

**INQUÉRITO ÀS EMPRESAS SOBRE MEDIDAS
ACTIVAS DE POLÍTICA DE EMPREGO**

NUNO NÓBREGA PESTANA

**BASE DE DADOS COMUNITÁRIA
DAS POLÍTICAS DE EMPREGO**

PEDRO JORGE BOGALHO

**O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS
NA FLEXIGURANÇA**

MISEP, PRESIDÊNCIA PORTUGUESA



**INQUÉRITO ÀS EMPRESAS SOBRE MEDIDAS
ACTIVAS DE POLÍTICA DE EMPREGO**

**BASE DE DADOS COMUNITÁRIA
DAS POLÍTICAS DE EMPREGO**

**O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS
NA FLEXIGURANÇA**

CADERNOS DE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO

DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- 1. TRABALHADORES MAIS VELHOS:
POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS**
- 2. DINÂMICAS DE TRANSFORMAÇÃO
DAS RELAÇÕES LABORAIS EM PORTUGAL**
- 3. ROTAÇÃO EMPREGO-FORMAÇÃO:
A EXPERIÊNCIA PORTUGUESA DE *JOBROTATION***
- 4. ESTUDO DE AVALIAÇÃO DOS APOIOS À CRIAÇÃO DO PRÓPRIO
EMPREGO POR DESEMPREGADOS SUBSIDIADOS**
- 5. O IMPACTO DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO
DE ADULTOS NO DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL
E DA CIDADANIA – A METAMORFOSE DAS BORBOLETAS**
- 6. SALÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO
EM PORTUGAL**
- 7. INQUÉRITO ÀS EMPRESAS SOBRE MEDIDAS ACTIVAS DE POLÍTICA
DE EMPREGO. BASE DE DADOS COMUNITÁRIA DAS POLÍTICAS DE
EMPREGO. O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS NA FLEXIGURANÇA.**

CADERNOS DE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO N.º 07

INQUÉRITO ÀS EMPRESAS SOBRE MEDIDAS ACTIVAS DE POLÍTICA DE EMPREGO

NUNO NÓBREGA PESTANA

BASE DE DADOS COMUNITÁRIA DAS POLÍTICAS DE EMPREGO

PEDRO JORGE BOGALHO

O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS NA FLEXIGURANÇA

MISEP, PRESIDÊNCIA PORTUGUESA

© Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS)

CADERNOS DE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO N.º 07

INQUÉRITO ÀS EMPRESAS SOBRE MEDIDAS ACTIVAS DE POLÍTICA DE EMPREGO

Autoria: Nuno Nóbrega Pestana

BASE DE DADOS COMUNITÁRIA DAS POLÍTICAS DE EMPREGO

Autoria: Pedro Jorge Bogalho

O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS NA FLEXIGURANÇA

Autoria: MISEP, Presidência Portuguesa

Primeira edição: Novembro de 2008

Tiragem: 1.000 exemplares

ISBN: 978-972-8312-56-5

Depósito legal:

Direcção Editorial

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)

Praça de Londres, 2 – 7.º, 1049-056 LISBOA

Tel.: (+351) 21 844 14 00; Fax: (+351) 21 844 14 66

C. electrónico: dgert@dgert.mtss.gov.pt

Página WWW: <http://www.dgert.mtss.gov.pt>

Paginação e Produção

5W – Comunicação e Marketing Estratégico, Lda.

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa,

de acordo com a legislação em vigor, por DGERT/MTSS

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)

Praça de Londres, 2 – 7.º, 1049-056 LISBOA

Tel.: (+351) 21 844 14 00; Fax: (+351) 21 844 14 66

C. electrónico: dgert@dgert.mtss.gov.pt

Página WWW: <http://www.dgert.mtss.gov.pt>

Data de Edição:

Novembro de 2008

07

**INQUÉRITO ÀS EMPRESAS SOBRE MEDIDAS
ACTIVAS DE POLÍTICA DE EMPREGO**

**BASE DE DADOS COMUNITÁRIA
DAS POLÍTICAS DE EMPREGO**

**O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS
NA FLEXIGURANÇA**

RESUMO

A presente publicação visa divulgar três documentos que resultam das actividades técnicas desenvolvidas pela Divisão de Emprego da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), cujos conteúdos se consideram ser de particular relevância para a análise da política nacional e comunitária de emprego e que, em virtude da sua dimensão, não justificam edições independentes.

O primeiro destes documentos resulta da aplicação de um inquérito dirigido às empresas sobre medidas activas de política de emprego com o objectivo principal de caracterizar o conhecimento geral das empresas sobre os apoios públicos ao emprego e à formação profissional, com destaque para os prestados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), I.P. Mais concretamente, pretendeu-se indiciar os apoios que apresentavam, aquando desta inquirição, maior visibilidade junto das empresas e as acções prosseguidas e os meios comumente utilizados por estas na obtenção de informação sobre tais apoios, entre outros aspectos.

O segundo documento visa caracterizar a base de dados comunitária das políticas de emprego, um instrumento estatístico da responsabilidade do EUROSTAT, através do qual se recolhe informação quantitativa e qualitativa sobre as intervenções públicas realizadas pelos Estados-Membros com vista a responder a situações de adversidade perante o mercado de trabalho (desemprego, inactividade involuntária ou risco de perda de emprego). Para além da sua caracterização, apresenta-se um sumário dos resultados da mais completa base de dados em matéria de política de emprego na União Europeia, com particular atenção à informação referente a Portugal.

Finalmente, publica-se a retroversão da acta da reunião da rede comunitária MISEP, elaborada pelos serviços do Observatório Europeu para o Emprego, que se realizou no segundo semestre de 2007, por ocasião da Presidência Portuguesa da União Europeia. Esta reunião foi dedicada ao tema d' *O Papel dos Parceiros Sociais na Flexigurança* e teve como finalidade discutir-se formas de alcançar um melhor equilíbrio entre a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho, no contexto de diferentes modalidades do diálogo social e do relacionamento entre parceiros sociais.

ABSTRACT

This publication serves to divulge three documents resulting from technical activities carried out by the Employment Unit of the Directorate-General for Employment and Industrial Relations (DGERT), the contents of which are considered to be of particular relevance for analysis of the national and Community employment policies (which, due to their size, do not justify individual publication).

The first of these documents is the findings of a survey of companies on active employment policy measures, having the main objective of characterising the general knowledge companies have of public support measures for employment and vocational training, particularly those provided by the Employment and Vocational Training Institute (IEFP, I.P.). More specifically, the aim was to identify the support measures that had the greatest visibility amongst companies at the time of the survey and the actions carried out and resources commonly used by companies to obtain information on support available, amongst other aspects.

The second document aims at characterising the Community employment policy database, a statistical instrument under the responsibility of EUROSTAT that gathers quantitative and qualitative information on the public interventions carried out by Member States in response to adverse situations in the labour market (unemployment, involuntary inactivity or risk of loss of employment). In addition to this characterisation, this document also presents a summary of the results of the most complete employment policy database in the European Union, in particular focusing on information on Portugal.

Lastly, we publish the translation of the minutes of the MISEP network meeting, drawn up by the European Employment Observatory services, which was held in the second half of 2007 on the occasion of the Portuguese Presidency of the European Union. This meeting was devoted to the theme of *The Role of the Social Partners in Flexicurity* and served to discuss ways of achieving greater balance between flexibility and security in the labour market in the context of different forms of social dialogue and relationships between the social partners.

RÉSUMÉ

L'objectif de la présente publication est de faire connaître trois documents, résultant des travaux techniques développés par la Division de l'Emploi de la Direction Générale de l'Emploi et des Relations du Travail (DGERT), dont la teneur est particulièrement pertinente pour analyser la politique de l'emploi portugaise et communautaire et qu'il ne serait pas justifié, en raison de leur taille, de publier à part.

Le premier de ces documents a été établi à partir d'une enquête qui a été envoyée aux entreprises sur le thème des mesures actives prises en faveur de l'emploi. Celle-ci visait essentiellement à dresser le profil de la connaissance que des entreprises ont globalement sur les aides publiques à l'emploi et sur les aides à la formation professionnelle, notamment celles qui sont émanant de l'Institut de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (IEFP), IP. Plus concrètement, le but de l'enquête était d'identifier les initiatives d'aides qui, au moment de l'enquête, bénéficiaient de la plus grande visibilité aux yeux des entreprises. Il était aussi de comprendre quelles actions de celles-ci ont menées et quelles sont les voies auxquelles elles ont communément recouru afin de s'informer sur ces aides. D'autres aspects y sont également abordés.

Le deuxième document présente les caractéristiques de la base de données communautaire des politiques de l'emploi, un instrument statistique placé sous la responsabilité d'EUROSTAT et qui réunit les informations quantitatives et qualitatives concernant les actions publiques des Etats-membres menées en vue de fournir des réponses dans le cadre de certaines situations qui s'avèrent être un désavantage sur marché du travail (chômage, inactivité involontaire ou risque de perte d'emploi). En outre, il présente également un résumé des résultats de la base de données la plus complète en matière de politique de l'emploi en Union Européenne, en se penchant plus spécialement sur les données qui se rapportent au cas portugais.

Finalement, cette publication donne aussi la transcription de l'acte de la réunion du réseau communautaire MISEP, rédigée par les Services de l'Observatoire Européen pour l'Emploi, qui s'est tenue au second semestre 2007 à l'occasion de la Présidence Portugaise de l'Union Européenne. Cette réunion a débattu sur *Le rôle des partenaires sociaux dans le cadre de la Flexisécurité* et sur la manière d'améliorer l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail, sur fond des différentes modalités du dialogue social et des rapports entre partenaires sociaux.

ÍNDICE

Capítulo 1

INQUÉRITO ÀS EMPRESAS SOBRE MEDIDAS ACTIVAS DE POLÍTICA DE EMPREGO 12

1. Caracterização do inquérito	13
2. Resultados do inquérito: apoios públicos	14
3. Resultados do inquérito: serviços públicos de emprego	23
4. Resultados do inquérito: informação	30
5. Resultados do inquérito: leituras transversais	32
5.1. Sobre as medidas de política	32
5.2. Sobre os Serviços Públicos de Emprego	33
5.3. Sobre a informação	34
5.4. Sobre as empresas, de acordo com a dimensão	34
5.5. Sobre as empresas, de acordo com a localização geográfica	35
5.6. Sobre as empresas, de acordo com a actividade económica	37
5.7. Na globalidade	39

Anexo: Inquérito sobre medidas activas de política de emprego: instrumento de notação	40
---	----

Capítulo 2

BASE DE DADOS COMUNITÁRIA DAS POLÍTICAS DE EMPREGO 44

1. A base de dados das políticas de emprego	45
2. Implementação da base de dados em Portugal	45
2.1. Constituição do grupo	45
2.2. Funcionamento do grupo	46
3. Metodologia	47
3.1. Estrutura metodológica	47
3.1.1. Dados qualitativos	48
3.1.2. Dados quantitativos	50
3.2. A base de dados PE e a OCDE	51
4. Resultados	51
4.1. Participantes	52
4.1.1. Efectivos	52
4.1.1.1. Medidas (categorias 2 a 7)	52
4.1.1.2. Apoios (categorias 8 e 9)	55
4.1.2. Monitorização da EEE	57
4.1.2.1. Taxa de activação regular	57
4.2. Despesa	60
4.2.1. Monitorização da EEE	63
4.2.1.1. Despesa PE em percentagem do PIB	63
4.2.1.2. Despesa PE por pessoa que pretende trabalhar	66
5. Perspectivas	67
5.1. Grupo de trabalho para a metodologia PE	68
5.2. Grupo nacional	71

6. Outros trabalhos	72
Bibliografia	73
Anexo I: Metodologia da base de dados das políticas de emprego	77
Anexo A1: Questionário PE – lista completa de questões	135
Anexo A2: Classificação das intervenções por tipo de acção	139
Anexo A3: Formulário para introdução de dados sobre a despesa	141
Anexo A4: Formulário para introdução de dados sobre os participantes	142
Anexo A5: Variáveis de participantes PE: modelo dos dados requeridos	143

Capítulo 3

O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS NA FLEXIGURANÇA 144

1. Apresentação	145
2. Introdução ao tema num contexto nacional	145
2.1. Boas-vindas e introdução ao tema num contexto nacional	145
2.2. Contexto político europeu	147
2.3. Os modelos de <i>flexigurança</i> dinamarquês e holandês	150
3. O papel dos parceiros sociais na <i>flexigurança</i> – a perspectiva dos empregadores	158
4. O papel dos parceiros sociais na <i>flexigurança</i> – a perspectiva dos trabalhadores	168
5. Reflexões sobre o primeiro dia de trabalhos	174
5.1. Viabilidade do modelo de <i>flexigurança</i> em Portugal	177
5.2. Reflexões acerca do modelo romeno de <i>flexigurança</i>	169
5.3. Como prosseguir? Reflexões sobre a reunião	181
5.4. Próximas actividades do OEE/Comentários finais	182
Anexo: Lista de participantes	184

123

**INQUÉRITO ÀS EMPRESAS SOBRE MEDIDAS
ACTIVAS DE POLÍTICA DE EMPREGO**

NUNO NÓBREGA PESTANA

1. CARACTERIZAÇÃO DO INQUÉRITO

No âmbito das actividades técnicas que desenvolve com vista à consolidação das políticas de emprego e formação profissional, a DGERT coordenou o lançamento, em 2005, de um inquérito dirigido às empresas sobre medidas activas de política de emprego. A sua realização teve como objectivo principal caracterizar o conhecimento geral das empresas sobre os apoios públicos ao emprego e à formação profissional, com destaque para os prestados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), I.P. Mais concretamente, pretendeu-se indiciar os apoios que apresentam maior visibilidade junto das empresas e as acções prosseguidas e os meios comumente utilizados por estas na obtenção de informação sobre tais apoios, entre outros aspectos.

O instrumento de notação utilizado, em anexo, foi composto por 17 perguntas, na sua maioria de resposta fechada, de forma a facilitar-se o processo de registo e análise das respostas. Na sua feitura, foram particularmente ponderadas as questões referentes aos Serviços Públicos de Emprego, uma vez que não se pretendia avaliar a actuação destes (cuja lógica de intervenção é local), mas, sim, caracterizar os processos de comunicação entre as empresas e aqueles serviços, no contexto específico da obtenção/divulgação de informação sobre os apoios públicos ao emprego e à formação profissional. A elaboração do instrumento de notação contou, na fase final, com o parecer técnico dos Serviços Centrais do IEFP, I.P.

O universo das empresas inquiridas constituiu-se por todas as empresas com sede no Continente, com 10 ou mais pessoas ao serviço, de todas as actividades económicas, com excepção dos sectores de actividade correspondentes às secções A, L, P e Q e as subclasses 91310 e 91320 (CAE-Rev.2). A base de amostragem utilizada foi composta pelo subconjunto das empresas do Ficheiro Geral de Empresas e Estabelecimentos da então Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP), cujo conteúdo é referente aos Quadros de Pessoal 2003 ou 2004, actualizado com informação recebida posteriormente e que satisfaça as condições requeridas para o universo de referência.

O método de amostragem utilizado pela DGEEP (actual Gabinete de Estratégia e Planeamento, GEP) no lançamento deste inquérito foi a amostragem aleatória estratificada, tendo-se, portanto, procedido à decomposição da base de amostragem das empresas em estratos e à extracção de uma amostra aleatória separadamente em cada estrato. As unidades estatísticas foram estratificadas por NUT II, CAE-Rev.2 e escalão de dimensão. Relativamente à dimensão da amostra, definiu-se *a priori* que esta fosse aproximadamente 6.000 unidades, devido a questões logísticas, orçamentais e temporais, tendo sido obtida uma taxa de resposta de 51,4% (referente a 3.083 empresas). Os resultados foram analisados a partir de valores ponderados, pelo que dizem respeito ao universo das empresas.

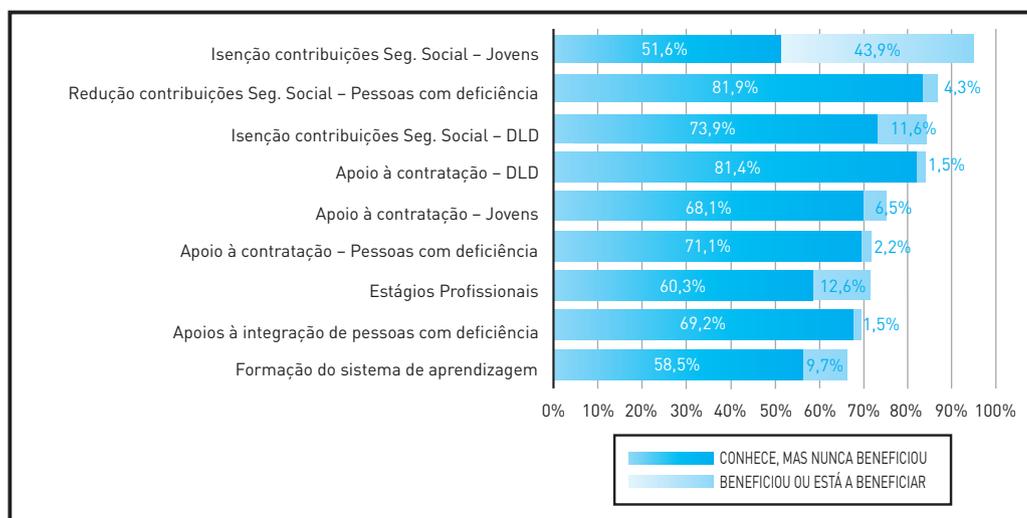
2. RESULTADOS DO INQUÉRITO: APOIOS PÚBLICOS

Na primeira questão do inquérito, solicitou-se às empresas que indicassem os apoios técnicos e/ou financeiros ao emprego e à formação profissional que conhecem, bem como se deles beneficiam ou já beneficiaram.

A análise dos resultados permite verificar que a **medida de política mais popular é a isenção de contribuições para a Segurança Social no caso da contratação de jovens desempregados**. Com efeito, 51,6% das empresas conhece este apoio e 43,9% está a beneficiar ou já beneficiou do mesmo, o que totaliza um conhecimento global da medida por parte de 95,5% das empresas.

Como se pode observar no gráfico 1, são igualmente bastante conhecidos os apoios sob a forma de isenção/redução das contribuições para a Segurança Social nos casos da contratação de desempregados de longa duração (DLD) e de pessoas com deficiência, bem como os subsídios não reembolsáveis atribuídos pelo IEFP, I.P.

GRÁFICO 1: AS MEDIDAS DE POLÍTICA MAIS CONHECIDAS PELAS EMPRESAS (%)



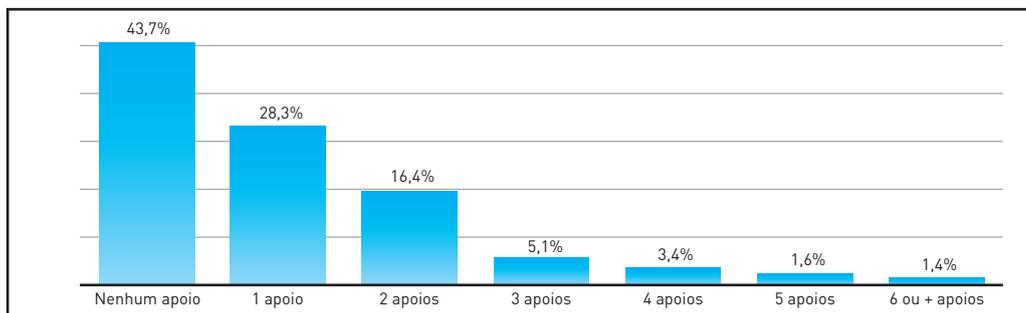
No quadro 1, apresenta-se o conjunto das respostas, no qual se pode verificar, em comparação, que os apoios menos conhecidos são o Programa FACE, a medida EM-FORMA, a consultoria prestada no quadro do Programa Rede e a medida Rotação Emprego-Formação (mais de 60% das empresas desconhece a existência destes apoios).

QUADRO 1: MEDIDAS DE POLÍTICA, SEGUNDO O CONHECIMENTO POR PARTE DAS EMPRESAS (%)

MEDIDAS	DESCONHECE A EXISTÊNCIA	CONHECE, MAS NUNCA BENEFICIOU	BENEFICIOU / ESTÁ A BENEFICIAR
Isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de jovens	4,5	51,6	43,9
Isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de desempregados de longa duração	14,5	73,9	11,6
Redução de contribuições para a Segurança Social na contratação de pessoas com deficiência	13,8	81,9	4,3
Apoios à contratação de jovens, através de subsídio não reembolsável	25,4	68,1	6,5
Apoios à contratação de desempregados de longa duração, através de subsídio não reembolsável	17,1	81,4	1,5
Apoios à contratação de pessoas com deficiência, através de subsídio não reembolsável	26,7	71,1	2,2
Apoios à (re)integração de pessoas com deficiência em mercado normal de trabalho	29,3	69,2	1,5
Apoios financeiros à conversão de contratos a termo em contratos sem termo	49,1	48,9	2,0
Consultoria prestada pelo IEFPP, I.P. no âmbito do Programa Rede	62,1	35,8	2,0
Apoios à reconversão profissional no âmbito do Programa FACE	70,8	28,8	0,3
Rotação Emprego-Formação	60,8	38,5	0,7
Apoios à formação profissional de recém-contratados para adaptação ao posto de trabalho (EM-FORMA)	66,0	33,4	0,6
Apoios à formação ou reconversão profissionais no âmbito de Prog. Operacionais (POEFDS, PRIME, etc.)	54,3	39,7	5,9
Estágios profissionais de desempregados com qualificação de nível médio ou superior	27,0	60,3	12,6
Formação de jovens em regime de aprendizagem	31,8	58,5	9,7
Apoios à formação profissional de desempregados com vista à sua contratação (PFE, FORMEQ)	48,9	49,6	1,5
Apoios à qualificação de ex-toxicodependentes / toxicodependentes em tratamento	51,8	47,3	0,9

A análise das respostas permite, ainda, constatar que **56,3% das empresas já beneficiou ou está a beneficiar de, pelo menos, um apoio público ao emprego ou à formação profissional**, como se pode observar no gráfico 2.

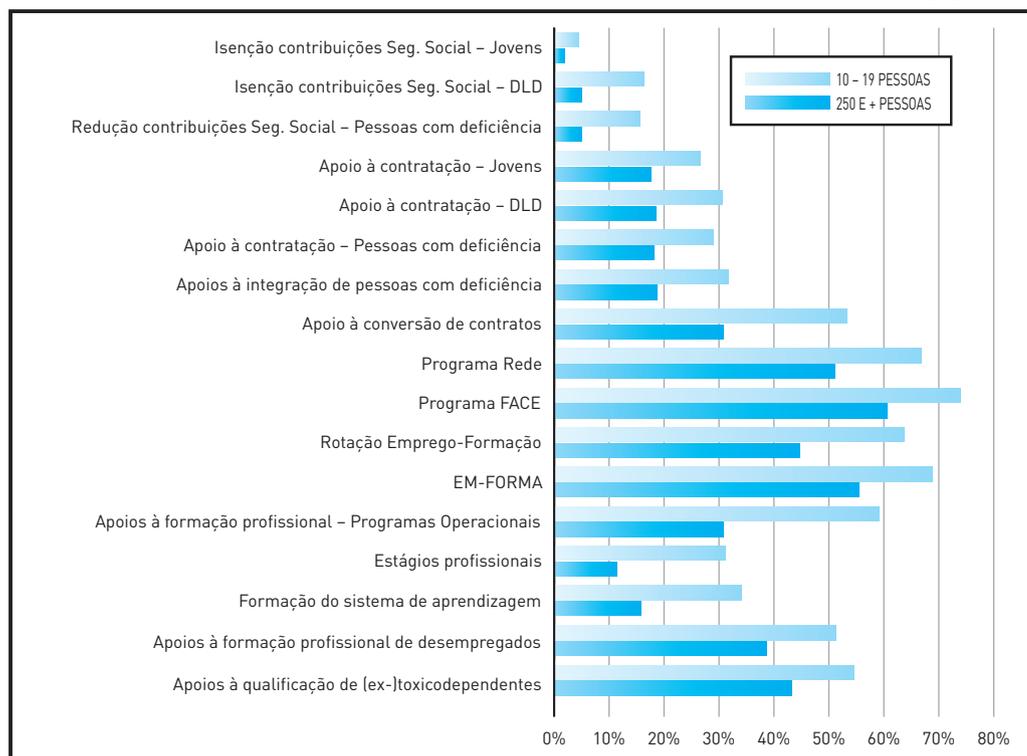
GRÁFICO 2: EMPRESAS, SEGUNDO O RECURSO A APOIOS PÚBLICOS AO EMPREGO E À FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Se considerarmos o número de pessoas ao serviço, os resultados do inquérito não permitem estabelecer uma relação directa entre o conhecimento dos apoios públicos e a dimensão das empresas.

