slovenije ... [et al.] ; prevodi Prevajalska agencija Alamma ; fotografije Shutterstock Images]. - 1. izd. - Ljubljana : Trgovinska zbornica Slovenije, 2013

ISBN 978-961-92584-5-3

270067968

Vodja projekta:	Barbara Gnilšak
Prevodi:	Prevajalska agencija Alamma/Alama Adria d.o.o., Ljubljana
Lektoriranje:	Prevajalska agencija Alamma/Alama Adria d.o.o., Ljubljana
Avtorji:	Trgovinska zbornica Slovenije, Slovenija (TZS); Eurocommerce, Bruselj, Belgija; Katalonska konfederacija za trgovino, Španija (CCC); Portugalska konfederacija za trgovino in storitve, Portugalska (CCP); Slovensko deželno gospodarsko združenje, Italija (SDGZ); Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Slovenija (ZDOPS); Združenje delodajalcev Danske.
Nosilec materialnih avtorskih pravic:	avtorji e-publikacije
Fotografije:	Shutterstock Images LLC
Število izvodov:	500 USB ključev – 1. izdaja
Kraj izdaje:	Ljubljana
Izdala in založila:	Trgovinska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, Ljubljana (www.tzslo.si ; info@tzslo.si)
Leto izdaje:	november 2013

Project »TRASDEM: Empowerment of social dialogue in trade sector as a contribution to the overarching EU employment and social policy challenges« has been funded with financial support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Publikacija je brezplačna.

Conteúdo

1 SOBRE O PROJETO	4
2 SOBRE OS PARCEIROS DO PROJETO	5
2.1 Câmara de Comércio Eslovena (SCC), Eslovénia - parceiro-líder	5
2.2 Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Portugal	6
2.3 Confederação do Comércio da Catalunha (CCC), Espanha	6
2.4 União Regional Económica Eslovena (SDGZ), Itália	7
2.5 Eurocommerce, Bélgica	7
2.6 Associação Eslovena de Empregadores em Artesanato e Pequenas Empresas da Eslovénia (ZDOPS), Eslovénia	7
3 INFORMAÇÃO GERAL DE CADA PAÍS – PARCEIROS DO PROJETO	8
4 INFORMAÇÃO GERAL SOBRE DIÁLOGO SOCIAL- PARCEIROS DO PROJETO	9
4.1 Itália	9
4.1.1 Nível nacional	9
4.1.2 Nível Setorial – Setor do Comércio	10
4.2 Portugal	10
4.2.1 Nível nacional e regional	10
4.2.2 Nível setorial – Setor do comércio	11
4.3 Eslovénia	11
4.3.1 Nível nacional	11
4.3.2 Nível setorial– Setor do Comércio	12
4.4 Espanha	12
4.4.1 Nível nacional e regional	12
4.4.2 Nível setorial– Setor do comércio	13
5 AUTORIDADES PÚBLICAS QUE ABRANGEM AS RELAÇÕES LABORAIS, O MERCADO DE TRABALHO E O EMPREGO	13
5.1 Itália	13
5.2 Portugal	14
5.3 Eslovénia	14
5.4 Espanha	15
6 PERSPETIVA DA UE	15
6.1 ZONA EURO	15
6.2 ITÁLIA	16
6.3 ESLOVÉNIA	17
6.4 ESPANHA	18
7 ÚLTIMOS DESENVOLVIMENTOS A NÍVEL DA UE: flexigurança , EMPREGO JOVEM, QUALIDADE LABORAL. A PERSPETIVA DA EUROCOMMERCE	19
7.1 FLEXIGURANÇA	19
7.2 Emprego jovem	20
7.3 Qualidade do trabalho	21
7.4 Mobilidade e migração	21
8 O MODELO DO MERCADO LABORAL DINAMARQUÊS	21

9	MODELO LEGISLATIVO – relações laborais, mercado laboral e emprego	23
9.1	Itália	23
9.1.1	Documentos internacionais	23
9.1.2	Leis e regulamentos nacionais	23
9.1.3	Leis e regulamentos regionais	24
9.1.4	Acordos Coletivos para o Setor do Comércio	24
9.1.5	Reformas recentemente adotadas e alterações na legislação	25
9.2	Portugal	27
9.2.1	Documentos internacionais	27
9.2.2	Leis e regulamentos nacionais	27
9.2.3	Leis e regulamentos regionais	27
9.2.4	Os acordos coletivos mais importantes no setor comercial:	27
9.2.5	Reformas recentemente adotadas e alterações na legislação.	31
9.2.6	Mudanças legislativas previstas	32
9.3	Eslovénia	32
9.3.1	Documentos internacionais	32
9.3.2	Leis e regulamentos nacionais	32
9.3.3	Acordos Coletivos para o Setor do Comércio	34
9.3.4	Reformas recentemente adotadas e alterações na legislação	34
9.4	Espanha	35
9.4.1	Documentos Internacionais	35
9.4.2	Leis e regulamentos nacionais	35
9.4.3	Leis e regulamentos regionais	36
9.4.4	Acordos Coletivos para o Setor do Comércio	36
9.4.5	Reformas recentemente adotadas e alterações na legislação	36
9.4.6	Alterações legislativas previstas	36
10	AÇÕES DE ENCORAJAMENTO DA FLEXIGURANÇA	36
10.1	Itália	36
10.1.1	Ações para estimular o emprego jovem	37
10.1.2	Ações para estimular a contratação de pessoas idosas	37
10.1.3	Ações e incentivos à aprendizagem ao longo da vida	37
10.1.4	Ações e incentivos à mobilidade e migração	38
10.1.5	Ações futuras previstas na área da flexigurança	38
10.2	Portugal	38
10.2.1	Ações para estimular o emprego jovem	38
10.2.2		38
10.2.3	Estágios	38
10.2.4	Empreendedorismo	39
10.2.5	Educação e Formação Vocacional	39
10.2.6	Ações para estimular a contratação de pessoas idosas	40
10.2.7	Outros incentivos à contratação	40
10.2.8	Ações e incentivos à aprendizagem durante a vida	40
10.2.9	Qualidade de trabalho - ações e incentivos	40
10.2.10	Ações e incentivos à mobilidade e migração	41
10.3	Eslovénia	41
10.3.1	Ações para estimular o emprego jovem	41
10.3.2	Ações para estimular a contratação de pessoas idosas	42
10.3.3	Outros Incentivos	42
10.3.4	Ações e incentivos à aprendizagem ao longo da vida	42
10.4	Espanha	42
10.4.1	Ações para estimular o emprego jovem	42
10.4.2	Ações e incentivos à aprendizagem ao longo da vida	43
10.4.3	Ações futuras previstas na área da flexigurança	43
11	SOLUÇÕES LEGISLATIVAS ESPECÍFICAS RELATIVAMENTE ÀS RELAÇÕES LABORAIS E AO MERCADO LABORAL – INSTITUIÇÕES LEGAIS	43

11.1	Condições para o contrato de trabalho a termo certo	43
11.1.1	Itália	43
11.1.2	Portugal	44
11.1.3	Eslovénia	44
11.1.4	Espanha	44
11.2	Limitação da duração de contratos de trabalho a termo certo	45
11.2.1	Itália	45
11.2.2	Portugal	45
11.2.3	Eslovénia	45
11.2.4	Espanha	45
11.3	Motivos para a cessação do contrato laboral	45
11.3.1	Itália	45
11.3.2	Portugal	46
11.3.3	Eslovénia	46
11.3.4	Espanha	47
11.4	Períodos mínimos de pré-aviso	47
11.4.1	Itália	47
11.4.2	Portugal	47
11.4.3	Eslovénia	48
11.4.4	Espanha	48
11.5	Período e pausa para almoço incluído no horário de trabalho	48
11.6	Pagamento adicional por anos de serviço	49
11.7	Obrigaçã da entidade patronal de reembolsar as despesas do trabalhador com alimentaçaõ e deslocaçaõ do e para o local de trabalho	49
12	CONCLUSÕES E RESULTADOS	49

Número de Referência do Acordo: VS/2012/0426

TRASDEM

Fortalecimento do diálogo social no setor do comércio como contribuição para os desafios globais da UE ao nível do emprego e da política social

1 SOBRE O PROJETO

TRASDEM é uma iniciativa de instituições em representação dos empregadores, com o apoio dos sindicatos. A finalidade do projeto é fortalecer o diálogo social no setor comercial esloveno, italiano, espanhol e português, tendo em conta os desafios ao nível do emprego e da política social, com vista a atingir os objetivos estabelecidos a nível europeu (como por exemplo, a iniciativa Europa 2020), de estimular o crescimento económico sustentável. O diálogo social bilateral terá uma dimensão transnacional. Os resultados do projeto serão transmitidos a organismos nacionais tripartidos de diálogo social, bem como a instituições e organismos europeus. Ao nível do diálogo social, o objetivo é fazer progressos nos seguintes pontos: flexigurança, modernização do mercado de trabalho, qualidade do trabalho, antecipação, preparação e gestão de mudanças e reestruturação, mobilidade e migração, emprego jovem, envelhecimento ativo, inclusão ativa e trabalho digno. Será igualmente concedida atenção à promoção da participação equitativa de mulheres e homens nos órgãos decisórios de sindicatos e entidades patronais, bem como às sinergias entre comités setoriais e o plano interprofissional.

A iniciativa tem por objectivo identificar novos argumentos, opções, abordagens e métodos que possam suportar medidas concebidas para promover a recuperação económica e modernizar sistemas relacionados. Serão organizadas atividades a nível transnacional, nacional e setorial, com a participação de empregadores, trabalhadores, instituições setoriais nacionais e representantes de organismos. Os principais resultados previstos são: publicação eletrónica em 5 línguas, artigos e uma página de Internet do projeto, 4 inquéritos nacionais, resultados e recomendações, 12 mesas-redondas nacionais, um *workshop* internacional, uma visita de estudo, uma conferência internacional de encerramento, visa ainda o fortalecimento das capacidades dos parceiros sociais e o fortalecimento da cooperação internacional. Os inquéritos irão também conter uma avaliação do impacto das iniciativas da UE ao nível do emprego e no plano social.

Duração do projeto: 1. 12. 2012 - 30. 11. 2013

Objetivos o projeto:

- Promover a sensibilização e fortalecer as capacidades dos parceiros sociais na Eslovénia, Itália, Espanha e Portugal ao nível do diálogo social europeu, com vista a enfrentar os desafios no setor comercial europeu.
- Promover a implementação intensiva das estratégias e políticas europeias.
- Aumentar a compreensão da flexigurança entre os parceiros sociais.

- Estabelecer e fortalecer a cooperação internacional entre os parceiros sociais na Eslovénia, Itália, Espanha, Portugal e as instituições europeias, com vista a contribuir para o diálogo social europeu.

Foram abordados os seguintes temas: flexigurança, modernização do mercado de trabalho, qualidade do trabalho, antecipação, preparação e gestão de mudanças e reestruturação, mobilidade e migração, emprego jovem, envelhecimento ativo, inclusão ativa e trabalho digno.

Resultados esperados do projeto

São esperados os seguintes resultados no final da iniciativa TRASDEM:

- Reunião internacional de arranque na Eslovénia para os representantes de todos os parceiros do projeto.
- Dia de interação em Bruxelas, com a presença de dois especialistas TZS.
- Visita de estudo à Dinamarca (participantes da CCP, CCC, SDGZ, TZS e um representante dos respetivos sindicatos).
- *Workshop* internacional em Espanha para representantes da CCP, CCC, SDGZ e TZS.
- Conferência internacional de encerramento na Eslovénia (público alargado e presença de todos os parceiros do projeto: cerca de 100 participantes, com interpretação assegurada).
- Documentação preparatória enquanto avaliação do estado do diálogo social no setor comercial, com ênfase no conteúdo do projeto (países: Eslovénia, Itália, Espanha e Portugal).
- Inquérito integrado em língua inglesa, a incluir na publicação eletrónica.
- Mesas-redondas com instituições nacionais e representantes de organismos (3 mesas-redondas por país, com inquérito).
- Páginas de Internet com informação sobre o projeto na língua nacional e documentos em língua inglesa. A TZS manterá a página de Internet do projeto em língua inglesa.
- Apresentação da boa prática e *know-how* dinamarquês relativamente aos tópicos do projeto.
- Apresentação da EuroCommerce: situação atual dos tópicos do projeto ao nível da UE.
- Resultados e recomendações (incluídos na publicação eletrónica) a transmitir aos organismos nacionais e europeus relevantes, ao Comité Económico e Social Europeu, etc.
- Publicação eletrónica composta por todos os principais documentos (em inglês, com traduções para esloveno, italiano, castelhano e português).
- Artigos no boletim informativo da TZS em esloveno.
- Linhas orientadoras para a preparação da avaliação.
- Metodologia para a preparação de inquéritos nacionais.

Os resultados foram e serão objeto de contínua disseminação.

2 SOBRE OS PARCEIROS DO PROJETO

2. 1 Câmara de Comércio Eslovena (SCC), Eslovénia - parceiro-líder

A Câmara de Comércio Eslovena é uma associação independente, voluntária, baseada em interesses e sem fins lucrativos, de pessoas coletivas empresários individuais, que desempenha atividades comerciais independentes e actividades relacionadas com o sector do comércio no mercado. A Câmara de Comércio Eslovena tem estatuto de Câmara representativa, estando ativa desde 2006 numa base de adesão voluntária.

Com as suas actividades a Câmara trabalha para assegurar o desenvolvimento qualitativo e uma maior visibilidade da atividade comercial a nível nacional, mantendo as instituições governamentais informadas sobre as questões e condições das atividades

comerciais e actividades relacionadas com o comércio, bem como sobre a importância destas atividades para a economia eslovena.

As funções principais da Câmara incluem a participação no processo legislativo, a garantia de um ambiente de negócio saudável e competitivo, disponibilização de informação atualizada aos seus membros, o fortalecimento de parcerias sociais e a realização responsável de tarefas na relação com indivíduos, sociedade e meio ambiente. O seu conhecimento, experiência e capacidade de resolução de problemas fazem da Câmara um parceiro importante e responsável, com influência nas condições económicas e sociais, a nível local e nacional.

Colaborando com os seus membros, funcionários especializados e, se necessário, especialistas externos, a Câmara estabeleceu uma forma de associativismo eficiente, transparente e dinâmico, para levar a cabo e desenvolver atividades comerciais e afins no presente mercado global, de acordo com os princípios da economia e concorrência de mercado. Através das suas atividades, a Câmara mantém a reputação das atividades comerciais e afins e fortalece o diálogo social e a parceria social a todos os níveis.

Uma pequena mas eficiente equipa de especialistas oferece aos seus membros serviços e trabalhos personalizados, auxiliando-os na resolução de problemas relacionados com as suas operações comerciais quotidianas.

Contactos:

Câmara de Comércio Eslovena, Dimičeva 13, 1000 Ljubljana, Eslovénia

Telefone: + 386 1 5898 212/213 Fax. + 386 1 5898 219 E-mail: info@tzslo.si página

de Internet: www.tzslo.si Página de Internet do projeto: www.tzslo.si/projekti/trasdem

2.2 Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Portugal

A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal foi criada em 1976, em resultado do movimento associativo que surgiu após a Revolução de 25 de Abril de 1974. Nas últimas três décadas teve lugar uma considerável evolução da atividade económica em Portugal, em particular nas actividades do comércio e serviços. Em 1995, a CCP transformou-se na Confederação do Comércio e Serviços de Portugal. Atualmente, a CCP representa os interesses de entidades patronais e empresariais dos sectores do comércio e serviços, reunindo cerca de uma centena de associações setoriais e regionais, em representação de mais de 200.000 empresas, incluindo micro e pequenas empresas. Estas empresas são responsáveis por mais de um milhão de postos de trabalho, dos quais 600.000 provêm do setor do comércio. A CCP assegura a representação do setor (comércio e serviços) em operações e atividades nacionais e internacionais, dá a sua opinião e toma posição relativamente a propostas legais relevantes para o setor, organiza e desenvolve serviços para as associações e empresas do setor e coordena a formação do setor a nível nacional.

Contactos: Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Av. Dom Vasco da Gama, N.º 29, 1449-032 Lisboa, Portugal, página de Internet: www.ccp.pt, E-mail : ccp@ccp.pt

2.3 Confederação do Comércio da Catalunha (CCC), Espanha

Fundada em 1985, a Confederação do Comércio da Catalunha é uma entidade setorial que defende, representa e desenvolve os interesses do setor catalão de comércio e serviços. A CCC reúne 400 associações dos ramos do comércio, serviços e turismo, o que representa quase 90.000 negócios e empresários em toda a Catalunha (80% do comércio catalão). A CCC faz parte das organizações mais importantes do setor em Espanha, bem como da Confederación Española de Comercio (Confederação Espanhola de Comércio), a

qual reúne organizações de comércio e serviços de todas as comunidades autónomas, representando um total de mais de 400.000 empresas. A CCC representa e defende os interesses das empresas catalãs de comércio e serviços, representação em todas as organizações setoriais relevantes a nível nacional e internacional, comunicados de imprensa e relações com os meios de comunicação social, formação (workshops, seminários, etc. em tópicos de interesse para a atividade comercial) e aconselhamento legal, fiscal e laboral.

Contactos: Via Laietana, 32, 2º, Barcelona, Espanha
Telefone: + 00 34 93 491 06 06 Fax. + 00 34 93 268 25 16 E-mail: ccc@confecom.cat,
página de Internet: <http://www.confecom.cat>

2.4 União Regional Económica Eslovena (SDGZ), Itália

Desde 1946 que a Associação Empresarial Regional da Eslovénia representa e reúne os empresários e entidades legais eslovenos em Itália. O objetivo principal das atividades da SDGZ é promover o desenvolvimento da economia local e representar os interesses dos seus membros nos organismos governamentais relevantes, a nível local, regional e estatal.

Contactos: Associação Empresarial Regional da Eslovénia, Via Cicerone 8, 34133 Trieste, Itália, tel: + 390406724812, fax: +390406724850, e-mail: info@sdgz.it, página de Internet: <http://www.sdgz.it/>

2.5 Eurocommerce, Bélgica

A Eurocommerce representa o setor do comércio na União Europeia. Entre os membros do Eurocommerce contam-se Confederações, Federações e Associações nacionais comerciais em 31 países, as 27 maiores empresas de comércio e retalho da Europa e federações em representação de setores comerciais específicos. O papel da Eurocommerce é reunir todo o setor comercial (comércio a retalho, comércio por grosso, e comércio internacionais), comunicando o papel e alcance do sector do comércio na economia europeia, como as empresas operam e o que elas representam, e propor legislação e políticas europeias consistentes com os objectivos e valores que a organização representa.

