

ACORDO-QUADRO SOBRE OS MERCADOS DE TRABALHO INCLUSIVOS

25 de Março de 2010

1. INTRODUÇÃO E CONTEXTO

Alcançar um mercado de trabalho inclusivo constitui um desafio multifacetado e uma preocupação essencial para os Parceiros Sociais Europeus. Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, a todos os níveis, bem como o próprio diálogo social, têm um papel importante a desempenhar para enfrentar este desafio.

No âmbito dos seus Programas de Trabalho para o Diálogo Social Europeu de 2006-2008 e de 2009-2010, e com base na sua Análise Conjunta do Mercado de Trabalho, os Parceiros Sociais Europeus acordaram em negociar um Acordo-Quadro autónomo sobre "mercados de trabalho inclusivos".

O clima de desafio económico e social em que este Acordo-Quadro foi negociado em 2008-2009 reforça, ainda mais, a motivação dos Parceiros Sociais para trabalharem em conjunto na promoção de mercados de trabalho inclusivos, para maximizar o pleno potencial da força de trabalho na Europa, para aumentar as taxas de emprego e para melhorar a qualidade do emprego através, nomeadamente, da formação e do desenvolvimento de novas competências.

A inclusão constitui, também, um importante elemento da resposta da Europa aos desafios de longo prazo, em particular, no que concerne às alterações demográficas, à diminuição da população activa e à sustentabilidade dos sistemas de protecção social. Os mercados de trabalho inclusivos são uma forma de aproveitar novas oportunidades de emprego, como as que resultam da actual tendência para uma "economia verde".

Os Parceiros Sociais Europeus consideram que um mercado de trabalho inclusivo é fundamental em termos da promoção do desenvolvimento económico e da coesão social.

A partilha de responsabilidades e o papel de outros actores

O Acordo-Quadro é baseado no princípio de que assegurar um mercado de trabalho inclusivo implica responsabilidades partilhadas para os empregadores, os indivíduos, os trabalhadores e os representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

Os Parceiros Sociais estão conscientes de que para se alcançar um mercado de trabalho inclusivo isso não depende exclusivamente das suas acções. As autoridades públicas e outros actores têm responsabilidades em termos de garantir a existência de uma estrutura que incentive e promova os mercados de trabalho inclusivos. Neste contexto, torna-se necessário adoptar algumas medidas, por exemplo, a nível da educação e formação, da saúde, da habitação, dos transportes e do desenvolvimento regional e local.

O anexo 1 contém uma lista não exaustiva de recomendações a autoridades públicas e a outros actores sociais. Devem ser desenvolvidas sinergias e parcerias entre os diferentes actores, a fim de se aumentar a eficácia de tais medidas.

Os Parceiros Sociais Europeus sublinham, ainda que, paralelamente a este Acordo-Quadro, existem vários instrumentos europeus, legislativos e não-legislativos, cuja implementação e execução é particularmente relevante para atingir os objectivos e princípios estabelecidos no presente Acordo-Quadro. O Anexo 1 contém uma lista não exaustiva dos instrumentos em questão.

2. OBJECTIVOS DO ACORDO

Os principais objectivos do Acordo-Quadro são os seguintes:

- Considerar as questões ligadas ao acesso, reingresso e permanência no mercado de trabalho bem como o seu desenvolvimento tendo em vista alcançar a plena integração dos indivíduos no mercado de trabalho;
- Aumentar a consciencialização, a compreensão e o conhecimento dos empregadores, trabalhadores e seus representantes quanto aos benefícios dos mercados de trabalho inclusivos;
- Proporcionar aos trabalhadores, empregadores e seus representantes a todos os níveis, um quadro de acção orientado para a identificação de obstáculos aos mercados de trabalho inclusivos e de soluções para os superar.

3. DESCRIÇÃO E ÂMBITO

Os mercados de trabalho inclusivos permitem e incentivam que todas as pessoas em idade activa participem em formas de trabalho remunerado assegurando, igualmente, um quadro para o seu desenvolvimento.

O presente Acordo-Quadro abrange as pessoas que têm dificuldade em entrar, reingressar ou integrar-se no mercado de trabalho e aqueles que, ainda que estando numa situação de emprego, se encontram em risco de o perder devido aos factores abaixo enumerados.