Verifica-se, contudo, que o desconhecimento é, em todos os apoios, sempre maior nas empresas com 10 a 19 trabalhadores e menor nas empresas com 250 e mais trabalhadores. O gráfico 3 ilustra as diferenças que se observam entre estes dois grupos de empresas relativamente a cada um dos apoios.

GRÁFICO 3: DESCONHECIMENTO DOS APOIOS ENTRE PEQUENAS E GRANDES EMPRESAS (%)



Na perspectiva da utilização dos apoios, é possível verificar que, relativamente a alguns (como os estágios profissionais), existe uma variação em função da dimensão das empresas. No quadro 2, apresenta-se a variação observada nas medidas cujo recurso é tanto maior quanto o número de pessoas ao serviço.

QUADRO 2: MEDIDAS DE POLÍTICA CUJO RECURSO VARIA EM FUNÇÃO DA DIMENSÃO DA EMPRESA (%)

MEDIDAS	% DE EMPRESAS QUE BENEFICIA OU BENEFICIOU DA MEDIDA				
	10-19 PESSOAS	20-49 PESSOAS	50-99 PESSOAS	100-249 PESSOAS	250 E + PESSOAS
Redução de contribuições para a Segurança Social na contratação de pessoas com deficiência	2,6	4,4	8,0	14,2	15,6
Apoios financeiros à conversão de contratos a termo em contratos sem termo	0,7	2,8	4,5	5,2	9,6
Apoios à formação ou reconversão profissionais no âmbito de Prog. Operacionais (POEFDS, PRIME, etc.)	2,7	7,1	13,5	17,1	28,4
Estágios profissionais de desempregados com qualificação de nível médio ou superior	7,9	15,2	24,2	26,2	33,1
Formação de jovens em regime de aprendizagem	7,8	8,1	18,1	20,9	29,0

A análise das respostas com consideração pela localização geográfica (NUT II) permite concluir que **é nas empresas localizadas na região do Algarve que se verifica um maior desconhecimento relativamente a todos os apoios**. Tomando como exemplo a isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de jovens, enquanto que nas restantes regiões do país quase 100% das empresas conhece a medida, esta é desconhecida por 17,5% das empresas algarvias. As empresas das regiões do Centro e do Alentejo, em comparação, apresentam-se como as mais conhecedoras dos apoios existentes.

No que se refere à utilização dos apoios, a **região Norte destaca-se por ser aquela onde maior número de empresas beneficia ou beneficiou da isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de DLD e, sobretudo, de jovens** (mais de 50% das empresas, neste último caso). No quadro 3, enunciam-se as variações mais significativas em função da localização geográfica das empresas.

QUADRO 3: CONHECIMENTO/UTILIZAÇÃO DAS MEDIDAS EM FUNÇÃO DA LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA DAS EMPRESAS

	ASPECTOS RELEVANTES
Norte	As empresas desta região destacam-se por serem aquelas que referem mais beneficiar da isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de jovens e de DLD.
Centro	A par com o Alentejo, o Centro destaca-se pelo facto das empresas aqui localizadas apresentarem-se como as mais conhecedoras dos apoios existentes, designadamente do Programa REDE e dos estágios profissionais.
Lisboa	As empresas situadas nesta região são as menos informadas sobre os apoios existentes, a seguir às do Algarve. Destacam-se, ainda, por serem aquelas que referem menos beneficiar dos apoios aos estágios profissionais e da isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de jovens.
Alentejo	É uma das regiões mais bem informadas sobre os apoios, a par com o Centro. As empresas aqui situadas são particularmente conhecedoras dos apoios à contratação de jovens, DLD e pessoas com deficiência através de subsídios não reembolsáveis do IIEFP.
Algarve	As empresas situadas nesta região são as menos informadas sobre <u>todos</u> os apoios.

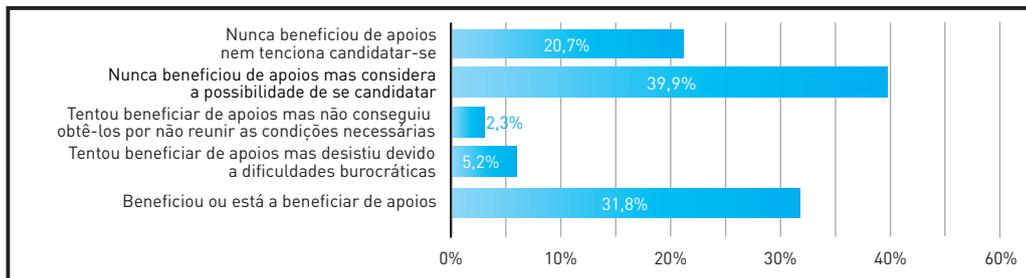
A análise das respostas com consideração pela actividade económica das empresas permite identificar algumas variações merecedoras de destaque, enunciadas no quadro 4. A título de exemplo, **refira-se o caso das empresas da indústria têxtil que se destacam por serem aquelas que mais beneficiam ou beneficiaram da isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de jovens (73,7%)**. O recurso à isenção no caso de DLD é, em termos relativos, também alto: mais de 1/4 destas empresas beneficia ou já beneficiou deste apoio.

QUADRO 4: CONHECIMENTO/UTILIZAÇÃO DAS MEDIDAS EM FUNÇÃO DA ACTIVIDADE ECONÓMICA DAS EMPRESAS

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	ASPECTOS RELEVANTES
Indústria têxtil	Destacam-se por serem as empresas que mais beneficiam ou beneficiaram da isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de jovens, sendo o recurso à isenção no caso de DLD também alto, em termos relativos.
Produção e distribuição de electricidade, gás e água	Destacam-se por terem um conhecimento muito elevado das seguintes medidas: isenção de contribuições para a Segurança Social, apoios à formação ou reconversão profissionais no âmbito de Programas Operacionais, apoios à formação inserida no sistema de aprendizagem e estágios profissionais.
Correio e telecomunicações	Estas empresas são particularmente conhecedoras das seguintes medidas: isenção/redução de contribuições para a Segurança Social, apoios à contratação de DLD através de subsídios do IEFP, apoios à reabilitação profissional e apoios à integração profissional de (ex-) toxicodependentes.
Seguros, fundos de pensões e outras activ. complementares de Segurança Social	Não obstante fazerem parte do conjunto de empresas que mais conhece a isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de jovens e DLD, as empresas deste sector destacam-se por serem as que menos conhecem os apoios à contratação dos mesmos grupos através de subsídios do IEFP.
Actividades auxiliares de intermediação financeira	Destacam-se por conhecerem bem a isenção/redução de contribuições para a Segurança Social e por serem as empresas que mais beneficiaram ou beneficiam do apoio à conversão de contratos a termo em contratos sem termo.
Alojamento e restauração	Estas empresas são as que menos conhecem medidas integradas no conjunto das mais populares, nomeadamente a isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de jovens, os apoios à reabilitação profissional, os estágios profissionais e os apoios à formação do sistema de aprendizagem.
Saúde e acção social	São as empresas que mais beneficiam ou beneficiaram da isenção/redução de contribuições para a Segurança Social na contratação de DLD e pessoas com deficiência, apoios à contratação de jovens, DLD e pessoas com deficiência através de subsídios do IEFP, apoios à formação de desempregados, apoios à reabilitação profissional e estágios profissionais.
Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	Destacam-se por serem as empresas que menos conhecem os apoios à contratação de pessoas com deficiência, quer através da redução de contribuições para a Segurança Social quer através de subsídios do IEFP.

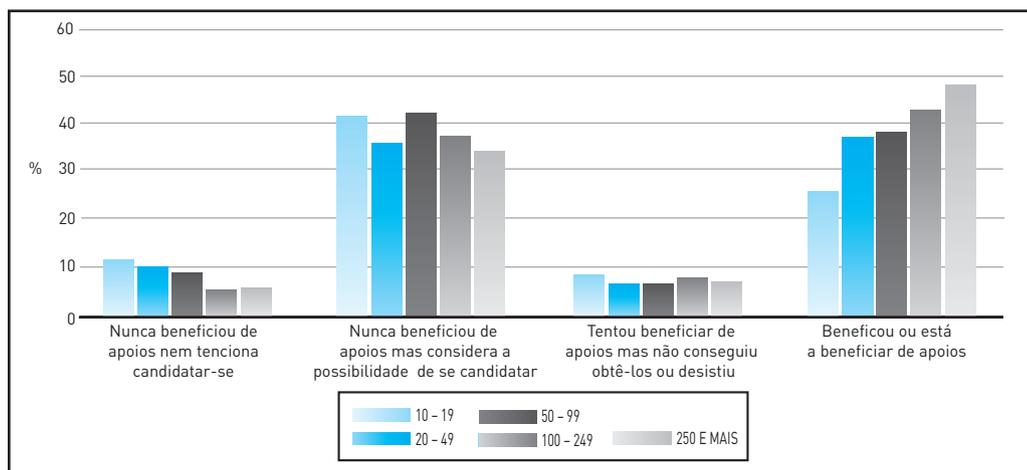
Considerando apenas o universo dos apoios técnicos e/ou financeiros prestados pelos Centros de Emprego (CE), **os resultados do inquérito evidenciam a possibilidade de envolver um maior número de empresas na execução de medidas de política de emprego e de formação profissional**, nomeadamente aquelas que referem nunca ter beneficiado de apoios mas que ponderam tal possibilidade (cerca de 40%). O gráfico 4 ilustra o posicionamento das empresas relativamente a esta matéria.

GRÁFICO 4: POSIÇÃO PERANTE OS APOIOS FINANCEIROS E/OU TÉCNICOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO



Os resultados do inquérito evidenciam, numa primeira leitura, a existência de uma relação directa entre o número de pessoas ao serviço e o interesse no recurso aos apoios prestados pelos CE, como se pode observar no gráfico 5 (1.º grupo de colunas). No entanto, esta variação deve-se ao facto das grandes empresas serem aquelas que mais recorrem aos apoios do IEFP (4.º grupo de colunas) e não tanto ao desinteresse das pequenas empresas (2.º grupo).

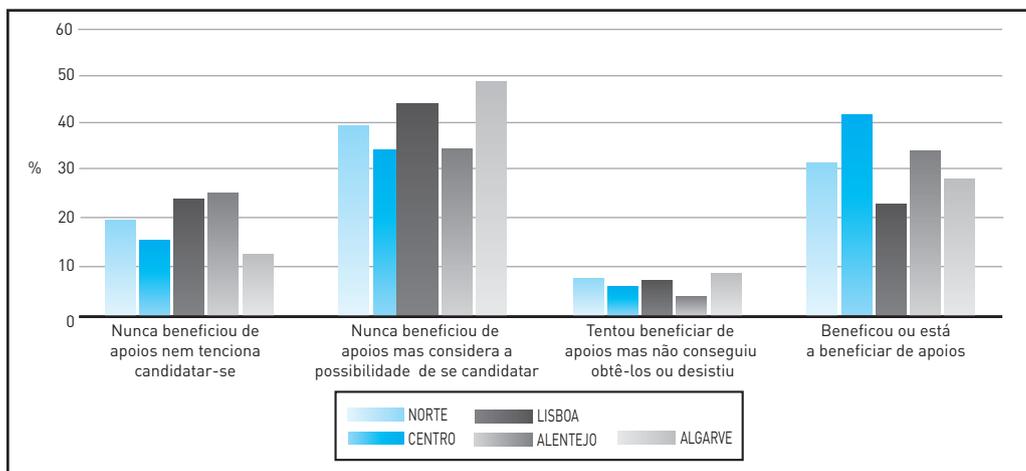
GRÁFICO 5: POSIÇÃO PERANTE OS APOIOS FINANCEIROS E/OU TÉCNICOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO, SEGUNDO A DIMENSÃO DAS EMPRESAS (N.º DE PESSOAS AO SERVIÇO)



Se considerarmos a localização geográfica, verificam-se algumas diferenças merecedoras de referência. Como se pode observar no gráfico 6, as empresas do Algarve destacam-se pelo facto de apresentarem um baixo nível de recurso aos apoios (4.º grupo de colunas) e, simultaneamente, um elevado interesse pelos mesmos (2.º grupo de colunas). Observa-se a mesma situação com as empresas de Lisboa, ainda que cerca de 1/4 das que nunca beneficiaram de apoios referir que não tenciona candidatar-se

aos mesmos. Relembre-se que as empresas de ambas as regiões são as menos informadas sobre os apoios existentes, incluindo os prestados pelos CE (cf. quadro 3).

GRÁFICO 6: POSIÇÃO PERANTE OS APOIOS FINANCEIROS E/OU TÉCNICOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO, SEGUNDO A LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA DAS EMPRESAS



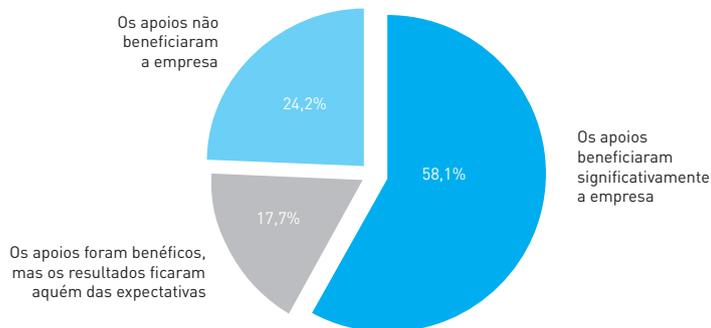
A análise das respostas ao inquérito com consideração pela actividade económica permite constatar, igualmente, algumas variações relevantes, enunciadas no quadro 5. A título de exemplo, refira-se que as empresas do sector da educação e da acção social são as que mais recorrem aos apoios prestados pelos CE (61,7%).

QUADRO 5: POSIÇÃO PERANTE OS APOIOS FINANCEIROS E/OU TÉCNICOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO, SEGUNDO A ACTIVIDADE ECONÓMICA DAS EMPRESAS

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	ASPECTOS RELEVANTES
Saúde e acção social; Educação; Produção e distribuição de electricidade, gás e água	Estas empresas destacam-se porque mais de 50% beneficia ou beneficiou dos apoios prestados pelo IEFP.
Correios e telecomunicações; Indústrias extractivas	Estas empresas destacam-se porque mais de 50% nunca beneficiou de apoios, mas considera a possibilidade de candidatar-se.
Indústrias transformadoras	Destaca-se por ser o único sector no qual a maioria das empresas não beneficia de apoios nem tenciona obtê-los (ainda que o seu peso relativo não seja elevado: 37,4%).
Indústria têxtil; Fabricação de outros produtos minerais não-metálicos; Alojamento e restauração; Construção; Transportes e armazenagem	Estes sectores destacam-se porque as suas empresas são as que mais referem (cerca de 12%-16%) a desistência de candidaturas aos apoios por dificuldades burocráticas e/ou falta de condições para o efeito, com destaque para a indústria têxtil (16,4%).

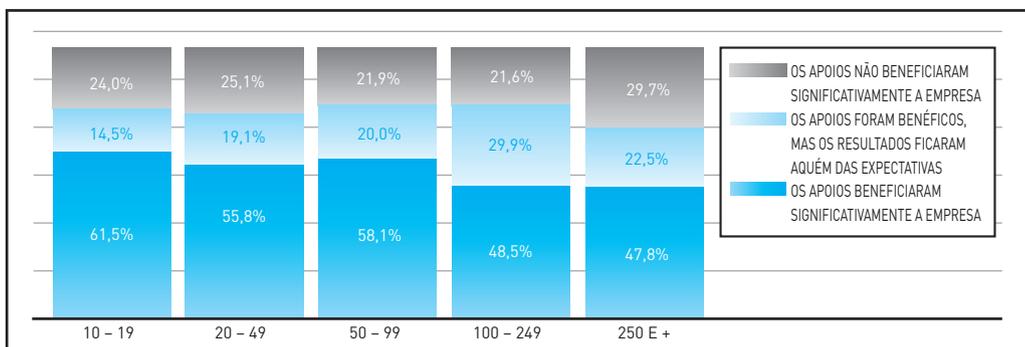
No conjunto das empresas que beneficia ou beneficiou de apoios técnicos e/ou financeiros prestados pelos CE, a grande maioria considera que os apoios foram benéficos (75,8%), como se pode observar no gráfico 7.

GRÁFICO 7: OPINIÃO SOBRE O BENEFÍCIO DOS APOIOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO



No que se refere à opinião sobre o benefício dos apoios, não se verifica uma relação directa com a dimensão das empresas, não obstante os valores variarem significativamente conforme o escalão das pessoas ao serviço. Como se pode observar no gráfico 8, as pequenas empresas apresentam um maior grau de satisfação comparativamente às empresas de grande dimensão.

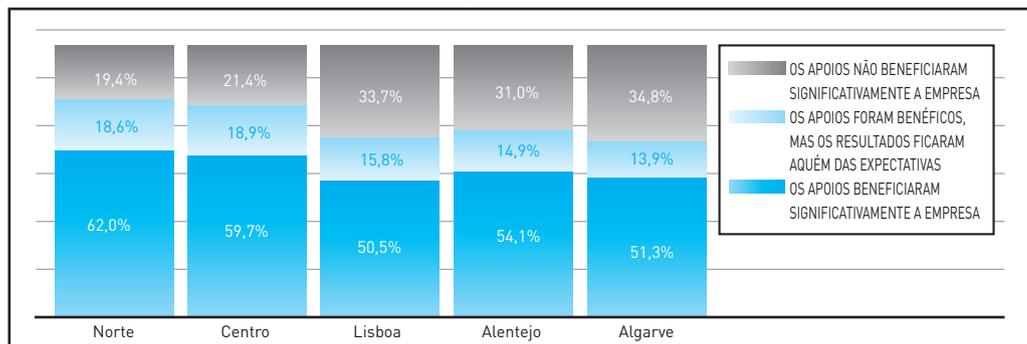
GRÁFICO 8: OPINIÃO SOBRE O BENEFÍCIO DOS APOIOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO, SEGUNDO A DIMENSÃO DAS EMPRESAS (N.º DE PESSOAS AO SERVIÇO)



Tendo em consideração a localização geográfica das empresas, verifica-se que o grau de satisfação apresenta diferenças significativas entre regiões: por exemplo, enquanto que na região Norte se observa uma representação bastante positiva dos apoios prestados pelos CE, as empresas do Algarve são mais críticas quanto aos resultados, como

ilustra o gráfico 9. Ainda assim, em todas as regiões, mais de metade das empresas considera que os benefícios decorrentes dos apoios foram significativos.

GRÁFICO 9: OPINIÃO SOBRE O BENEFÍCIO DOS APOIOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO, SEGUNDO A LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA DAS EMPRESAS



A análise das respostas em função da actividade económica revela que, na maioria dos sectores, existe uma apreciação muito favorável dos apoios prestados pelos CE: no sector da educação, por exemplo, cerca de 85% das empresas considera que os apoios recebidos foram benéficos. No entanto, em alguns sectores, a apreciação preponderante é bastante negativa, como se pode observar no quadro 6.

QUADRO 6: OPINIÃO SOBRE O BENEFÍCIO DOS APOIOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO, SEGUNDO A ACTIVIDADE ECONÓMICA DAS EMPRESAS

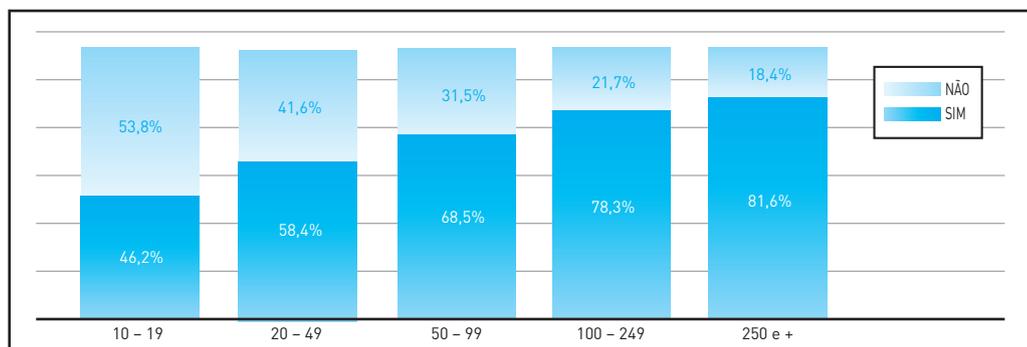
SECTORES COM OPINIÃO PREPONDERANTE DE MAIOR RELEVÂNCIA			
OS APOIOS BENEFICIARAM SIGNIFICATIVAMENTE A EMPRESA		OS APOIOS NÃO BENEFICIARAM SIGNIFICATIVAMENTE A EMPRESA	
Indústria do couro e de produtos do couro; Educação	80-90%	Seguros, fundos de pensões e actividades complementares de Seg. Social; Act. aux. de intermediação financeira	70-80%
Outras actividades prestadas às empresas; Indústrias extractivas; Fabricação de equipamento eléctrico e de óptica; Produção e distribuição de electricidade, gás e água;	70-80%		
Ind. têxtil; Fab. prod. quím. e fibras sintéticas e artificiais; Fab. outros prod. minerais não-metálicos; Construção; Comércio por grosso e agentes do comércio; Act. imobili., alug., informática e I&D; Saúde e acção social;	60-70%	Alojamento e restauração	60-70%
Fab. artigos de borracha e de matérias plásticas; Fab. máquinas e equipamentos; Fab. de material de transporte; Comércio, manutenção e reparação de veículos automóveis; Transportes e armazenagem; Correios e telecomunicações; Outras act. serviços colectivos, sociais e pessoais	50-60%	Comércio a retalho	50-60%

3. RESULTADOS DO INQUÉRITO: SERVIÇOS PÚBLICOS DE EMPREGO

Na 2.ª secção do inquérito, solicitou-se às empresas que referissem se alguma vez haviam contactado o CE e por que motivo(s).

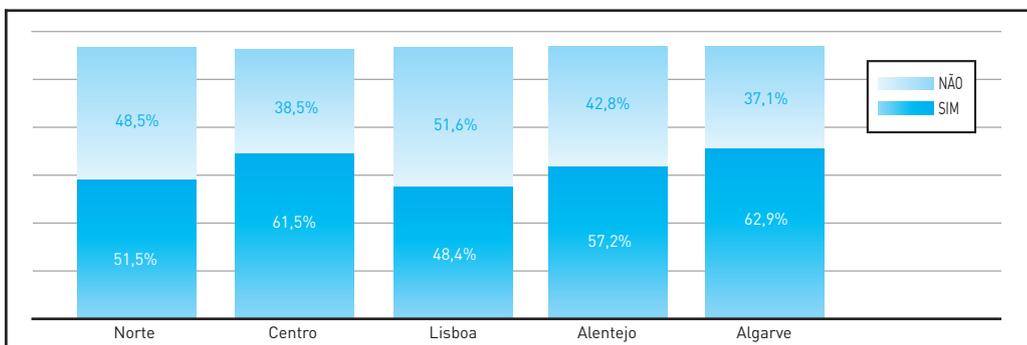
O conjunto das respostas evidencia um ligeiro predomínio (53,6%) das empresas que, pelo menos uma vez, contactaram o CE, sendo este predomínio tanto maior quanto o número de pessoas ao serviço, como se pode observar no gráfico 10.