Contactos: Eurocommerce, Avenue des Nerviens 85, 3º, B-1040 Bruxelas, Bélgica, Tel: + 32 2 737 05 98, fax. +3222300078, mail: savoini@eurocommerce.si, página de Internet: <http://www.eurocommerce.be/>

2.6 Associação Eslovena de Empregadores em Artesanato e Pequenas Empresas da Eslovénia (ZDOPS), Eslovénia

Desde 1994 que esta associação representa os empregadores do sector do artesanato e pequenas empresas da Eslovénia. A ZDOPS é uma associação independente e sem fins lucrativos, que representa os empregadores do sector do artesanato e as pequenas empresas numa base de adesão voluntária.

O principal papel ZDOPS passa pela participação no processo legislativo, especialmente na área da legislação laboral, fortalecendo parcerias sociais, celebrando acordos coletivos e fornecendo informação e apoio legal aos seus membros.

Contactos: Associação Eslovena de Trabalhadores Manuais e Pequenas Empresas, (ZDOPS), Eslovénia, Celovška cesta 71, 1000 Ljubljana, Telefone: + 386 1 5830

572, fax: +386 1 5830 805, mail: info@zdops.si, página de Internet:
<http://www.zdops.si/>

3 INFORMAÇÃO GERAL DE CADA PAÍS – PARCEIROS DO PROJETO

	ITÁLIA	PORTUGAL	ESLOVÉNIA	ESPANHA																																																																											
População	60.626.442 (Istat 1/1/2011)	10.521.400	2.058.457 (SURS, de 1.4.2013)	46.200.000																																																																											
População ativa	25.793.000 (Istat Q4 – 2012)	5.385,400	909.844 (SURS, agosto 2013)	22.922.000																																																																											
População aposentada	16.222.592 (Istat 2010)	1.589.800	602.236 (ZPIZ, setembro 2013)	7.385.900																																																																											
Total de população empregada (emprego remunerado e emprego próprio)	22.805.000 (Istat Q4 – 2012)	4.433.200	793.244 (SURS, august 2013)	16.957.000																																																																											
População empregada – setor comercial (emprego remunerado e emprego próprio)	7.828.000 (Istat Q4 – 2012)	642.200	103.529 (SURS, agosto 2013)	2.850.100																																																																											
População empregada –total por sexo	TOTAL: 25.793.000 Homens: 13.346.000 Mulheres: 9.459.000 (Istat Q4 – 2012)	TOTAL: 4.433.200 Homens: 2.327.300 Mulheres: 2.105.900	TOTAL: 817.311 Homens: 452.062 Mulheres: 365.249 (SURS, 2011) TOTAL: 793,244 Homens: 437,204 Mulheres: 356,040 (SURS, agosto 2013)	TOTAL: 16.957.000 Homens: 9.238.900 Mulheres: 7.718.100																																																																											
População empregada – por sexo no setor comercial	TOTAL: 7.828.000 Homens: 4.418.000 Mulheres: 3.410.000 (Istat Q4 – 2012)	TOTAL: 642.200 Homens: 336.300 Mulheres: 305.900	TOTAL: 109.157 Homens: 52.429 Mulheres: 56.728 (SURS, 2011)	TOTAL 2.850.100 Homens: 1.417.930 (49,75%) Mulheres: 1.432.170 (50,25%)																																																																											
Desempregados registados/população total	Desempregados registados: 2.988.000 (Istat, 4Q – 2012) População: 60.626.442 (Istat 1/1/2011) 2.988.000/60.626.442 = 4,9%	952.200 <i>desempregados no primeiro trimestre de 2013</i> População total: 10.521.400 952.200/10.521.400 = 9%	Desempregados registados: 116.600 (SURS, agosto 2013) População: 2.058.457 (SURS, de 1.4.2013) 116.600/2.058.457 = 5,66%	5.965.000/46.200.000 12,91%																																																																											
Desempregados registados/população ativa	Desempregados registados: 2.988.000 (Istat, 4Q – 2012) População ativa: 25.793.000 (Istat, 4Q – 2012) 2.988.000/25.793.000 = 11,6%	952.200 desempregados no primeiro trimestre de 2013 População ativa: 5.385,400 = 17,6%	Desempregados registados: 116.600 (SURS, august 2013) População ativa: 909.844 (SURS, agosto 2013) 116.600/909.844 = 12,8%	5.965.000/22.922.000 26,02%																																																																											
* Desempregados registados por faixa etária	<table border="1"> <tr><td>15 – 24 anos</td><td>674.000</td><td>22,6%</td></tr> <tr><td>25 – 34 anos</td><td>877.000</td><td>29,3%</td></tr> <tr><td>35 – 44 anos</td><td>707.000</td><td>23,7%</td></tr> <tr><td>45 – 54 anos</td><td>541.000</td><td>18,1%</td></tr> <tr><td>55 – 64 anos</td><td>180.000</td><td>6,0%</td></tr> <tr><td>> 65 years</td><td>9.000</td><td>0,3%</td></tr> <tr><td>anos</td><td>2.988.000</td><td>100,0%</td></tr> </table> <p>(Fonte: Istat Q4 – 2012)</p>	15 – 24 anos	674.000	22,6%	25 – 34 anos	877.000	29,3%	35 – 44 anos	707.000	23,7%	45 – 54 anos	541.000	18,1%	55 – 64 anos	180.000	6,0%	> 65 years	9.000	0,3%	anos	2.988.000	100,0%	952.200 desempregados no primeiro trimestre de 2013, dos quais: 15 - 24 anos: 165.900 25 - 34 anos: 270.500 35 - 44 anos: 219.100 > 45: 296.700	<table border="1"> <tr><td>3.1</td><td>< 17</td><td>3.2</td><td>124</td><td>3.3</td><td>0,1</td></tr> <tr><td>3.4</td><td>18 - 24</td><td>3.5</td><td>9.359</td><td>3.6</td><td>8,0</td></tr> <tr><td>3.7</td><td>25 - 29</td><td>3.8</td><td>17.253</td><td>3.9</td><td>14,8</td></tr> <tr><td>3.10</td><td>30 - 39</td><td>3.11</td><td>28.046</td><td>3.12</td><td>24,1</td></tr> <tr><td>3.13</td><td>40 - 49</td><td>3.14</td><td>23.539</td><td>3.15</td><td>20,2</td></tr> <tr><td>3.16</td><td>50 - 59</td><td>3.17</td><td>34.657</td><td>3.18</td><td>29,7</td></tr> <tr><td>3.19</td><td>> 60</td><td>3.20</td><td>3.622</td><td>3.21</td><td>3,1</td></tr> </table>	3.1	< 17	3.2	124	3.3	0,1	3.4	18 - 24	3.5	9.359	3.6	8,0	3.7	25 - 29	3.8	17.253	3.9	14,8	3.10	30 - 39	3.11	28.046	3.12	24,1	3.13	40 - 49	3.14	23.539	3.15	20,2	3.16	50 - 59	3.17	34.657	3.18	29,7	3.19	> 60	3.20	3.622	3.21	3,1	<table border="1"> <tr><td>16 to 19 anos</td><td>3.25</td><td>192.700</td></tr> <tr><td>20 to 24 anos</td><td>3.26</td><td>737.500</td></tr> <tr><td>25 to 54 anos</td><td>3.27</td><td>4.504.400</td></tr> <tr><td>55 anos</td><td>3.28</td><td>530.700</td></tr> </table>	16 to 19 anos	3.25	192.700	20 to 24 anos	3.26	737.500	25 to 54 anos	3.27	4.504.400	55 anos	3.28	530.700
15 – 24 anos	674.000	22,6%																																																																													
25 – 34 anos	877.000	29,3%																																																																													
35 – 44 anos	707.000	23,7%																																																																													
45 – 54 anos	541.000	18,1%																																																																													
55 – 64 anos	180.000	6,0%																																																																													
> 65 years	9.000	0,3%																																																																													
anos	2.988.000	100,0%																																																																													
3.1	< 17	3.2	124	3.3	0,1																																																																										
3.4	18 - 24	3.5	9.359	3.6	8,0																																																																										
3.7	25 - 29	3.8	17.253	3.9	14,8																																																																										
3.10	30 - 39	3.11	28.046	3.12	24,1																																																																										
3.13	40 - 49	3.14	23.539	3.15	20,2																																																																										
3.16	50 - 59	3.17	34.657	3.18	29,7																																																																										
3.19	> 60	3.20	3.622	3.21	3,1																																																																										
16 to 19 anos	3.25	192.700																																																																													
20 to 24 anos	3.26	737.500																																																																													
25 to 54 anos	3.27	4.504.400																																																																													
55 anos	3.28	530.700																																																																													

				3.22 Total 3.23 116.600 3.24 100,0									
				Fonte: Centro de Emprego da Eslovénia, setembro 2013									
Desempregados registados por nível de ensino	Ensino básico ou inferior	213.000	7,1%	952.200 desempregados no primeiro trimestre de 2013, dos quais: Abaixo do ensino secundário: 572.400 Ensino secundário e acima: 231.600 Licenciados: 148.200						I	1.086.000	18,21	
	Ensino Médio	1.132.000	37,9%							II	3.580.000	60,02	
	Ensino secundário	1.332.000	44,6%							III	1.299.000	21,78	
	Universidade e superior	311.000	10,4%										
	TOTAL	2.988.000	100%										
(Fonte: Istat Q4 - 2012)													
Desempregados registados por duração do desemprego	< 12 meses	1.350.000	45,2%	< 11 meses 391,700 41,14% 12 meses ou > 560.500 58,86% TOTAL 952.200 100%						< 2 meses	18.409	15,8	
	> 12 meses	1.638.000	54,8%							3 - 5 meses	14.550	12,5	
	TOTAL	2.988.000	100%							6 - 8 meses	16.418	14,1	
										9 - 11 meses	12.721	10,9	
										12 - 23 meses	20.663	17,7	
				24 - 35 meses	11.311	9,7							
				3 - 4 anos	12.969	11,1							
				5 - 7 anos	5.308	4,6							
				> 8 anos	4.251	3,6							
				TOTAL	116.600	100,0							
				Fonte: Centro de Emprego da Eslovénia, setembro 2013									
										< 12 meses	-----	-----	
										> 12 meses	2.789.000	-----	
										TOTAL	5.965.000	100%	

4 INFORMAÇÃO GERAL SOBRE DIÁLOGO SOCIAL- PARCEIROS DO PROJETO

4.1 Itália

4.1.1 Nível nacional

Não existe qualquer quadro governativo a nível nacional. Existe apenas uma base legal no setor do comércio, não mais que contratualmente, através do Observatório Nacional.

Na última década, a política italiana ficou marcada por uma estratégia de consulta pública. O início desta estratégia remonta a 1993, ano em que foi assinado o protocolo sobre emprego e política de rendimento, disposições contratuais, políticas laborais e apoio ao sistema produtivo. No protocolo, a consulta pública foi definida como método para as relações entre governo, sindicatos e entidades patronais. Através deste método, os parceiros sociais garantem o apoio às políticas governamentais e as reformas eram resultado de um acordo comum.

Inicialmente, o diálogo social foi gerido através de acordos trilaterais entre confederações. O Tribunal Constitucional de Itália aboliu o valor contratual dos acordos

de consulta pública. Por conseguinte, estes acordos apenas têm valor político e estão desprovidos de qualquer autoridade legal.

Tendo em conta a falta de regras codificadas e procedimentos escritos, verificou-se um enfraquecimento do significado da consulta pública.

Além do mais, os governos de centro-direita introduziram uma nova metodologia de diálogo social, inspirada no modelo europeu, em resultado da necessidade de uma estrutura que permitisse a aprovação de reformas sociais, às quais os sindicatos se opuseram.

Esta transição foi definida pela reforma laboral implementada pela Lei Nº 30/2003 e pelo Decreto-Lei 276/2003 que implementou a lei. Definida pela Lei Nº 92 de 28 de Junho de 2012, a atual reforma do mercado de trabalho (reforma Fornero) manteve a nova metodologia de diálogo social.

4.1.2 Nível Setorial – Setor do Comércio

A nível setorial, o acordo colectivo de trabalho nacional constitui o quadro legislativo para facilitar o diálogo social.

Os participantes são os sindicatos de trabalhadores e as associações patronais.

Os acordos são válidos a nível nacional.

4.2 Portugal

4.2.1 Nível nacional e regional

A nível nacional, o quadro legal para a concretização do diálogo social baseia-se na:

- Lei 108/91, de 17/08 e D.L. nº 90/92, de 21/05,
- Constituição da República Portuguesa, Artº 92º (Conselho Económico e Social - CES):

O CES é o organismo de consulta e concertação nas áreas da economia e política social. Participa na preparação de propostas e planos com vista ao desenvolvimento económico e social e detém todas as funções atribuídas por lei.

A lei define a composição do CES, no qual tomarão parte, nomeadamente, representantes do governo, das organizações de trabalhadores, da atividade económica e das famílias, provenientes tanto das regiões autónomas como dos municípios.

A lei define igualmente a organização e funcionamento do CES, bem como o estatuto dos seus membros.

Participantes:

- Confederações patronais: Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), CCP (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal), CIP (Confederação Empresarial de Portugal) e CTP (Confederação do Turismo Português);
- Sindicatos: União Geral de Trabalhadores (UGT), Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN).

Âmbito de ação: promoção da consulta, negociação e diálogo social.

O diálogo social existe a nível nacional na CPCS (Comissão Permanente de Concertação Social) e no CES. A negociação coletiva é realizada a nível setorial e regional e envolve associações patronais de âmbito regional ou setorial e sindicatos.

4.2.2 Nível setorial – Setor do comércio

A nível setorial, a base legal para a concretização do diálogo social é estabelecida pelo Código do Trabalho Artº 440º a 475º.

Participantes: associações de trabalhadores (sindicatos), entidades patronais e empregadores individuais.

Âmbito de ação:

A negociação coletiva tem como objetivo a celebração de “convenções” coletivas de trabalho (contratos coletivos, acordos coletivos e acordos de empresas) que regulam, no âmbito (coletivo) da sua implementação, as relações entre entidades empregadoras e trabalhadores, prevalecendo hierarquicamente sobre os contratos de trabalho individuais.

4.3 Eslovénia

4.3.1 Nível nacional

A nível nacional, o modelo legal para a concretização do diálogo social estabelece **Regras para o Funcionamento do Conselho Económico e Social (CES)**.

Membros do CES:

- Governo da República da Eslovénia;
- Associações patronais: Câmara de Comércio Eslovena, Associação de Empregadores da Eslovénia, Câmara de Comércio e Indústria da Eslovénia, Câmara de Ofícios da Eslovénia, Associação de Empregadores do Ramo Oficial da Eslovénia;
- Sindicatos: Associação de Sindicatos Livres da Eslovénia, Pergam - Confederação de Sindicatos da Eslovénia, Confederação de Sindicatos 90 da Eslovénia, Confederação de Novos Sindicatos da Eslovénia – Neodvisnost, Federação Eslovena de Sindicatos – Alternativa, Sindicato de Trabalhadores da Eslovénia – Solidarnost, Confederação de Sindicatos de Setor Público da Eslovénia.

Âmbito de ação do CES:

O CES monitoriza as esferas de atuação a nível económico e social, promove o debate e forma posições e propostas relevantes relativamente nestas áreas e em áreas de importância abrangente para os três parceiros. Em particular, as áreas básicas nas quais o ESC opera são: concertação social, direitos de segurança social obrigatórios, tais como pensões, fundos de invalidez, assistência social, compensações, etc.; assuntos relativos a relações de emprego e trabalho; sistemas de negociação coletiva, preços e impostos; sistema e política económica; segurança legal; cooperação com a Organização Internacional do Trabalho, Conselho Europeu e outras instituições relevantes na União Europeia e os seus estados membros; co-gestão dos trabalhadores e direitos e liberdades sindicais. À parte das áreas que requerem um diálogo tripartido, o CES pode igualmente debater outros assuntos que não são sujeitos a um diálogo tripartido, ainda que relacionados com matérias de âmbito económico e social.

No âmbito do seu trabalho, o CES: participa na preparação do processo legislativo e emite opiniões e recomendações; promove iniciativas para a adoção de novas leis ou mudanças das leis em vigor; forma posições e opiniões relativamente à documentação de trabalho, projetos e propostas de decretos, regulamentos e leis; toma posições e emite opiniões relativamente ao memorando orçamental e ao orçamento de Estado. O CES

submete as suas propostas, recomendações e opiniões à Assembleia Nacional, Conselho Nacional, especialistas e opinião pública em geral.

As decisões adoptadas pelo CES são vinculativas para as autoridades e organismos dos três parceiros envolvidos.

4.3.2 Nível setorial– Setor do Comércio

A nível setorial, o modelo legal para a concretização do diálogo social são a Lei dos Acordos Colectivos e os Estatutos ou as leis dos participantes.

Participantes:

- Associações empresariais: Câmara de Comércio Eslovênia, Associação de Empregadores da Eslovênia, Câmara de Comércio e Indústria da Eslovênia
- Sindicatos: Sindicato de Trabalhadores de Retalho da Eslovênia – Associação de Sindicatos Livres da Eslovênia, Confederação de Sindicatos 90, Conselho de Sindicatos Gorenjska

Âmbito de ação: Acordo Coletivo para o Setor Comercial da Eslovênia

4.4 Espanha

4.4.1 Nível nacional e regional

A nível nacional, o modelo legal para a concretização do diálogo social é a legislação estatal publicada no Boletim Oficial do Estado (BOE).

Participantes:

- Administração
- Confederação Espanhola de Organizações Empresariais (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) (CEOE)
- Confederação Espanhola de Pequenas e Médias Empresas (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) (CEPYME)
- Confederação Sindical de Comissões Laborais (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) (CCOO)
- União Geral de Trabalhadores de Espanha (Union General de Trabajadores de España) (UGT)

Âmbito de ação: Modelo geral – Negociação de acordos coletivos (CBA), acordos inter-confederativos, prevenção de riscos laborais, formação contínua

A nível regional, o modelo legal para a concretização do diálogo social estabelece a legislação estatal publicada no Boletim Oficial do Estado (BOE).