Os Parceiros Sociais reconhecem que essas pessoas enfrentam desafios diferentes, que exigem medidas adaptadas. O presente Acordo-Quadro não se centra em grupos específicos. Antes, fornece um quadro geral incidindo sobre o que pode ser feito para melhorar a inclusão no mercado de trabalho.

Vários factores ou a sua combinação podem encorajar ou desencorajar a participação no mercado de trabalho. Estes factores podem ser contextuais, laborais ou individuais e podem evoluir com o tempo, não possuindo qualquer hierarquia entre si.

- Os factores contextuais estão ligados ao enquadramento económico e dos mercados de trabalho. Podem ser de natureza estrutural ou geográfica, como as oportunidades de emprego, a existência e a qualidade de serviços de assistência e de serviços de emprego, redes de transporte ou habitação, bem como a interacção entre as políticas fiscais e sociais.
- Os factores ligados ao mercado de trabalho incluem, entre outros, os relacionados com a organização e ambiente de trabalho, processos de recrutamento, a evolução tecnológica e com políticas de formação.
- Os factores individuais estão ligados a aspectos como as competências, qualificações e níveis de educação, motivação, conhecimento de línguas, o estado de saúde e frequentes ou longos períodos de desemprego.

4. OBSTÁCULOS

O acesso, reingresso, permanência e desenvolvimento constituem passos fundamentais para alcançar a plena integração dos indivíduos no mercado de trabalho. A inclusão activa depende da forma como o mercado de trabalho e a sociedade estão organizados, o mesmo acontecendo com as capacidades, as competências e a motivação dos indivíduos e das organizações. Os Parceiros Sociais Europeus identificaram um conjunto de obstáculos à concretização do mercado de trabalho inclusivo. Estes não ocorrem, necessariamente, em simultâneo. Embora não seja uma lista exaustiva, os problemas a seguir referidos constituem desafios para atingir os mercados de trabalho inclusivos.

4.1 Obstáculos à disponibilização de informação

As Informações sobre os/as candidatos/as à procura de emprego e os empregos disponíveis, incluindo as comunicações às agências de emprego, públicas ou privadas, bem como as que respeitam ao conteúdo e às condições dos postos de trabalho, as perspectivas de progressão na carreira, sistemas de formação e formas de acesso ao aconselhamento e orientação, todas são relevantes. A informação aos empregadores sobre a existência de medidas de apoio ao preenchimento de vagas e as iniciativas relativas à imagem transmitida por um sector ou uma empresa deve ser tida em conta.

4.2 Obstáculos ao recrutamento

Os métodos de recrutamento não discriminatórios que se revelem ineficazes em atrair uma grande diversidade de candidatos/as para as vagas existentes, os efeitos na empregabilidade das ausências – frequentes ou de longo prazo – do mercado de trabalho e a existência de aconselhamento e orientação especiais sobre a forma de se candidatar e desempenhar um trabalho, são também identificados.

4.3 Obstáculos à formação, competências e capacidades

O investimento no/ou acesso a oportunidades de aprendizagem, a existência e/ou reconhecimento de competências dos indivíduos (formais, informais, técnicas, sociais, linguísticas) e a experiência profissional, a correspondência entre a formação oferecida pelos sistemas de ensino, sistemas de ensino e as necessidades do mercado de trabalho são, também, questões importantes.

4.4 Obstáculos às responsabilidades e atitudes dos empregadores, dos trabalhadores, dos seus representantes e candidatos a emprego

A motivação, a auto-confiança, a antecipação da/e adaptação às mudanças, a qualidade da informação, consulta, a comunicação interna e o diálogo social, medidas de apoio e acompanhamento para aqueles que estão identificados na clausula 3, bem como as pressões, dos gestores, colegas, clientes e famílias, formam outro grupo de obstáculos.

4.5 Obstáculos à vida profissional

Características como as condições e a organização do trabalho, políticas de equilíbrio da vida profissional e as perspectivas de desenvolvimento na carreira são questões chave.

4.6 Outros factores

Existem, também, vários factores que vão para além da competência exclusiva dos Parceiros Sociais com impacto sobre a eficácia dos mercados de trabalho na integração de toda a população activa. Tais factores, medidas e políticas podem contribuir para a inclusão no mercado de trabalho e são desenvolvidos nas recomendações constantes do anexo 1.