GRÁFICO 10: EMPRESAS QUE CONTACTARAM O CENTRO DE EMPREGO, SEGUNDO A DIMENSÃO (N.º DE PESSOAS AO SERVIÇO)



Considerando a localização geográfica, verificam-se variações significativas. A título de exemplo, e como se pode observar no gráfico 11, Lisboa destaca-se pelo facto de ser a única região onde a maioria (ainda que pouco significativa) das empresas nunca contactou o CE.

GRÁFICO 11: EMPRESAS QUE CONTACTARAM O CENTRO DE EMPREGO, SEGUNDO A LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA



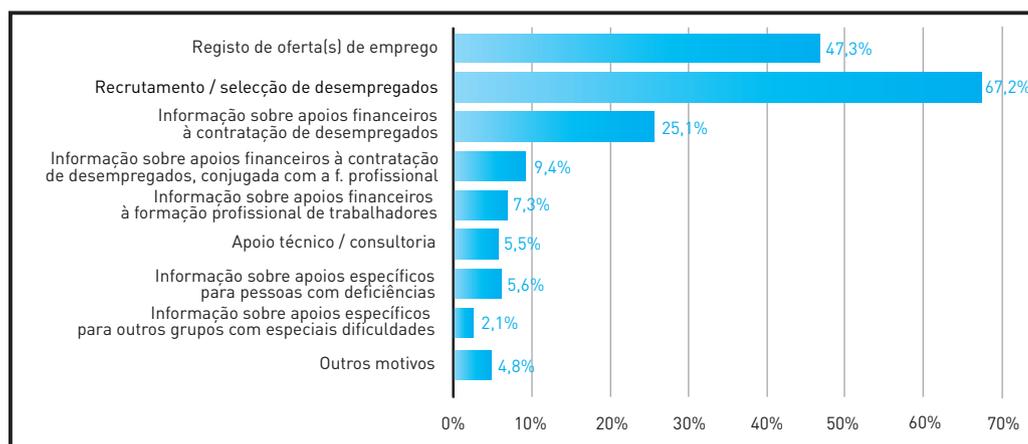
A análise das respostas com consideração pela actividade económica revela a **existência de práticas significativamente diferenciadas entre sectores**: por exemplo, enquanto que cerca de 75% das empresas do sector da saúde e acção social já contactou o CE, a mesma percentagem das empresas do sector de intermediação financeira nunca o fez (quadro 7).

QUADRO 7: EMPRESAS QUE CONTACTARAM O CENTRO DE EMPREGO, SEGUNDO A ACTIVIDADE ECONÓMICA

SECTORES COM PRÁTICA PREPONDERANTE DE MAIOR RELEVÂNCIA			
SIM		NÃO	
Fabricação de equipamento eléctrico e de óptica; Saúde e acção social	70-80%	Intermediação financeira	70-80%
Ind. têxtil; Ind. couro e produtos do couro; Fab. artigos de borracha e mat. plásticas; Ind. metalúrgicas de base e prod. metálicos; Fab. máquinas e equipamentos; Produção e distribuição de electricidade, gás e água; Outras activ. prestadas às empresas; Educação; Outras act. serviços colectivos, sociais e pessoais	60-70%	Construção	60-70%

Quando considerados os motivos que levam as empresas a contactar o CE, verifica-se que **os mais comuns são o recrutamento e a selecção de desempregados, o registo de ofertas de emprego e, em menor grau, a obtenção de informação sobre apoios financeiros à contratação**, como ilustra o gráfico 12.

GRÁFICO 12: MOTIVOS PELOS QUAIS AS EMPRESAS CONTACTAM O CENTRO DE EMPREGO¹



A análise das respostas em função da dimensão das empresas revela que, grosso modo, o peso relativo das empresas com maior dimensão aumenta na maior parte dos

¹ O questionário permitia assinalar, por razões óbvias, mais do que um motivo. Os valores apresentados correspondem à percentagem das empresas que já contactaram o Centro de Emprego que assinalaram cada um dos motivos.

motivos considerados, nomeadamente no caso dos apoios à formação profissional. Como se pode observar no quadro 8, a única excepção verifica-se na obtenção de informação sobre os apoios à contratação, cujo interesse parece ser maior nas pequenas empresas.

QUADRO 8: MOTIVOS PELOS QUAIS AS EMPRESAS CONTACTAM O CENTRO DE EMPREGO, SEGUNDO A DIMENSÃO (%)

MOTIVOS	% DE EMPRESAS QUE ASSINALARAM O MOTIVO				
	10-19 PESSOAS	20-49 PESSOAS	50-99 PESSOAS	100-249 PESSOAS	250 E + PESSOAS
Registo de oferta(s) de emprego	45,9	47,5	46,7	50,6	63,4
Recrutamento e selecção de desempregados para trabalhar na empresa	62,0	71,4	72,7	73,9	74,2
Informação sobre apoios financeiros à contratação de desempregados	27,3	23,4	21,8	24,4	19,0
Informação sobre apoios financeiros à contratação de desempregados, conjugada com formação profissional	7,1	10,7	13,1	12,6	14,4
Informação sobre apoios financeiros à formação profissional de trabalhadores da empresa	5,2	6,7	10,8	15,2	18,4
Apoio técnico / consultoria	2,8	7,8	10,1	5,5	8,8
Informação sobre apoios específicos para pessoas com deficiência	3,7	6,5	8,3	9,9	6,4
Informação sobre apoios específicos para outras pessoas com especiais dificuldades de reinserção profissional	1,7	2,4	2,1	4,1	3,4
Outros motivos não especificados	4,4	4,5	4,3	9,1	7,1

Tomando em consideração a localização geográfica, e como se pode observar no quadro 9, verifica-se que as empresas de Lisboa são as que, significativamente, menos recorrem ao CE com vista ao registo de ofertas de emprego. As empresas algarvias destacam-se por um baixo interesse pelos apoios financeiros à contratação de desempregados.

QUADRO 9: MOTIVOS PELOS QUAIS AS EMPRESAS CONTACTAM O CENTRO DE EMPREGO, SEGUNDO A LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA (%)

MOTIVOS	% DE EMPRESAS QUE BENEFICIA OU BENEFICOU DA MEDIDA				
	NORTE	CENTRO	LISBOA	ALENTEJO	ALGARVE
Registo de oferta(s) de emprego	52,2	50,3	37,3	44,2	48,4
Recrutamento e selecção de desempregados para trabalhar na empresa	65,0	70,6	67,6	68,3	63,8
Informação sobre apoios financeiros à contratação de desempregados	22,3	26,0	29,8	32,0	10,2
Informação sobre apoios financeiros à contratação de desempregados, conjugada com formação profissional	8,1	15,7	5,8	10,2	6,5
Informação sobre apoios financeiros à formação profissional de trabalhadores da empresa	6,3	11,5	4,5	8,3	6,2
Apoio técnico / consultoria	4,9	7,9	1,9	10,4	10,5

MOTIVOS	% DE EMPRESAS QUE ASSINALARAM O MOTIVO				
	NORTE	CENTRO	LISBOA	ALENTEJO	ALGARVE
Informação sobre apoios específicos para pessoas com deficiência	3,9	7,0	6,3	5,2	7,4
Informação sobre apoios específicos para outras pessoas com especiais dificuldades de (re)inserção profissional	0,4	4,3	2,1	4,8	1,5
Outros motivos não especificados	4,3	4,6	5,9	5,9	2,4

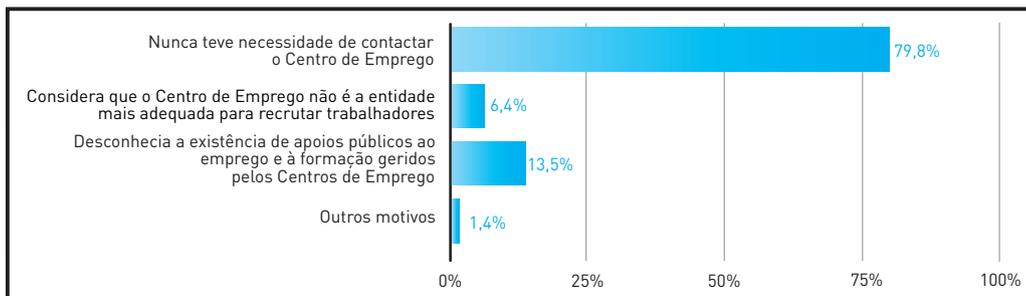
Na perspectiva sectorial, verificam-se algumas variações significativas: por exemplo, as empresas do sector da saúde e acção social destacam-se por serem aquelas que recorrem ao CE pelos motivos menos apontados pela generalidade das empresas.

QUADRO 10: MOTIVOS PELOS QUAIS AS EMPRESAS CONTACTAM O CENTRO DE EMPREGO, SEGUNDO A ACTIVIDADE ECONÓMICA

SECTORES COM PRÁTICA PREPONDERANTE DE MAIOR RELEVÂNCIA	
MOTIVOS	SECTORES
Registo de oferta(s) de emprego	A maior percentagem de empresas que refere contactar o CE por este motivo (cerca de 65%) pertence aos sectores da fabricação de material de transporte, fabricação de outros produtos minerais não-metálicos e indústrias transformadoras. É o motivo que leva apenas cerca de 5% das empresas de intermediação financeira a contactar o CE.
Recrutamento e selecção de desempregados para trabalhar na empresa	As empresas que mais apontam este motivo (mais de 80%) pertencem aos sectores da fabricação de máquinas e equipamentos e fabricação de equipamento eléctrico e de óptica. As empresas de intermediação financeira são as que menos enunciam este motivo (cerca de 25%).
Informação sobre apoios financeiros à contratação de desempregados	Entre 45% a 55% das empresas dos sectores da educação, saúde e acção social e outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais recorre ao CE por este motivo. As empresas menos interessadas nesta informação (menos de 10%) pertencem aos sectores dos seguros, fundos de pensões e outras actividades complementares de Segurança Social, actividades auxiliares de intermediação financeira e actividades imobiliárias, alugueres, informática e I&D.
Informação sobre apoios financeiros à contratação de desempregados, conjugada com formação profissional	Cerca de um terço das empresas de produção e distribuição de electricidade, gás e água contacta o CE por estes motivos, enquanto estes nunca são apontados pelas empresas dos sectores de seguros, fundos de pensões e outras actividades complementares de Segurança Social e actividades auxiliares de intermediação financeira.
Informação sobre apoios financeiros à formação profissional de trabalhadores da empresa	
Apoio técnico / consultoria	As empresas para as quais este motivo é mais relevante (15%-17%) pertencem aos sectores da saúde e acção social, outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais e produção e distribuição de electricidade, gás e água.
Informação sobre apoios específicos para pessoas com deficiência	As empresas para as quais este motivo é mais relevante (15%-20%) pertencem aos sectores de intermediação financeira, saúde e acção social, outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais, produção e distribuição de electricidade, gás e água e alojamento e restauração.
Informação sobre apoios específicos para outras pessoas com especiais dificuldades de (re)inserção profissional	As únicas empresas onde este motivo se destaca (13,8%) pertencem ao sector da saúde e acção social.
Outros motivos não especificados	Quase 80% das empresas de seguros, fundos de pensões e outras actividades complementares de Segurança Social refere outros motivos não especificados.

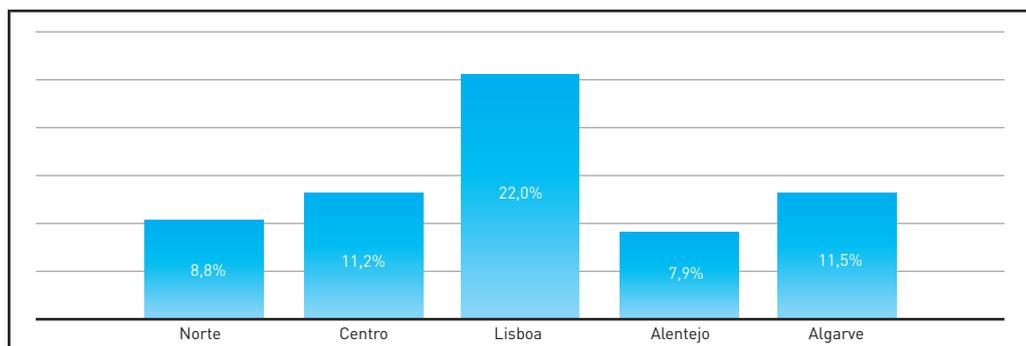
Considerando o motivo pelo qual as empresas não contactam o CE, a grande maioria advoga a falta de necessidade, como se pode observar no gráfico 13.

GRÁFICO 13: MOTIVOS PELOS QUAIS AS EMPRESAS NÃO CONTACTAM O CENTRO DE EMPREGO



A análise mais detalhada das empresas que referem desconhecer a existência de apoios públicos ao emprego e a formação profissional geridos pelo CE permite identificar apenas uma variação significativa, relacionada com a localização geográfica. Com efeito, enquanto que, no Alentejo, poucas são as empresas que enunciam tal desconhecimento, o motivo é considerado por quase 1/4 das empresas de Lisboa, como se pode observar no gráfico 14.

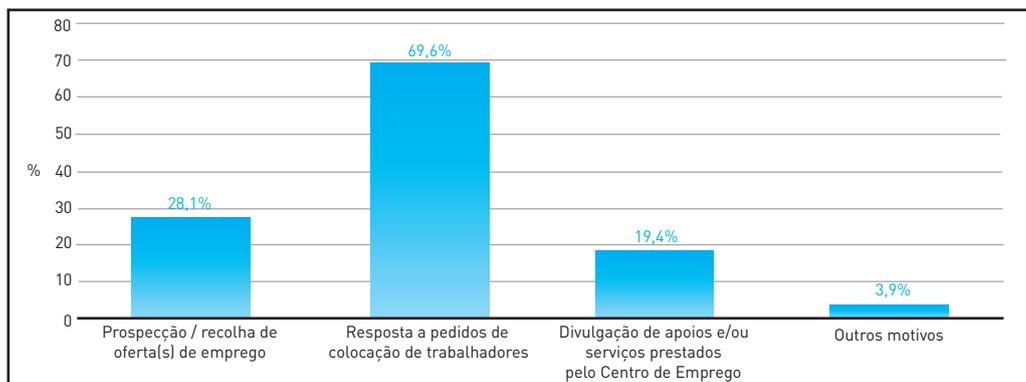
GRÁFICO 14: EMPRESAS QUE NÃO CONTACTAM O CENTRO DE EMPREGO POR DESCONHECEREM QUE A ENTIDADE FAZ A GESTÃO DE APOIOS AO EMPREGO E À FORMAÇÃO, SEGUNDO A LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA



As empresas foram também questionadas sobre se alguma vez haviam sido contactadas pelo CE e por que motivo(s).

O conjunto das respostas evidencia que cerca de 1/3 das empresas (34,3%) já foi contactada pelo CE, principalmente na sequência de pedidos de colocação de trabalhadores, como se pode observar no gráfico 15.

GRÁFICO 15: EMPRESAS CONTACTADAS PELO CENTRO DE EMPREGO, SEGUNDO O MOTIVO DO CONTACTO



A análise das respostas com consideração pelo número de pessoas ao serviço, permite verificar que quanto maior a dimensão das empresas mais estas são contactadas pelo CE tendo em vista a prospecção de ofertas de emprego e a divulgação de apoios e/ou serviços, como se pode observar no quadro 11.

QUADRO 11: MOTIVOS PELOS QUAIS AS EMPRESAS FORAM CONTACTADAS PELO CENTRO DE EMPREGO, SEGUNDO A DIMENSÃO (%)

MOTIVOS	% DE EMPRESAS QUE ASSINALARAM O MOTIVO				
	10-19 PESSOAS	20-49 PESSOAS	50-99 PESSOAS	100-249 PESSOAS	250 E+ PESSOAS
Prospecção/recolha de oferta(s) de emprego	27,1	27,2	27,9	35,3	37,2
Resposta a pedidos de colocação de trabalhadores	70,3	67,7	70,6	72,3	66,6
Divulgação de apoios e/ou serviços prestados pelo CE	12,5	24,3	24,3	29,5	35,2
Outros motivos não especificados	3,7	3,0	5,7	5,5	4,9

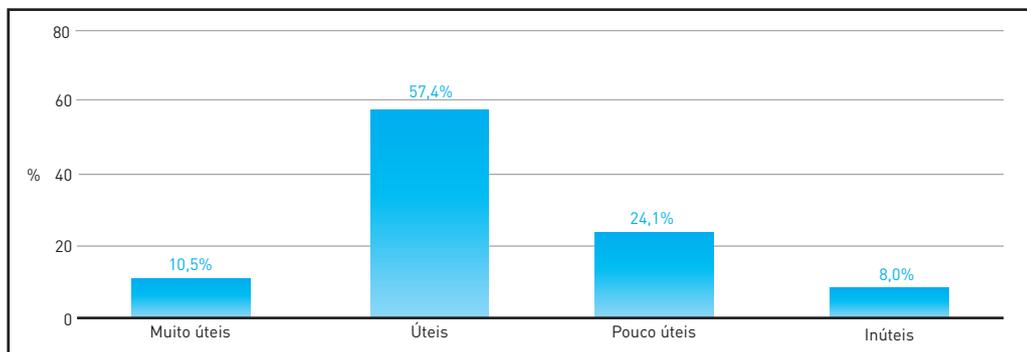
Considerando a localização geográfica, destaca-se o facto do segundo motivo mais frequente do contacto pelo CE ser, no caso das empresas do Alentejo, a divulgação de apoios e/ou serviços, ao contrário do que sucede no resto do país (quadro 12).

QUADRO 12: MOTIVOS PELOS QUAIS AS EMPRESAS FORAM CONTACTADAS PELO CENTRO DE EMPREGO, SEGUNDO A LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA (%)

MOTIVOS	% DE EMPRESAS QUE ASSINALARAM O MOTIVO				
	NORTE	CENTRO	LISBOA	ALENTEJO	ALGARVE
Prospecção/recolha de oferta(s) de emprego	27,9	32,9	20,8	23,9	33,8
Resposta a pedidos de colocação de trabalhadores	68,5	71,1	69,4	68,1	70,2
Divulgação de apoios e/ou serviços prestados pelo CE	13,6	25,6	17,6	36,7	13,8
Outros motivos não especificados	1,9	4,4	6,4	7,7	1,7

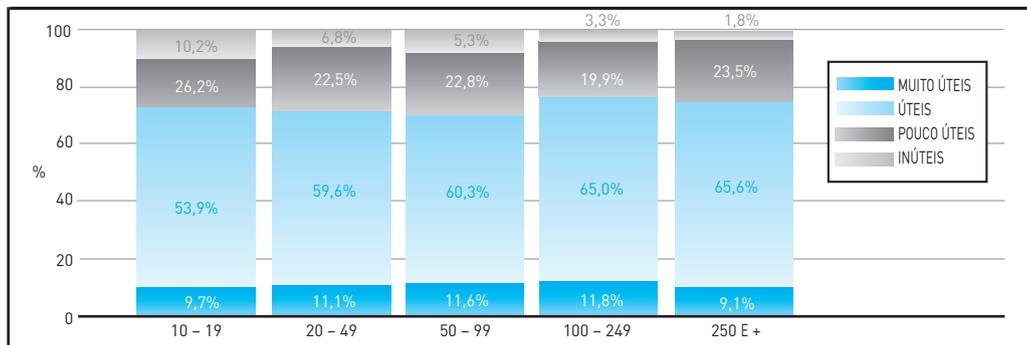
Às empresas que contactaram ou foram contactadas pelo CE foi questionado que classificassem tais contactos segundo a utilidade dos mesmos. Como se pode observar no gráfico 16, a maioria das empresas (67,9%) considera úteis ou muito úteis os contactos com o CE.

GRÁFICO 16: OPINIÃO DAS EMPRESAS SOBRE OS CONTACTOS HAVIDOS COM O CENTRO DE EMPREGO



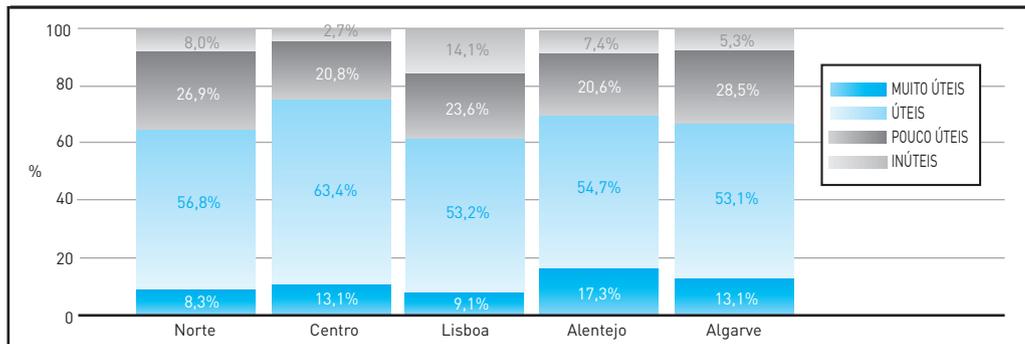
Considerando o número de pessoas ao serviço, verifica-se que, *grosso modo*, quanto maior é a empresa maior parece ser a satisfação com os contactos com o CE, como ilustra o gráfico 17.

GRÁFICO 17: OPINIÃO DAS EMPRESAS SOBRE OS CONTACTOS HAVIDOS COM O CENTRO DE EMPREGO, SEGUNDO A DIMENSÃO (N.º DE PESSOAS AO SERVIÇO)



A análise com consideração pela localização geográfica revela que a opinião das empresas é significativamente variável entre regiões. Como se pode observar no gráfico 18, o peso relativo das empresas de Lisboa que consideram os contactos com o CE inúteis é significativo. As empresas do Centro são as que melhor opinião têm sobre tais contactos.

GRÁFICO 18: OPINIÃO DAS EMPRESAS SOBRE OS CONTACTOS HAVIDOS COM O CENTRO DE EMPREGO, SEGUNDO A LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA

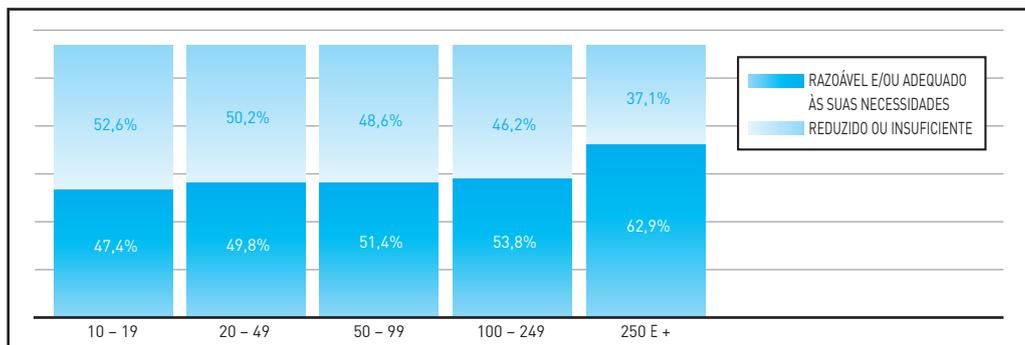


4. RESULTADOS DO INQUÉRITO: INFORMAÇÃO

Tendo como base as respostas dadas às questões anteriores, solicitou-se às empresas que classificassem o grau de conhecimento sobre os apoios e serviços prestados pelos CE. O universo de empresas que considera que tal conhecimento é razoável e/ou adequado (51,0%) é praticamente idêntico ao que entende que este é reduzido ou insuficiente (49,0%).

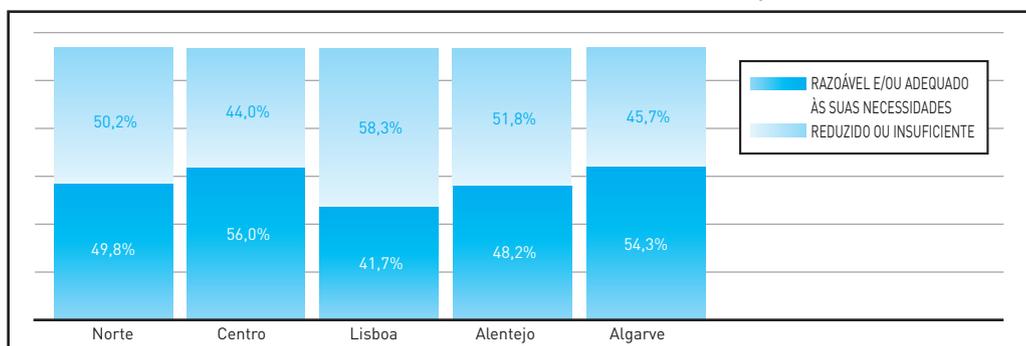
Quando considerada a dimensão das empresas, verifica-se que **quanto maior o número de pessoas ao serviço maior é o conhecimento que as empresas reconhecem ter sobre os apoios e serviços prestados pelos CE**, como se pode observar no gráfico 19.