Participantes:

- Fomento do Trabalho Nacional (Foment del Treball Nacional)
- Confederação Sindical de Comissões Laborais (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) (CCOO)
- União Geral de Trabalhadores de Espanha (Union General de Trabajadores de España) (UGT)

Âmbito de ação: Modelo autonómico – Negociação de acordos coletivos (CBA), Consórcio para a Formação Contínua da Catalunha, Conselho para a Formação Profissional da Catalunha

4.4.2 Nível setorial– Setor do comércio

A nível setorial, o modelo legal para a concretização do diálogo social estabelece a legislação estatal publicada no Boletim Oficial do Estado (BOE).

Participantes:

- Conselho Empresarial para a Competitividade (Consejo Empresarial para la Competitividad)
- Confederação Sindical de Comissões Laborais (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) (CCOO)
- União Geral de Trabalhadores de Espanha (Union General de Trabajadores de España) (UGT)

Âmbito de ação: Acordo de Modelo Comercial (2 de Fevereiro, 2012), assinado pelos sindicatos e organizações empresariais a nível estatal.

5 AUTORIDADES PÚBLICAS QUE ABRANGEM AS RELAÇÕES LABORAIS, O MERCADO DE TRABALHO E O EMPREGO

5.1 Itália

Ministério: Ministério do Trabalho e Política Social

Direções-Gerais/Setores:

- Direção-Geral para as políticas de pessoal, inovação, orçamento e logística;
- Direção-Geral para a comunicação e informação em matéria de trabalho e política social;
- Direção-Geral para as políticas laborais ativas e passivas;
- Direção-Geral para as relações industriais e laborais;
- Direção-Geral para a política de serviços de emprego;
- Direção-Geral da segurança social e políticas de segurança;
- Direção-Geral para a inclusão e políticas sociais;
- Direção-Geral para o setor terciário e formações sociais;
- Direção-Geral para as políticas de imigração e integração;
- Direção-Geral das atividades de inspeção;
- Entidade policial para a proteção laboral;
- Direções regionais de trabalho;
- Direções locais de trabalho

Organismos dentro do Ministério:

- Centro Nacional de Documentação e Análise para a infância e adolescência;
- Comissão de Inquérito sobre Exclusão Social
- ChildOn Europe
- L'Europe dell'Enfance
- Observatório Nacional sobre associações, trabalho voluntário, infância e adolescência, e pessoas com deficiência.

Outras organizações/instituições:

- Serviço de Emprego
- INPS – Instituto Nacional de Segurança Social e INAIL - Instituto Nacional para a Segurança contra Acidentes de Trabalho

5.2 Portugal

Ministério: Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Em Portugal, as áreas do trabalho e do emprego são tradicionalmente da responsabilidade deste Ministério, o qual também cobre os assuntos sociais. Não obstante, há igualmente situações laborais associadas ao Ministério da Economia.

Direções-Gerais/Setores:

- Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social:
 - Gabinete de Estratégia e Planeamento
 - Direção-Geral da Segurança Social
 - Direção-Geral do Emprego e Relações do Trabalho
 - Autoridade para as Condições de Trabalho

Organismos dentro do Ministério:

- Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social:
 - Instituto da Segurança Social, I. P.;
 - Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P.;
 - Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I. P.;
 - Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

Outras organizações/instituições:

- Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) – É o serviço nacional público de emprego.
- Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) – Tem como objetivo a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional.
- Centro de Relações Laborais – Recentemente criado, não estando ainda em funcionamento. A sua missão passa por apoiar a negociação coletiva, bem como monitorizar a evolução do emprego e da formação profissional.

5.3 Eslovénia

Ministério: Ministério do Trabalho, Família, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades

Direções-Gerais/Setores:

- Direção do Trabalho e Direitos Laborais
 - Divisão das relações de emprego e outras formas de trabalho
 - Divisão de pensões e direitos laborais
 - Divisão de Saúde e Segurança no Trabalho
- Direção do Emprego e Mercado de Trabalho
 - Divisão para o emprego, empreendedorismo social e migrações
 - Divisão de aprendizagem ao longo da vida
 - Divisão financeira
 - Fundo Social Europeu e outros instrumentos financeiros da UE
- Direção dos Assuntos da Família
- Direção dos Assuntos Sociais
- Direção dos Deficientes, Veteranos e Vítimas de Guerra

Organismos dentro do Ministério: Inspeção Laboral da República da Eslovénia

Outras organizações/instituições:

- Serviço de Emprego da Eslovénia
- Instituto de Segurança de Pensões e Invalidez da República da Eslovénia
- Fundo Público para o Desenvolvimento de Recursos Humanos e Bolsas de Estudo
- Fundo Público para a Manutenção de Garantias e Invalidez da República da Eslovénia

5.4 Espanha

Ministério: Ministério do Emprego e Segurança Social

Direções-Gerais/Setores:

- Gabinete Ministerial
- Secretaria de Estado do Emprego
- Secretaria de Estado da Segurança Social
- Secretaria de Estado da Imigração e Emigração
- Secretaria Adjunta do Emprego e Segurança Social

Outras organizações/instituições:

- Instituto de Segurança Social
- Serviço Público de Emprego
- Inspeção do Trabalho e Segurança Social
- Instituto Nacional para a Saúde e Segurança no Trabalho
- Fundo de Garantia Salarial
- Fundo Social Europeu de Unidade Administrativa
- Conselho Económico e Social
- "Tribunal Laboral da Catalunha"

6 PERSPETIVA DA UE

As recomendações do Conselho sobre o Programa de Reforma Nacional de 2013 e a opinião do Conselho sobre o Programa de Estabilidade para diversos países da UE foram publicados no Jornal Oficial da União Europeia de 30. 7. 2013. Eis um resumo acerca da Itália, Eslovénia e Espanha.

6.1 ZONA EURO

Com vista à consolidação fiscal na zona euro, o desafio é manter a percentagem da dívida em relação ao PIB numa curva descendente ao longo do tempo.

São necessárias reformas estruturais em toda a zona euro, de forma a melhorar o funcionamento do mercado de bens e o mercado laboral, de forma a promover a competitividade, o fortalecimento do corrente processo de ajustamento e garantir uma redistribuição sustentável de recursos.

Na ausência de um mecanismo rápido e efectivo de absorção do desemprego cíclico, que podem dar origem a efeitos de estrangulamento, nos quais o desemprego se torna rígido e menos sensível à dinâmica salarial. As reformas estruturais têm por isso particular importância para mitigar os riscos para a coesão social e o potencial de crescimento futuro na zona euro.

Eis algumas recomendações para 2013-2014, para os estados membros que têm o euro como divisa:

- Assumir a responsabilidade pela estratégia política comum na zona euro, de forma a assegurar o funcionamento apropriado da zona euro para aumentar o crescimento e o emprego, e avançar com o aprofundamento da união económica e monetária.
- Enfrentar as consequências sociais da crise e os crescentes taxas de desemprego, sendo o desemprego jovem particularmente preocupante. São recomendadas ações corajosas em linha com o pacto de crescimento e emprego e a Garantia Europeia da Juventude.
- Levar a cabo outras reformas com vista a facilitar o acesso ao emprego, evitar a exclusão prematura do Mercado de trabalho, reduzir o custo do trabalho, combater a segmentação do mercado de trabalho e apoiar a inovação. As recomendações do Conselho não se aplicam a Portugal.

6.2 ITÁLIA

Em abril de 2013, a Comissão publicou os resultados da sua análise profunda da Itália. A análise da Comissão levou-a a concluir que a Itália está a passar por desequilíbrios macroeconómicos, que requerem políticas firmes. Em particular a perda de competitividade externa, bem como um elevado endividamento público num clima de crescimento prolongadamente moderado, continuam a ser identificados como os principais desequilíbrios macroeconómicos do país.

Em junho de 2012, foi adotada uma reforma laboral abrangente, com vista a enfrentar a rigidez e segmentação do mercado de trabalho. Através de acordos sucessivos durante o período 2011-2013, os parceiros sociais definiram um novo modelo salarial, suportado por incentivos fiscais, de modo a promover um melhor ajustamento dos salários com a produtividade e as condições locais do mercado de trabalho. Este modelo deve ser eficazmente implementado. O desemprego jovem e a proporção de jovens que não estão empregados, a estudar ou em formação profissional continuou a subir, chegando aos 37% e 21,1% respetivamente, no final de 2012.

Tanto as taxas de obtenção de educação superior como de emprego de jovens licenciados são as mais baixas na União Europeia, o que mostra que as competências dos jovens licenciados não estão ajustadas aos requisitos do mercado de trabalho. Apesar de estar em declínio moderado, o abandono escolar prematuro permanece elevado, o que levanta preocupações relativamente ao desempenho do sistema educativo.

Eis algumas recomendações do Conselho para 2013-2014 para a Itália:

- Reforçar a eficiência da administração pública e melhorar a coordenação entre os vários níveis governamentais.
- Assegurar uma implementação eficaz das reformas relativas aos salários e mercado de trabalho, de forma a permitir um melhor alinhamento dos salários com a produtividade.
- Levar a cabo mais iniciativas para promover a participação no mercado de trabalho, especialmente por parte dos jovens e mulheres, como por exemplo através da Garantia para a Juventude.
- Fortalecer a educação e formação vocacional, assegurar serviços públicos de emprego mais eficazes, e melhorar serviços de aconselhamento profissional para estudantes do ensino superior.
- Intensificar esforços para prevenir o abandono escolar prematuro e melhorar a qualidade e aproveitamento escolar, o que também passa por estimular e diversificar o desenvolvimento profissional dos professores.
- Prosseguir o combate contra a evasão fiscal, melhorar o cumprimento fiscal e dar passos decisivos contra a economia paralela e o trabalho não declarado.

6.3 ESLOVÉNIA

Em Abril de 2013, a Comissão publicou os resultados da sua análise da Eslovénia. A análise da Comissão levou-a a concluir que a Eslovénia está a passar por desequilíbrios macroeconómicos excessivos, pelo que são necessárias políticas urgentes para travar a rápida acumulação destes desequilíbrios. Os níveis de endividamento público e privado estão abaixo do limiar dos valores de alarme e também a dívida externa líquida encontra-se relativamente contida. No entanto, o problema não está no nível de endividamento, mas na sua estrutura, já que se encontra altamente concentrada no setor empresarial. No contexto de tendências económicas aceleradamente negativas, isto afeta a estabilidade do setor financeiro e complica o processo de desalavancagem. Estes riscos são agravados pela capacidade limitada de ajustamento nos mercados de trabalho e de capitais e por uma estrutura económica dominada pela propriedade estatal.

Em Maio de 2013, as autoridades tomaram importantes medidas rumo à consolidação das finanças públicas, alcançando um acordo com os parceiros sociais para uma redução adicional de 1,25% nos salários básicos brutos no setor público, além da redução de 3% acordada na Lei de Equilíbrio das Finanças Públicas de Maio de 2012. Medidas para estimular o crescimento da produtividade e progressos sustentados na redução dos custos laborais unitários ajudariam na recuperação da competitividade. Estimativas nacionais e internacionais sugerem que a dimensão da economia paralela na Eslovénia encontra-se acima da média europeia, o que indica que existe espaço para melhorar o cumprimento fiscal.

Em Dezembro de 2012 foi aprovada a reforma das pensões, a qual entrou em vigor em Janeiro de 2013. Se é certo que esta reforma de pensões é um passo importante, não oferece porém medidas específicas para conter os custos associados à idade para além de 2020, pelo que são necessários esforços adicionais das reformas, de forma a melhorar a sustentabilidade dos gastos com pensões a longo prazo, incluindo um ajustamento da idade legal de reforma com a evolução da esperança de vida e restrições adicionais à reforma antecipada.

Em Março de 2013 foi adotada uma reforma do mercado laboral, com o objetivo de reduzir a segmentação e aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho. A reforma reduz a proteção de contratos permanentes, simplificando os procedimentos de despedimento em caso de despedimento individual e coletivo e reduzindo os custos com os despedimentos. A regulação dos contratos de trabalho a termo certo foi ainda mais restringida, de forma a reduzir abusos, restringindo-se o recurso a trabalho temporário agenciado. Não foi ainda tomada qualquer medida significativa para lidar com o mercado laboral dual causado pela regulação do trabalho estudantil, assim como não foram tomadas quaisquer medidas para adaptar os ambientes laborais a vidas de trabalho mais longas. Em 2012, a taxa de desemprego na Eslovénia aumentou para 9%, enquanto a taxa de desemprego jovem aumentou bastante, chegando aos 20,6 %.

A Eslovénia tem um elevado número de profissões reguladas, existindo espaço para uma redução significativa de obstáculos à entrada, o que teria um efeito positivo no emprego e concorrência. As autoridades eslovenas iniciaram um processo de reforma em 2012, para rever numerosas profissões reguladas, com o objetivo de definir melhor as que já existem, reduzindo os custos administrativos e simplificando o acesso às profissões.

Eis algumas recomendações do Conselho para 2013-2014 para a Eslovénia:

- Fortalecer a sustentabilidade a longo prazo do sistema de pensões para além de 2020, ajustando ainda mais todos os parâmetros relevantes, incluindo um

alinhamento da idade de reforma legal com a evolução da esperança de vida, preservando ao mesmo tempo a adequação das pensões.

- Assegurar que o desenvolvimento nos salários, incluindo o salário mínimo suporta a competitividade e a criação de emprego.
- Tomar medidas adicionais para aumentar o emprego de jovens licenciados do ensino superior, pessoas mais idosas e indivíduos com poucas qualificações, por meio de uma concentração de recursos em políticas direcionadas para um mercado laboral ativo, melhorando ao mesmo tempo a respetiva eficiência.
- Lidar com o desfasamento de qualificações, através de uma melhoria da capacidade de atração da educação vocacional relevante e programas de formação, e através de um desenvolvimento adicional da cooperação com os acionistas relevantes na avaliação das necessidades do mercado de trabalho.
- Acelerar a reforma de serviços regulados, incluindo uma redução significativa dos obstáculos à entrada.

6.4 ESPANHA

Em 10 de abril de 2013, a Comissão publicou os resultados da sua análise da Espanha. A análise da Comissão levou-a a concluir que a Espanha está a passar por desequilíbrios macroeconómicos excessivos. Em particular, níveis de dívida interna e externa bastante elevados continuam a constituir um risco para o crescimento e estabilidade financeira. O setor bancário está a passar por um processo de recapitalização e reestruturação, com recurso inclusivamente a dinheiros públicos. A rigidez nos mercados produtivo e laboral contribui para um desemprego elevado e crescente, impedindo também o ajustamento da economia.

A situação do mercado de trabalho permanece crítica. O reajustamento da economia sem ter em conta a procura doméstica e o sector da construção, num contexto de rigidez do mercado e desfasamento de qualificações, contribuiu, entre outros fatores, para elevar a taxa de desemprego para 27% no início de 2013. É particularmente preocupante o aumento da taxa de desemprego jovem para 56% e o aumento do desemprego de longa duração para 44,4% do desemprego total em finais de 2012. Os dados disponíveis sugerem que a reforma do mercado laboral de 2012 começou já a proporcionar uma maior flexibilidade dentro das empresas, uma redução dos custos com o despedimento e um aumento da moderação salarial.

Uma larga percentagem de desempregados sem qualificações oficiais (35%) e uma inadequada relevância da educação e formação relativamente ao mercado de trabalho contribuem para a elevada taxa de desemprego jovem, bem como para o desemprego de longa duração. Apresentada em março de 2013, a Estratégia Nacional de Emprego Jovem e Empreendedorismo 2013-2016 incorpora uma série de medidas de curto e longo prazo, com o objetivo de melhorar as oportunidades de emprego para os jovens. Ao mesmo tempo, foi introduzida a formação vocacional dual, tendo sido iniciados em 2012 alguns projetos-piloto. O Programa Nacional de Reformas 2013 também destaca a importância de reformas rápidas no sistema educacional e para a melhoria da qualidade de educação e formação.

As reformas na área das políticas para um mercado laboral ativo têm sofrido atrasos, sendo ainda necessárias medidas para modernizar e reforçar o próprio Serviço Público de Emprego. Além disso, a recente abertura para agências privadas de recrutamento não se encontra ainda plenamente operacional, o mesmo se passando com a cooperação entre serviços públicos de emprego nacionais e regionais (Portal Único de Emprego).

Devido principalmente à situação do Mercado laboral, e também em resultado da limitada eficácia da proteção social em reduzir os níveis de pobreza, a Espanha encontra-se

abaixo da média europeia nos principais indicadores de pobreza e exclusão social, fenómenos aos quais as crianças estão particularmente expostas. Os principais desafios residem na necessidade de racionalizar objetivos e recursos no contexto de um modelo de políticas adequado, melhorar a governação e coordenação inter-institucional a nível nacional, regional e local, simplificar os procedimentos para os candidatos à assistência social, e rever os obstáculos à mobilidade.

As fraquezas do ambiente empresarial, tais como a segmentação do mercado interno ou os obstáculos à entrada nas indústrias de serviços, impedem a criação de emprego. Não obstante os efeitos esperados das reformas (projeto de lei sobre serviços profissionais no final de junho de 2013 e adoção final da lei sobre empreendedorismo e internacionalização empresarial antes do final de 2013), existe ainda espaço para facilitar as condições de entrada e saída do mercado, particularmente mediante a redução do tempo necessário para o licenciamento empresarial e revisão do modelo de insolvência. A remoção da dedução fiscal dos pagamentos dos juros do crédito à habitação em 2012 foi essencial para afastar os incentivos à compra de casa própria, embora os esforços para criar um mercado de arrendamentos de maior dimensão e eficiência, o que também ajudaria à mobilidade, estarem ainda numa fase embrionária.