5. ACCÕES DOS PARCEIROS SOCIAIS

Os Parceiros Sociais Europeus consideram que a inclusão no mercado de trabalho é uma condição essencial para a coesão – incluindo a luta contra a pobreza – e para o sucesso económico.

Como solução para os obstáculos identificados, alcançar mercados de trabalho inclusivos implica várias medidas, acções e/ou negociações a todos os níveis, que podem ser desenvolvidas por empregadores, trabalhadores, seus representantes, candidatos a emprego e por terceiros. Estes devem promover a criação de emprego e da empregabilidade dos trabalhadores/as e candidatos/as a emprego com vista a integrar todos/as no mercado de trabalho.

Os Parceiros Sociais Europeus reconhecem que têm a responsabilidade de aprofundarem as suas reflexões e de se comprometerem a fim de encontrarem soluções e de mobilizarem os seus membros.

O objectivo desta troca de informações e experiências, pareceres conjuntos e recomendações neste domínio é o de reforçar o acesso, a permanência, o reingresso e o desenvolvimento de pessoas que se encontram numa situação precária de emprego.

Tais medidas específicas incluem, por exemplo:

- Organizar, onde necessário, campanhas de sensibilização e definir planos de acção para melhorar e/ou restaurar a imagem de um sector ou de uma actividade profissional em todos os seus aspectos;
- Organizar, onde necessário, campanhas de sensibilização e definir instrumentos de promoção da diversidade da força de trabalho;
- Divulgar informações sobre a existência de postos de trabalho e programas de formação;
- Cooperar com o “terceiro sector” no apoio àqueles que se deparam com dificuldades especiais em relação ao mercado de trabalho;
- Cooperar com os sistemas de educação e formação a fim de melhor corresponder às necessidades do indivíduo e do mercado de trabalho – incluindo a resolução de problemas de competências básicas (literacia e numeracia) –, promover a educação vocacional e a formação profissional e adoptar medidas que visem facilitar a transição entre o ensino e o mercado de trabalho;
- Implementar métodos de recrutamento específicos e eficazes e introduzir políticas que assegurem o direito às condições de trabalho para acolher e apoiar novos trabalhadores/as na empresa;
- Introduzir planos de desenvolvimento de competências individuais (de acordo com o quadro de acções estabelecido para o desenvolvimento de qualificações e competências ao longo da vida) elaborados conjuntamente pelo empregador e pelo trabalhador, tendo em conta a situação específica de cada empregador, – nomeadamente das PME, – e do/a trabalhador/a. Estes planos identificam as competências requeridas ao trabalhador numa dada situação de emprego; e, com responsabilidades partilhadas de acordo com a situação individual, acções para desenvolver as competências dos trabalhadores;
- Melhorar a transparência e a transferibilidade, tanto para o trabalhador/a como para a empresa, a fim de facilitar a mobilidade geográfica e profissional e de aumentar a eficiência dos mercados de trabalho:

- Ao promover o desenvolvimento de meios de reconhecimento e validação de competências;
- Ao melhorar a transferibilidade das qualificações para assegurar as transições para o emprego.
- Promover mais e melhores contratos de estágio e de aprendizagem.

6. IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

O presente Acordo-Quadro é uma iniciativa autónoma e constitui o resultado das negociações entre os Parceiros Sociais Europeus, como parte dos seus programas de trabalho no âmbito do diálogo social para 2006-2008 e 2009-2010.

No âmbito do artigo 155º do Tratado, o presente Acordo-Quadro autónomo europeu obriga os membros da BUSINESSEUROPE, UEAPME, o CEEP e da CES (e do Comité de Ligação EUROCADRES/CEC) a promovê-lo e implementá-lo em conformidade com os procedimentos e práticas específicas de gestão e de relações de trabalho nos Estados-Membros e nos países do Espaço Económico Europeu.

As partes signatárias convidam, igualmente, os seus membros associados, existentes nos países candidatos à UE, à execução do presente Acordo.

A implementação deste Acordo será realizada no prazo de três anos após a data da assinatura do mesmo.