GRÁFICO 19: OPINIÃO DAS EMPRESAS SOBRE O CONHECIMENTO QUE TÊM DOS APOIOS E SERVIÇOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO, SEGUNDO A DIMENSÃO (N.º DE PESSOAS AO SERVIÇO)



A análise das respostas em função da localização geográfica evidencia, como ilustra o gráfico 20, que as empresas da região de Lisboa são as que se consideram menos informadas.

GRÁFICO 20: OPINIÃO DAS EMPRESAS SOBRE O CONHECIMENTO QUE TÊM DOS APOIOS E SERVIÇOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO, SEGUNDO A LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA



Tomando em consideração a actividade económica, verifica-se que é no sector de outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais que mais empresas consideram conhecer razoavelmente os apoios e serviços prestados pelos CE. Em comparação, o sector dos correios e telecomunicações é aquele que apresenta a opinião menos favorável, como consta do quadro 13.

QUADRO 13: OPINIÃO DAS EMPRESAS SOBRE O CONHECIMENTO QUE TÊM DOS APOIOS E SERVIÇOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO, SEGUNDO A ACTIVIDADE ECONÓMICA

SECTORES COM OPINIÃO PREPONDERANTE DE MAIOR RELEVÂNCIA (ENTRE 60% A 70%)	
O CONHECIMENTO QUE A EMPRESA TEM É RAZOÁVEL E/OU ADEQUADO ÀS SUAS NECESSIDADES	O CONHECIMENTO QUE A EMPRESA TEM É REDUZIDO OU INSUFICIENTE
Fabricação de material de transporte; Produção e distribuição de electricidade, gás e água; Educação; Saúde e acção social; Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	Indústrias extractivas; Indústrias transformadoras; comércio a retalho; correios e telecomunicações; Intermediação financeira; Seguros, fundos de pensões e actividades complementares de Segurança Social; Actividades auxiliares de intermediação financeira

Considerando as fontes através das quais as empresas obtêm informação sobre os apoios e serviços prestados pelos CE, as mais significativas são os próprios Centros e a comunicação social, como se observa no quadro 14.

QUADRO 14: FONTES DE INFORMAÇÃO SOBRE OS APOIOS E SERVIÇOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO

FONTES DE INFORMAÇÃO	%	FONTES DE INFORMAÇÃO	%
Centros de Emprego	41,9	Serviços centrais / regionais do IEFP	10,3
Centros de Formação Profissional	10,6	Página na internet (IEFP)	25,1
Organizações empresariais /patronais	22,2	Organizações sindicais	2,5
Entidades formadoras	9,1	Outras instituições públicas	4,9
Comunicação social	31,2	Outras fontes não especificadas	7,7

Questionadas sobre se desejam ou não obter mais informação sobre os apoios e serviços prestados pelos Centros de Emprego, a generalidade das empresas (72,9%) considera que sim. Para o efeito, **estas empresas consideram como meios privilegiados a página na internet e a newsletter via correio electrónico**, como se pode observar no quadro 15.

QUADRO 15: MEIOS QUE AS EMPRESAS CONSIDERAM COMO OS MAIS ADEQUADOS PARA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE OS APOIOS E SERVIÇOS PRESTADOS PELOS CENTROS DE EMPREGO

FONTES DE INFORMAÇÃO	%	FONTES DE INFORMAÇÃO	%
Página na internet (IEFP)	51,2	Newsletter electrónica	50,9
Brochuras / materiais impressos	37,7	Comunicação social	15,4
Organizações empresariais /patronais	19,4	Seminários / encontros	18,2
Outros meios não especificados	1,7		

5. RESULTADOS DO INQUÉRITO: LEITURAS TRANSVERSAIS

5.1. Sobre as medidas de política

As respostas ao inquérito evidenciam a popularidade dos apoios ao emprego sobre a forma de redução ou isenção das contribuições para a Segurança Social, considerando quer o conhecimento quer a utilização deste tipo de apoio por parte das empresas. Como causas mais prováveis para esta situação podem-se apontar, por um lado, o facto da medida consubstanciar-se na redução dos encargos das empresas com os seus trabalhadores e, por outro, a facilidade do seu acesso do ponto de vista administrativo, considerando que basta às entidades empregadoras apresentarem aos serviços da Segurança Social cópia dos contratos de trabalho celebrados, conjuntamente, no caso dos DLD, com uma declaração comprovativa do IEFP atestando a duração no desemprego. Em comparação, são menos conhecidas medidas como o Programa FACE,

a medida EM-FORMA, a consultoria prestada no quadro do Programa Rede e a medida Rotação Emprego-Formação, o que se pode imputar, em parte, à sua complexidade.

Considerando a recurso às medidas existentes, verificou-se que a maioria das empresas (56,3%) já beneficiou ou está a beneficiar de, pelo menos, um apoio público ao emprego ou à formação profissional. (Destaque-se o caso de uma empresa do sector da educação, com 128 trabalhadores, que referiu estar a beneficiar ou já ter beneficiado de 13 apoios distintos!) No entanto, se não forem tidos em conta os apoios ao emprego sob a forma de redução ou isenção das contribuições para a Segurança Social, verifica-se que aquela percentagem é de 27,3% e que a medida mais utilizada pelas empresas são os estágios profissionais e a mais conhecida é o apoio à contratação de DLD, através de subsídio não reembolsável pago pelo IEFP.

Observaram-se, igualmente, dois aspectos que podem ser qualificados de positivos, nomeadamente a percentagem das empresas (40%) que refere nunca ter beneficiado de apoios prestados pelos Centros de Emprego, mas que pondera candidatar-se – as que alegam dificuldades burocráticas têm uma expressão muito baixa – e o facto da maioria das empresas que recorreu a tais apoios considerar que estes foram benéficos (75,8%). O peso relativo das empresas que nunca beneficiaram de apoios nem tencionam candidatar-se (20,7%) e das que consideram que os apoios prestados não foram benéficos (24,2%) fundamenta, porém, a necessidade de se estudarem as razões que estão na base destas posições.

5.2. Sobre os Serviços Públicos de Emprego

A maioria das empresas (53,6%) refere já ter contactado o CE, apontando como principais razões deste contacto o recrutamento e a selecção de desempregados (67,2%) e o registo de oferta(s) de emprego (47,3%). É de sublinhar, negativamente, o baixo peso relativo das empresas que contactam o CE para obter informação sobre apoios públicos à formação profissional. É necessário ter em conta, porém, que as empresas dispõem de outros interlocutores institucionais para aceder a apoios à formação profissional de activos, nomeadamente as estruturas de gestão dos Programas Operacionais sectoriais.

Considerando o aspecto acima referido conjuntamente com as razões pelas quais as empresas alegam nunca ter contactado o CE – cerca de 80% refere a falta de necessidade e 13,5% diz desconhecer que os CE gerem apoios públicos ao emprego e à formação profissional –, os resultados do inquérito parecem indicar, pois, um desinteresse significativo das empresas pelos apoios técnicos e financeiros ao emprego e à formação profissional prestados pelos CE.

No sentido inverso, verifica-se que a maioria dos contactos feitos pelo CE se relaciona, também, com o ajustamento entre a oferta e a procura de emprego, ainda que

seja expressivo o peso relativo (cerca de 20%) dos contactos que visam a divulgação de apoios e/ou serviços. De sublinhar, positivamente, o facto da maioria das empresas (67,9%) qualificar como úteis ou muito úteis os contactos havidos com o CE.

5.3. Sobre a informação

Questionadas sobre o conhecimento que reconhecem ter sobre as medidas existentes, é praticamente igual o universo das empresas que qualificam esse conhecimento como razoável ao daquelas que o consideram insuficiente, o que indicia a necessidade de mais esforços no sentido da divulgação pública dos apoios e na promoção de uma atitude mais proactiva das empresas neste matéria. Esta ideia é reforçada pelo facto de 72,9% das empresas expressar o desejo de obter mais informação sobre os apoios e serviços prestados pelos CE.

Actualmente, constituem principais fontes de informação a globalidade dos serviços centrais, regionais e locais do IEFP e a comunicação social. Verifica-se, todavia, que as empresas privilegiam o recurso às novas tecnologias de informação e comunicação, porquanto cerca de 50% das empresas considera que a página na internet e a *newsletter* electrónica são, na sua opinião, os meios mais adequados para obter informação sobre os apoios e serviços prestados pelos CE.

5.4. Sobre as empresas, de acordo com a dimensão

A análise das respostas com consideração pelo número de pessoas ao serviço permite identificar variações muito significativas, das quais se destaca:

- o conhecimento das grandes empresas sobre os apoios públicos ao emprego e à formação profissional é sempre maior comparativamente às empresas de pequena dimensão. Esta diferença é evidente nos casos dos apoios financeiros à formação profissional dos Programas Operacionais, dos apoios no quadro do sistema de aprendizagem, dos estágios profissionais e do apoio à conversão de contratos;
- o recurso aos apoios prestados pelos CE é tanto maior quanto a dimensão das empresas e, no conjunto das que nunca beneficiaram de nenhum apoio, o desinteresse é maior entre as mais pequenas;
- ainda que não se observe uma variação directa entre a dimensão das empresas e o grau de satisfação com os resultados dos apoios recebidos, verifica-se uma maior satisfação nas pequenas empresas comparativamente às de maior dimensão;
- o universo das pequenas empresas é o único onde se verifica que a maioria não contactou o CE, observando-se uma relação directa entre a dimensão das empresas e a existência de contactos com o CE;

- de um modo geral, os motivos pelos quais as empresas de maior dimensão contactam o CE são mais diversificados, distinguindo-se o seu maior interesse pelos apoios à formação profissional; comparativamente, são as pequenas empresas que maior interesse revelam pelos apoios financeiros à contratação de desempregados;
- quanto maiores são as empresas mais estas são contactadas pelo CE com vista à prospecção de ofertas de emprego e divulgação de apoios e/ou serviços;
- e, de um modo geral, observa-se que quanto maiores são as empresas maior é a sua satisfação com os contactos havidos com o CE, bem como o conhecimento que dizem ter sobre os apoios e serviços existentes.

5.5. Sobre as empresas, de acordo com a localização geográfica

A análise das respostas com consideração pela região onde as empresas se localizam permite, igualmente, identificar variações significativas, das quais se destaca:

As empresas da região Norte caracterizam-se por:

- são as que mais recorrem à isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de DLD e, sobretudo, de jovens;
- são as que maior grau de satisfação apresentam relativamente aos benefícios decorrentes dos apoios prestados pelos CE;
- são as que mais recorrem ao CE com vista ao registo de ofertas de emprego;
- são as que o CE menos contacta tendo em vista a divulgação de apoios e/ou serviços.

As empresas da região Centro caracterizam-se por:

- são as que mais conhecem os apoios existentes e as que mais referem beneficiar ou ter beneficiado dos apoios prestados pelo CE, sendo a sua opinião sobre os resultados bastante positiva;
- são as que mais contactam o CE tendo em vista o recrutamento e a selecção de desempregados, bem como a obtenção de informação sobre apoios financeiros à contratação de desempregados, conjugada com formação profissional e apoios financeiros à formação profissional de trabalhadores;
- são as que o CE mais contacta em resposta a pedidos de colocação de trabalhadores;
- são as que melhor opinião têm sobre os contactos havidos com o CE, bem como as que se consideram mais informadas sobre os apoios e serviços prestados pelos CE.

As empresas da região de Lisboa e Vale do Tejo caracterizam-se por:

- apresentam um baixo conhecimento dos apoios existentes, sendo as que menos recorrem aos estágios profissionais e à isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de jovens;
- são as que menos referem beneficiar ou ter beneficiado dos apoios prestados pelo CE e, simultaneamente, apresentam um elevado interesse pelos mesmos (ainda que cerca de 1/4 das que nunca beneficiaram de apoios refira que não tenciona candidatar-se);
- apresentam um menor grau de satisfação com os resultados dos apoios prestados pelos CE;
- são as que menos contactam o CE, bem como as que menos recorrem ao CE para registar ofertas de emprego;
- são as que mais referem não contactar o CE porque desconhecem que este faz a gestão de apoios ao emprego e à formação profissional;
- são as que menos são contactadas pelo CE para efeitos de prospecção/recolha de ofertas de emprego;
- são as que mais classificam como inúteis os contactos havidos com o CE;
- são as que se consideram menos informadas sobre os apoios e os serviços prestados pelo CE.

As empresas da região do Alentejo caracterizam-se por:

- estão entre as mais bem informadas sobre os apoios existentes, em particular dos apoios à contratação de jovens, DLD e pessoas com deficiência, bem como da isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de jovens;
- dentre as que nunca beneficiaram de apoios prestados pelo CE, são as que menos interesse revelam pela sua utilização;
- são as que mais contactam o CE com vista a obter informação sobre apoios financeiros à contratação de desempregados;
- são as que menos desconhecem o facto dos CE fazerem a gestão de apoios ao emprego e à formação profissional;
- são as que os CE mais contactam tendo em vista a divulgação de apoios e serviços;
- são as que mais referem como muito úteis os contactos havidos com o CE.

Finalmente, as empresas da região do Algarve caracterizam-se por:

- são as menos informadas sobre todos os apoios;
- apresentam um baixo nível de recurso às medidas e, simultaneamente, um elevado interesse pelas mesmas;
- são as mais críticas em relação aos resultados dos apoios prestados pelo CE;
- são as que mais contactam o CE e, quanto aos motivos, as que menos recorrem ao CE para obter informação sobre os apoios financeiros à contratação de desempregados; em comparação, são as que mais contactam o CE para obter apoio técnico ou consultoria;
- são as mais contactadas pelo CE tendo em vista a prospecção/recolha de ofertas de emprego.

5.6. Sobre as empresas, de acordo com a actividade económica

A análise das respostas com consideração pela actividade económica das empresas permite identificar variações também significativas. Tendo em conta a diversidade das actividades, enuncia-se apenas informação sobre alguns dos sectores, nomeadamente:

As empresas do sector da saúde e acção social destacam-se por:

- são as que mais beneficiam ou beneficiaram de isenção/redução de contribuições para a Segurança Social na contratação de DLD e pessoas com deficiência, apoios à contratação de jovens, DLD e pessoas com deficiência através de subsídios do IEFP, apoios à formação de desempregados, apoios à reabilitação profissional e estágios profissionais;
- mais de 50% beneficia ou beneficiou dos apoios prestados pelos CE e têm uma opinião marcadamente favorável sobre os resultados dos mesmos;
- são das que mais contactam o CE, revelando grande interesse, nesses contactos, por informação relativa aos apoios financeiros à contratação de desempregados, apoio técnico/consultoria, informação sobre apoios específicos para pessoas com deficiência e para outros grupos com especiais dificuldades de (re)inserção profissional;
- consideram que o conhecimento que têm sobre os apoios prestados pelo CE é adequado às suas necessidades.

As empresas do sector têxtil destacam-se por:

- são as que mais recorrem à isenção de contribuições para a Segurança Social

na contratação de jovens, sendo também forte o recurso a este apoio no caso dos DLD;

- são as que mais referem a desistência de candidaturas aos apoios prestados pelo CE devido a dificuldades burocráticas e/ou falta de condições para o efeito;
- têm uma opinião globalmente favorável sobre os benefícios dos apoios prestados pelos CE, pertencendo ao conjunto das empresas que mais os contactam.

As empresas do sector da construção destacam-se por:

- pertencem, também, ao conjunto de empresas que mais refere a desistência de candidaturas aos apoios prestados pelo CE devido a dificuldades burocráticas e/ou falta de condições para o efeito;
- têm uma opinião globalmente favorável sobre os resultados dos apoios prestados pelos CE, mas fazem parte das empresas que menos os contactam.

As empresas do sector do alojamento e restauração destacam-se por:

- são as que menos conhecem as medidas mais populares, nomeadamente a isenção de contribuições para a Segurança Social na contratação de jovens, os apoios à reabilitação profissional, os estágios profissionais e os apoios à formação do sistema de aprendizagem;
- também fazem parte do conjunto de empresas que mais refere a desistência de candidaturas aos apoios prestados pelo CE devido a dificuldades burocráticas e/ou falta de condições para o efeito;
- têm uma opinião globalmente desfavorável sobre os resultados dos apoios prestados pelos CE;
- têm particular interesse, nos contactos com o CE, por informação sobre apoios específicos para pessoas com deficiência.

As empresas de intermediação financeira destacam-se por:

- são as que menos contactam o CE e, entre aquelas que contactam, são as que menos o fazem no sentido de registar ofertas de emprego ou solicitar apoio no recrutamento e selecção de desempregados; em comparação, pertencem ao grupo de empresas que mais contactam o CE tendo em vista obter informação sobre apoios específicos para pessoas com deficiência;
- pertencem, ainda, ao grupo de empresas que considera reduzido ou insuficiente o conhecimento que têm sobre os apoios e serviços prestados pelos CE.

As empresas de produção e distribuição de electricidade, gás e água destacam-se por:

- têm um conhecimento muito elevado de medidas como a isenção de contribuições para a Segurança Social, os apoios à formação ou reconversão profissionais no âmbito de Programas Operacionais, os apoios à formação inserida no sistema de aprendizagem e os estágios profissionais;
- mais de 50% beneficia ou beneficiou dos apoios prestados pelos CE e têm uma opinião globalmente favorável sobre os resultados desses apoios, pertencendo ao conjunto das empresas que mais contactam os CE;
- revelam grande interesse, nos contactos com o CE, por apoio técnico/consultoria e informação sobre apoios específicos para pessoas com deficiência;
- consideram que o conhecimento que têm sobre os apoios prestados pelo CE é adequado às suas necessidades.

5.7. Na globalidade

Em termos gerais, destaca-se:

- a preferência das empresas por benefícios que se consubstanciam na redução dos encargos com os seus trabalhadores, nomeadamente a isenção de contribuições para a Segurança Social e, no caso das medidas executadas pelo IEFP, I.P., os apoios à contratação sob forma de subsídios não reembolsáveis, bem como os estágios profissionais (presume-se que o mesmo se aplique aos incentivos ao emprego sob a forma de benefícios fiscais, os quais não foram considerados neste exercício);
- o maior interesse das empresas pelos apoios ao emprego, sobretudo em matéria de contratação, em detrimento dos apoios à formação profissional;
- a opinião globalmente favorável das empresas quer em relação aos contactos havidos com o IEFP, I.P., quer com os benefícios decorrentes dos apoios por este prestados;
- o facto dos contactos entre o IEFP, I.P., e as empresas estarem, fundamentalmente, relacionadas com actividades de ajustamento entre a oferta e a procura de emprego;
- a necessidade expressa das empresas obterem mais informação sobre os apoios existentes, sobretudo através do recurso às tecnologias de informação e comunicação;
- as diferenças que, marcadamente, se observam nas empresas neste domínio, consoante a sua dimensão, localização geográfica e sector de actividade económica.

INQUÉRITO SOBRE MEDIDAS ACTIVAS DE POLÍTICA DE EMPREGO

N.º DE IDENTIFICAÇÃO DE PESSOA COLECTIVA:	[] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	N.º INTERNO DA EMPRESA:	_____
[] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []			
NOME DA EMPRESA: _____			
MORADA: _____			
LOCALIDADE:	_____	CÓDIGO POSTAL:	[] [] [] [] - [] [] []
DISTRITO:	[] [] [] []	CONCELHO:	_____
ACTIVIDADE ECONÓMICA PRINCIPAL:			
[] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []			
N.º DE PESSOAS AO SERVIÇO:	[] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	DIMENSÃO:	_____
[] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []			

1. APOIOS PÚBLICOS

1.1. Indique, por favor, os APOIOS TÉCNICOS E/OU FINANCEIROS NOS DOMÍNIOS DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL de que a empresa tem conhecimento e/ou já beneficiou ou está a beneficiar (assinale um quadrado em cada linha):

	DESCONHECIA A SUA EXISTÊNCIA	CONHECE, MAS NUNCA BENEFICIOU	BENEFICIOU / ESTÁ A BENEFICIAR
Apoios à contratação, através de isenção/redução das contribuições para a segurança social, das seguintes categorias de pessoas:			
Jovens à procura do 1.º emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desempregados de longa duração	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pessoas com deficiência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoios à contratação, sob a forma de subsídios não reembolsáveis, das seguintes categorias de pessoas:			
Jovens à procura do 1.º emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desempregados de longa duração	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pessoas com deficiência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoios à (re)integração de pessoas com deficiência em mercado normal de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoios financeiros à conversão de contratos a termo em contratos sem termo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consultoria prestada pelo IEFP no âmbito do Programa REDE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoios à formação profissional de trabalhadores:			
Apoios à reconversão profissional no âmbito do Programa FACE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoios à formação profissional de trabalhadores através da sua substituição temporária por desempregados inscritos nos Centros de Emprego (Medida Rotação Emprego-Formação)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoios à formação profissional de trabalhadores recém-contratados tendo em vista a sua adaptação ao posto de trabalho (EM-FORMA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoios à formação ou reconversão profissional no âmbito de programas sectoriais financiados com verbas comunitárias (POEFDS, PRIMÉ, AGRO, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoios à formação profissional de jovens, no âmbito das seguintes modalidades:			
Estágios profissionais de desempregados com qualificação de nível médio ou superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formação de jovens em regime de aprendizagem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoios à formação profissional de desempregados tendo em vista a sua potencial ou efectiva contratação (Programa Formação-Emprego, FORMEQ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoios para qualificar e/ou dar experiência profissional a ex-toxicodependentes / toxicodependentes em tratamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.2. Tem conhecimento de outros apoios técnicos e/ou financeiros prestados pelos Centros de Emprego não referidos na questão anterior? Sim Não Passe à questão 1.3.

1.2.1. Se a resposta é SIM, indique, por favor, esses apoios:

1.3. Está a beneficiar ou já beneficiou de outros apoios técnicos e/ou financeiros prestados pelos Centros de Emprego não referidos na questão 1.1? Sim Não Passe à questão 1.4.

1.3.1. Se a resposta é SIM, indique, por favor, esses apoios:

1.4. Tendo por base o conjunto das respostas dadas às questões anteriores, indique, por favor, qual a afirmação que mais se aplica à empresa no que se refere à utilização dos apoios financeiros e/ou técnicos prestados pelos Centros de Emprego:

- | | | |
|--|--------------------------|-----------------------|
| Nunca beneficiou de nenhum apoio nem tenciona candidatar-se | <input type="checkbox"/> | } Passe à questão 2.1 |
| Nunca beneficiou de nenhum apoio mas considera a possibilidade de se candidatar | <input type="checkbox"/> | |
| Tentou beneficiar de apoios mas não conseguiu obtê-los por não reunir as condições necessárias ... | <input type="checkbox"/> | |
| Tentou beneficiar de apoios mas desistiu da sua obtenção devido a dificuldades burocráticas | <input type="checkbox"/> | |
| Beneficiou ou está a beneficiar de apoios | <input type="checkbox"/> | |

1.4.1. Caso tenha beneficiado ou esteja a beneficiar de apoios, expresse, por favor, o grau de satisfação da empresa com a execução até agora havida e/ou com os resultados obtidos:

- | | |
|---|--------------------------|
| Os apoios beneficiaram significativamente a empresa | <input type="checkbox"/> |
| Os apoios foram benéficos, mas os resultados ficaram aquém das expectativas | <input type="checkbox"/> |
| Os apoios não beneficiaram significativamente a empresa | <input type="checkbox"/> |

2. SERVIÇO PÚBLICO DE EMPREGO

2.1. A empresa alguma vez contactou o Centro de Emprego?

Sim Não Passe à questão 2.1.2

2.1.1. Se a resposta é SIM, indique, por favor, o(s) motivo(s) desse(s) contacto(s) (pode assinalar mais do que uma opção):

- | | |
|--|--------------------------|
| Registo de oferta(s) de emprego | <input type="checkbox"/> |
| Recrutamento e selecção de desempregados para trabalhar na empresa | <input type="checkbox"/> |
| Informações sobre apoios financeiros à contratação de desempregados | <input type="checkbox"/> |
| Informações sobre apoios financeiros à contratação de desempregados, conjugada com formação profissional | <input type="checkbox"/> |
| Informações sobre apoios financeiros à formação profissional de trabalhadores da empresa | <input type="checkbox"/> |
| Apoio técnico / consultoria | <input type="checkbox"/> |
| Informações sobre apoios específicos para pessoas com deficiência | <input type="checkbox"/> |
| Informações sobre apoios específicos para outras pessoas com especiais dificuldades de (re)inserção profissional | <input type="checkbox"/> |
| Outro: qual? | <input type="checkbox"/> |

2.1.2. Se a resposta é NÃO, indique, por favor, o(s) motivo(s) (pode assinalar mais do que uma opção):

- A empresa nunca teve necessidade de contactar o Centro de Emprego
- A empresa considera que o Centro de Emprego não é a entidade mais adequada para recrutar trabalhadores
- A empresa desconhecia a existência de apoios públicos ao emprego e à formação geridos pelo Centro de Emprego
- Outro: qual? _____

2.2. A empresa foi alguma vez contactada pelo Centro de Emprego?

Sim Não Passe à questão 2.3.