Eis algumas recomendações do Conselho para 2013-2014 para a Espanha:

- Intensificar o combate à economia paralela e trabalho não declarado.
- Adotar o Plano nacional de Emprego 2013 e levar rapidamente a cabo uma reforma orientada para a obtenção de resultados das políticas para um mercado laboral ativo, o que incluiria um fortalecimento do direcionamento e da eficácia da orientação.
- Reforçar e modernizar os serviços públicos de emprego, de forma a assegurar uma assistência individualizada eficaz para os desempregados, de acordo com os seus perfis e necessidades de formação.
- Reforçar a eficácia dos programas de requalificação para a população idosa e indivíduos com qualificações reduzidas. Colocar em pleno funcionamento o Portal Único de Emprego e acelerar a implementação da cooperação público-privada ao nível dos serviços de recrutamento, de forma a garantir a sua efetiva aplicação e, 2013.
- Implementar e monitorizar de perto a eficácia das medidas de combate ao desemprego jovem, como por exemplo através da Garantia para a Juventude. Prosseguir com os esforços para aumentar a relevância da educação e formação em relação ao mercado de trabalho para reduzir o abandono escolar prematuro e melhorar a aprendizagem ao longo da vida, nomeadamente mediante a expansão da aplicação da formação vocacional dual para além da atual fase-piloto e a introdução de um sistema abrangente de monitorização do desempenho dos alunos até final de 2013.
- Adotar e implementar as medidas necessárias para reduzir o número de pessoas em risco de pobreza e/ou exclusão social, mediante um reforço das políticas para um mercado laboral ativo, com o objetivo de melhorar a empregabilidade das pessoas mais longe do mercado de trabalho, melhorar o direcionamento e aumentar a eficácia e eficiência das medidas de apoio, incluindo as medidas de apoio à qualidade familiar.
- Reduzir o número de procedimentos de licenciamento e simplificá-los incluindo e disseminando, no que diz respeito à atividade industrial, o uso do 'licenciamento rápido' para atividades que não as de retalho. Eliminar restrições injustificáveis ao estabelecimento de grandes superfícies de retalho.

7 ÚLTIMOS DESENVOLVIMENTOS A NÍVEL DA UE: FLEXIGURANÇA , EMPREGO JOVEM, QUALIDADE LABORAL. A PERSPETIVA DA EUROCOMMERCE

7.1 FLEXIGURANÇA

A crise persiste e o desemprego atinge níveis recorde: UE 10,3% - Zona Euro 11% (Abril 2012). Para atingir a meta de emprego de 75% estabelecida pela Europa 2020, é necessário criar 17,6 milhões de empregos em 8 anos. A consolidação fiscal precisa de ser levada a cabo em conjugação com planos de recuperação da economia e emprego, com o objetivo de estimular a procura de trabalhadores, sendo que as políticas de emprego são fundamentais para gerar condições favoráveis à criação de emprego. É necessário mobilizar todos os agentes e recursos com vista a um objetivo comum.

"Para uma recuperação rica em emprego" é uma comunicação da política da Comissão a este nível. Juntamente com nove documentos de trabalho, dos quais dois são documentos de consulta, constitui a agenda a médio-prazo para a ação da UE e os seus estados-membros, estabelecendo propostas para que o emprego constitua um estímulo ao crescimento, mediante:

- O desencadeamento da criação de emprego, estimulando a procura de trabalhadores através de medidas adequadamente concebidas, ou seja, concebendo reformas equilibradas. Para tornar os mercados laborais da UE mais inclusivos, sendo igualmente importante investir em políticas de qualificação para melhorar a mobilidade da força de trabalho e as perspetivas de adaptabilidade.
- O fortalecimento da dimensão social e de emprego na governação da UE, envolvendo mais estreitamente os parceiros sociais na tomada de decisões. Ver <http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=42315>

O mais recente documento da UE, intitulado pacote de emprego – Comunicação "Para uma recuperação rica em emprego" (COM(2012) 173 final) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:EN:PDF>

7.2 Emprego jovem

O objetivo da UE é apoiar os jovens desempregados, ajudando particularmente:

- Pessoas que abandonaram a escola ou a formação sem ter obtido educação secundária superior a regressar à escola ou a inscrever-se em formação vocacional para obter qualificações procuradas pelas entidades empregadoras;
- Os recém-graduados a encontrar o seu primeiro emprego.

Métodos para um melhor emprego jovem:

Promover o emprego jovem mediante:

- Um maior uso do [Fundo Social Europeu](#)
- Abordagens inovadoras
- Formas mais fáceis para os jovens encontrarem emprego noutros países da UE
- Parcerias mais fortes entre autoridades políticas, empresas e sindicatos da UE, a nível nacional, regional e local.
- Orientação e assistência política por parte da Comissão Europeia

Principais ações:

Fundo Social Europeu (FSE):

- Maior uso do Fundo Social Europeu por parte dos governos nacionais: €1,3 milhões em assistência técnica do Fundo Social Europeu para estabelecer [esquemas de aprendizagem](#). €3 milhões em assistência técnica do Fundo para jovens empreendedores e empreendedores sociais.

Outras ações ao nível da UE:

- **Garantias para a Juventude** – €4 milhões para ajudar os países da UE a colocar jovens no mercado de trabalho, a ajudá-los a prosseguir com os seus estudos, ou a garantir a sua formação nos 4 meses seguintes a terem saído da escola.
- **[Modelo europeu de qualidade em programas de estágio](#)**
- **[O Teu Primeiro Emprego Eures](#)** – ação preparatória para ajudar 5.000 jovens a encontrar trabalho num outro país da UE (2012-13)
- **[Erasmus & Leonardo da Vinci](#)** – 130.000 [postos de trabalho em empresas](#) em 2012 em outros países da EU para estudantes vocacionais ou de nível universitário
- **[Erasmus para Empresários](#)** - 600 postos para jovens empresários em pequenas empresas em outros países da UE
- **[Iniciativa de Oportunidades Jovens](#)**: um conjunto de medidas para reduzir o desemprego jovem, ver <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006>

7.3 Qualidade do trabalho

Os parceiros sociais têm por vezes dificuldades em concordar com esta definição : ligação com tipologia de contratos, etc.

A saúde e segurança no local de trabalho é uma das principais prioridades relacionadas com esta matéria: será publicada no final do corrente ano uma nova estratégia – Ver também os estudos implementados pelo Eurofound sobre o comércio, como por exemplo : <http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn1109058s/tn1109058s.pdf>
O setor do comércio enfrentou muitas vezes críticas a respeito da «qualidade de trabalho»: a importância de reunir, trocar e desenvolver boas práticas!

7.4 Mobilidade e migração

Comunicação sobre a Abordagem Global à Migração e Mobilidade (GAMM). A Abordagem Global à Migração da UE foi adotada em 2005. A Abordagem Global foi avaliada na primeira metade de 2011 por uma consulta pública *online* e várias reuniões consultivas.

Principais sub-itens:

- Melhorar a integração de cidadãos extracomunitários nas sociedades da UE
- Combater a migração irregular
- Gerir a migração mediante a cooperação com países extracomunitários, ver http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/immigration/index_en.htm

Ver também o link com “mobilidade interna” de um país da UE para o outro (transferibilidade de qualificações, políticas direcionadas, mobilidade de formandos, etc.), Website EURES: <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>

8 O MODELO DO MERCADO LABORAL DINAMARQUÊS

Enquadramento legal:

- Acordo Coletivo
- Acordos coletivos com o setor comercial
- Lei estatutária dinamarquesa
- Carta da UE

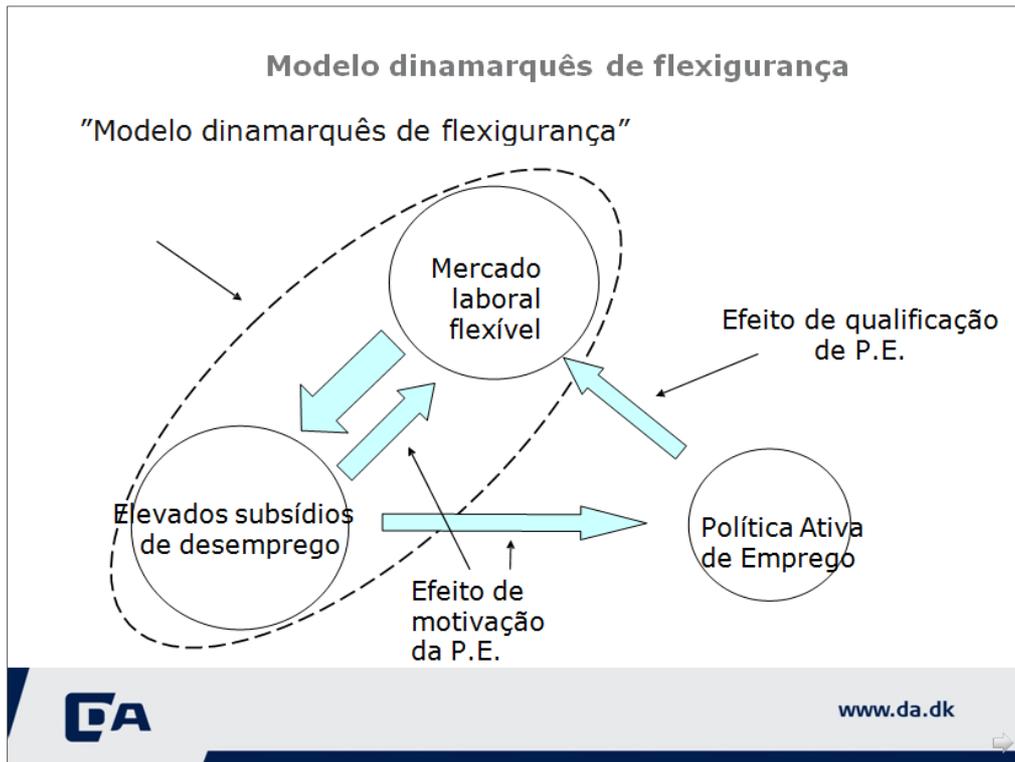
Flexibilidade: Direito a gerir, Direitos de livre empreendedorismo.

Seguro de desemprego: Reduzidos obstáculos à entrada, Remuneração elevada, Dois anos de subsídio, Controlo rigoroso da disponibilidade para postos de trabalho.

Reeducação e formação: Direito e dever do desempregado de adquirir novas qualificações para se empregar;

Empregado – direito à educação durante/com licença.

Proteção do emprego: A entidade patronal deve pagar o subsídio de desemprego durante os primeiros 3 dias, Proteção contra o despedimento sem justa causa.



Elementos do modelo do Mercado Laboral Dinamarquês

- Mercado laboral flexível, com fácil acesso à contratação e despedimento
- Elevado nível de segurança social
- Política de mercado laboral ativa, com ênfase no emprego
- Uma compreensão de interesse mútuo entre governo e parceiros sociais
- Regras adequadas para a negociação tripartida
- Esforços comuns de consenso e não de conflito

O caminho dinamarquês para um mercado laboral flexível

- Direitos móveis e assegurados: direito à pensão ocupacional, direito à educação, direito ao subsídio de férias
- Direito e dever: Regras rigorosas de disponibilidade, iniciativas de emprego atempadas e direcionadas, sistema dinamarquês para lidar com disputas laborais
- Estabelecimento individual de salários
- Formação e educação vocacional contínua – Fundos de competência educacional
- Acordo coletivo: 2 semanas adicionais de educação durante o período de demissão
- Esquema progressivo para trabalhadores estrangeiros

- Política de mercado laboral ativo: desenvolvimento de qualificações direcionadas às empresas
- Horário de trabalho individual e variável
- Fundo de maternidade
- Sistema dual na formação e educação vocacional
- Certificado parcial de aptidão para o serviço, planos de emprego para imigrantes

ALGUMAS INSTÂNCIAS LEGAIS NO MODELO DO MERCADO LABORAL DINAMARQUÊS

Despedimentos na Dinamarca – princípios

- As entidades patronais têm o direito de despedir um trabalhador e também de decidir quem e como despedir
- Não existe qualquer princípio regular para uma nova contratação
- O período de despedimento e indemnização é apenas de acordo com a lei ou acordo coletivo.
- De um modo geral, os despedimentos têm de ser fundamentados e a indemnização tem lugar apenas se previamente acordada.

O sistema de subsídio pecuniário diário e a flexigurança

- Indemnização até 90% para grupos de baixo rendimento
- Indemnizações baixas para grupos de rendimento elevado em comparação com o resto da Europa
- Subsídio durante um período de 2 anos

Que tarefas devem ser levadas a cabo?

- Os desempregados devem ter um novo emprego o mais rapidamente possível
- Aplicação do requisito que obriga os desempregados a estarem disponíveis para trabalhar
- Apoio a uma mão-de-obra flexível e móvel
- Prevenção do abandono do mercado de trabalho
- A comprovação da eficácia deve determinar a escolha dos instrumentos
- Contacto estreito com os desempregados para motivar a procura de emprego
- A formação reduz a procura de emprego mas pode ser utilizada se a mesma for direcionada para um posto de trabalho específico.
- Os subsídios salariais e a experiência profissional devem ter o maior efeito possível

9 MODELO LEGISLATIVO – relações laborais, mercado laboral e emprego

9.1 Itália

9.1.1 Documentos internacionais

A Itália não ratificou a Convenção 158 da OIT – Cessação da Convenção do Emprego, 1982, mas ratificou a Carta Social Europeia (revista) – 1996.

9.1.2 Leis e regulamentos nacionais

Leis em vigor:

- **Lei 68/1999**
 - Integração e reintegração no mundo do trabalho de pessoas desfavorecidas e com necessidades especiais
- **Decreto-Lei 181/2000 e 297/2002** - Gestão do emprego normal
- **Lei 30/2003** – Define as tarefas e requisitos das agências de emprego
- **Lei 92/2012** – Reforma do Mercado de trabalho

9.1.3 Leis e regulamentos regionais

- **Lei Regional No. 18 de 9 de Agosto, 2005** - Emprego, proteção laboral e qualidade laboral

9.1.4 Acordos Coletivos para o Setor do Comércio

- **Acordo Laboral Coletivo Nacional para os Trabalhadores do Setor Terciário na Área da Distribuição e Serviços:**
 - Parceiros da parte dos trabalhadores: Federação Italiana dos Trabalhadores do Comércio, Turismo e Serviços (Filcams-Cgil); Federação Italiana dos Sindicatos do Comércio, Turismo e Serviços (Fisascap-Cisl); Associação Italiana dos Trabalhadores do Comércio, Turismo e Serviços (Uiltucs-Uil)
 - Parceiros patronais: Confcommercio (Confederação Geral Italiana do Comércio, Turismo, Serviços, Profissionais e Pequenas e Médias Empresas)
 - Assinado em Roma em 18 de Julho de 2008 e concluído para 3 anos.
- **Acordo para a renovação do Acordo Laboral Coletivo Nacional para os Trabalhadores do Setor Terciário na Área da Distribuição e Serviços:**
 - Ratificado em 6 de Abril de 2011 e em vigor desde 1 de Janeiro de 2011, prazo legislativo: 31 de Dezembro de 2013. Sem prazo económico.
 - O acordo foi assinado pela Confcommercio, pela Federação Italiana dos Sindicatos do Comércio, Turismo e Serviços (Fisascap-Cisl) e pela Associação Italiana dos Trabalhadores do Comércio, Turismo e Serviços (Uiltucs-Uil).
 - É válido para as partes do acordo coletivo ou respetivos membros, não tendo uma validade alargada para todos as entidades patronais de uma atividade (ou atividades) para a qual não foi concluído.
- **Acordo Laboral Coletivo Nacional para os Trabalhadores do Setor Terciário na Área da Distribuição e Serviços - Confesercenti**
 - Parceiros da parte dos trabalhadores: Federação Italiana dos Trabalhadores do Comércio, Turismo e Serviços (Filcams-Cgil); Federação Italiana dos Sindicatos do Comércio, Turismo e Serviços (Fisascap-Cisl); Associação Italiana dos Trabalhadores do Comércio, Turismo e Serviços (Uiltucs-Uil)
 - Parceiros patronais: CONFESERCENTI – Confederação Italiana de Pequenas e Médias Empresas do Setor do Comércio, Turismo e Serviços
- **Acordo para a renovação do Acordo Laboral Coletivo Nacional para os Trabalhadores do Setor da Distribuição Cooperativa**
 - Assinado em 22 de Dezembro de 2011, prazo legislativo: 31 de Dezembro de 2013. Sem prazo económico.
 - O acordo foi assinado de uma parte pela Associação Nacional de Cooperativas de Consumo (ANCC Coop) e Federação Nacional de Cooperativas de Consumo e Distribuição, e por outro lado pela Federação Italiana dos Trabalhadores do Comércio, Turismo e Serviços (Filcams-Cgil), Federação Italiana dos Sindicatos do Comércio, Turismo e Serviços (Fisascap-Cisl) e Associação Italiana dos Trabalhadores do Comércio, Turismo e Serviços (Uiltucs-Uil). É válido para as partes do acordo coletivo ou respetivos membros, não tendo uma validade alargada para todos as entidades patronais de uma atividade (ou atividades) para a qual não foi concluído.

O princípio orientador dos três acordos laborais coletivos nacionais acima mencionados é o **“Protocolo sobre emprego e política de rendimento, disposições contratuais, políticas laborais e apoio ao sistema produtivo”**, assinado em 23 de Julho de 1993, conforme referido no preâmbulo geral.

Os compromissos feitos no Protocolo foram implementados na negociação coletiva, a qual regula a negociação a nível nacional, local e empresarial, bem como o desenvolvimento do diálogo social mediante instrumentos nacionais.

O contrato não tem força legal entre as partes e é apenas válido entre as partes contratuais que o assinaram diretamente (associações patronais e sindicatos) e os membros individuais que pertencem a estas associações e sindicatos.

O contrato laboral coletivo nacional consiste de uma secção económica, uma normativa e uma obrigatória.

- Secção económica: inclui o tratamento económico (salário mínimo, tratamento da terceira idade, bónus de horas extra, etc.). Este tratamento é aplicado a todos os trabalhadores, mesmo que não pertençam às organizações que assinaram o contrato;
- Secção normativa: inclui as normas que regulam as relações de emprego. As normas incluídas no contrato, com certas exceções, não podem ficar aquém das leis nacionais (horas de trabalho, período de férias, doença, maternidade, etc.). Este tratamento aplica-se igualmente a todos os trabalhadores;
- Secção obrigatória: regula apenas a relação entre as partes coletivas que assinaram o contrato, como por exemplo a adesão bilateral a organismos e consequente pagamento de contribuições.