As organizações-membro comunicarão o estado de execução do presente Acordo ao Comité do Diálogo Social Europeu. Durante os primeiros três anos após a data da assinatura do presente Acordo, o Comité do Diálogo Social elaborará e aprovará um relatório anual resumindo o processo de execução em curso. O Comité de Diálogo Social preparará, igualmente, um relatório global sobre as acções de implementação adoptadas, o qual será aprovado pelos Parceiros Sociais Europeus durante o quarto ano de execução.

As partes signatárias podem avaliar e rever o Acordo a qualquer momento, após os cinco anos seguintes à data da assinatura, caso seja solicitado por uma delas.

Em caso de dúvidas sobre o conteúdo deste Acordo, as organizações envolvidas podem, conjunta ou separadamente, remetê-las para as partes signatárias que, por sua vez, podem responder em conjunto ou separadamente.

Na execução do presente Acordo, os membros das partes signatárias terão em consideração evitar encargos desnecessários para as PME

A execução do presente acordo não constitui um motivo válido para reduzir o nível geral de protecção dos trabalhadores/as.

Este Acordo não prejudica o direito dos Parceiros Sociais em celebrar, a nível apropriado, incluindo a nível europeu, acordos que adaptem e/ou complementem o presente Acordo de modo a ter em conta as necessidades específicas dos Parceiros Sociais em questão.

ANEXO 1: RECOMENDAÇÕES PARA AS AUTORIDADES PÚBLICAS E OUTROS ACTORES

Os Parceiros Sociais Europeus recomendam que os Estados-Membros devem conceber e implementar políticas abrangentes para promover mercados de trabalho inclusivos. Sempre que possível, e tendo em conta as especificidades nacionais, os Parceiros Sociais devem estar envolvidos, a nível apropriado, com medidas que se relacionem com:

1. Extensão e qualidade de medidas transitórias específicas para as pessoas com dificuldades de inserção no mercado de trabalho

- Apoiar e incentivar as pessoas mais afastadas do mercado de trabalho a encontrarem um emprego;
- Apoiar e incentivar os empregadores a contratar as pessoas mais afastadas do mercado de trabalho e capacitar os Parceiros Sociais para que removam os obstáculos ao emprego de tais pessoas;
- Desenvolver ou melhorar competências e abordar desvantagens educacionais através da educação e de formação adequadas;
- Garantir a igualdade de acesso à saúde, educação, habitação e serviços de segurança social, bem como o acesso aos serviços básicos, que desempenham um papel importante para reduzir e enfrentar o impacto da exclusão social; e
- Fazer uso eficaz dos instrumentos financeiros existentes, incluindo o Fundo Social Europeu, para promover e financiar políticas que visem a integração de pessoas desfavorecidas no mercado de trabalho.

2. Eficácia do emprego e dos serviços de orientação profissional

- Aumentar a disponibilidade e qualidade dos serviços de orientação profissional para ajudar e apoiar os candidatos a encontrar emprego e proporcionar aos trabalhadores as qualificações necessárias;
- Criar recursos necessários para desenvolver políticas activas de emprego de alta qualidade, tendo em vista uma activação precoce dos desempregados, de modo a melhorar as suas competências e minimizar a duração do desemprego;
- Proporcionar medidas adicionais adaptadas de forma a evitar ou reduzir o desemprego de longa duração;
- Melhorar a qualidade das medidas de activação, a fim de maximizar a sua eficiência e eficácia.

3. Educação e Formação

- Adaptar os sistemas de educação e formação às necessidades do indivíduo e do mercado de trabalho;
- Promover uma igual valorização e permeabilidade entre o ensino e a formação profissional e outras formas de educação, incluindo o ensino superior;
- Aumentar a eficácia e a equidade dos sistemas educativos, com vista a reduzir o número de casos de abandono escolar precoce;
- Reforçar a participação activa dos adultos na educação e formação, independentemente das suas habilitações literárias anteriores;
- Melhorar a disponibilidade e a qualidade das ofertas de formação adequadas para os indivíduos e as entidades patronais tendo em conta, em particular, as necessidades das PME e das pessoas com menos qualificações;
- Melhorar a transparência e o reconhecimento, a nível da UE, das qualificações resultantes da educação e formação; e
- Apoiar os esquemas de formação que melhor correspondam aos requisitos de emprego e conduzam a qualificações a fim de evitar, sempre que possível, a perda de competências e/ou de empregos.