2.2.1. Se a resposta é SIM, indique, por favor, o(s) motivo(s) desse(s) contacto(s) (pode assinalar mais do que uma opção):

- Prospecção / recolha de oferta(s) de emprego.....
- Resposta a pedidos de colocação de trabalhadores
- Divulgação de apoios e/ou serviços prestados pelo Centro de Emprego
- Outro: qual? _____

2.3. Caso tenha respondido afirmativamente à questão 2.1. e/ou à questão 2.2., classifique, por favor, os contactos havidos com o Centro de Emprego em face das necessidades da empresa:

Muito úteis Úteis Pouco úteis Nada úteis

3 . INFORMAÇÃO

3.1. Tendo por base as respostas dadas às questões anteriores, indique, por favor, qual a afirmação que mais se adapta à empresa no que se refere ao grau de conhecimento sobre os apoios e serviços prestados pelos Centros de Emprego:

- O conhecimento que a empresa tem é razoável e/ou adequado às suas necessidades
- O conhecimento que a empresa tem é reduzido ou insuficiente Passe à questão 3.2.

3.1.1. Através de que fonte(s) a empresa obteve/obtm informação sobre os apoios e serviços prestados pelos Centros de Emprego (pode assinalar mais do que uma opção):

- Centro de Emprego Serviços centrais e/ou regionais do IIEFP Página do IIEFP na *Internet*
- Centro de Formação Profissional Organizações empresariais/patronais Outras instituições públicas
- Entidades Formadoras Organizações sindicais Comunicação social
- Outra. Qual? _____

3.2 A empresa gostaria de obter mais informação sobre os apoios e serviços prestados pelos Centros de Emprego?

Sim Não Terminou o inquérito

3.2.1. Se a resposta é SIM, indique, por favor, assinalar os meios/fontes que a empresa considera serem os mais adequados para esse efeito (pode assinalar mais do que uma opção):

- Página do IIEFP na *Internet* Newsletter electrónica (via email) Seminários / encontros
- Organizações empresariais / patronais Brochura/materiais impressos Comunicação social
- Outro. Qual? _____

Muito obrigado pelo preenchimento deste inquérito. Tendo em vista o esclarecimento de eventuais dúvidas indique o seu contacto:

123

**BASE DE DADOS COMUNITÁRIA DAS
POLÍTICAS DE EMPREGO**

PEDRO JORGE BOGALHO

1. A BASE DE DADOS DAS POLÍTICAS DE EMPREGO

A base de dados das políticas de emprego (adiante designada por PE) consiste num instrumento de recolha de informação sobre intervenções públicas destinadas a responder a situações de adversidade perante o mercado de trabalho, designadamente desemprego, inactividade involuntária ou risco de perda de emprego. Não se trata, pois, de um instrumento orientado para proceder ao levantamento de todas as políticas públicas que produzem efeitos positivos no emprego, mas tão só daquelas que visam mitigar o desemprego e a inactividade¹ e que envolvem despesa directa.

Os primeiros passos para a criação de uma base de dados relacionada com as políticas de emprego na União Europeia (UE) foram dados em 1996, com o EUROSTAT, a Comissão Europeia (CE) e a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) a debaterem o tema. Ainda em 1996, um grupo de trabalho composto por sete Estados-membros, o EUROSTAT e a CE procedeu a reflexões sobre a base de dados. Em ambos os fóruns, os objectivos eram melhorar os dados existentes sobre políticas de emprego e avaliar a possibilidade de criar uma base de dados com informação fiável.

O impulso definitivo para a constituição da PE ocorreu no Conselho Europeu Extraordinário do Luxemburgo, em 1997, ao definir-se a Estratégia Europeia para o Emprego (EEE), na sequência da introdução do tema emprego no Tratado de Roma (Amsterdão, 1997). Foi nessa altura que a Comissão decidiu promover o lançamento de um instrumento que permitisse acompanhar a EEE no que respeitasse às intervenções de política, aos indicadores da respectiva implementação e à comparação entre dados dos diversos países, tendo a Direcção-Geral do Emprego e dos Assuntos Sociais criado a base de dados PE em 1998, sob a responsabilidade do EUROSTAT. Encontrava-se, assim, estabelecido o objectivo da PE, bem como os critérios para o atingir: garantir a possibilidade de comparar dados entre países, garantir a fiabilidade dos mesmos, fornecer dados sobre o ano anterior ao da recolha e responder a solicitações decorrentes de alterações nas directrizes da EEE.

2. IMPLEMENTAÇÃO DA BASE DE DADOS DAS POLÍTICAS DE EMPREGO EM PORTUGAL

2.1. Constituição do grupo

O modelo de implementação da PE, em Portugal, foi inspirado na forma adoptada pela CE para implementar e disseminar a PE nos Estados-membros. Na altura, a CE

¹ V. Anexo I – Metodologia da base de dados de políticas de emprego (Âmbito e definições chave).

criou o Grupo de Trabalho das Políticas de Emprego², no qual todos os países estavam representados pelos delegados para a PE. Consequentemente, a então Direcção-Geral do Emprego e da Formação Profissional (DGEFP)³, organismo de que dependia o delegado português para a PE, criou um grupo de trabalho nacional com o objectivo de concretizar as acções necessárias para responder às intenções da CE. Para o efeito, foram convocados organismos do Ministério para a Qualificação e o Emprego com responsabilidades de execução das intervenções e de estudo e análise estatística em matérias de emprego, bem como organismos com idênticas atribuições para as regiões autónomas da Madeira e dos Açores e ainda o Instituto Nacional de Estatística.

Actualmente, para além da DGERT (www.dgert.mtss.gov.pt), com funções de coordenação, o grupo de trabalho PE tem representantes do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), Instituto de Informática (II), Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social (IGFSS), Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (IGFSE), Direcção-Geral da Segurança Social (DGSS), Observatório do Emprego e Formação Profissional dos Açores (OEFPP), Observatório do Sistema Educativo e Cultural da Região Autónoma da Madeira (OSEC-RAM), Instituto Regional de Emprego da Madeira (IRE) – organismos fornecedores de dados – e Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), organismo do MTSS com atribuições relacionadas com estudos e estatísticas⁴.

2.2. Funcionamento do grupo

O grupo nacional funciona, desde a sua criação, com base nas orientações do EUROSTAT, procedendo à recolha de dados e à validação dos mesmos nos termos da metodologia definida⁵, considerando um determinado calendário e respondendo às solicitações dos consultores do EUROSTAT para a base de dados⁶.

Em regra, o grupo reúne anualmente, por altura do lançamento da recolha de dados efectuada pelo EUROSTAT (geralmente, em meados do ano), ocupando-se da análise de eventuais orientações/especificações daquele organismo da UE, destinadas a produzir efeitos na recolha de dados do ano de referência (ano civil anterior àquele em que se procede à recolha), bem como à discussão e ao esclarecimento de assuntos decorrentes da aplicação da metodologia de recolha de dados.

² Este grupo desenvolveu o seu trabalho de forma autónoma até 2005, ano em que, por decisão tomada em 2003 a nível comunitário, as matérias relacionadas com a PE passaram a integrar as atribuições do Grupo de Trabalho Labour Market Statistics (LAMAS), do EUROSTAT. Para além da PE, o LAMAS ocupa-se das estatísticas relacionadas com o emprego e o desemprego e com os rendimentos e custos do trabalho, enquadrando-se no Sistema Europeu de Estatísticas (SEE), entidade da qual fazem parte o EUROSTAT, os Institutos Nacionais de Estatística dos Estados-membros (EM) e outros organismos dos EM responsáveis por produzir e divulgar estatísticas europeias. Com o fim do Grupo de Trabalho das Políticas de Emprego, a representação nacional deixou de ser assegurada pelo delegado para a PE, tendo transitado essa competência para o representante nacional no LAMAS (a cargo do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade).

³ Organismo objecto de fusão com a Direcção-Geral das Condições de Trabalho, dando origem à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, nos termos do Decreto-Lei n.º 266/2002, de 26 de Novembro.

⁴ O GEP representa Portugal no LAMAS (v. nota 4) e no Grupo dos Indicadores do Comité de Emprego (grupo responsável por construir os indicadores de monitorização da EEE).

⁵ V. Capítulo 3 – Metodologia.

⁶ Alphametrics, Ltd.

Após o lançamento, tem lugar um período (3/4 meses) durante o qual os organismos com essa atribuição se dedicam à recolha dos dados e os remetem para a DGERT que, no momento seguinte, se encarrega de fazer a validação dos mesmos e de esclarecer as eventuais dúvidas junto daqueles organismos. Findo este processo, os dados são enviados para os consultores do EUROSTAT que, na continuação do processo de validação, podem apresentar dúvidas e propor soluções para problemas identificados na recolha de dados. Cabe, então, à DGERT, em conjunto com cada fornecedor de dados, obter respostas e disponibilizar os elementos solicitados, tendo em vista, sobretudo, a publicação anual sobre despesa e participantes nas medidas de política de emprego⁷ elaborada pelo EUROSTAT (em regra, divulgada no primeiro semestre do ano seguinte).

3. METODOLOGIA⁸

Um trabalho de recolha de dados com a envergadura do que é feito pela PE, com o objectivo de dispor de dados comparáveis entre Estados-membros, implica a definição de um corpo de conceitos e normas comuns reconhecidos e adoptados pelos utilizadores. Foi com base neste pressuposto que se construiu a metodologia PE, suporte fundamental para um acompanhamento eficaz das políticas de emprego da UE, de acordo com a CE.

A metodologia PE e o software respectivo começaram por ser desenvolvidos, em 1998, no âmbito das tarefas do Grupo de Trabalho das Políticas de Emprego, que contava, designadamente, com a participação da CE, do EUROSTAT, dos delegados dos 15 Estados-membros e da Noruega, bem como dos consultores do EUROSTAT para a base de dados. Durante dois anos, o grupo foi aperfeiçoando o documento, tendo sido publicada uma nova versão em 2000, que seria alterada parcialmente nos anos subsequentes e revista na globalidade em 2006, como resultado do contributo dos delegados PE, mas sobretudo do trabalho de grupos adhoc compostos para o efeito e criados no contexto do LAMAS. É da versão de 2006 que se apresenta um resumo neste capítulo.

3.1. Estrutura metodológica

Sendo a intervenção a unidade estatística da PE para efeitos de recolha de dados, a metodologia estabelece três tipos de intervenção: medidas, apoios e serviços. As medidas referem-se às intervenções geralmente designadas por medidas activas de política de emprego, ou seja, às respostas dadas aos desempregados para fazer face à situação de desemprego e que, em regra, resultam na interrupção deste. Quanto aos apoios, consistem na assistência financeira atribuída às pessoas em situação de desemprego ou de reforma antecipada e que, normalmente, se designam por medidas passivas de política de emprego. Os serviços dizem respeito a actividades de resposta

⁷ V. Capítulo 4 – Resultados.

⁸ V. Anexo I – Metodologia da base de dados das políticas de emprego.

à procura de emprego (em que a participação das pessoas não resulta na alteração do estatuto face ao emprego como, por exemplo, nas entrevistas), colocação de desempregados em empregos disponíveis e a serviços fornecidos às entidades empregadoras por parte dos serviços públicos de emprego (SPE)⁹, bem como às funções administrativas e outras actividades destes serviços.

A recolha de dados de todas as intervenções PE utiliza como referência o território nacional e o ano civil, aplicando-se um questionário¹⁰ que visa obter informação qualitativa caracterizadora de cada intervenção e informação quantitativa sobre despesa, participantes e duração média da participação também em cada intervenção. A PE recolhe, igualmente, dados sobre o número de pessoas à procura de emprego inscritas nos SPE, que se constituem como os dados de referência PE.

3.1.1. Dados qualitativos

Na medida em que a informação quantitativa constitui a componente primordial da PE, a informação qualitativa traduz-se num complemento que contextualiza os dados sobre despesa e participantes, fornecendo informação útil ao conhecimento das intervenções por parte dos utilizadores dos dados.

A base de dados disponibiliza uma bateria de dados qualitativos, por intervenção, de que se destacam objectivos, legislação aplicável, descrição e designação, fontes de financiamento e modalidades de execução da despesa, grupos-alvo, duração, área de aplicação territorial, tipo de acção (classificação) e tratamento das interrupções do período de desemprego e inscrição como desempregados¹¹.

Pela especificidade que trazem à base de dados PE, aborda-se de forma mais detalhada apenas os grupos-alvo, o tipo de acção e o tratamento das interrupções do período de desemprego e inscrição como desempregados:

- 1) grupos-alvo – como expresso no capítulo 1, a PE abrange as intervenções destinadas a desempregados, inactivos e pessoas em risco de perder o emprego. A recolha dos dados concretiza-se em duas dimensões: grupos-alvo operacionais e grupos-alvo detalhados. No primeiro caso, incluem-se os grupos fundamentais, ou seja, desempregados inscritos, outros inscritos à procura de emprego, não inscritos e empregados. No segundo caso, especifica-se o tipo de desvantagem face ao mercado de trabalho e a abrangência dos grupos-alvo operacionais, desagregando-se os grupo-alvo detalhados por desempregados de longa duração, jovens, pessoas mais velhas, pessoas com deficiência, imigrantes/minorias étnicas, reinseridos no mercado de trabalho/famílias monoparentais, prioridades públicas e outros, sendo que um grupo-alvo operacional de determinada

⁹ Em Portugal, os SPE correspondem ao IEFEP.

¹⁰ V. Anexo I – Metodologia da base de dados das políticas de emprego [Apêndice, ANEXO A1: Questionário PE – Lista completa de questões].

¹¹ V. Anexo I – Metodologia da base de dados das políticas de emprego [Apêndice, ANEXO A1: Questionário PE – Lista completa de questões].

intervenção pode incluir apenas um grupo-alvo detalhado, mais do que um grupo-alvo detalhado ou simplesmente todos os que se identificam com o grupo-alvo operacional. Todas as medidas e apoios se destinam pelo menos a um grupo-alvo, situação diversa da que se verifica com os serviços, cuja aplicação pode abranger qualquer pessoa que requeira apoio no mercado de trabalho;

- 2) tipo de acção ou categoria – as intervenções são classificadas por tipo de acção, i.e., de acordo com a forma como actuam para atingir os objectivos. Existem nove tipos de acção/categorias (algumas desagregadas em subcategorias) para classificar serviços, medidas e apoios, havendo ainda a possibilidade de classificar como mistas as intervenções que comportem mais do que um tipo de acção. Os serviços são todos classificados como serviços de emprego (categoria 1), nos quais se inserem os serviços e as actividades prestados pelos SPE ou por outros organismos utilizadores de fundos públicos¹². As medidas são classificadas consoante sejam de formação (categoria 2), rotação no trabalho e partilha do trabalho (categoria 3), incentivos ao emprego (categoria 4), emprego protegido e reabilitação (categoria 5), criação directa de emprego (categoria 6) e incentivos para início de actividade (categoria 7). Os apoios têm uma classificação que os divide em manutenção e apoio ao rendimento no desemprego (categoria 8), correspondente a subsídios de desemprego e indemnizações e em reforma antecipada (categoria 9). A classificação por acção/categoria permite, por exemplo, calcular a despesa e o n.º de participantes por tipo de acção;
- 3) tratamento das interrupções do período de desemprego e inscrição como desempregados – a participação numa medida (categorias 2 a 7) tem um efeito na qualificação dos participantes face à situação de desemprego e na respectiva inscrição como desempregado variável em função de critérios nacionais, de cuja aplicação pode resultar um número de desempregados mais elevado ou mais reduzido. Existem quatro possibilidades que concretizam o problema: 1) o período de desemprego é interrompido quando os participantes entram numa medida, deixando de estar inscritos como desempregados, e a contagem do período de desemprego é reiniciada a partir do zero e com nova inscrição como desempregados¹³, se regressarem à situação de desemprego após saída da medida; 2) o período de desemprego é suspenso, quando o indivíduo deixa de ser considerado desempregado inscrito pela participação numa medida e a contagem retomada após a saída da medida; 3) o período de desemprego é contínuo com inscrição contínua, quando a contagem do período de desemprego e a inscrição como desempregado se mantêm durante a participação; 4) o período de desemprego é contínuo com inscrição descontínua, quando a contagem do período de desemprego se mantêm durante a participação na medida, mas os participantes não são considerados desempregados inscritos.

¹² Em Portugal, a categoria 1 só inclui os SPE (IEFP), uma vez que não há outros organismos com as mesmas funções. No entanto, a metodologia contempla a possibilidade de considerar actividades e serviços que se enquadram na categoria 1 e que sejam realizados por entidades privadas que recorram a financiamento público para o efeito. Pode ser o caso de um país que opte por atribuir a entidades privadas serviços e actividades dos SPE.

¹³ No caso português, a regra é a interrupção do período de desemprego.

3.1.2. Dados quantitativos

A recolha de dados quantitativos foi a principal razão da criação da PE, porque com base neles se podem estabelecer comparações entre Estados-membros e, inclusive, proceder à avaliação da eficácia e da eficiência das intervenções no plano nacional. A PE está organizada de forma a fornecer, separadamente, informação da despesa e dos participantes, bem como da duração média da participação, por intervenção.

A informação da **despesa**, para além de reportar o total dos custos directos envolvidos em cada intervenção, disponibiliza valores desagregados de acordo com o tipo de beneficiário directo (indivíduo, empregador ou prestador de serviços) e com a forma como a despesa é constituída (pagamentos periódicos, pagamentos de montante único, reembolsos, redução parcial ou total das contribuições sociais ou redução parcial ou total de impostos)¹⁴. Relativamente aos custos indirectos (das medidas), são contabilizados na despesa dos SPE (categoria 1).

O levantamento de dados sobre **participantes** é suportado por três variáveis¹⁵: efectivos (média anual de participantes numa intervenção); entradas (número de participantes que inicia ou recomeça a participação numa intervenção durante o ano); saídas (número de participantes que sai da intervenção durante o ano). Cada uma das variáveis é desagregada por sexo, idade e duração do desemprego antes da entrada na intervenção, sendo esta desagregação (nomeadamente no que se refere à variável efectivos) fundamental para fornecer valores de monitorização das directrizes comunitárias para o emprego. As variáveis entradas e saídas são também desagregadas de acordo com a situação anterior e com o destino, respectivamente. Assim, a variável entradas é desagregada por grupo-alvo operacional¹⁶, enquanto a variável saídas é desagregada por destino dos participantes (emprego, emprego subsidiado por fundos públicos, outra medida PE, desemprego e inactividade).

A **duração média da participação** é a componente quantitativa que fornece informação sobre o tempo médio que decorre entre a entrada e a saída numa intervenção, considerando apenas as participações que terminam num determinado ano, ou seja, não contabilizando a duração dos participantes que permanecem na intervenção no final desse ano.

Os dados quantitativos, nas três componentes que os constituem (despesa, participantes e duração média da participação), são complementados com informação adicional em todas as intervenções, com o objectivo de especificar o seu significado e facilitar a sua interpretação. Trata-se de informação relativa à fonte dos dados, à forma como são calculados ou a qualquer clarificação que se pretenda disponibilizar.

¹⁴ V. Anexo I – Metodologia da base de dados das políticas de emprego (Apêndice, ANEXO A3: Formulário para introdução dos dados de despesa).

¹⁵ V. Anexo I – Metodologia da base de dados das políticas de emprego (Apêndice, ANEXO A4: Formulário para introdução dos dados sobre os participantes).

¹⁶ V. Capítulo 3, item 3.1 – Estrutura metodológica – 3.1.1 Dados qualitativos.

3.2. A base de dados PE e a OCDE

Em 2004, a OCDE adoptou a metodologia que o EUROSTAT definiu para a base de dados PE, com excepção da componente metodológica aplicável aos serviços, uma vez que a OCDE, ao contrário do EUROSTAT, inclui nos serviços os custos de administração de subsídios da responsabilidade de outras organizações que não os SPE (por exemplo, organismos da Segurança Social). Consequentemente, desde 2005 (ano em que se processou a recolha de dados PE relativa a 2004) que os dados de despesa e participantes recolhidos através da PE são publicados também pela OCDE.

4. RESULTADOS

A PE, pelos dados recolhidos, constitui a mais completa base de dados em matéria de políticas de emprego na UE, com informação referente a mais de 900 intervenções¹⁷. Por esse motivo e pelo objectivo da sua criação decorre uma visibilidade crescente em fóruns nacionais e europeus dedicados ao tema do emprego.

Para a visibilidade e divulgação dos resultados da PE, contribuem, sobretudo, as publicações do EUROSTAT e a base de dados *New Cronos*, também do EUROSTAT, que disponibiliza informação estatística relacionada com assuntos económicos e sociais. Nas publicações, estão incluídos documentos exclusivamente dedicadas à PE – relatórios qualitativos e relatórios quantitativos – e um documento de divulgação estatística dos diversos temas abordados pelo EUROSTAT, designado *Statistics in Focus*¹⁸.

O **relatório qualitativo** é um suporte informativo, por país, actualizado anualmente e com publicação bienal, que está disponível em <http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/labour/library>. Está estruturado em três partes fundamentais: um inventário de intervenções, agregadas por tipo de acção; informação respeitante a todos os itens qualitativos, por intervenção;¹⁹ informação qualitativa sobre os dados de referência da base de dados, designadamente as definições utilizadas para desempregados registados, registados à procura de emprego e outros registados nos SPE.

Para além deste relatório, o *software* da PE permite aos utilizadores a obtenção de relatórios qualitativos com informação completa de todas as intervenções.

O **relatório quantitativo** é uma publicação anual com dados sobre despesa e participantes em todas as intervenções dos vários países e está disponível em

¹⁷ Dados relativos a 2006, ano em que Portugal reportou 44 intervenções, das quais 12 específicas das regiões autónomas (sete dos Açores e cinco da Madeira).

¹⁸ A *Statistics in Focus* conta com 7 números da série dedicados à PE: "Public expenditure on Labour Market Policies in 1999 varied greatly among member States" (Melis, 2002); "Women participating in active labour market policies" (Melis, 2003); "Expenditure on Labour Market Policies, 1998-2003" (Melis, 2005); "Expenditure on training measures for the unemployed across the EU" (Melis, 2006); "Expenditure on Labour Market Policies in 2004" (Melis 2006); Men and women participating in Labour Market Policies, 2004 (Melis, 2007); Expenditure on Labour Market Policies, 2005 (Gagel, Sabine, 2008). Estas publicações encontram-se disponíveis em <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

¹⁹ V. Anexo I – Metodologia da base de dados das políticas de emprego (Apêndice, ANEXO A1: Questionário PE – Lista completa de questões).