9.1.5 Reformas recentemente adotadas e alterações na legislação

- **Lei Nº 92 de 28 de junho, 2012 - “Disposições em termos da reforma do Mercado de trabalho numa perspetiva de crescimento” (também conhecida por RIFORMA FORNERO), modificada pelo Decreto-Lei 83/2012, convertida com modificações pela Lei Nº 134 de 7 de agosto, 2012.**

- **Amortecedores sociais:**

Foram introduzidos novos subsídios de desemprego (**Aspi** – Segurança Social para o Emprego). Estas medidas estarão em pleno funcionamento em 2015 e garantem o alargamento gradual do período de subsídio de desemprego, de acordo com a idade do trabalhador, uma vez terminada a relação de trabalho. O período de subsídio de desemprego na actualidade é de 8 meses se o trabalhador tiver até 50 anos de idade, e 12 meses se o trabalhador tiver 50 anos de idade ou mais. Durante os próximos 3 anos, o período de subsídio de desemprego será alargado para 12 meses se o trabalhador tiver até 54 anos de idade, e 18 meses se o trabalhador tiver 55 anos de idade ou mais

Mini Aspi – para os indivíduos que não cumpriram os requisitos mínimos.

Foi introduzida uma contribuição pecuniária a cargo da entidade patronal no caso de despedimento e emprego a termo certo.

A Segurança Social para o Emprego irá substituir o subsídio de mobilidade concedido no caso de despedimentos levados a cabo por empresas industriais com mais de 15 trabalhadores no último semestre, empresas comerciais que empregaram uma média de mais de 200 trabalhadores no último semestre e empresas comerciais que empregaram uma média de entre 50 e 200 trabalhadores no último semestre

- **Aprendizagem:**

Foi reformada pelo Decreto-Lei 167/2011 e terá de tornar-se a principal forma de integração de jovens no mundo do trabalho.

Não serão alterados os três tipos de contrato ao nível da aprendizagem:

- Aprendizagem quando alternando estudo e trabalho para a qualificação com vista ao curso profissional (idade: 15 – 25 anos);
- Contrato profissional (profissionalização) – este contrato é relativo ao mundo laboral (idade: 15- 29 anos);
- Contrato de formação avançada – com o objetivo de qualificação de nível elevado e percurso de estudo.

○ **Despedimentos:**

Notificação obrigatória dos motivos de despedimento.

Foi reintroduzido um instrumento de conciliação para o caso de uma empresa com mais de 15 trabalhadores (Artigo 18) querer despedir um trabalhador por um motivo objetivo e justificado (por exemplo, por razões económicas).

Foram reduzidos os termos do recurso da decisão de despedir: 60 dias após a notificação, sendo que o assunto terá de ser levado a tribunal num período de 180 dias.

○ **Contratos para trabalhadores independentes:**

Contratos para trabalhadores independentes. Tendo em conta o seu baixo custo por comparação com os contratos de trabalho por conta de outrem, os contratos de trabalho individual podem ser alvo de abusos por parte das entidades patronais, sendo implementados quando há um projeto que tem de ser realizado independentemente pelo trabalhador. Foram revistos alguns parâmetros em termos de autenticidade.

○ **Trabalhadores por conta própria:**

Também neste caso existe uma questão de autenticidade dos serviços de emprego por conta própria. Caso não sejam cumpridas certas condições, a relação de trabalho é convertida numa relação laboral de subordinação (por conta de outrem).

As condições em causa são as seguintes:

- Trabalho com o mesmo cliente/empregador por mais de 8 meses nos últimos dois anos;
- Rendimento de trabalho superior a 80% do rendimento total do trabalhador nos últimos dois anos;
- Local de trabalho fixo.

Estes indicadores não são levados em conta se o trabalhador estiver inscrito numa ordem profissional, tiver um rendimento superior a 18.000 € ou possuir um conhecimento teórico de nível elevado.

○ **Procedimento de validação para demissões:**

Leis para combater a prática da demissão em branco.

○ **Compensação por demissão disciplinar sem justa causa – de 12 a 24 salários mensais.**

○ **Período de tempo entre contratos:**

Foi alterado o período de tempo entre contratos a termo certo – mínimo de 60 dias se o contrato anterior durou menos de seis meses, e 90 dias se o contrato anterior durou seis meses ou mais.

○ **Vales:**

Os vales são pré-pagos. Está fixado um limite anual: 5000 € para o trabalhador, 2000 € para a entidade patronal.

- **Trabalhos em estado de prevenção:**
O trabalhador encontra-se à disposição da entidade patronal por um período de tempo suficiente para a realização do serviço. Os trabalhadores nesta condição têm de ter menos de 24 anos de idade ou mais de 55. Podem também ser certo tipo de profissionais, definidos pela lei. Antes do desempenho do trabalho, a entidade patronal tem de notificar os organismos reguladores acerca da ativação do contrato.
- **Pensões:**
Após 40 de contribuições pagas, o subsídio de pensão aumenta progressivamente.
A idade de reforma será alterada de 67 para 70 anos no caso dos homens durante os próximos 35 anos (2047), e de 62 para 70 anos no caso das mulheres, atingindo estas a idade de reforma dos homens.

9.2 Portugal

9.2.1 Documentos internacionais

Portugal ratificou:

- Convenção 158 da OIT – Cessação da Convenção do Emprego, 1982,
- Carta Social Europeia (revista) – 1996.

9.2.2 Leis e regulamentos nacionais

Leis em vigor:

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12.02. (última alteração: Lei nº 47/2012, de 29.08)

9.2.3 Leis e regulamentos regionais

- **“Programa Formação-Algarve” (Portaria nº 297/2012, de 28 de Setembro)**
Este programa tem como objetivo responder ao desemprego sazonal na região do Algarve (região turística do sul), fortalecendo a qualificação dos trabalhadores dos setores mais afetados pelas mudanças sazonais na atividade económica. Assegura o apoio financeiro às entidades patronais que celebrem contratos a termo certo, que os renovem, ou que os convertam em contratos por tempo indeterminado, proporcionando simultaneamente formação vocacional para os respetivos trabalhadores.

9.2.4 Os acordos coletivos mais importantes no setor comercial:

Âmbito regional:

- Aveiro: Ass. Comercial de Aveiro, Ass. Comercial de Ovar e S. João da Madeira, Ass. Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra/CESP; revisão global publicada em 08/01/2007, Última atualização salarial publicada em 22/02/2011
- Aveiro: Ass. Comercial de Aveiro, Ass. Comercial de Ovar e S. João da Madeira, Ass. Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra/SINDCES; revisão global publicada em 08/01/2007, Última atualização salarial publicada em 28/02/2011

- Braga: Ass. Comercial de Braga, Ass. Comercial e Industrial de Barcelos, Ass. Emp. de Fafe, Cabeceiras de B. e Celorico de Basto, Ass. Com. e Ind. de Guimarães, Ass. Com. Vila Nova Famalicão, Ass. Com. Ind. Vizela / SITESC e outro; Texto consolidado publicado em 22/08/2006, Última atualização salarial publicada em 15/02/2009
- Bragança: Ass. Com. Ind. e Serv. de Bragança, Ass. Com. Ind. de Mirandela, Ass. Com. Ind. de Macedo Cavaleiros/FEPACES; revisão global publicada em 15/03/2010; Última atualização salarial publicada em 08/07/2011
- Beja: Ass. Comercial de Beja/CESP; Texto consolidado publicado em 29/01/2008; Última atualização salarial publicada em 08/12/2009
- Coimbra: Ass. Comercial de Coimbra, Ass. Com. Ind. Figueira da Foz/CESP e outros; Texto consolidado publicado em 08/07/2006; Última atualização salarial publicada em 22/08/2009
- Évora: Ass. Comercial do Distrito de Évora/CESP, Texto consolidado publicado em 29/03/2010
- Faro: Acral e Associação Comercial de Portimão/CESP, Texto consolidado publicado em 15/07/2011; Última atualização salarial publicada em 08/08/2012
- Guarda: Ass. Com. Serv. Distrito da Guarda, Ass. Gouveia, Seia, Fornos de Algodres, Ass. Trancoso/CESP; Texto consolidado publicado em 15/08/2009; Última atualização salarial publicada em 29/04/2011
- Leiria: Ass. Com. Leiria, Batalha e Porto de Mós, Ass. Com. Concelho de Bombarral, Ass. Com. Caldas da Rainha e Óbidos, Ass. Com. Ansião Ass. Com. Marinha Grande, Ass. Com. Ind. Ser. Conc. Peniche, Ass. Com. Nazaré, Ass. Com. Pombal/CESP; Texto consolidado publicado em 08/01/2009
- Lisboa: União das Ass. de Com. e Serviços e Ass. Empresarial de Cascais/Fetese; Texto consolidado publicado em 15/07/2004; Última atualização salarial publicada em 08/04/2007
- Lisboa: União das Ass. de Com. e Serviços e Ass. Comercial de Cascais/CESP e outros, Associação E. Concelho de Cascais; Texto consolidado publicado em 22/10/2008; Última atualização salarial publicada em 08/06/2011
- Oeiras: Ass. Com. Emp. Conc. de Oeiras e Amadora, Ass. Com. Mafra Associação Emp. Conc. Loures e Odivelas/FETESE e outros; Texto consolidado publicado em 29/08/2008; Última atualização salarial publicada em 22/06/2010
- Oeiras: Ass. Com. Emp. Conc. de Oeiras e Amadora, Ass. Com. Sintra, Ass. Com Vila Franca de Xira, Ass Alenquer, Associação Emp. Conc. Loures e Odivelas/CESP; revisão global publicada em 08/09/2008; Última atualização salarial publicada em 08/09/2011
- Região Oeste: Ass. Com. Ind. da Região Oeste/CESP e outros; Texto consolidado publicado em 08/08/2008; Última atualização salarial publicada em 15/08/2010
- Portalegre: Ass. Comercial de Portalegre, Ass. Com. e Industrial de Ponte de Sor/FETESE; Texto consolidado publicado em 22/08/2009; Última atualização salarial publicada em 29/10/2011
- Porto: Ass. Comerciantes do Porto e outras/CESP; revisão global publicada em 22/10/2007 Última atualização salarial publicada em 22/09/2011
- Santarém: União das Ass. Emp. Dist. de Santarém/CESP; Texto consolidado publicado em 22/10/2004
- Setúbal: Ass. Com. Serv. Distrito de Setúbal, Ass. Com. Serv. Barreiro e Moita/CESP e outros; Texto consolidado publicado em 29/01/2012, com emendas publicadas em 22.04. and 22.07.2012
- Viana do Castelo: Ass. Emp. Viana do Castelo, Ass. Com. Ponte de Lima, Ass. Com. Ind. Arcos de Valdevez e Ponte da Barca, Ass. Com. Monção e Melgaço União Emp. de Vale do Minho/CESP; Texto consolidado publicado em 08/02/2013
- Viseu: Ass. Com. Distrito de Viseu, Ass. Emp. Lamego/CESP; revisão global publicada em 29/11/2008; Última atualização salarial publicada em 08/04/2011

Âmbito Setorial:

- Pescado (comércio por grosso): ACOPE/Sindepescas; revisão global publicada em 22/01/2008
- Fornecedores de Artigos Óptica: APFAO/FETESE; revisão global publicada em 22/12/2004
- Fornecedores de Artigos Óptica: APFAO/FEPCES; revisão global publicada em 08/02/2005
- Profissionais de Farmácia: ANF/Simprofarm; revisão global publicada em 08/06/2010
- Farmacêuticos: ANF/SNF; revisão global publicada em 22/06/2012
- Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos: GROQUIFAR/FEPCES; texto consolidado e última atualização de salários publicados em 15/12/2012
- Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos: GROQUIFAR/FETESE; Texto consolidado publicado em 22/04/2011; Última atualização salarial publicada em 08/12/2012
- Óticos: Associação Nacional dos Óticos/FEPCES; revisão global publicada em 15/01/2005; Última atualização salarial publicada em 29/12/2007
- Ópticos: Associação Nacional dos Ópticos/FETESE; revisão global publicada em 08/01/2005
- Comércio por Grosso Material Elétrico, Eletrónico: AGEFE/FEPCES; revisão global publicada em 08/10/2008; Última atualização salarial publicada em 22/02/2011
- Distribuição de Produtos Alimentares: ADIPA, ANAIEF, Casa do Azeite/FEPCES; Notificação da data de cessação publicada em 15/11/2009
- Distribuição de Produtos Alimentares: ADIPA, ANAIEF, Casa do Azeite/FETESE; atualização salarial publicada em texto consolidado publicado em 22/05/2011
- Comércio Automóvel: ACAP e outras/Fiequimetal; Notificação da data de cessação publicada em 22/03/2010
- Comércio Automóvel: ACAP e outras/SINDEL; revisão global publicada em 08/10/2010
- Empresas Distribuição: APED/FEPCES, revisão global publicada em 15/06/08, última atualização salarial publicada em 15/05/2010.
- Revendedores Combustíveis: ANAREC/FEPCES; Texto consolidado publicado em 08/04/2010
- Materiais de Construção: APCMC/SITESC, revisão global publicada em 08/09/2010
- Grossistas de aços, tubos, metais, máquinas e ferramentas: AÇOMEFER/SITESC; revisão global publicada em 29/12/08

Cabeleireiros (Porto, Aveiro, Bragança, Guarda, Vila Real, Viana do Castelo):
Associação dos Cabeleireiros de Portugal/CESP, Texto consolidado publicado em 29/06/2005, Última atualização salarial publicada em 22/09/2008

Segurança: Associação de Empresas de Segurança, Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo/FETESE, atualização salarial e texto consolidado publicados em 28/02/2011

Merchandising:
ANESM/FETESE, Atualização salarial e texto consolidado publicados em 29/03/2011

Serviços de Limpezas: Ass. Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Actividades Similares/FETESE, revisão global publicada em 28/02/10

Serviços de Limpezas:
Ass. Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Actividades Similares/STAD
Texto consolidado publicado em 29/03/2004

Contabilidade: APECA/SITESC, Texto consolidado publicado em 22/07/2004, Última atualização salarial publicada em 15/10/2008

Seguros: ANACS/STAS:
revisão global publicada em 15/07/07
Última atualização salarial publicada em 08/11/2009

Lavandarias: ANASE/FETESE,
Texto consolidado publicado em 28/02/2010

Centros de Inspeção Automóvel: ANCIA/FETESE, Contrato publicado em 29/07/2007,
Última atualização salarial publicada em 08/07/2010

Agentes e Corretores de Seguros: ANACS/STAS, revisão global publicada em 15/07/07,
Última atualização salarial publicada em 08/11/2009

Produtos Alimentares
ANACPA/FEPACES, Texto consolidado publicado em 08/07/2005, Última atualização
salarial publicada em 08/09/2008

Restauração
ARESP/FETESE, revisão global publicada em 22/01/11

Restauração (Hotelaria):

ARESP/FETESE, Novo Contrato 15/12/11.

À exceção do recente/presente período de crise, tem lugar uma revisão anual (atualização) da tabela salarial em quase todos os contratos coletivos de trabalho (CCTs). Os outros assuntos variam, conforme o contrato coletivo em particular.

Relativamente a esta revisão/atualização contratual (nomeadamente ao nível das atualizações salariais), devemos ter em conta que Portugal atravessa uma fase particular em termos de negociação coletiva, devido à difícil situação financeira.

Só muito recentemente foi introduzida a "caducidade" dos CCT's, embora este seja um instrumento de muito difícil aplicação, o que faz com que os contratos normalmente perdurem no tempo.

Os acordos coletivos são válidos para membros das partes envolvidas (os CCTs são negociados pelas associações em nome dos respetivos membros).

Até recentemente, a política habitual era alargar a validade dos acordos coletivos a praticamente 100% dos CCT's (por via administrativa). Em 2012 (Resolução do Conselho de Ministros 90/2012, de 31 de Outubro), em resultado do acordo com a Troika (Memorando de Entendimento), foram introduzidas regras muito mais restritivas a este alargamento, dificultando-o bastante. Foram impostos critérios mais abrangentes de representação, o mais significativo dos quais estabelece que "...a associação tem de representar, pelo menos, 50% dos trabalhadores do setor". Na prática, isto resultou na extensão de muitos poucos contratos.

9.2.5 Reformas recentemente adotadas e alterações na legislação.

- **Pensões:**

D.L. 85 A-2012, de 5 de Abril, o qual suspende as regras que permitiam a antecipação da idade de reforma.

Em 2009, tivera já lugar uma reforma significativa, após a qual foram introduzidos alguns ajustes de pormenor, nomeadamente em resultado do Memorando de Entendimento. Entre estes, contam-se a já mencionada suspensão do regime de flexibilidade (que permitia a reforma antecipada) e regras mais rígidas para o setor público (aumento da idade de reforma).

- **Relações laborais:**

A mais importante alteração recente ao Código do Trabalho foi introduzida pela Lei nº 23/2012, de 25/06.

- **Mercado laboral e emprego:**

- **“Estímulo 2013”**, em substituição de uma medida similar implementada em 2012 (Portaria nº 106/2013, de 14 de Março):
Apoio financeiro às entidades patronais que empreguem trabalhadores desempregados registados nos Centros de Emprego do Estado, oferecendo contratos a tempo inteiro ou parcial, a termo certo ou por tempo indeterminado. Este apoio é concedido por um período máximo de 6 meses (contratos a termo certo) ou 18 meses (contratos por tempo indeterminado), correspondendo a 50% do salário (60% para situações específicas, tais como no caso de desempregados com menos de 25 anos ou mais de 50, com baixo rendimento, pessoas com deficiências, baixas qualificações...)
- **“Apoio à contratação de trabalhadores por empresas startups”** (Portaria nº 432/2012, de 31 de Dezembro)
Esta medida garante o reembolso da TSU paga pelas entidades patronais, no caso de contratarem trabalhadores altamente qualificados com contrato a tempo inteiro, quer seja a termo ou não, por um período mínimo de 18 meses. Para pessoas que estejam desempregadas há já 4 meses ou mais, o apoio é de 75% da TSU para contratos a termo certo e 100% da TSU para os outros contratos, durante um período máximo de 18 meses, sendo a quantia mensal máxima por trabalhador de 300€, para um número máximo de 20 trabalhadores por entidade patronal.
- **“Programa Nacional de Microcrédito”** (Portaria nº 985/2009, de 4 de setembro, alterada pela Portaria nº 58/2011, de 28 de Janeiro, e pela Portaria nº 95/2012, de 4 de Abril)
Esta medida concede apoio técnico e financeiro a ideias de negócio que criem emprego sustentável, para um máximo de 10 postos de trabalho e 20.000€ de investimento.
- **“PAECPE – Apoio ao Empreendedorismo e à Criação de Empresas”** (regulado pela mesma legislação da medida anterior)
Criado em 2009, este incentivo foi alterado em 2011 e 2012. Apoia pequenos projetos empresariais que criem emprego, através de aconselhamento técnico e linhas de crédito bancário especiais.
- **“Incentivo à aceitação de ofertas de emprego”** (Portaria nº 207/2012, de 6 de Julho)
Esta medida visa promover o regresso ao Mercado de trabalho de pessoas desempregadas a receber o subsídio de desemprego e registadas nos centros de emprego do estado há mais de 6 meses.
A medida oferece apoio financeiro aos desempregados que aceitem ofertas de emprego apresentadas pelos centros de emprego do estado, no caso de um contrato a tempo inteiro (por 3 meses ou mais), com um salário abaixo do subsídio de desemprego que estejam a receber.