4. Adequação do investimento no desenvolvimento territorial

Apoiar eficazmente e utilizar todos os instrumentos comunitários, seja para desenvolver infra-estruturas regionais seja para apoiar as transições em sectores e áreas afectadas por mudanças estruturais, como previsto pelo Fundo Social Europeu (FSE), pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) e pelo Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG).

5. Adequação do acesso ao transporte/assistência, habitação e educação

- Garantir a disponibilidade, acessibilidade, sustentabilidade e qualidade dos serviços sociais e infra-estruturas físicas, tais como o transporte, a saúde, as escolas e a habitação.
- Criar uma estrutura para desenvolver práticas de trabalho que permitam melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida privada e, desta forma, promover uma utilização plena do potencial produtivo da força de trabalho Europeia.

6. Facilidade ou dificuldade relativa de iniciar, manter e aumentar empresas

- Facilitar a criação e desenvolvimento de empresas, a fim de maximizar o potencial de criação de emprego na UE. Um melhor ambiente deve permitir que os empresários invistam em empresas sustentáveis.
- Garantir a transparência de informações, minimizar os encargos administrativos e prestar apoio adequado aos novos empresários.

7. O papel dos sistemas fiscais e de prestações

- Examinar e, se necessário, implementar as condições para que os sistemas de tributação e de benefícios fiscais ajudem as pessoas a entrar, permanecer e desenvolver-se no mercado de trabalho.

ANEXO 2: REFERÊNCIAS

Como mencionado na Cláusula I da “Introdução”, os Parceiros Sociais Europeus consideram que, juntamente com o presente acordo-quadro, existem vários instrumentos legislativos e não-legislativos Europeus cuja implementação e aplicação é particularmente relevante para atingir os objectivos e princípios definidos neste Acordo-Quadro.

Textos dos Parceiros Sociais Europeus

Quadro de Acções para o Desenvolvimento das Competências e Qualificações ao Longo da Vida (28/02/2002)

Acordo-Quadro para o Teletrabalho (16/07/2002)

Acordo-Quadro sobre o Stress no Trabalho (08/10/2004)

Quadro de Acções sobre a Igualdade de Género (01/03/2005)

Acordo-Quadro sobre o Assédio e a Violência no Local Trabalho (26/04/2007)

Análise Conjunta dos Desafios que se colocam aos Mercados de Trabalho Europeus (18/19/2007)

Decisões/Recomendações/Conclusões

Conclusões do Conselho de 30 de Novembro de 2009 “Promover a inclusão no mercado de trabalho - Recuperar da crise e preparar a Agenda de Lisboa pós-2010”

Recomendação da Comissão, de 3 de Outubro de 2008, sobre a inclusão activa das pessoas excluídas do mercado de trabalho 2008/867/CE (Jornal Oficial L 307 de 18/11/2008 p. 0011-0014);

Decisão do Conselho, de 12 de Julho de 2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros (2005/600/CE) (Jornal Oficial L 205 de 06/08/2005 p. 0021 - 0027) (em especial a Orientação n.º 19: Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho, e torná-lo mais remunerador para os que procuram emprego, incluindo as pessoas desfavorecidas e os inactivos);

Recomendação do Conselho, de 27 de Julho de 1992, relativa à convergência dos objectivos e políticas de protecção social (92/442/CEE) (Jornal Oficial L 245 de 26/08/1992 p. 0049 - 0052);

Recomendação do Conselho de 24 de Junho de 1992 relativa a critérios comuns respeitantes a recursos e prestações suficientes nos sistemas de protecção social (92/441/CEE) (Jornal Oficial L 245 de 26/08/1992 p. 0046 - 0048).

Directivas Europeias

Directiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO L 327 de 5.12.2008, p. 9-14);

Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação) (JO L 204 de 26.7. 2006, p. 23-36);

Directiva do Conselho 2000/78/CE de 27 de Novembro de 2000 que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16-22);

Directiva do Conselho 2000/43/CE de 29 de Junho de 2000 que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO L 180 de 19.7.2000, p. 22-26);

Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999 relativa ao Acordo-Quadro celebrado pela CES, UNICE e CEEP respeitante a contratos de trabalho a termo (JO L 175 de 10.7.1999, p. 43-48);

Directiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997 respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES – Anexo: Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial (JO L 14 de 20.1.1998, p. 9 -14);

Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183 de 29.6.1989, p. 1-8).