<http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/labour/library>

O documento reflecte a análise estatística aos dados PE, através de um conjunto de tabelas sobre os participantes e a despesa, permitindo obter informação no plano nacional e comunitário e estabelecer comparações e criar séries anuais, como se demonstra no exercício dos pontos 4.1 e 4.2.

4.1. Participantes

Os dados sobre participantes acrescentam à PE a sua dimensão mais relevante. No entanto, como é reconhecido pelo EUROSTAT, a recolha dos dados tem sido de elevada dificuldade, mais evidente nos primeiros anos, dada a inexistência de tradição na recolha de dados sobre participantes comparáveis entre os diferentes Estados²⁰. O problema dos dados não comparáveis pode observar-se, igualmente, num só país, quando, por exemplo, se pretende estabelecer comparações anuais e se constata que em determinado ano não foi possível proceder à recolha de dados de uma intervenção ou houve uma alteração metodológica na recolha.

No sentido de minimizar os efeitos da dificuldade de recolha de dados comparáveis, são considerados, neste estudo, somente os anos posteriores a 2001, uma vez que, até esse ano, a categoria 2 (formação) não incluía a subcategoria 2.4 (aprendizagem). Refira-se também que os dados se referem às categorias 2 a 9 (medidas e apoios)²¹ para a UE-15 e Noruega, em 2002 e 2003, e UE-27 e Noruega, em 2004, 2005 e 2006. Além disso, quando se menciona valores totais da UE, podem não estar incluídos dados de todos os Estados-membros. Os dados analisados no estudo foram recolhidos por via administrativa por cada país ou estimados (pelo país ou pelo EUROSTAT).

4.1.1. Efectivos

Não obstante a recolha de dados dos participantes nas intervenções PE ser efectuada com base em três variáveis principais (efectivos, entradas e saídas), o estudo aqui desenvolvido limita-se ao exame dos efectivos, dado tratar-se da variável que transmite a média anual dos participantes nas intervenções.

4.1.1.1. Medidas (categorias 2 a 7)

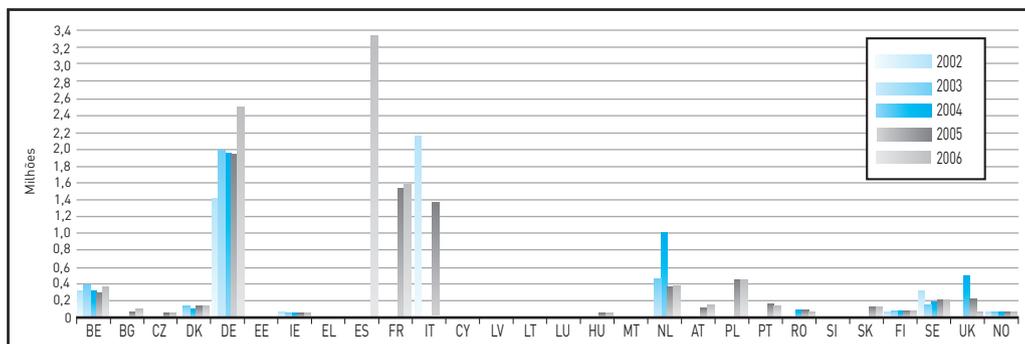
O gráfico n.º 1 apresenta os efectivos que participaram em intervenções de 2002 a 2006, nas categorias 2 a 7, por país²².

²⁰ Melis, Africa – The Labour Market Policy Database – From 1997 to 2006, in EUROSTAT – Labour Market Policy Seminar (2007 edition).

²¹ Por motivos metodológicos e dificuldade na recolha de dados, não são apreciados no presente estudo os participantes na categoria 1 (serviços).

²² As siglas dos países são apresentadas em inglês, para seguir a ordem utilizada pelo EUROSTAT. Assim, a ordem é a seguinte: BE (Bélgica), BG (Bulgária), CZ (República Checa), DK (Dinamarca), DE (Alemanha), EE (Estónia), IE (Irlanda), EL (Grécia), ES (Espanha), FR (França), IT (Itália), CY (Chipre), LV (Letónia), LT (Lituânia), LU (Luxemburgo), HU (Hungria), MT (Malta), NL (Holanda), AT (Áustria), PL (Polónia), PT (Portugal), RO (Roménia), SI (Eslovénia), SK (Eslováquia), FI (Finlândia), SE (Suécia), UK (Reino Unido) e NO (Noruega).

GRÁFICO 1: EFECTIVOS, POR PAÍS E ANO (CATEGORIAS 2 A 7)



Salvaguardado o facto de em 2002 e 2003 os dados se reportarem à UE-15 e Noruega, o gráfico é ilustrativo da dificuldade na obtenção de dados. Sintoma de tal dificuldade é o facto de apenas Bélgica, Alemanha, Irlanda, Finlândia, Suécia, Letónia, Roménia e Noruega disporem de informação sobre efectivos para todos os anos²³. A situação melhorou em 2005 e 2006, anos em que, respectivamente, 22 e 23 países conseguiram fornecer dados, ainda que, desses, dez em 2005, e doze em 2006, tenham disponibilizado dados (sobre participantes) que não correspondem a 100% da despesa²⁴.

Portugal encontra-se entre os países que forneceram, pela primeira vez em 2005, dados dos efectivos das categorias 2 a 7 passíveis de serem agregados. No entanto, não foram fornecidos dados para todas as medidas das diversas categorias nem para o total da categoria 5 (emprego protegido e reabilitação), uma vez que não se disponibilizaram dados para a medida desta categoria com maior n.º de participantes – “Formação profissional para pessoas com deficiência” (aproximadamente 90% da categoria, em 2006). A situação em 2006 foi idêntica no que concerne à falta de dados para algumas medidas, mas foram disponibilizados dados para todas as medidas da categoria 5, o que tornou possível estabelecer a importância relativa de todas as categorias.

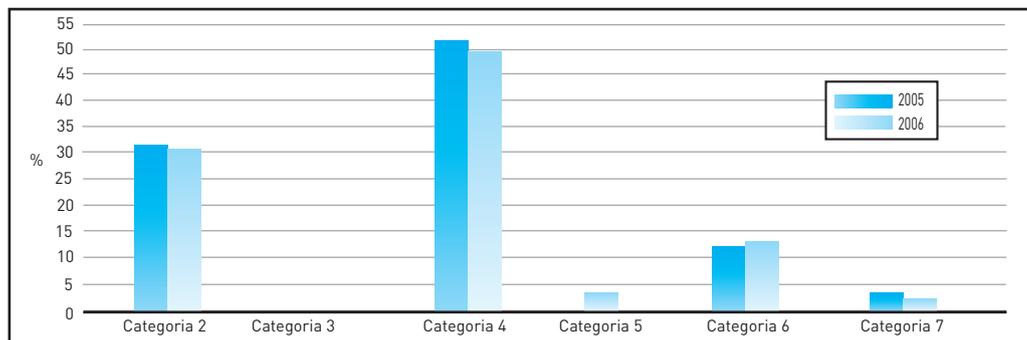
Em números absolutos, participaram em medidas activas de emprego 165172 indivíduos, em 2005, e 158347, em 2006, o que se traduziu numa redução de 6825 efectivos (menos 4,1%). O gráfico n.º 2 mostra a distribuição relativa dos efectivos pelas categorias naqueles dois anos²⁵.

²³ No caso da UE-15 e da Noruega, dados referentes a 2002-2006 e, no caso dos 12 Estados-membros cuja adesão é mais recente, dados referentes a 2004-2006. Os dados da Letónia e da Roménia incluídos em 2004 são de 2003, assim como os dados da Dinamarca relativos a 2005 foram estimados com base nos de 2004.

²⁴ Significa que não estão contabilizadas as medidas cuja informação acerca dos participantes não está completa e, por isso, a despesa correspondente às medidas contabilizadas é inferior a 100%. Ainda assim, os dados foram considerados para efeitos estatísticos pelo EUROSTAT, porque correspondem a valores iguais ou superiores a 80% da despesa.

²⁵ Não inclui dados do Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu relativos a três medidas da categoria 2 (formação), por não serem recolhidos dados sobre efectivos por este organismo.

GRÁFICO 2: PORTUGAL – EFECTIVOS, POR CATEGORIA [%]



A alteração mais significativa no peso relativo das categorias ocorreu pelo facto de ter havido dados da categoria 5 (emprego protegido e reabilitação) em 2006, cujo valor correspondeu a 3,6% do total de efectivos, ou seja, foi superior aos 2,7% da categoria 7 (incentivos para início de actividade), que desceu 1% de 2005 para 2006.

As categorias 4 (incentivos ao emprego) e 2 (formação), por esta ordem, concentraram a maioria dos participantes, com 52,2% e 30,8% dos efectivos, em 2005, e 49,9% e 30,3%, em 2006.

Na categoria 4, salienta-se a importância das medidas de redução ou isenção de contribuições para a segurança social, cujo total de efectivos, respectivamente em 2005 e 2006, foi de 68689 e de 62754, ou seja, cerca de 80% do total da categoria em ambos os anos, com destaque para a medida de “Criação de emprego para jovens, por dispensa ou redução de contribuições para a Segurança Social”, na qual se registaram 58284 efectivos, em 2005, e 50677 efectivos, em 2006, correspondendo a 67,6% e 64% do total da categoria. Ainda na categoria dos incentivos ao emprego, assume também particular relevo a medida “Iniciativas locais de emprego”, com 9500 efectivos, i.e., 11% do total da categoria, em 2005, e 9469 efectivos, correspondentes a 12% do total, em 2006.

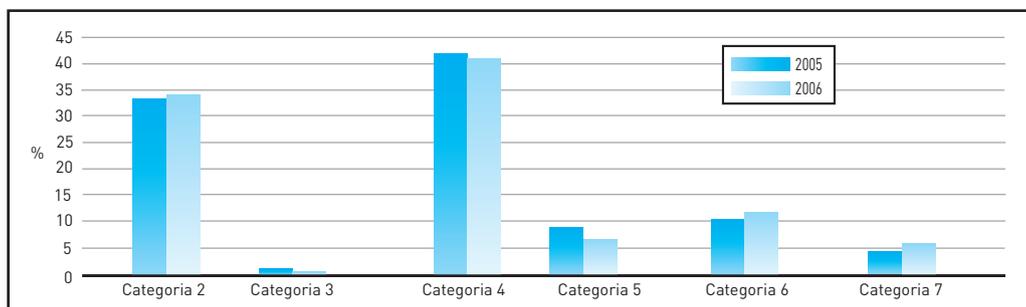
Na categoria 2, na qual foram contabilizados 50919 efectivos, em 2005, e 48009, em 2006, (menos 5,7%), assumem maior relevância as medidas “Aprendizagem” (38,7% e 34,8%, em cada um dos anos, respectivamente), “Formação para desempregados” (17% e 16%), “Estágios profissionais” (15,8% e 18,7%) e “Cursos de Educação Formação de Jovens/Adultos” (14,2% e 20,3%). Na evolução do peso relativo de cada uma destas medidas, nota-se, sobretudo, o aumento de 6,1% na medida “Cursos de Educação Formação de Jovens/Adultos”.

Quanto às outras categorias, o número de efectivos corresponde, quase na totalidade, ao número de efectivos de uma medida. Assim, na categoria 5 (emprego protegido e reabilitação), entre três medidas (em 2006), a “Formação profissional para pessoas com deficiência” representa 88% do total da categoria; na categoria 6 (criação directa de emprego), entre sete medidas (em 2005) e seis medidas (em 2006) o “Programa

ocupacional para desempregados” equivale a 75,3% (em 2005) e 87,1% (em 2006) do total da categoria; na categoria 7 (incentivos para início de actividade), entre quatro medidas (em 2005 e 2006), a “Criação do próprio emprego por subsidiados” atinge 98,3%, em 2005, e 98,7%, em 2006, do total da categoria. No que respeita à categoria 3 (rotação no trabalho e partilha do trabalho), não inclui mais do que uma medida em cada um dos dois anos, pelo que o total da categoria é igual ao total do “Programa rotação emprego-formação”.

A percentagem de efectivos por categoria, em Portugal, é semelhante à observada na UE-27, como se depreende da análise comparativa entre o gráfico anterior e o seguinte:

GRÁFICO 3: UE27 – EFECTIVOS, POR CATEGORIA (%)

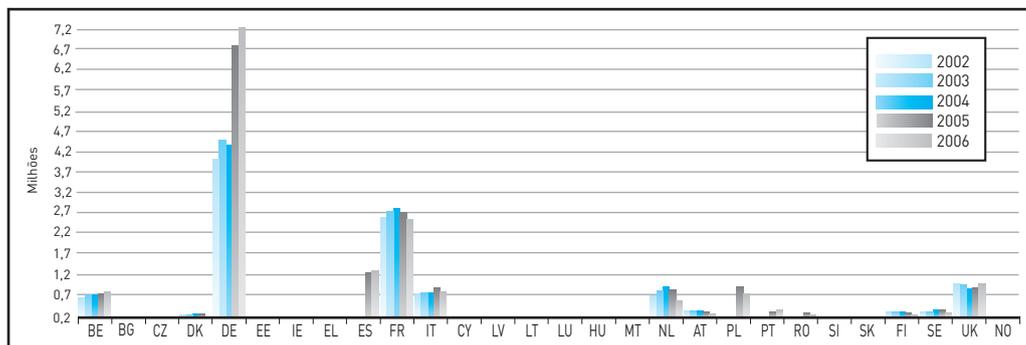


A principal diferença, na comparação com os dados de Portugal, reside nos incentivos ao emprego, uma vez que, enquanto na globalidade da UE esta categoria representa cerca de 40% do total, em Portugal, ronda os 50%.

4.1.1.2. Apoios (categorias 8 e 9)

Quanto aos efectivos que participaram em intervenções das categorias 8 (manutenção e apoio ao rendimento no desemprego) e 9 (reforma antecipada), o gráfico n.º 4 mostra que há mais dados disponíveis, por comparação com os dados sobre os efectivos que participaram em intervenções das categorias 2 a 7.

GRÁFICO 4: EFECTIVOS, POR PAÍS E ANO (CATEGORIAS 8-9)

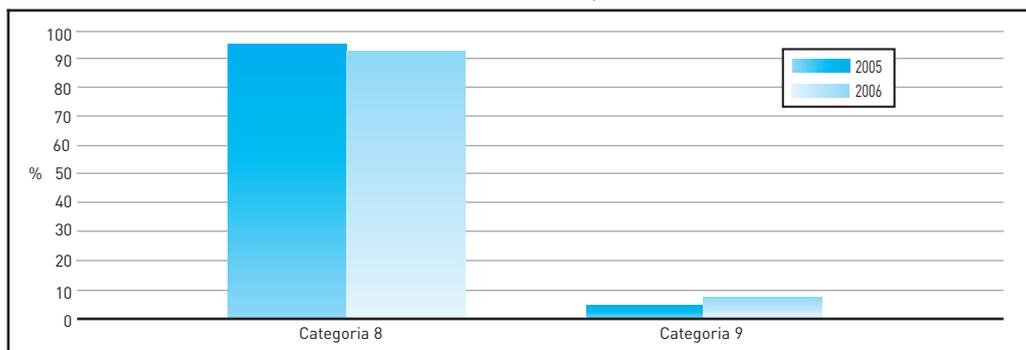


Dos 28 Estados, 17 forneceram dados relativos a todos os anos. Como sucedeu com as medidas, também a informação sobre os efectivos reportada aos apoios melhorou nos últimos dois anos analisados. Em 2005, só Grécia, Chipre, Malta e Dinamarca²⁶ não recolheram dados para o total das duas categorias, sendo que Portugal e Espanha não o fizeram para todos os apoios das categorias 8 e 9²⁷. Quanto a 2006, apenas Dinamarca e Grécia não recolheram dados totais e Espanha, Luxemburgo e Holanda não o fizeram para todos os apoios²⁸.

Portugal só conseguiu dispor de dados para a categoria 8 em 2005, o que, em função do peso relativo elevado desta categoria, impede uma análise detalhada dos apoios nos anos anteriores. Quanto a 2005, os efectivos que beneficiaram de apoios (numa das duas categorias) foram 314949, menos 11123 (3,4%) do que em 2006.

A distribuição dos efectivos pelas categorias 8 e 9, com a evidente preponderância da categoria 8, é visível no gráfico n.º 5:

GRÁFICO 5: PORTUGAL – EFECTIVOS, POR CATEGORIA [%]



²⁶ Os dados da Dinamarca referem-se a 2004.

²⁷ Recolheram dados equivalentes a valores iguais ou superiores a 80% da despesa, mas inferiores a 100%, os quais foram considerados como totais (v. nota 26).

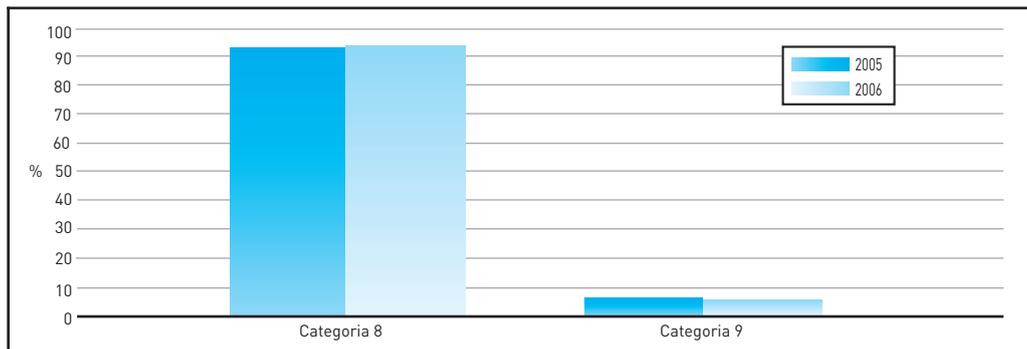
²⁸ Idem.

Nos dois anos, a manutenção e o apoio ao rendimento no desemprego (categoria 8) abrange um número de beneficiários próximo dos 100%, em relação aos que participaram nas duas categorias de apoios, mesmo considerando que não foram recolhidos dados de todos os apoios da categoria 8 em 2005. A primeira justificação encontra-se na relevância do subsídio de desemprego: 75,8% do total da categoria 8 e 72,8% do total das duas categorias, em 2005, bem como 75% do total da categoria 8 e 70% do total das duas categorias, em 2006; a segunda justificação está no contributo do subsídio social de desemprego: 24,1% da categoria 8 e 23,2% do total das duas categorias, em 2005, assim como 24% da categoria 8 e 22,6% do total das duas categorias, em 2006.

Embora em valores absolutos a categoria 8 tenha aumentado, de 2005 para 2006, em 3095 efectivos (de 302571 para 305666), em termos relativos, houve uma ligeira redução (de cerca de 2,5%) desta categoria no total dos apoios, dado que a reforma antecipada (categoria 9) teve um incremento de 8028 efectivos, sobretudo por recurso ao apoio “Reforma antecipada – trabalhadores idosos desempregados”, que registou um aumento de 12378 para 18607 efectivos.

A posição relativa de cada uma das categorias dos apoios, em Portugal, é idêntica à observada na UE-27, como se infere do gráfico n.º 6:

GRÁFICO 6: UE27 – EFECTIVOS, POR CATEGORIA (%)



4.1.2 Monitorização da EEE

4.1.2.1 Taxa de activação regular

Um dos indicadores para monitorizar a EEE²⁹ é a taxa de activação regular, que estabelece a relação entre os participantes nas medidas PE (categorias 2 a 7) e o total das pessoas desempregadas e das inactivas disponíveis para o trabalho³⁰.

²⁹ V. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/list_indicators_2007_en.pdf

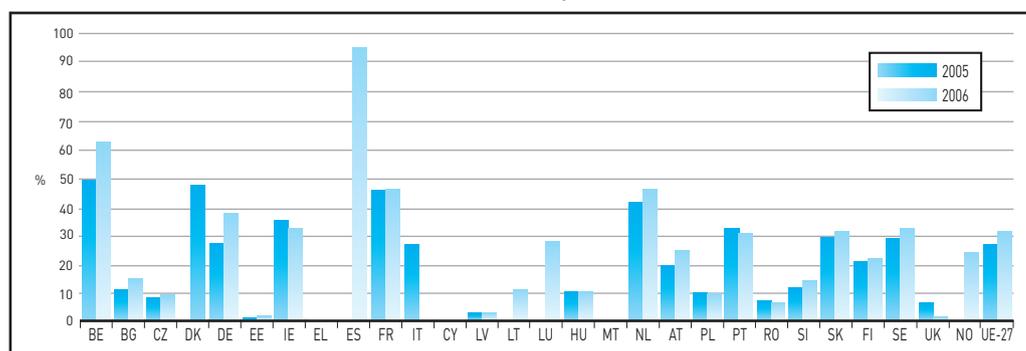
³⁰ Valores obtidos através do Inquérito às Forças de Trabalho (UE).

A taxa é calculada quando os dados disponibilizados sobre os participantes correspondem a medidas que, no seu conjunto, cobrem 100% da despesa das medidas ou, no caso de ser inferior a 100%, seja igual ou superior a 80% dessa despesa.

Assim, o EUROSTAT calculou a taxa de activação regular em 21 dos 28 países, em 2005, e em 23 dos 28 países, em 2006. No entanto, em ambos os anos, só para onze países foi possível calcular a taxa com base na despesa total das medidas³¹. Nos restantes países, entre os quais Portugal, o cálculo considerou medidas correspondentes a 80% ou mais da despesa, mas a menos de 100%.

O gráfico n.º 7 apresenta a taxa de activação por país, bem como para o total da UE-27.

GRÁFICO 7: UE27 – TAXA DE ACTIVAÇÃO, POR PAÍS (2005 E 2006)



Constata-se que, em 2005, nenhum país apresentou uma taxa superior a 50%, conseguindo a Bélgica, a Dinamarca³², a França e a Holanda atingir taxas entre 40% e 50%. Quanto a Portugal, a taxa foi de 32,6%, o que significa 5,4 pontos percentuais acima da taxa da UE-27. Em 2006, Espanha e Bélgica registaram taxas bastante superiores, respectivamente de 94,5% e 61,9%. Neste ano, a taxa de activação regular, em Portugal, foi de 30,7%, aproximando-se da taxa de 31,1% da UE-27.

Convém salientar que a taxa de activação traduz a relação entre o número de participantes nas medidas e o número de pessoas que pretendem trabalhar, não constituindo indicador da eficácia das medidas, ou seja, não mede o efeito destas no estatuto dos respectivos beneficiários face ao emprego após a participação.

Os gráficos n.º 8 e n.º 9 permitem observar a taxa de activação regular por categoria para a UE-27 e para Portugal, respectivamente:

³¹ Em 2005: Bulgária, República Checa, Dinamarca, Alemanha, Estónia, Letónia, Holanda, Roménia, Eslováquia; Finlândia e Suécia. Em 2006: Bulgária, República Checa, Alemanha, Estónia, Irlanda, Letónia, Hungria, Holanda, Roménia, Finlândia e Suécia.

³² Os dados da Dinamarca reportam-se a 2004.