O apoio financeiro pode ser concedido por um período máximo de 12 meses por cada período de subsídio de desemprego concedido, decrescendo ao longo desse período.

- **Acordos coletivos:**

As primeiras regras que anteviram a cessação dos contratos coletivos devido ao impasse nas negociações apareceram no Código de Trabalho de 2003, embora muito poucos resultados tenham sido alcançados. Em 2009, foram introduzidas alterações, mas os resultados permaneceram escassos. Nos setores cujos CCT's analisámos, apenas duas associações patronais – ADIPA e ACAP – lograram cessar os contratos coletivos que tinham assinado com a CGTP-IN.

9.2.6 Mudanças legislativas previstas

- **Pensões:**

No âmbito do alargado processo da "reforma do estado", foi recentemente apresentado aos parceiros sociais, embora ainda não tenha sido discutido, o primeiro esboço de uma lei que visa alterar a idade de reforma e o fator de sustentabilidade das pensões.

- **Mercado laboral e emprego:**

- Políticas para um mercado laboral activo
Foi criado há alguns meses um grupo de trabalho tripartido para rever as medidas existentes, com vista a analisar quais devem ser eliminadas, quais devem ser mantidas e quais devem ser reformuladas. Este grupo reuniu-se várias vezes, embora ainda não tenha chegado a conclusões.
- Renovação de contratos a termo certo
Em Julho de 2013, o governo e os parceiros sociais acordaram numa proposta que permite a renovação (por mais um ano) dos contratos a termo certo que cessem nos dois anos seguintes.
Esta é a segunda alteração legislativa visando uma renovação extraordinária, a ser introduzida desde a assinatura do Memorando de Entendimento.

9.3 Eslovénia

9.3.1 Documentos internacionais

A Eslovénia ratificou:

- Convenção 158 da OIT – Cessação da Convenção do Emprego, 1982,
- Carta Social Europeia (revista) – 1996.

9.3.2 Leis e regulamentos nacionais

Leis em vigor:

- **Lei das Relações laborais (OG RS, Nº 21/13)**

Esta lei regula as relações laborais existentes na base de contratos de emprego entre trabalhadores e entidades patronais. O objetivo desta lei é alcançar a inclusão dos trabalhadores no processo laboral, assegurar o decurso harmonizado do processo laboral, evitar o desemprego, tomando em linha de conta o direito dos trabalhadores à liberdade e dignidade no trabalho, e proteger os interesses dos trabalhadores na relação laboral. Salvo estipulado em contrário por uma lei especial, esta lei regula igualmente as relações laborais de trabalhadores empregados em organismos estatais, comunidades e instituições locais, e outras organizações e particulares ao

serviço do Estado. Regula igualmente as relações laborais de trabalhadores móveis, sempre que não haja uma lei especial relativamente a horas de trabalho, trabalho noturno e períodos de pausa e descanso.

Esta lei aplica-se a:

- Relações laborais entre entidades patronais estabelecidas ou residentes na República da Eslovénia e os trabalhadores por elas contratados;
- Relações laborais entre entidades patronais e estrangeiras e trabalhadores estrangeiros, concluídas na base de um contrato de trabalho no território da República da Eslovénia;

No caso de trabalhadores enviados para a República da Eslovénia por uma entidade patronal estrangeira, na base de um contrato de trabalho regido por uma lei estrangeira, esta lei aplica-se de acordo com as provisões que regulam a situação de trabalhadores enviados para trabalhar na República da Eslovénia.

Definição de Relação Laboral:

Uma relação laboral é uma relação entre o trabalhador e a entidade patronal, na qual o trabalhador é voluntariamente incluído no processo laboral organizado pela entidade laboral, no contexto do qual, a troco de uma remuneração, realiza trabalho continuamente, em pessoa, e de acordo com as instruções e sob o controlo da entidade patronal.

Definição de Trabalhador e Entidade Patronal

Para efeitos desta lei, o trabalhador é qualquer pessoa natural que entrou numa relação laboral na base de um contrato laboral concluído. A entidade patronal é uma pessoa legal ou natural, ou uma outra entidade tal como um organismo estatal, comunidade local, subsidiária de uma empresa estrangeira ou missão diplomática ou consular, que emprega o trabalhador na base de um contrato laboral.

Uma pequena entidade patronal é aquela que emprega até dez trabalhadores.

- **Lei do Seguro de Pensões e Invalidez (OG RS, Nº 96/12)**

O sistema de seguro de pensões e invalidez na República da Eslovénia cobre:

- Um sistema de seguro obrigatório para pensões e invalidez na base de solidariedade entre gerações;
- Sistemas de seguro obrigatório para pensões e invalidez, voluntários e suplementares;
- Um sistema de seguro para pensões e invalidez na base de contas poupança reforma pessoais.

- **Lei do Salário Mínimo (OG RS, Nº 13/10)**

Esta lei estabelece o salário mínimo e o seu valor, estipulando igualmente as condições em que poderá ser pago o salário mínimo provisório, o método para determinar o seu valor e a sua publicação.

Definição do direito ao salário mínimo:

Na República da Eslovénia, um trabalhador empregado a tempo inteiro por uma entidade patronal tem o direito a receber pelo menos o salário mínimo pelo trabalho realizado, de acordo com esta lei.

O salário mínimo será um pagamento mensal pelo trabalho a tempo inteiro.

Um trabalhador a tempo parcial terá direito a uma parte proporcional do salário mínimo.

Salário mínimo em 2013: 783,66 EUR

- **Lei de Regulação do Mercado Laboral (OG RS, No. 80/10, 21/13)**

Esta lei regula as medidas do governo no mercado laboral, as quais garantem o desempenho dos serviços públicos na área do emprego e as políticas de emprego ativo, asseguram o funcionamento do sistema de segurança no desemprego,

determinam a responsabilidade destas medida, prescrevem as condições e procedimentos do exercício de certos direitos e serviços abaixo determinados, determinam o método das medidas de financiamento, bem como a monitorização, avaliação e supervisão da sua implementação e regulam a indicação dos trabalhadores para um outro utilizador.

As medidas serão levadas a cabo nos termos constantes para pessoas empregadas e desempregadas, outros indivíduos à procura de emprego, entidades patronais e outras pessoas à procura de informação e aconselhamento acerca das condições e possibilidades de trabalho na República da Eslovénia e União Europeia.

- **Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho (OG RS, No. 43/11)**

Esta lei estabelece os direitos e deveres de trabalhadores e entidades patronais e as medidas para assegurar a saúde e segurança no trabalho.

Esta lei determina igualmente os organismos competentes na área da saúde e segurança no trabalho.

A implementação dos regulamentos relativos à saúde e segurança no trabalho será levada a cabo pelo ministério responsável pelo trabalho e pelo ministério responsável pela área à qual diz respeito um determinado regulamento implementado, após consulta junto dos parceiros sociais dentro do Conselho Económico e Social.

A entidade patronal deverá assegurar a saúde e segurança no trabalho de acordo com esta lei, bem como outros regulamentos e linhas orientadoras.

As cláusulas desta lei aplicam-se a todos os setores de atividade e a todos os indivíduos envolvidos no processo laboral.

As cláusulas desta lei não se aplicam a trabalho relacionado com a atividade militar das Forças Armadas Eslovenas, com o trabalho da polícia, nem com atividades de proteção, salvamento e auxílio durante catástrofes naturais e outras, levadas a cabo pelo Serviço de Proteção Civil e outros serviços de salvamento, nem com a atividade mineira, no contexto da qual os assuntos individuais de saúde e segurança no trabalho são regidos por regulamentos especiais.

- **Lei dos Acordos Coletivos (OG RS, N° 43/06)**

Esta lei regula as partes, conteúdo e procedimento para a assinatura de um acordo coletivo, bem como a sua forma, validade e cessação, a resolução pacífica de disputas laborais coletivas e o registo e publicação de acordos coletivos.

Para assuntos relacionados com acordos coletivos que não sejam regulados por esta lei ou outras, serão razoavelmente aplicadas as regras gerais da lei civil.

9.3.3 Acordos Coletivos para o Setor do Comércio

- Acordo Coletivo para o Setor do Comércio da Eslovénia (OG RS, N° 111/06, 94/08)
 - Partes do lado dos trabalhadores: Sindicato dos Trabalhadores do Retalho da Eslovénia – Associação de Sindicatos Livres da Eslovénia, Confederação de Sindicatos 90 Conselho de Sindicatos Gorenjska
 - Partes do lado patronal: Câmara de Comércio da Eslovénia, Associação de Entidades Patronais da Eslovénia, Câmara de Comércio e Indústria da Eslovénia
 - O acordo coletivo foi assinado por um período definido de 1. 1. 2007 a 31. 12. 2013, e a sua validade estende-se a todas as entidades patronais de uma atividade ou atividades para as quais foi firmado.

9.3.4 Reformas recentemente adotadas e alterações na legislação

- **Lei do Seguro de Pensões e Invalidez (OG RS, N° 96/12)**

A legislação alterada estipula condições de reforma mais rígidas. Mediante períodos de transição, a reforma eleva a idade de reforma para 65 anos para ambos os sexos, sendo a reforma também possível aos 60 anos de idade na base de 40 anos de serviço sem a possibilidade de compra de anos adicionais.

Alarga igualmente o período para o cálculo da base da reforma dos atuais 18 para 24 anos. A introdução das chamadas contas informativas permitirá pela primeira vez acesso a dados sobre o valor da reforma prevista.

Implementação: 1. 1. 2013

- **Lei das Relações Laborais (OG RS, N° 21/13)**

A nova legislação, que os parceiros sociais negociaram durante cinco meses, facilita a contratação e o despedimento, o que deverá contribuir para uma maior competitividade da economia.

- Medidas para aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho, mediante procedimentos de contratação e despedimento mais simples,
- Medidas para reduzir a segmentação do mercado de trabalho, mediante a restrição da contratação a termo certo,
- Indemnização por cessação para contratos de trabalho a termo certo,
- Uma formulação mais clara para evitar sucessivos contratos de trabalho a termo certo,
- Quotas de agências de emprego – máximo de 25 % de trabalhadores no utilizador,
- Possibilidade de transferir trabalhadores para outros postos adequados sem o seu consentimento,
- Indemnizações mais baixas para o período de espera (80% da base) e a obrigação dos trabalhadores se formarem a si próprios para as necessidades da entidade patronal durante este período,
- Medida que estipula que um trabalhador deve fazer uma procura ativa de emprego durante o período de pré-aviso, aumentando assim as possibilidades de encontrar um novo emprego sem passar por um período de desemprego.

Implementação: 12. 4. 2013

- **Alteração à Lei de Regulação do Mercado Laboral (OG RS, 21/13)**

- Medida que estipula que um trabalhador tem de estar já ativamente à procura de emprego durante o período de pré-aviso, aumentando assim as possibilidades de encontrar um novo emprego sem passar por um período de desemprego.
- Trabalho temporário e ocasional dos pensionistas.

Implementação: 12. 4. 2013

9.4 Espanha

9.4.1 Documentos Internacionais

A Espanha ratificou:

- Convenção 158 da OIT – Cessação da Convenção do Emprego, 1982
- Carta Social Europeia (revista) – 1996

9.4.2 Leis e regulamentos nacionais

- Decreto-Lei Real 1/1995 de 24 de Março, o qual aprova o texto revisto da Lei Estatutária dos Trabalhadores.
- Decreto Real 713/210 de 28 de Maio, sobre o registo e depósito de contratos e acordos coletivos de trabalho.

- Decreto-Lei Real 3/2012 de 10 de Fevereiro, sobre a urgência de reformar o mercado laboral.
- Lei 3/2012 de 6 de Julho, sobre medidas urgentes para reformar o mercado laboral

9.4.3 Leis e regulamentos regionais

Regulamentos das Comunidades Autónomas (regiões), publicados nos Jornais Oficiais relevantes.

- Decreto 352/2011 de 7 de Junho para reestruturar o Departamento de Negócios e Emprego (Governo Autónomo da Catalunha).
- Lei 26/2010 de 3 de Agosto, sobre o sistema legal do Governo da Catalunha

9.4.4 Acordos Coletivos para o Setor do Comércio

Existem aproximadamente 450 Acordos coletivos em Espanha, a maioria dos quais se aplicam a uma comunidade autónoma, sendo feitos de acordo com o critério de actividade (CNAE).

No setor comercial, existem três acordos de âmbito nacional, para grandes superfícies comerciais e cadeias de supermercados, acordos para empresas individuais e acordos de âmbito regional.

Exemplo: Acordo Comercial da Catalunha

- Partes do lado dos trabalhadores: CCOO-UGT
- Partes do lado patronal: CCC
- Validade para o ano 2013 – 2014
- Os acordos coletivos são assinados para 1 ou 2 anos, consoante a situação económica.
- Aplica-se a todos os subsectores da actividade comercial que não tenham um contrato coletivo próprio.

9.4.5 Reformas recentemente adotadas e alterações na legislação

- Reforma do sistema de pensões, aumentando a idade de reforma de 65 para 67 anos de idade e alargando o período de cálculo.
- Reforma laboral

9.4.6 Alterações legislativas previstas

- Alteração à baixa por doença
- Transferência de mecanismos dos centros de emprego para agências privadas de trabalho temporário
- Desenvolvimento de competências profissionais

10 AÇÕES DE ENCORAJAMENTO DA FLEXIGURANÇA

10.1 Itália

10.1.1 Ações para estimular o emprego jovem

Emprego jovem: no caso de aprendizagem, está prevista uma redução nos custos a cargo da entidade patronal - 11.61% em vez 30 %. Para as empresas até 9 trabalhadores a redução correspondente é de 1,61%.

10.1.2 Ações para estimular a contratação de pessoas idosas

Redução da contribuição da entidade patronal pela contratação de trabalhadores em situação de *layoff* extraordinário (a contribuição da entidade patronal é reduzida em 10% do salário, a entidade patronal recebe mais 50% do subsídio de mobilidade devida ao trabalhador por um período máximo de 9 meses, ou 21 meses caso o trabalhador tenha mais de 50 anos de idade).

Desempregados ou trabalhadores em situação de *layoff* extraordinário durante pelo menos 24 meses: 50% de redução da contribuição da entidade patronal por 36 meses, 100% de redução da contribuição da entidade patronal para empresas artesanais.

Trabalhadores em mobilidade: se o trabalhador estiver empregado com um contrato a termo certo, a contribuição da entidade patronal é reduzida para 10% por um período máximo de 12 meses. Essa contribuição da entidade patronal prolonga-se por mais 12 meses, caso o contrato a termo certo seja convertido num contrato por tempo indeterminado. A entidade patronal recebe mais 50% do subsídio de mobilidade devida ao trabalhador por um período máximo de 12 meses, ou 24 meses caso o trabalhador tenha mais de 50 anos de idade

Executivos desempregados: 50% de redução da contribuição da entidade patronal para a segurança social.

Bónus para a contratação de trabalhadores com mais de 50 anos de idade, trabalhadores desempregados por 12 meses no mínimo, e mulheres: se um trabalhador for contratado com um contrato a termo certo, aplica-se uma redução da contribuição da entidade patronal por um período máximo de 12 meses. Essa contribuição da entidade patronal prolonga-se por mais 18 meses, caso o contrato a termo certo seja convertido num contrato por tempo indeterminado. 50% de redução da contribuição da entidade patronal por um período máximo de 18 meses se um trabalhador for contratado com um contrato por tempo indeterminado.

10.1.3 Ações e incentivos à aprendizagem ao longo da vida

As empresas pagam uma contribuição às regiões para fins de formação. Se a empresa estiver registada num fundo interprofissional para fins de formação, a contribuição vai diretamente para o fundo que organiza cursos de formação em nome da empresa.

Os fundos financiam planos de formação empresarial para os trabalhadores. Para aceder ao fundo, as empresas têm de organizar cursos de formação dentro do horário de trabalho.

A legislação nacional e os contratos laborais apoiam trabalhadores-estudantes, que podem recorrer a autorizações e facilidades especiais que visam implementar o direito à educação. No âmbito deste modelo, os trabalhadores-estudantes têm o direito a faltar ao trabalho para exames ou com vista a ações de aprendizagem contínua.

10.1.4 Ações e incentivos à mobilidade e migração

Não há quaisquer incentivos à mobilidade e migração.

10.1.5 Ações futuras previstas na área da flexigurança

- CIGO – *layoff* normal. Somente válido para certo tipo de empresas (por exemplo, indústria, indústria de construção). Atribuído em situação de crise temporária, até 52 semanas em 104;
- CIGS – *layoff* extraordinário. Somente válido para certo tipo de empresas, de acordo com a dimensão. Atribuído em situação de crise complexa, prevendo-se a recuperação da atividade. O *layoff* extraordinário dura até 36 meses;
- CIG IN DEROGA – *layoff* excepcional. Os Fundos de Solidariedade Bilateral asseguram proteção a trabalhadores sem direito a subsídios salariais normais e extraordinários. Este instrumento é utilizado por empresas mais pequenas ativas no setor artesanal ou terciário.
- Contratos de solidariedade

10.2 Portugal

10.2.1 Ações para estimular o emprego jovem

Portugal tem uma taxa de desemprego jovem bastante elevada (37,1% - 2º trimestre de 2013). Seguindo as recomendações da UE a este respeito, o governo, em diálogo com os parceiros sociais, criou em 2012 um programa específico para promover o emprego jovem chamado "IMPULSO JOVEM", cujas principais medidas/ações se encontram descritas em baixo.

10.2.2

"Apoio à contratação via reembolso da Taxa Social Única" (Portaria nº 204-A/2013, de 18 de Junho)

Esta medida oferece o reembolso da TSU paga pelas entidades patronais que empreguem jovens (18-30 anos de idade), com contratos a tempo inteiro ou parcial, a termo certo por tempo indeterminado, por um período mínimo de 18 meses. O apoio é de 75% da TSU para contratos a termo certo e 100% para contratos por tempo indeterminado, por um período máximo de 18 meses, na quantia mensal máxima de 200€ por trabalhador e para um máximo de 25 trabalhadores por entidade patronal no caso de contratos a termo certo.

10.2.3 Estágios

- "Estágios Emprego" (Portaria nº 204-B/2013, de 18 de Junho)
Esta medida concede apoio financeiro a estágios de 12 meses para jovens (18-25 anos de idade; 18-35 no caso do setor agrícola; mais de 30 caso tenham obtido um novo nível de qualificação nos últimos 3 anos). A quantia dos subsídios depende do nível de qualificação do indivíduo.
- "Passaportes Emprego 3i" (Portaria nº 408/2012, de 14 de Dezembro)

Esta medida concede apoio financeiro a estágios de 12 meses para jovens (18-34 anos de idade e diferentes níveis de qualificação) nas áreas da industrialização, inovação ou internacionalização, que incluam formação vocacional, podendo ser complementada por outro apoio financeiro caso o indivíduo seja contratado no final do seu estágio (com contrato por tempo indeterminado).

Estes estágios têm de fazer parte de “projetos de investimento integrados”, envolvendo um mínimo de 10 empresas e uma entidade promotora que desenvolva um programa de estágio neste conjunto de empresas, composto maioritariamente por PME's.

10.2.4 Empreendedorismo

- **“Passaporte para o Empreendedorismo”** (Portaria nº 370-A/2012, de 15 de Novembro)

Esta iniciativa fornece vários instrumentos técnicos e financeiros para jovens empreendedores qualificados desenvolverem o seu projeto empresarial, incluindo: um subsídio financeiro para o desenvolvimento do projeto de empresa; acesso mais fácil a instrumentos de financiamento (crédito) e acesso a uma rede de mentores de apoio.

- **“Coop-Jovem – Programa de Apoio ao Empreendedorismo Cooperativo”** (Portaria nº 432-E/2012, de 31 de Dezembro)

Este incentivo fornece apoio técnico e financeiro a jovens que criem cooperativas ou que estejam envolvidos em projetos de investimento que criem emprego em cooperativas já existentes.

10.2.5 Educação e Formação Vocacional

- **“Vida Ativa”** (Portaria nº 230/2008, de 7 de Março; Portaria nº 283/2011, de 19 de Maio)

Este incentivo visa o regresso de desempregados, jovens ou adultos, ao mercado de trabalho, independentemente da sua formação escolar, mediante ações de formação certificadas de curta duração (entre 25 e 300 horas), baseadas no Catálogo Nacional de Qualificações, e/ou processos duais de reconhecimento, validação e certificação de competências, a nível profissional e (complementarmente) escolar.

- **“Cursos de Aprendizagem”** (Portaria nº 1497/2008, de 19 Dezembro)

Estes cursos são de formação vocacional inicial para jovens com menos de 25 anos de idade (embora sejam permitidas algumas exceções), em transição para o mercado de trabalho ou já a trabalhar, que tenham terminado o 3º ciclo de ensino básico (9º ano), mas não o ensino/formação de nível secundário.

Os cursos estão organizados em componentes socioculturais, científicas, tecnológicas e práticas, integrados em currículos com uma orientação predominantemente profissional e adequados ao nível de qualificação e a diversas áreas profissionais. Reconhecem o potencial da formação no trabalho e o papel da empresa neste processo.

Os cursos têm uma duração entre 2800 e 3700 horas e oferecem uma Qualificação de Nível 4 (correspondendo à educação de nível – 12º ano).

- **“Educação Vocacional e Cursos de Formação para Jovens”** (Despacho Conjunto nº 453/2004, de 27 de Julho; Retificação nº 1673/2004, de 7 de Setembro)

Estes cursos visam jovens (15-22 anos de idade) que abandonaram a escola ou estão em risco de o fazer antes de terminarem o ensino secundário. Garantem uma qualificação de nível 1, 2 ou 4, relacionada com a progressão escolar, oferecendo equivalência ao 6º, 9º ou 12º anos. O currículo tem uma orientação profissional e é composto pelos quatro componentes acima mencionados a respeito dos cursos de

aprendizagem. Em situações específicas, e sempre que a área de formação ou público-alvo o aconselhem, o formando poderá ter um estágio pós-formação, com uma duração máxima de 6 meses).

10.2.6 Ações para estimular a contratação de pessoas idosas

- **“Apoio à contratação de desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, via reembolso da TSU”** (Portaria 204-A/2013, de 18 de Junho)

Esta medida reembolsa total ou parcialmente a taxa social das entidades patronais que contratem desempregados com 45 anos de idade ou mais, com contratos a tempo inteiro ou parcial, a termo certo por tempo indeterminado, durante um período máximo de 18 meses (apoio semelhante ao acima mencionado para os jovens).

10.2.7 Outros incentivos à contratação

- **Programa de Emprego e Apoio à Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades”** (criado pelo Decreto-Lei nº 290/2009, de 12 de Outubro, alterado pela lei nº 24/2011, de 16 de Junho, e regulado pela ordem normativa nº 18/2010, de 29 de Junho)

Este programa oferece “Apoio à Colocação”, o qual visa promover a integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, registadas nos centros de emprego, através de um processo de mediação entre elas e as entidades patronais e, entre outras coisas, apoiando o beneficiário a buscar ativamente um emprego ou a envolver-se no processo de criação do próprio emprego.

Este tipo de apoio, oferecido pelas entidades acreditadas como Centros de Recursos para o IEFP, IP, cobre pessoas com deficiências desempregadas, à procura do primeiro emprego ou não, oferecendo apoio financeiro para o desenvolvimento do processo, nomeadamente o pagamento de despesas de deslocação, alimentação, alojamento, cuidado de dependentes e uma política de segurança.

10.2.8 Ações e incentivos à aprendizagem durante a vida

- **Cursos de Formação Educativa para Jovens** (Despacho n.º 18228/2008, de 8 de Julho)

Objetivo principal: promover as ofertas de formação com dupla certificação entre os jovens em risco de abandono escolar prematuro, integrando os objetivos para a qualificação e integração profissional, e/ou para mantê-los a estudar.

- **Cursos de Formação Educativa para Adultos** (Portaria n.º 283/2008, de 24 de Outubro)

Objetivo principal: elevar os níveis de qualificação dos ativos – empregados ou desempregados – com o ensino secundário como referência de qualificação.

- **Formação Modular Certificada** (Portaria n.º 283/2008, de 24 de Outubro)

Objetivo principal: garantir a capitalização de formações de curta duração realizadas no quadro de um determinado percurso de formação, com vista a obter a qualificação correspondente a uma certa oportunidade de trabalho.

- **Programa de Formação-Ação para PMEs** (Despacho n.º 18363/2008, de 9 de Julho)

Objetivo principal: apoiar processos de inovação e modernização organizacional mediante a formação de trabalhadores/empresários de microempresas e PME’s, bem como oferecendo serviços de consultoria. A tipologia desta iniciativa adequa-se a empresas com 100 ou menos trabalhadores.

10.2.9 Qualidade de trabalho - ações e incentivos

A atual situação nacional de elevados índices de desemprego fez com que as ações no mercado laboral se focassem mais na quantidade de trabalho, sendo que os incentivos têm acima de tudo o objetivo de criar o maior número de postos de trabalho possível. Ainda assim, as políticas para um mercado laboral ativo mantiveram a abordagem de conceder um apoio financeiro mais elevado a contratos permanentes.

Relativamente às atividades de inspeção das condições de trabalho, a entidade responsável em Portugal é a ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho – cuja intervenção contém também uma abordagem pedagógica às organizações, no que geralmente diz respeito à qualidade do trabalho.

Existem também entidades específicas que intervêm ao nível da não-discriminação, nomeadamente a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – www.cite.gov.pt) – para a igualdade de género, e a CICDR (Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial – www.acidi.gov.pt/cicdr).

10.2.10 Ações e incentivos à mobilidade e migração

Estão em prática as duas medidas mencionadas em baixo, embora o governo tenha recentemente proposto extingui-las, sendo que, devido às sérias restrições financeiras a nível nacional, as ditas medidas não foram implementadas nos últimos anos:

- Incentivos à Mobilidade Geográfica - 1979 (Decreto-Lei n.º 206/79, de 4 de Julho; Despacho Normativo n.º 302/79, de 28 de Setembro):
 - Para trabalhadores dispostos a aceitar ofertas de trabalho dos centros de emprego do estado, numa região onde não residam;
 - Os seus contratos de trabalho têm de ser permanentes ou ter uma duração superior a um ano, renovável por pelo menos 6 meses
- Incentivos à Mobilidade Geográfica - 1987 (Decreto-Lei n.º 225/87, de 5 de Junho; Portaria n.º 474/87, de 5 de Junho; Portaria n.º 475/87, de 5 de Junho)
 - Para desempregados que, residindo em regiões com elevadas taxas de desemprego, aceitem mudar de residência para regiões com elevadas taxas de emprego;
 - Os seus contratos de trabalho têm ter uma duração de pelo menos 2 anos ou ser permanentes;
 - É necessário que não tenha conseguido encontrar um emprego na sua área de residência (num raio até 50 km de distância).

10.3 Eslovénia

10.3.1 Ações para estimular o emprego jovem

- **Lei de Regulação do Mercado Laboral** - 2 anos de isenção para a contribuição da entidade patronal para o desemprego, no caso de assinatura de um contrato de trabalho por tempo indeterminado
- **Lei de Seguro de Pensões e Invalidez:**
 - Para trabalhadores por conta própria – redução da contribuição de reforma do trabalhador e da entidade patronal – 50 % nos primeiros 12 meses após o registo e 30% nos 12 meses adicionais
 - Para jovens e mães - redução da contribuição da entidade patronal no caso de contratação por tempo indeterminado de pessoas com menos de 26 anos de idade e mães que cuidem de filhos até os 3 anos de idade - 50 % no primeiro ano e 30 % no segundo

10.3.2 Ações para estimular a contratação de pessoas idosas

- **Lei de Regulação do Mercado Laboral** - Dois anos de isenção para a contribuição da entidade patronal para o desemprego, no caso de assinatura de um contrato de trabalho por tempo indeterminado
- **Lei de Seguro de Pensões e Invalidez:**
 - Para pessoas idosas – 30 % de redução da contribuição da entidade patronal no caso de contratação de pessoas com mais de 60 anos de idade e 50% de redução da contribuição da entidade patronal no caso de contratação de pessoas em condições de reforma antecipada

10.3.3 Outros Incentivos

Programas e iniciativas do Serviço de Emprego da Eslovénia e fundos da UE.

10.3.4 Ações e incentivos à aprendizagem ao longo da vida

- **Lei de Regulação do Mercado Laboral (ZUTD)** - (OG RS, 80/10, 40/12, 21/13)
A orientação profissional ao longo da vida inclui atividades que possibilitam a identificação de capacidades, competências e interesses na tomada de decisões ao nível do emprego, educação, formação e seleção profissional, proporcionando uma orientação nos caminhos da vida de tal forma que o indivíduo tome consciência das suas competências e as use adequadamente.
Das atividades de orientação profissional ao longo da vida constam as seguintes:
 - Disponibilização de informação acerca do mercado laboral;
 - Orientação profissional independente;
 - Aconselhamento profissional básico;
 - Aconselhamento profissional detalhado;
 - Estudo de competências de orientação profissional.

10.4 Espanha

10.4.1 Ações para estimular o emprego jovem

- **Decreto-Lei Real 4/2013**, de 22 de Fevereiro, apoio e estímulo do empresário ao crescimento e medidas de criação de emprego:
 - 85 medidas com efeito a médio prazo.
 - Estas medidas estão concebidas para adaptar a educação e formação dos jovens às necessidades do mercado de trabalho, para melhorar a orientação e informação recebidas na procura de emprego, bem como para encorajar o recrutamento e promover a flexibilidade e igualdade de oportunidades.
 - As medidas de choque irão beneficiar mais de um milhão de pessoas durante os quatro anos de desenvolvimento da estratégia, número ao qual devem ser acrescentados os beneficiários de medidas de médio e longo prazo, bem como os destinatários de incentivos adicionais da responsabilidade de várias agências, tanto públicas como privadas.
 - Para o desenvolvimento das medidas incluídas na estratégia estão previstos novos recursos financeiros no montante de 3.485 milhões de euros.
- **Redução de contribuições/taxas**
 - Empresários e trabalhadores por conta própria
 - Taxa fixa para jovens trabalhadores por conta própria

- Medida compatibilidade por desemprego e registo na RETA
- Possibilidades de aplicação da capitalização por desemprego
- Melhoria do financiamento
- Reinício do pagamento do subsídio de desemprego após realização de atividade por conta própria
- Referência dos serviços de emprego do estado
- Contrato "Gerações"
- Empreendedorismo coletivo
- Incentivos ao recrutamento
 - Incentivo aos contratos a tempo parcial com ligações à formação "Micro, Pequenas e Médias empresas e autónomas" – Remoção da quota para o recrutamento de jovens.
 - Contrato "primeiro emprego" jovem
 - Práticas contratuais. Incentivos ao contrato de primeiro emprego.

10.4.2 Ações e incentivos à aprendizagem ao longo da vida

- A Fundação Tripartida para a formação no emprego desenvolve anualmente um programa de formação contínua (financiado com contribuições da Segurança Social e Fundo Social Europeu).
- No seio da Fundação, o comité conjunto para o setor do comércio desenvolve anualmente um programa de formação contínua para esse setor.
- A reforma laboral reconheceu a formação vocacional como direito individual, reconhecendo aos trabalhadores o direito a uma permissão paga para formação vocacional.
- Proporciona igualmente que os serviços de emprego públicos concedam a cada trabalhador uma conta de formação associada ao número de segurança social.

10.4.3 Ações futuras previstas na área da flexigurança

A reforma está a tentar garantir a flexibilidade de empresários na gestão de recursos humanos e a segurança dos trabalhadores no emprego, com um nível adequado de proteção social.

11 SOLUÇÕES LEGISLATIVAS ESPECÍFICAS RELATIVAMENTE ÀS RELAÇÕES LABORAIS E AO MERCADO LABORAL – INSTITUIÇÕES LEGAIS

11.1 Condições para o contrato de trabalho a termo certo

11.1.1 Itália

O contrato de trabalho a termo certo tradicional apenas pode ser assinado pela entidade patronal pelos seguintes motivos:

- Razões técnicas
- Razões produtivas e organizacionais
- Substituição

É também possível assinar um contrato causal (para a realização de uma atividade específica), para qualquer tipo de atividade dentro das seguintes condições:

- Tem de ser o primeiro contrato com a mesma entidade patronal;
- Não pode durar mais de 12 meses e não pode ser prolongado.

É também possível assinar um contrato a termo certo no quadro de processos organizacionais definidos pelo Artigo 5, Parágrafo 3 do Decreto Legislativo 368/2001.

11.1.2 Portugal

Os contratos a termo certo são apenas permitidos para responder a necessidades laborais temporárias das empresas e estritamente durante o tempo necessário para responder a essas necessidades, incluindo a substituição de um trabalhador temporariamente incapaz de trabalhar.

11.1.3 Eslovénia

Lei das Relações Laborais – Artigo 54

Um contrato laboral a termo certo pode ser assinado no caso de:

- Trabalho que, pela sua natureza, seja de duração limitada,
- Substituição de um trabalhador temporariamente ausente,
- Aumento temporário do volume de trabalho,
- Contratação de um estrangeiro ou pessoas sem cidadania com autorização de trabalho por um período determinado, exceto no caso de autorização pessoal de trabalho,
- Elementos pertencentes à gestão da empresa,
- Trabalhadores executivos que dirijam uma área de negócio ou unidade organizacional junto da entidade patronal, e estejam autorizados a concluir transações legais ou a tomar decisões pessoais e organizacionais independentes,
- Trabalho sazonal,
- Um trabalhador que conclua um contrato a termo certo por motivos de preparação para o trabalho, formação vocacional ou estudo avançado para trabalho e/ou educação,
- Trabalho realizado por um determinado período de tempo, devido à espera de decisão e emissão de certificado pelo organismo competente para o reconhecimento de qualificações ao abrigo de uma lei especial,
- Desempenho de trabalhos públicos e/ou inclusão nas medidas de emprego ativo ao abrigo da lei,
- Preparação e organização de trabalho organizado como projeto,
- Trabalho requerido durante o período de apresentação a novos programas, nova tecnologia e outras melhorias técnicas e tecnológicas do processo de trabalho ou para trabalhadores em formação,
- Transferência de trabalho,
- Funcionários e/ou outros trabalhadores eleitos e nomeados, relacionados com o mandato de um organismo ou funcionário em comunidades locais, partidos políticos, sindicatos, câmaras, associações e suas federações,
- Outros casos descritos pela lei e/ou por acordos coletivos setoriais.

O acordo coletivo setorial pode estipular que uma entidade patronal mais pequena possa firmar contratos laborais a termo certo por um período determinado, independentemente das restrições definidas.

11.1.4 Espanha

Os contratos laborais a termo certo podem ser utilizados para substituir um trabalhador que esteja de baixa por doença, e para desenvolver um trabalho ou serviço específico.

11.2 Limitação da duração de contratos de trabalho a termo certo

11.2.1 Itália

O contrato pode ser prolongado apenas uma vez num total de 3 anos, desde que o trabalhador esteja de acordo, que haja razões objetivas para tal e as tarefas sejam as mesmas definidas no primeiro contrato.

A duração total do contrato a termo certo pela mesma entidade patronal só pode durar até 36 meses (incluindo a extensão do contrato).

11.2.2 Portugal

A duração máxima é de 3 anos para contratos a termo certo e 6 anos para contratos por tempo indeterminado.

11.2.3 Eslovénia

Lei das Relações Laborais – Artigo 55

Um contrato laboral é firmado por um período de tempo determinado, necessário à realização do trabalho.

A entidade patronal não pode firmar um ou mais contratos laborais a termo certo para o mesmo emprego com duração ininterrupta de mais de 2 anos, exceto nos casos definidos por lei e nos mencionados no 2º, 4º, 5º, 6º e 14º travessões do Artigo 54 (1).

Independentemente da restrição referida no parágrafo anterior, nos casos de trabalho de projeto, pode ser firmado um contrato laboral a termo certo por um período superior a dois anos, caso o projeto dure mais de dois anos e o contrato laboral seja firmado para a duração total do projeto. Um acordo coletivo setorial servirá para determinar o que é um trabalho de projeto.