GRÁFICO 8: UE27 – TAXA DE ACTIVAÇÃO REGULAR, POR CATEGORIA

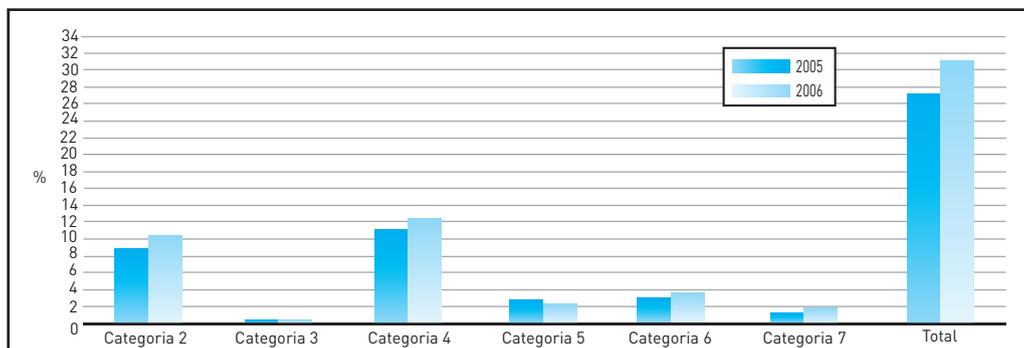
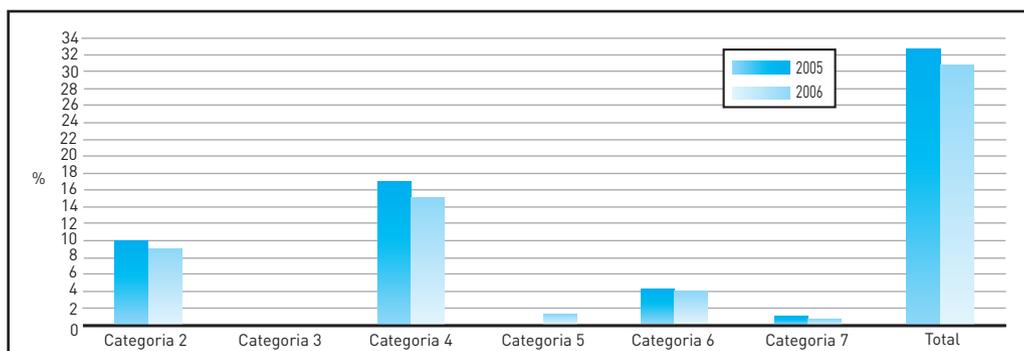


GRÁFICO 9: PORTUGAL – TAXA DE ACTIVAÇÃO REGULAR, POR CATEGORIA



Conclui-se que a taxa de activação regular, por categoria, em Portugal, teve um comportamento inverso ao manifestado pela taxa homóloga na UE-27, com os valores a baixarem em todas as categorias³³, no caso de Portugal, ao contrário do observado na UE-27. Convém, todavia, reter o facto dos países que contribuíram para a taxa da UE-27 não serem coincidentes nos dois anos (por exemplo, a Espanha forneceu dados em 2006, mas não em 2005).

Considerando os valores de cada categoria, destaca-se o facto da categoria 4 (incentivos ao emprego) ter mais peso na activação em Portugal (17%, em 2005 e 15,4%, em 2006) do que na UE-27 (11,3%, em 2005 e 12,6%, em 2006).

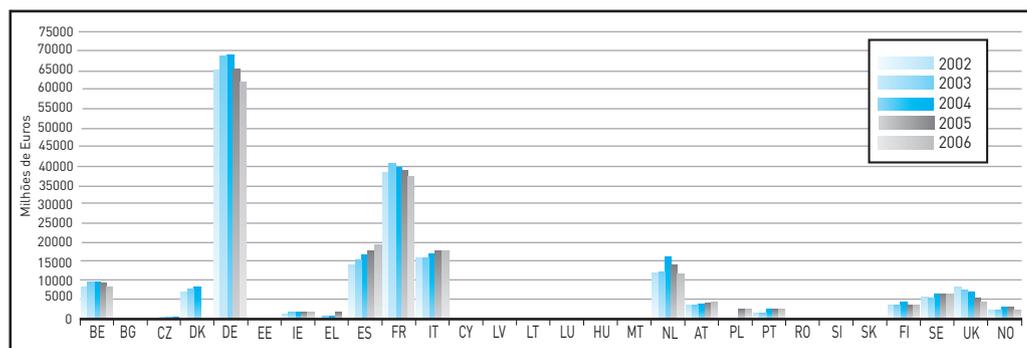
³³ Em 2005, Portugal não apresentou dados para o cálculo da taxa na categoria 5 (emprego protegido e reabilitação), pelo que a comparação exclui esta categoria.

4.2. Despesa

A recolha de dados de despesa tem sido realizada com menos dificuldades do que a recolha de dados sobre participantes, o que pode ser justificado pela experiência dos diversos países no fornecimento de informação de despesa para o Sistema Europeu de Estatísticas Integradas de Protecção Social³⁴ e para a OCDE³⁵. Os anos analisados neste exercício são os mesmos do tópico dedicado aos participantes, havendo, contudo, dados comparativos também para a categoria 1 (serviços) nos anos de 2005 e 2006. Tal como no ponto 4.1, também os dados analisados neste ponto foram recolhidos por via administrativa por cada país ou estimados (pelo país ou pelo EUROSTAT).

O gráfico n.º 10 permite identificar a despesa total de cada país com as categorias 2 a 9 para os anos 2002 a 2006.

GRÁFICO 10: DESPESA TOTAL DAS CATEGORIAS 2 A 9, POR PAÍS – 2002 A 2006 (MILHÕES €)



Durante o período em análise, somente sete países (Chipre, Dinamarca, Eslovénia, Grécia, Luxemburgo, Malta e Polónia) não apresentaram dados relativos a todos os anos³⁶. Entre os que apresentaram dados para todos os anos, sete países (República Checa, Irlanda, Espanha, Itália, Letónia, Áustria e Eslováquia) mostram uma progressão crescente da despesa. Ao contrário, só o Reino Unido diminuiu a despesa continuamente.

Portugal despendeu € 12530,6 milhões ao longo dos 5 anos, aumentando de € 2136,6 milhões, em 2002, para € 2664 milhões, em 2006, o que significa uma variação positiva de 21% entre 2002 e 2006.

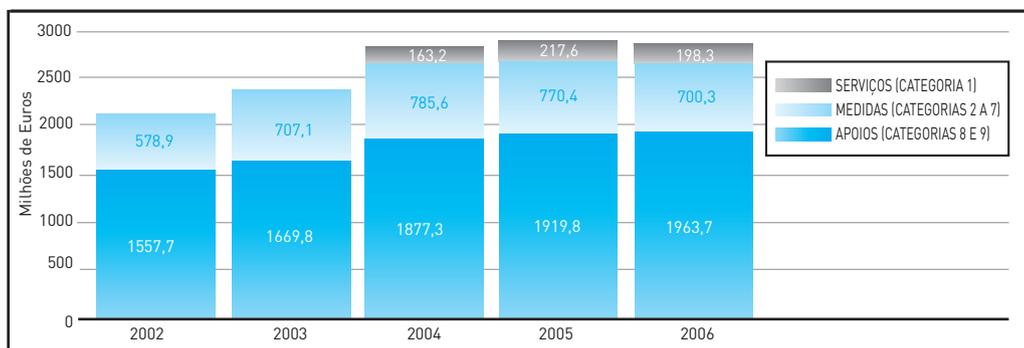
³⁴ O sistema foi criado no fim da década de 70 do séc. XX, tendo sido publicada a primeira metodologia em 1981.

³⁵ Desde 1970 que a OCDE publica dados referentes a políticas de emprego (com regularidade a partir da segunda metade da década de 80).

³⁶ No caso da UE-15 e da Noruega, os dados referem-se a 2002-2006, enquanto no caso dos 12 Estados-membros cuja adesão é mais recente, os dados referem-se a 2004-2006.

Contudo, de 2004 para 2005, a despesa com as categorias 2 a 7 diminuiu de € 785,6 milhões para € 770,4 milhões, tendência que se observou também no ano seguinte com uma diminuição de € 70,1 milhões em relação a 2005, como se pode observar no gráfico seguinte:

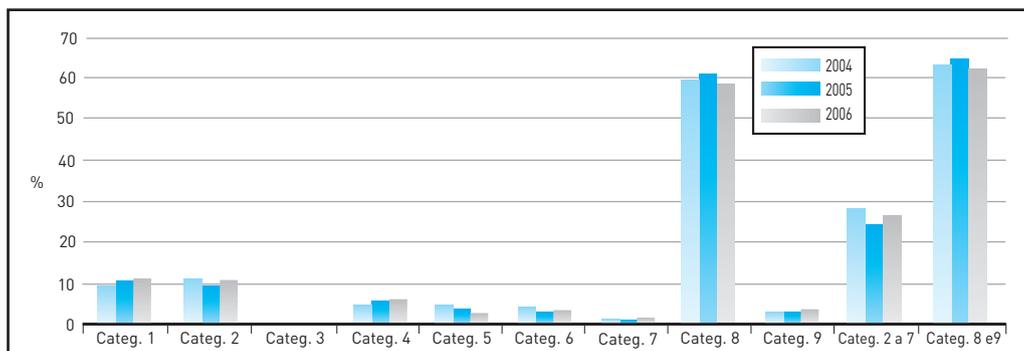
GRÁFICO 11: PORTUGAL – DESPESA POR TIPO DE INTERVENÇÃO 2002-2006 (MILHÕES DE EUROS)



Analisando os custos da categoria 1 (disponíveis para 2004, 2005 e 2006), verifica-se que o movimento é coincidente com a tendência da despesa total nos três anos, i.e., aumento da despesa de 2004 para 2005 e redução em 2006. Durante o período 2004-2006, só as categorias 8 e 9 registaram um aumento continuado da despesa.

Quanto à despesa por categoria na UE, relativa aos anos 2004, 2005 e 2006, só estão disponíveis dados para a UE-15, conforme figuram no gráfico n.º 12.

GRÁFICO 12: UE15 – DESPESA POR CATEGORIA 2004-2006 (%)



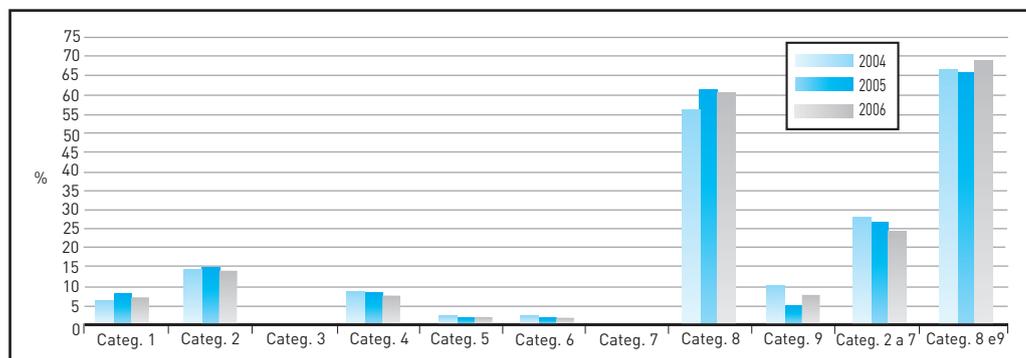
Os apoios (categorias 8 e 9) constituíram o tipo de intervenção que mais despesa implicou (62,8%, em 2004, 64,2%, em 2005 e 62,3%, em 2006), com destaque para a categoria 8 (a qual engloba os subsídios de desemprego) com cerca de 60% da despesa total.

Quanto às medidas (categorias 2 a 7), a formação (categoria 2) foi a que mais despesa envolveu, com 11,2%, 9,7% e 11% da despesa total, respectivamente em 2004, 2005 e 2006. Depois da diminuição da despesa de 2004 para 2005 (com excepção dos incentivos ao emprego, cuja despesa aumentou de 5,1% para 5,9%, e da rotação no emprego e partilha do trabalho, que aumentou de 0,1% para 0,2%), registou-se um aumento generalizado da despesa de 2005 para 2006 (com excepção do emprego protegido e reabilitação, que desceu de 4,1% para 3,1%, e da rotação no emprego e partilha do trabalho, que se manteve em 0,2%). De resto, na globalidade, as medidas activas de emprego diminuíram o seu peso relativo de 27,7%, em 2004, para 24,8%, em 2005, e aumentaram-no para 26,5%, em 2006.

No que respeita aos serviços (categoria 1), identifica-se um incremento da despesa nos diferentes anos, acentuado de 2004 para 2005, passando de 9,5% para 11,1%, e muito ligeiro em 2006, com um acréscimo de 0,1 pontos percentuais.

O gráfico n.º 13 permite observar a situação em Portugal nos anos 2004, 2005 e 2006 e fazer uma análise comparativa com a situação na UE-15 apresentada no gráfico n.º 12.

GRÁFICO 13: PORTUGAL – DESPESA POR CATEGORIA 2004-2006 (%)



Nota-se que as taxas de despesa por categoria não apresentam valores muito diferentes em Portugal e na UE.

Em Portugal, é igualmente o conjunto de apoios que engloba a maioria da despesa, respectivamente 66,4%, 66% e 68,6% em 2004, 2005 e 2006. Entre os apoios, a reforma antecipada (categoria 9) é o que regista maior diferença proporcional, por comparação com a UE-15, significando 4,8% no ano com menor expressão (2005) e 10,4% no ano com maior expressão (2004), a nível nacional, e 3,6% nos anos com valores inferiores (2004 e 2005) e 3,9% no ano com valor mais elevado (2006) a nível comunitário.

Quanto às medidas, analisadas no seu conjunto, saliente-se a redução de 1,3% da despesa de 2004 para 2005 e de 2% de 2005 para 2006, apresentando uma tendência de

diminuição da despesa (reduziu consecutivamente nos três anos, passando de 27,8% para 24,5% do total da despesa). Individualmente, só a categoria relacionada com a formação (categoria 2) registou um ligeiro aumento (0,1 pontos percentuais) entre 2004 e 2005, não acontecendo aumento de despesa em qualquer das categorias entre 2005 e 2006, ao contrário do que sucedeu na UE-15.

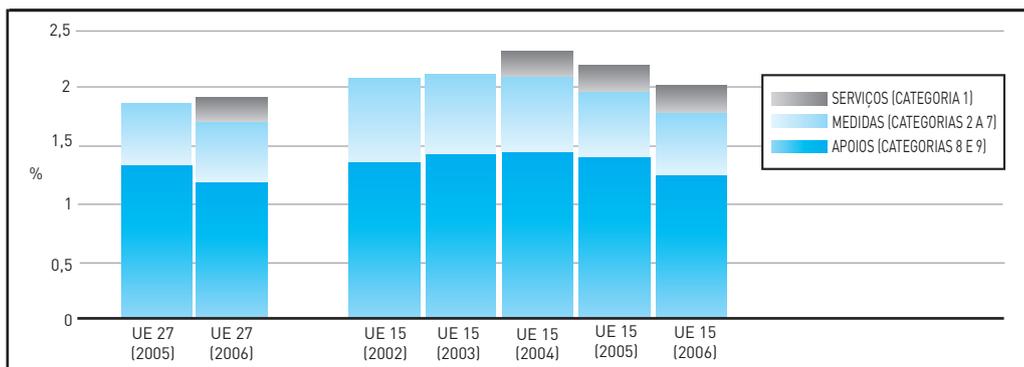
Por comparação com a UE-15, a percentagem da despesa total utilizada nos serviços em Portugal é menor, com valores de 5,8%, em 2004, 7,5%, em 2005 e 6,9%, em 2006, ou seja, com uma diminuição de 0,6 pontos percentuais nos dois últimos anos, movimento de sentido oposto ao observado na UE-15, cujos valores variam entre 9,5%, em 2004, e 11,2%, em 2006.

4.2.1. Monitorização da EEE

4.2.1.1. Despesa PE em percentagem do PIB

Para se compreender o custo das intervenções PE em face dos recursos de cada país, o EUROSTAT procede à análise comparativa da despesa PE, globalmente e por tipo de intervenção, em relação ao PIB. Tal análise resulta na resposta a um dos indicadores da EEE³⁷ – percentagem da despesa PE em relação ao PIB (gráfico n.º 14 e seguintes)³⁸.

GRÁFICO 14: UE – DESPESA EM % DO PIB, POR TIPO DE INTERVENÇÃO



Na UE-15, a despesa foi superior a 2% do PIB em todos os anos considerados. No entanto, se a análise for feita tendo em atenção somente a despesa com as medidas e os apoios, verifica-se que, ao contrário do sucedido nos anos anteriores, o valor se situa abaixo dos 2% nos anos 2005 e 2006, respectivamente 1,956% e 1,778%. Salienta-se

³⁷ V. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/list_indicators_2007_en.pdf

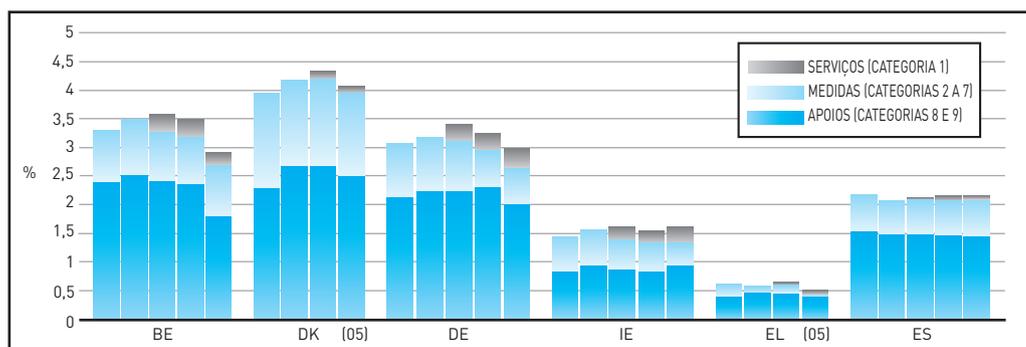
³⁸ Os dados da categoria 1 só estão disponíveis para os anos 2004, 2005 e 2006.

que a percentagem da despesa dos três tipos de intervenção (serviços, medidas e apoios), em relação ao PIB no ano 2006 (2,002%), é, inclusive, inferior à percentagem da despesa das intervenções das categorias 2 a 9 em 2002 (2,078%), 2003 (2,128%) e 2004 (2,105%). Da análise do período em causa, conclui-se que, desde 2004, há tendência para a perda de relevância da despesa PE em relação ao PIB.

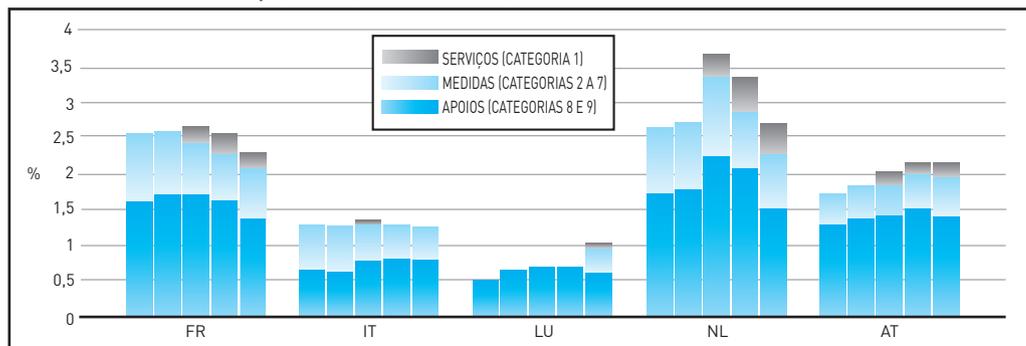
No caso da UE-27, o valor é inferior a 2% do PIB em 2006 (1,923%), podendo afirmar-se que é o único cenário em que tal acontece, uma vez que em 2005 o valor (1,882%) é inferior a 2%, mas, provavelmente, seria superior se englobasse a despesa com os serviços.

Os gráficos que se seguem ilustram a situação nos diversos países, com destaque para a Dinamarca, onde a despesa PE tem o peso mais elevado em relação ao PIB – na ordem dos 4%³⁹ – e para a Estónia, onde esse peso é menos relevante – ronda os 0,2% do PIB.

**GRÁFICO 14 A: DESPESA EM % DO PIB, POR TIPO DE INTERVENÇÃO E POR PAÍS
BÉLGICA, DINAMARCA, ALEMANHA, IRLANDA, GRÉCIA E ESPANHA – 2002-2006**

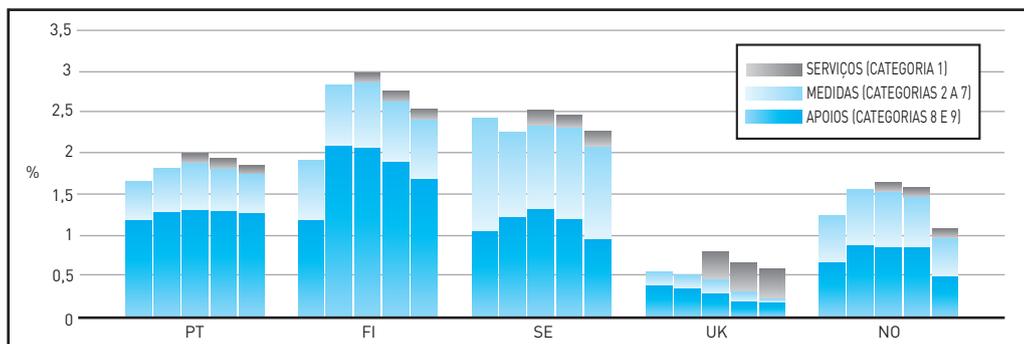


**GRÁFICO 14 B: DESPESA EM % DO PIB, POR TIPO DE INTERVENÇÃO E POR PAÍS
FRANÇA, ITÁLIA, LUXEMBURGO, HOLANDA E ÁUSTRIA – 2002-2006**

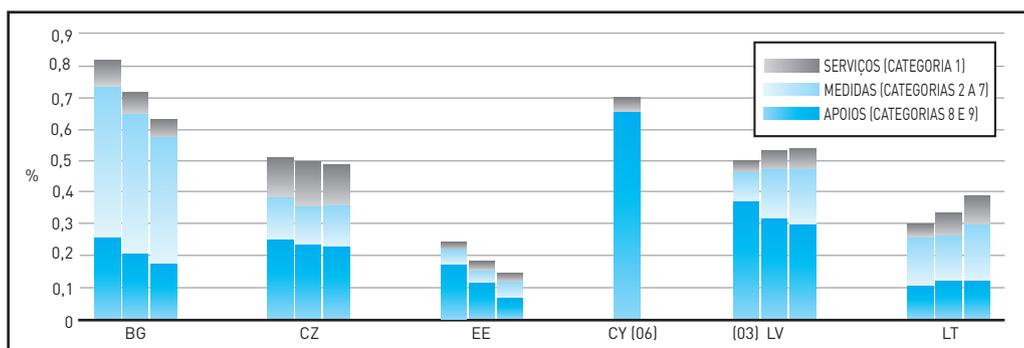


³⁹ Não se encontram disponíveis dados da Dinamarca respeitantes a 2006, pelo que os valores apresentados no gráfico reflectem os anos 2002-2005. Para além disso, o valor de 2005 foi estimado com base nos dados de 2004.

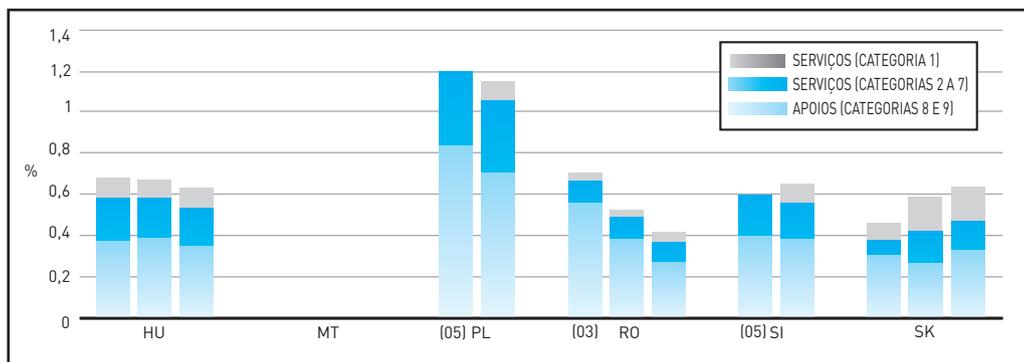
**GRÁFICO 14 C: DESPESA EM % DO PIB, POR TIPO DE INTERVENÇÃO E POR PAÍS
PORTUGAL, FINLÂNDIA, SUÉCIA, REINO UNIDO E NORUEGA – 2002-2006**



**GRÁFICO 14 D: DESPESA EM % DO PIB, POR TIPO DE INTERVENÇÃO E POR PAÍS
BULGÁRIA, REPÚBLICA CHECA, ESTÓNIA, CHIPRE, LETÓNIA E LITUÂNIA – 2004-2006**



**GRÁFICO 14 E: DESPESA EM % DO PIB, POR TIPO DE INTERVENÇÃO E POR PAÍS
HUNGRIA, POLÓNIA, ROMÉNIA, ESLOVÉNIA E ESLOVÁQUIA – 2004-2006**



Considerando um movimento constante de acréscimo ou diminuição de despesa durante um período mínimo de três anos consecutivos como demonstrativo de uma tendência, nota-se que, desde 2004, três países (Espanha, Letónia e Eslováquia) mostram uma tendência para a subida da despesa e catorze países (Bélgica, Alemanha, França, Itália, Holanda, Portugal, Finlândia, Suécia, Reino Unido, Bulgária, República Checa, Estónia, Hungria e Roménia) evidenciam uma tendência de sentido oposto. Portanto, pode-se concluir que a tendência generalizada é de redução da despesa em relação ao PIB, o que é confirmado pelo gráfico n.º 14, designadamente quanto à UE-15. Neste contexto, merece destaque o caso da Áustria, que reduziu a despesa em relação ao PIB pela primeira vez em 2006, depois de a aumentar em todos os anos anteriores.