Uma interrupção de três meses ou menos não constitui uma interrupção do período ininterrupto de dois anos.

11.2.4 Espanha

Renovável por 2 anos

11.3 Motivos para a cessação do contrato laboral

11.3.1 Itália

Razões objetivas:

- Razões objetivas do lado patronal:
 - Extinção do posto de trabalho
 - Encerramento da empresa
- Razões objetivas do lado do trabalhador:
 - Morbidade excessiva (transpondo o limiar);
 - Incapacidade de trabalhar (ocorrência de doença, perda de autorizações administrativas, como por exemplo a carta de condução);
 - Sentença de prisão.

Razões subjetivas:

- Insuficiências do trabalhador:
 - Razão subjetiva justificada (dano menor à relação de confiança, quebra grave do dever contractual), cessação da relação laboral com pré-aviso.

Justa causa:

Quando o motivo da demissão não permite a continuação, ainda que temporária, da relação de trabalho (dano irreparável na relação de confiança, quebra extremamente grave do dever contratual), ocorre o despedimento imediato sem pré-aviso.

As razões estão relacionadas com a gravidade da conduta, com a conduta intencional do trabalhador e com o dano à relação de confiança.

Razões:

- Insubordinação;
- Recusa em desempenhar tarefas;
- Críticas lesivas direcionadas à entidade patronal;
- Abandono do local de trabalho;
- Quebra do dever de diligência;
- Quebra do dever de lealdade (atividades de concorrência à entidade patronal)
- Crime.

11.3.2 Portugal

Os contratos de trabalho podem cessar por:

- Acordo mútuo;
- Fim do período contratual;
- Despedimento baseado em motivos justificados, devido a razões disciplinares;
- Despedimento baseado em motivos objetivos (por exemplo, extinção do posto de trabalho);
- Despedimento coletivo.

A cessação extraordinária de contratos de trabalho pode apenas resultar de despedimento baseado em motivos justificados (objetivos ou subjetivos).

11.3.3 Eslovénia

Lei das Relações Laborais – Artigo 89

As razões para a cessação normal do contrato laboral de um trabalhador por parte da entidade patronal são as seguintes:

- Cessação da necessidade de levar a cabo um certo trabalho, nas condições estipuladas pelo contrato laboral, devido a razões económicas, organizacionais, tecnológicas, estruturais ou similares do lado da entidade patronal (adiante: razão empresarial),
- Não-execução dos resultados de trabalho esperados, porque o trabalhador não foi capaz de executar o trabalho no período de tempo adequado, de forma profissional ou com a qualidade devida, ou não-cumprimento das condições de realização do trabalho definida pela lei ou outros regulamentos emitidos na lei, motivo pelo qual o trabalhador não logra ou não é capaz de cumprir as obrigações contratuais ou outras emanantes da relação laboral (adiante: razão de incapacidade)
- Violação da obrigação contratual ou outra obrigação que emana da relação laboral (adiante: razão de culpabilidade)
- Incapacidade de realizar o trabalho nas condições definidas no contrato laboral devido a deficiência, de acordo com os regulamentos que regem o seguro de pensões e

invalidez, ou com os regulamentos que regem a reabilitação laboral e a contratação de pessoas deficientes,

- Insucesso em superar o período de experiência,

A entidade patronal pode cessar o contrato laboral do trabalhador caso exista uma razão substanciada, referida no parágrafo anterior, que impeça a continuação do trabalho nas condições estabelecidas no contrato laboral entre o trabalhador e a entidade patronal.

Lei das Relações de Emprego – Artigo 110

A entidade patronal pode, extraordinariamente, cessar o contrato laboral do trabalhador caso este:

- Violar a obrigação contratual ou outra obrigação emanante da relação laboral, e essa violação tenha todas as características de uma infração criminal,
- Violar intencionalmente ou por negligência a obrigação contratual ou outra obrigação emanante da relação laboral,
- Ter submetido, enquanto candidato num processo de seleção, dados ou documentos falsos para o preenchimento das condições,
- Não compareça ao trabalho durante cinco dias seguidos e não informe a entidade patronal dos motivos da sua ausência, ainda que o devesse e pudesse fazer,
- Esteja proibido por decisão final de levar a cabo certas tarefas no âmbito da relação laboral, ou seja alvo de uma medida educativa, de segurança, ou medida de proteção ou de uma sanção por uma infração menor, na base da qual não possa realizar o seu trabalho por mais de seis meses, ou ainda se tiver de ausentar-se do trabalho por mais de seis meses devido a sentença de prisão,
- Recuse a transferência e a realização do trabalho com o transferido,
- Não regresse ao trabalho, injustificadamente, cinco dias úteis após o fim dos motivos para a suspensão do contrato laboral,
- Não respeite as instruções do médico competente e/ou da comissão médica competente durante o período de ausência do trabalho por motivos de doença ou lesão, ou deixe a sua residência sem a aprovação do médico competente e/ou da comissão médica competente.

11.3.4 Espanha

As razões para a cessação normal podem ser objetivas ou disciplinares.

As razões para a cessação são reguladas segundo o acordo que determina o tipo de erros graves ou muito graves que um trabalhador pode cometer.

11.4 Períodos mínimos de pré-aviso

11.4.1 Itália

O período de pré-aviso definido no acordo coletivo de trabalho nacional pode durar por um período de tempo definido entre vários dias até ao período máximo de 8 meses.

11.4.2 Portugal

Sessenta dias em caso de despedimento por justa causa, por razões objetivas (extinção do contrato de trabalho).

11.4.3 Eslovénia

De acordo com a nova Lei das Relações Laborais (OG RS, Nº 21/13):

Em caso de cessação do contrato de trabalho por parte do trabalhador durante o período de experiência, ou pela entidade patronal pelo facto do período de experiência não ter sido bem-sucedido, o período de pré-aviso é de 7 dias.

- **Cessação por parte do trabalhador**

Se o contrato de trabalho é cessado por parte do trabalhador mediante um procedimento normal, o período de pré-aviso é de:

- 15 dias se o período de serviço do trabalhador for até 1 ano,
- 30 dias se o período de serviço do trabalhador for superior a 1 ano.

Um período de pré-aviso mais longo pode ser acordado no contrato laboral ou no acordo coletivo, não podendo exceder os 60 dias.

- **Cessação por parte da entidade patronal**

Se o contrato de trabalho é cessado por parte da entidade patronal mediante um procedimento normal, por razão empresarial ou de incapacidade, o período de pré-aviso é de:

- 15 dias se o período de serviço do trabalhador for até 1 ano
- 30 dias se o período de serviço do trabalhador for entre 1 e 2 anos

No caso de um período de serviço do trabalhador superior a 2 anos, ao período de pré-aviso de 30 dias serão acrescido 2 dias por cada ano de serviço completo, até um máximo de 60 dias.

No caso de um período de serviço do trabalhador superior a 25 anos, o período de pré-aviso é de 80 dias, salvo se estipulado em contrário pelo acordo coletivo setorial, embora nunca possa ser inferior a 60 dias.

Se o contrato de trabalho é cessado por parte da entidade patronal mediante um procedimento normal, por razão de culpabilidade, o período de pré-aviso é de 15 dias.

O período de serviço do trabalhador junto da entidade patronal inclui também o período de serviço junto dos antecessores legais da entidade patronal.

11.4.4 Espanha

15 dias.

11.5 Período e pausa para almoço incluído no horário de trabalho

Incluído no horário de trabalho:

- **Portugal**
- **Eslovénia**

De acordo com a Lei Regulamentar do Mercado de Trabalho, um trabalhador que trabalhe a tempo inteiro tem direito a uma pausa de 30 minutos durante o dia de trabalho.

Um trabalhador que trabalhe a tempo parcial e pelo menos quatro horas por dia tem direito a uma pausa durante o dia de trabalho em proporção com o tempo passado a trabalhar.

No caso de distribuição desequilibrada ou redistribuição temporária do tempo de trabalho, a duração da pausa será fixada em proporção com a duração do período laboral.

Uma pausa não pode ser determinada antes de cumprida uma hora de trabalho ou quando faltar menos de uma hora para o fim do período de trabalho.
Uma pausa durante o dia de trabalho será incluída no horário laboral.

Não incluído no horário de trabalho:

- **Itália**
- **Espanha**

11.6 Pagamento adicional por anos de serviço

Sim:

- **Itália:** Pelo período de serviço na mesma empresa, o trabalhador tem direito a 10 incrementos aplicados de 3 em 3 anos.
(Exemplo: o salário de um funcionário de vendas aumenta 20,66€ de 3 em 3 anos)
- **Portugal:** Diuturnidades cuja quantia variável é determinada pelo acordo coletivo.
- **Eslovénia:** De acordo com a Lei Regulamentar do Mercado de Trabalho, o montante do pagamento adicional por anos de serviço é estabelecido pelo acordo coletivo setorial. Salvo estipulado em contrário pelo acordo coletivo setorial, os trabalhadores recebem um pagamento adicional no montante de 0.5 % do salário de base por cada ano de serviço completo.

Não:

- **Espanha** – Existia anteriormente o conceito de “antiguidade na empresa” baseado em períodos de 3 anos, mas foi eliminado desde 2002 para a maioria dos contratos laborais coletivos.

11.7 Obrigação da entidade patronal de reembolsar as despesas do trabalhador com alimentação e deslocação do e para o local de trabalho

Sim:

- **Eslovénia:** Segundo o Acordo Coletivo para o Setor Comercial da Eslovénia (OG RS, Nº 111/06, 94/08), a entidade patronal deve reembolsar as despesas do trabalhador relativas a:
 - Transporte para e do trabalho, de montante não inferior a 70% do preço do transporte público; caso não haja transporte público, o trabalhador terá direito ao reembolso do custo de transporte de montante não inferior a 0,16 € por cada quilómetro de viagem
 - Refeições durante o trabalho, em montante não inferior a 4,16€ por cada dia de trabalho
 - Viagens de trabalho
- **Espanha:** As viagens estão estabelecidas nos contratos laborais coletivos; refeições e deslocações estão definidas nos contratos laborais coletivos e tanto podem ter um valor fixo como variar segundo os custos efetivamente despendidos.

Não:

- **Itália,**
- **Portugal** – Em alguns casos é concedido um subsídio de refeição, cujo montante (variável) é determinado no contrato laboral ou no acordo coletivo.

12. CONCLUSÕES E RESULTADOS:

12.1. Resultados conjuntos dos parceiros do projeto:

- As instituições legais são reguladas de forma muito diferente nos países parceiros, pelo que os sistemas em si são de difícil comparação. A recessão agravou ainda mais a situação, já que praticamente todos os países em questão implementaram e experimentaram várias reformas, tanto ao nível da lei laboral como do mercado laboral, bem como na área da legislação relativa à reforma, durante o período em que o projeto foi levado a cabo.
- Existem também diferenças essenciais entre cada país a respeito da regulação de cada instituição, ou seja, até que ponto as instituições são reguladas por decretos legislativos ou até que ponto operam sob a jurisdição de ou são reguladas por acordos coletivos, quer a nível setorial quer a nível empresarial. Durante a troca de opiniões e experiências, todos os participantes concordaram que a melhor regulação e a mais eficaz era aquela que deixava mais espaço para o diálogo social e para a regulação das instituições por via de acordos coletivos. Desta forma, as regulações individuais correspondiam melhor às reais necessidades, circunstâncias e especificidades de um dado setor. Entre todos os países parceiros, a Eslovénia é aquele que regula de forma mais detalhada e específica as instituições envolvidas na sua Lei das Relações Laborais, deixando pouco espaço de manobra para negociações ao nível de um acordo coletivo setorial.
- Os direitos e obrigações das entidades patronais são também regulados de forma distinta em termos da sua dimensão. Na Eslovénia, a nova lei laboral reduziu inclusivamente o número de instituições que podem ser reguladas de forma distinta em acordos coletivos para entidades patronais mais pequenas.

12.2. Os países que não ratificaram a Convenção OIT 158 sobre a Cessação de Emprego por Iniciativa da Entidade Patronal caracterizam-se por procedimentos substancialmente mais simples no que diz respeito à cessação de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Na prática, estes procedimentos simples para a cessação de um contrato de trabalho significam que existem bastante menos disputas judiciais a este respeito e consequentemente menos ambiguidade tanto do lado das entidades patronais como do lado dos trabalhadores (a possibilidade da cessação ser anulada por um tribunal e o trabalhador ser readmitido). Dada a simplicidade dos procedimentos para a cessação de um contrato de trabalho, as entidades patronais não receiam firmar contratos laborais por tempo indeterminado. Seria prudente considerar a possibilidade de simplificar os procedimentos para a cessação de contratos de trabalho, especialmente por motivos de incompetência, e permitir a cessação de um contrato de trabalho na base da simples impossibilidade de um trabalhador e uma entidade patronal colaborarem (inclusivamente por motivos subjetivos, tais como diferenças pessoais).

12.3. Cessação de um contrato de trabalho em casos de baixa prolongada por doença: tal regulação existe em Itália, onde um trabalhador não tem garantido o seu posto por um período superior a 180 dias de baixa de doença. Se a baixa dura mais que este período, cessa o contrato laboral, salvo se outro for o mútuo acordo entre trabalhador e entidade patronal.

12.4. Bónus por antiguidade

O bónus por antiguidade é um termo apenas conhecido na Eslovénia. De acordo com a Lei das Relações Laborais, os trabalhadores que à data da entrada em vigor da nova Lei das Relações Laborais (ZDR-1) estejam a receber um bónus de antiguidade no montante mínimo de 0,5% do salário de base por cada ano de serviço completo, mantêm o direito a esse bónus, salvo se o mesmo for contrário ao estipulado por um acordo coletivo setorial. O bónus de antiguidade significa

que dois trabalhadores que desempenhem as mesmas funções e firmem um contrato de trabalho pelo mesmo salário de base recebem salários completamente diferentes com base neste bônus. Consequentemente, quando estão à procura de emprego, os indivíduos com mais anos de atividade são "mais dispendiosos" e consequentemente menos competitivos. Se um dado país determina um bônus de antiguidade, este é sempre um bônus por anos ao serviço da última entidade patronal (bônus de longevidade), o qual pode ser estipulado tanto percentualmente como em termos de soma nominal, e também de forma distinta para diferentes escalas de tarifa. Os períodos de obtenção deste bônus também diferem (em Itália, por exemplo, o acordo coletivo setorial para o setor do comércio determina os bônus em termos de somas nominais, de acordo com escalas de tarifa, sendo adquirido após três anos ao serviço da mesma entidade patronal).

- 12.5. Para facilitar o emprego jovem, deve ser dado maior ênfase a empresas que estejam a reavivar os estágios. O acordo coletivo setorial para o setor do comércio é um dos que regula detalhadamente os estágios.
- 12.6. Para proporcionar melhores qualificações aos jovens que estejam a entrar no mercado e para melhorar a ligação entre as instituições educativas e a economia, seria sensato estudar a possibilidade de reintroduzir o sistema de estágios.
- 12.7. Eficiência do modelo do Tribunal Laboral da Catalunha

O Tribunal Laboral da Catalunha é uma organização sem fins lucrativos fundada pelo Governo da Catalunha. O Tribunal oferece um canal legal adicional para a resolução de disputas legais laborais, que podem ser solucionadas recorrendo a diferentes métodos (conciliação, mediação e arbitragem), todos eles com o objetivo de resoluções céleres e eficientes. O Tribunal Laboral está disponível para todos os trabalhadores e entidades patronais signatários de um acordo coletivo. Por conseguinte, o Tribunal constitui um instrumento bem-vindo para a resolução de disputas, já que o número destas tem aumentado rapidamente nos últimos anos. Em 2000, foram registadas 483 disputas, e em 2012 já o número tinha aumentado para mais de 1.000. Mais de 50% de todas as disputas apresentadas terminaram em acordo. O número de disputas apresentadas difere consoante o setor, sendo a maioria proveniente da indústria metalúrgica e setores da saúde e transportes. O ponto principal deste Tribunal é que todos os senados sejam compostos por representantes de sindicatos e organizações patronais que tenham firmado um acordo coletivo.

À luz das conhecidas atividades do Tribunal, os parceiros do projeto concordaram que seria sensato considerar a possibilidade de implementar formas semelhantes com vista à resolução de disputas legais laborais, inclusivamente na legislação nacional dos países parceiros do projeto.

- 12.8. Uma parte significativa dos subsídios para a contratação de jovens e idosos em cada país é financiada pelo Fundo Social Europeu. Concluiu-se que os procedimentos e reunião de documentos necessários para assegurar os subsídios são de difícil compreensão, especialmente para entidades empregadoras de pequena dimensão, o que frequentemente os leva a absterem-se de apresentar uma candidatura a esses subsídios.
- 12.9. À luz de regulamentos rígidos relativamente à cessação de relações laborais, especialmente em países que ratificaram a Convenção OIT 158 sobre a Cessação de Emprego por Iniciativa da Entidade patronal, o que se reflete na relutância das

entidades patronais em firmar contratos de trabalho, seria sensato regular uma nova forma de trabalho temporário e ocasional para desempregados, os quais teriam assim a oportunidade de se familiarizar com o trabalho e a entidade patronal, demonstrando as suas capacidades, melhorando conseqüentemente a sua posição e perspectivas no mercado de trabalho. As entidades empregadoras obteriam uma maior flexibilidade, podendo familiarizar-se melhor com as competências do candidato a emprego em questão. Um sistema semelhante poderia conduzir a uma melhor empregabilidade da população desempregada.

Autores do TRASDEM – Fortalecimento do diálogo social no setor comercial como contribuição para os desafios globais da EU ao nível do emprego e da política social (publicação eletrónica):

- Câmara de Comércio Eslovena, Eslovénia
- Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, Portugal
- Confederação de Comércio da Catalunha, Espanha
- Associação Empresarial Regional Eslovena em Trieste, Itália
- Eurocommerce, Bruxelas, Bélgica
- Associação Eslovena de Trabalhadores Manuais e Pequenas Empresas, Eslovénia
- Associação dos Empregadores dinamarqueses

Está proibida a cópia e distribuição, no todo ou em parte, sem a permissão de todos os parceiros acima mencionados, da publicação eletrónica TRASDEM – Fortalecimento do diálogo social no setor comercial como contribuição para os desafios globais da EU ao nível do emprego e da política social. Os direitos económicos pertencem aos parceiros do projeto TRASDEM.