Comparando os Estados da UE-15 com os restantes Estados-membros, verifica-se que, entre os primeiros, só a Grécia e o Reino Unido apresentam despesa inferior a 1% do PIB em todos os anos, enquanto nos segundos só a Polónia ultrapassa esse valor⁴⁰.

O nível da despesa em Portugal varia entre 1,653%, em 2002, e 1,844% em 2006, tendo atingido a percentagem mais elevada em 2004, com 1,986% do PIB, altura em que a tendência de subida da despesa (observada entre 2002 e 2004) é interrompida, dando lugar a uma diminuição anual constante desde então, comum aos diferentes tipos de intervenção (excepto quanto aos serviços no ano de 2005). No contexto da UE-15, além da Grécia e do Reino Unido, também o Luxemburgo, a Irlanda e a Itália têm um valor de despesa em relação ao PIB inferior a Portugal em todos os anos analisados.

4.2.1.2. Despesa PE por pessoa que pretende trabalhar

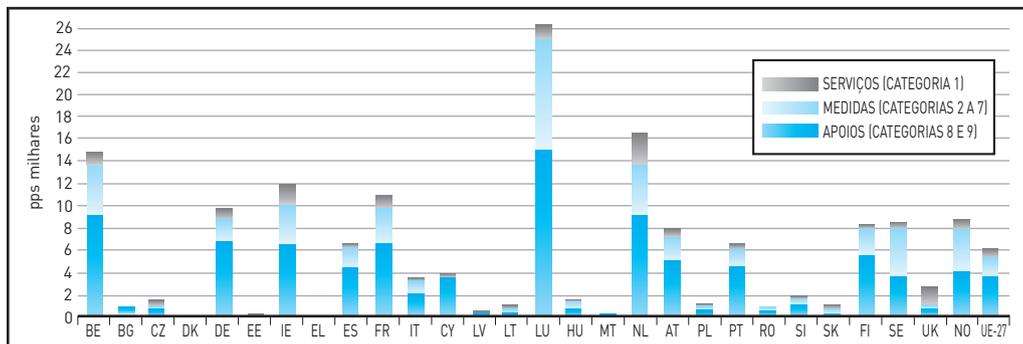
Para além da despesa PE em percentagem do PIB, outro indicador da EEE que utiliza a despesa PE consiste no que relaciona esta com o número de pessoas que pretende trabalhar (total das pessoas desempregadas e das inactivas disponíveis para o trabalho⁴¹), sendo o valor apresentado em pps⁴². A primeira utilização do indicador surgiu com a recolha de dados referente a 2005. No entanto, só em 2006 o EUROSTAT obteve dados que permitiram calcular o indicador para a UE-27 (gráfico n.º 15).

⁴⁰ No ano de 2004, não se encontra disponível o valor da despesa PE em relação ao PIB na Polónia.

⁴¹ Valores obtidos através do Inquérito às Forças de Trabalho (UE).

⁴² PPS – purchasing power standards (moeda virtual utilizada pelo EUROSTAT para apresentar a despesa em paridade do poder de compra, de forma a tornar comparável a despesa dos diversos países).

GRÁFICO 15: UE27 – DESPESA PE POR PESSOA QUE PRETENDE TRABALHAR, EM PPS (2006)



A conclusão que resulta da análise do gráfico é que o Luxemburgo é o país com a despesa mais elevada por pessoa que pretende trabalhar (26390,1 pps). De facto, apesar de despende somente € 352,1 milhões, em 2006, correspondendo ao 18.º país em despesa executada, o Luxemburgo apresenta um valor muito acima da UE-27 (6125,5 pps) e, até, dos dois países que se seguem - Holanda e Bélgica, respectivamente com 16598,5 pps e 14809,3 pps – visto possuir no agregado de desempregados e de pessoas inactivas disponíveis para o trabalho o total mais baixo da UE-27 (12200 pessoas). Por comparação, Portugal (cuja despesa total executada foi de € 2862,2 milhões e a população que pretende trabalhar era de 515100) tem uma despesa por pessoa que pretende trabalhar inferior à do Luxemburgo em cerca de 75%, num total de 6640,7 pps.

5. PERSPECTIVAS

Não obstante os passos dados, até ao momento, no sentido de aperfeiçoar a metodologia PE e de dispor de informação comparável sobre as intervenções públicas no mercado de emprego nos Estados-membros, o EUROSTAT entende que a PE é um instrumento cujas possibilidades de desenvolvimento naquelas duas vertentes continuam em aberto⁴³.

Com base neste pressuposto, o LAMAS criou o 2.º grupo de trabalho para a metodologia PE (GTM)⁴⁴, que assumiu como tarefas:

- 1) desenvolver o conceito de “activação assistida”, bem como a metodologia para recolher os dados correspondentes;
- 2) estabelecer orientações para melhorar a recolha de dados;

⁴³ Melis, Africa – The Labour Market Policy Database – From 1997 to 2006, in EUROSTAT – Labour Market Policy Seminar (2007 edition). Disponível em <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> e em <http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/labour/library>

⁴⁴ Grupo criado em 2006, na sequência do fim dos trabalhos de revisão da metodologia realizados pelo 1.º grupo de trabalho para a metodologia PE.

- 3) identificar programas/intervenções que tenham efeitos relevantes no mercado de emprego, mas actualmente excluídos do âmbito da PE;
- 4) estabelecer orientações para a construção e aplicação de estudos de acompanhamento dos participantes nas medidas activas.

Perspectivar pistas de trabalho para o futuro da PE passa por atender às reflexões e conclusões do GTM relacionadas com as tarefas descritas, na medida em que possam ter impacto nas actividades a realizar a prazo na base de dados PE (tema que merece particular atenção no ponto 5.1). Note-se que algumas das conclusões elaboradas pelo GTM foram já incorporadas na metodologia PE, designadamente no que se relaciona com o conceito de “activação assistida”.

A nível nacional, interessa sobremaneira perspectivar o desempenho do grupo nacional com vista à melhoria dos dados a fornecer ao EUROSTAT (tema tratado no ponto 5.2).

5.1. Grupo de trabalho para a metodologia PE

Desenvolver o conceito de “activação assistida”, bem como a metodologia para recolher os dados correspondentes

- consiste no recurso a programas que fornecem apoio aos desempregados e a outros grupos-alvo PE, com vista a ajudá-los a encontrarem trabalho, prepararem-se para o trabalho e ultrapassarem as dificuldades de transição para o trabalho. É partindo deste conceito que se torna viável o cálculo da taxa de “activação assistida”, ou seja, da relação entre os efectivos que participam em actividades incluídas na subcategoria 1.1.2 (acompanhamento individual⁴⁵) da categoria 1 (serviços) e o total da população que pretende trabalhar (total de desempregados e de inactivos disponíveis para o trabalho⁴⁶).

Estabelecer orientações para melhorar a recolha de dados

- as actividades/programas que provocam a alteração de estatuto (i.e., em que o participante deixa de ser desempregado registado) devem ser classificadas como medidas, passando da categoria 1 para as categorias 2 a 7;
- nos casos em que os participantes em medidas recebam subsídio de desemprego, a despesa correspondente não deve ser deduzida à categoria 8, por forma a não se registar discrepância entre os dados da PE e os dados divulgados pelos relatórios nacionais sobre subsídio de desemprego. Para evitar a dupla contagem, deve ser introduzida uma nova ficha (conjunto dos formulários qualitativos e quantitativos), classificada como 8 A, que servirá para inserir o montante da despesa e o número de efectivos participantes nas medidas que recebem o subsídio;

⁴⁵ V. §43 da metodologia da base de dados de políticas de emprego.

⁴⁶ Valores obtidos através do Inquérito às Forças de Trabalho (UE).

- os dados sobre o total de inactivos disponíveis para trabalhar (recolhidos pelo Inquérito ao Emprego) devem ser incluídos na base de dados como dados de referência;
- a fórmula para estimar a duração média (§249 da metodologia) deve ser acompanhada de informação que alerte para a obtenção de resultados pouco fiáveis quando há diferenças relevantes entre entradas e saídas;
- o §311 da metodologia (relativo às prestações pecuniárias recebidas pelos participantes) deve ser alterado, de forma a possibilitar o registo das diferentes prestações pecuniárias que os participantes possam receber, contrariamente ao que sucede actualmente, em que apenas é possível mencionar uma prestação.

Identificar programas/intervenções que tenham efeitos relevantes no mercado de emprego, mas actualmente excluídos do âmbito da PE

- é injustificado recolher informação acerca de programas não contemplados actualmente pela PE, por se encontrarem fora do respectivo âmbito, ainda que admitindo a introdução de um formulário para o efeito, a preencher por opção.

Estabelecer orientações para a construção e aplicação de estudos de acompanhamento dos participantes nas medidas activas

- as orientações estabelecidas constituem um conjunto mínimo de critérios para os estudos de acompanhamento dos participantes. Tais orientações acabaram por não ser adoptadas, fosse por não incumbir ao GTM a recomendação da sua implementação ou por se entender que a comparação entre países seria difícil. Não obstante, por se tratar de um tema que também apresenta problemas de análise e de resolução em Portugal e por poder contribuir para futuras reflexões, apresenta-se um resumo dos resultados da investigação desenvolvida pelo subgrupo do GTM constituído para o efeito:

Orientações para os estudos de acompanhamento dos participantes⁴⁷

O acompanhamento dos participantes tem como objectivo monitorizar a Directriz 19 da Estratégia de Lisboa⁴⁸ no período 2005-2008. Para o efeito, têm sido desenvolvidos trabalhos para definir indicadores de prevenção (relativo aos serviços PE) e de activação (relativos às medidas PE).⁴⁹ No entanto, de acordo com as reflexões do GTM, o mais relevante é o indicador de “Acompanhamento dos participantes nas medidas activas”

⁴⁷ Texto elaborado a partir de documento de trabalho não publicado pelo Eurostat – Eurostat/F2/LMP/10/07 – Destination of Participants: Guidelines for Follow-up Studies of Participants in LMP Measures (Outubro, 2007).

⁴⁸ Directriz 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.

⁴⁹ Nos dados PE relativos a 2005 foi já possível conhecer o resultado da aplicação do indicador de activação 19 A2 (V. ponto 4.1.2 do presente documento). Na recolha de dados de 2006, cujos resultados ainda não se encontram publicados, foram fornecidos elementos para outros indicadores de activação (19M3), de prevenção (19M2) e combinado, ou seja, englobando as categorias 1 a 7 (19 A4).

(19.A6). Este indicador mede a taxa de emprego e a taxa de desemprego dos participantes três ou seis meses após a saída das medidas, tendo sido apresentada, inclusivamente, uma proposta para alargar a sua utilização aos serviços (subcategoria 1.1.2) e aos apoios (categoria 8).

É crescente a atenção sobre o fornecimento de dados para este indicador, pelo facto de não haver informação respeitante ao destino dos participantes num número elevado de medidas activas. Por exemplo, na UE-27 e na Noruega, em 2005, 65% das intervenções das categorias 2 a 7 não possuía essa informação. No caso de Portugal, 35% das medidas estava na mesma situação e apenas 20% das medidas tinham acompanhamento dos participantes três ou seis meses após a saída, sendo os participantes das restantes medidas observados imediatamente após a saída. Ainda no caso de Portugal, com base nos dados de 2006, a percentagem de medidas com todos os destinos conhecidos após a saída é de 14%.

Para uma melhor compreensão do solicitado aos países sobre o acompanhamento das saídas, refira-se o texto da metodologia PE: *“Reconhece-se a existência de diferentes abordagens na monitorização dos resultados das intervenções PE e que as observações sobre o que sucede aos participantes podem ser realizadas em períodos diferentes; por exemplo, imediatamente após a saída, 3 meses ou 6 meses após a saída.”*⁵⁰

Foi neste contexto que alguns elementos do GTM se ocuparam das orientações para a construção e aplicação dos estudos de acompanhamento dos participantes nas medidas activas, identificando um conjunto de critérios mínimos - que permitam comparar dados entre países e avaliar a eficácia das medidas - a que os estudos deverão obedecer: 1) recolher informação socio-económica sobre os participantes quando entram na medida; 2) utilizar conceitos da metodologia PE para definição e tratamento de variáveis essenciais; 3) recolher informação socio-económica sobre os participantes depois da saída das medidas.

Relativamente ao primeiro critério, trata-se de recolher informação para as variáveis *Entradas e Estatuto anterior (das entradas)*, respectivamente itens 17 e 22 do formulário para introdução de dados sobre os participantes. A informação inclui dados sobre género, idade, duração do desemprego antes da entrada na intervenção, situação perante os SPE e informação adicional respeitante ao nível de escolaridade, à profissão, ao rendimento e à nacionalidade ou etnia.

No segundo critério, estão incluídas:

- a classificação das medidas, que deve seguir a classificação das medidas PE;
- as pessoas alvo do acompanhamento, i.e., todos os participantes que saem das medidas, independentemente do motivo da saída;

⁵⁰ §216 da metodologia PE.

- o tratamento da participação consecutiva em duas ou mais medidas relacionadas, que pode ser acompanhada de forma conjunta (única);
- a definição dos períodos de acompanhamento, que deverão ter lugar seis meses ou um ano após a saída (entendendo-se aceitável o acompanhamento após três meses e só como hipótese de recurso o acompanhamento imediatamente após a saída).

Quanto ao terceiro critério, consiste na recolha de informação para as variáveis *Saídas e Destino (das saídas)*, respectivamente itens 18 e 23 do formulário para introdução de dados sobre os participantes. Na circunstância, a informação refere-se a género, idade, duração do desemprego antes da entrada na intervenção e situação face ao emprego após saída da intervenção (incluindo dados que permitam avaliar a qualidade do mesmo como, por exemplo, tipo de contrato, tempo de trabalho, nível de remuneração e nível de escolaridade).

Para além dos trabalhos que ainda possam ser realizados no âmbito das tarefas indicadas acima, é provável o desenvolvimento de outros que tenham por objectivo contribuir para a monitorização da EEE. Entre estes poderá surgir o fornecimento de dados para mais indicadores de monitorização da EEE⁵¹ através da base de dados PE (por exemplo, indicadores relacionados com a *flexigurança*).

5.2. Grupo nacional

Na sequência do trabalho que tem vindo a ser desenvolvido pelo grupo nacional para a PE, é expectável, a curto prazo, uma melhoria significativa na qualidade dos dados a disponibilizar. A recolha de dados sobre efectivos relativa a 2006 (em análise no actual documento) é um indício da melhoria que se espera conseguir.

Foi com a preocupação de melhorar a qualidade dos dados PE sobre participantes que a DGERT e os organismos responsáveis pela recolha procederam, em 2008, à identificação de falhas em todas as intervenções e examinaram as possibilidades de solução, designadamente quanto à informação do destino dos participantes após saída das intervenções. O trabalho resultou no reconhecimento de um conjunto de intervenções que apresentarão dados completos na recolha relativa a 2007, conforme compromisso dos intervenientes no grupo de trabalho, contrariamente ao sucedido antes.

No entanto, mantêm-se problemas de recolha de dados referentes aos participantes em várias intervenções PE, permanecendo a sua resolução como um desafio prioritário das actividades futuras do grupo nacional. Tal resolução deverá atender não só à melhoria da recolha de dados respeitantes a anos futuros, mas também à recolha de dados em falta relativamente a todos os anos abrangidos pela PE. A recolha de dados completos sobre despesa de anos anteriores constitui igualmente uma prioridade, com vista a dispor-se de séries anuais consistentes.

⁵¹ V. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/list_indicators_2007_en.pdf

6. OUTROS TRABALHOS

Desde a sua criação, em 1998, a PE teve uma evolução marcada sobretudo pelo papel do EUROSTAT, dos organismos envolvidos em representação dos Estados-membros e dos grupos de trabalho para a metodologia. Este conjunto de actores tem sido o responsável principal pelo desenvolvimento da PE enquanto instrumento de recolha de dados comparáveis entre os Estados-membros e a ele se deve, em larga medida, a informação utilizada na análise que resultou no presente exercício.

No entanto, outros trabalhos dedicados à PE (realizados por universitários, instituições da UE, OCDE, consultores para a PE e outros) deram contributos relevantes para compreender as suas potencialidades e os seus limites. Dentre estes, destacam-se os seguintes⁵²:

“A cross-country analysis of PES functions and implications for the LMP database” (Andy Fuller and Britta Ludeke)

“The European Central Bank database on persons employed in Government Employment Schemes and the LMP database” (Andrew Kanutin)

“The OECD and Eurostat databases on Labour Market Programmes, and directions for future work (David Grubb)

“Labour Market Policy in Spain: Analysis of microdata and main results” (Ainhoa Herrarte and Felipe Saez)

“Tracking labour market reforms in the EU: an overview of the 2004-2005 reforms using the LABREF database and its synergies with the LMP database” (Alfonso Arpaia, Peghe Braila and Fabiana Pierini)

“Collection and use of LMP data in a regional framework” (Bernard Conter and Christine Mainguet)

“Use of LMP data for the monitoring of the European Employment Strategy” (João Medeiros)

Para informações adicionais, contactar a DGERT, através dos endereços de correio electrónico dgert@dgert.mtss.gov.pt ou pedro.jorge@dgert.mtss.gov.pt.

⁵² Trabalhos apresentados no Seminário Labour Market Policy Seminar (Bruxelas, 2006), edição 2007. <http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/labour/librar?>

BIBLIOGRAFIA

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – Metodologia da base de dados se políticas de emprego – tradução (Junho de 2007)

EUROSTAT – Labour Market Policy Seminar (Brussels, 2006) (2007)

EUROSTAT – Labour market policy - expenditure and participants, Data 2006 (2008)

EUROSTAT – Labour market policy (2007)

EUROSTAT – Labour market policy – Expenditure and participants, Data 2004, European social statistics

EUROSTAT – Labour market policy – Expenditure and participants, Data 2003, European social statistics

EUROSTAT – Labour market policy – Expenditure and participants, Data 2002, European social statistics

EUROSTAT – Labour market policy, Qualitative report – Portugal 2006, Eurostat Working Papers and Studies

EUROSTAT – INDIC/06/040308/EN (Março, 2008)

EUROSTAT – Eurostat/F2/LMP/Room doc – LMP: Methodological issues related to destination of participants and follow-up indicators (Outubro, 2007)

EUROSTAT – Eurostat/F2/LMP/10/07 – Destination of Participants: Guidelines for Follow-up Studies of Participants in LMP Measures (Outubro, 2007)

EUROSTAT – Eurostat/F2/LMP/8/07 – Minutes of the 8-9 February meeting and follow-up actions (Outubro, 2007)

EUROSTAT – Eurostat/F2/LAMAS/29/06 – Creation of the 2nd LMP Task Force on Methodology, Main aim: Improvement of the EES Indicators based on LMP data (Setembro, 2006)

EUROSTAT – EUROSTAT/F2/LAMAS/36/05 – Establishment of a Task Force for the development of the LMP methodology (Outubro, 2005)

EUROSTAT – LMP/99/2/EN – General Report (1999)

EUROSTAT – LMP/99/6/EN – Coherence with ESSPROS data base (1999)

EUROSTAT – LMP/99/7/EN – Quality of the LMP pilot data (1999)

Gagel, Sabine – Expenditure on Labour Market Policies, 2005, Statistics in focus 45/2008 (EUROSTAT)

Ludeke, Britta – Labour Market Policy measures – a European Comparison (Dezembro, 2003)

Melis, Africa and Ludeke Britta – Registered unemployment compared with harmonised unemployed, Working Papers and Studies (EUROSTAT, 2006)

Melis, Africa – Statistics in Focus, EUROSTAT (vários números)

The Employment Committee – Employment Guidelines (2005-2008) – indicators for monitoring and analysis (2007)

The Employment Committee – Employment Guidelines (2008) – indicators for monitoring and analysis (2008)

ANEXO I

METODOLOGIA DA BASE DE DADOS DE POLÍTICAS DE EMPREGO (VERSÃO DE JUNHO DE 2006)⁵³

ÍNDICE

INTRODUÇÃO E AGRADECIMENTOS

1. ÂMBITO E DEFINIÇÕES CHAVE

- 1.1. Âmbito
- 1.2. Tipos de Intervenção
- 1.3. Grupos-alvo
 - 1.3.1. Utilização do termo participantes
- 1.4. Exemplos de intervenções excluídas do âmbito da base da dados PE

2. UNIDADE ESTATÍSTICA E COBERTURA

- 2.1. Unidade estatística
- 2.2. Cobertura geográfica
- 2.3. Período de medição

3. CLASSIFICAÇÃO DAS INTERVENÇÕES

- 3.1. Serviços PE
- 3.2. Medidas PE
- 3.3. Apoios PE
- 3.4. Intervenções Mistas
- 3.5. Registo da classificação das intervenções

4. DESPESA

- 4.1. Despesa a comunicar
 - 4.1.1 Unidade de medição
- 4.2. Desagregação da despesa
 - 4.2.1. Desagregação da despesa por beneficiário directo
 - 4.2.2. Desagregação da despesa por tipo de despesa
- 4.3. Metadados sobre a despesa
- 4.4. Orientações para a introdução de dados sobre a despesa
 - 4.4.1 Descrição qualitativa da desagregação da despesa
 - 4.4.2 Dados quantitativos sobre a despesa
 - 4.4.3 Custos de administração
 - 4.4.4 Despesa da categoria 1 (Serviços de emprego)
 - 4.4.5 Tratamento dos subsídios de desemprego recebidos pelos participantes nas medidas PE

⁵³ Este documento constitui a versão revista da metodologia da base de dados de Políticas de Emprego (PE), preparada pelos consultores da Alphametrics, sob a coordenação do Grupo de Trabalho para a Metodologia PE. O documento é a tradução da versão em inglês editada pelo EUROSTAT, na redacção dada pela alteração de Junho de 2007.

5. PARTICIPANTES

- 5.1. Variáveis dos participantes
- 5.2. Desagregação dos participantes
 - 5.2.1. Desagregação de todas as variáveis dos participantes
 - 5.2.2. Desagregação das entradas
 - 5.2.3. Desagregação das saídas
- 5.3. Metadados sobre os participantes
- 5.4. Orientações para a introdução e interpretação dos dados sobre os participantes
 - 5.4.1. Orientações gerais sobre a introdução dos dados relativos aos participantes
 - 5.4.2. Introdução dos dados sobre os participantes, por categoria de intervenção
 - 5.4.3. Tratamento da dupla contagem
 - 5.4.4. Interpretação e utilização dos dados sobre os participantes
- 5.5. Duração média da participação
 - 5.5.1. Metadados sobre a duração média

6. DADOS QUALITATIVOS

- 6.1. Identificação das intervenções
- 6.2. Descrição das intervenções
- 6.3. Grupos-alvo
- 6.4. Outros itens qualitativos

7. DADOS DE REFERÊNCIA

- 7.1. Classificação dos dados de referência PE
- 7.2. Especificação dos dados exigidos

APÊNDICE

ANEXO A1: QUESTIONÁRIO PE – LISTA COMPLETA DE QUESTÕES

ANEXO A2: CLASSIFICAÇÃO DAS INTERVENÇÕES POR TIPO DE ACÇÃO

ANEXO A3: FORMULÁRIO PARA INTRODUÇÃO DE DADOS SOBRE A DESPESA

ANEXO A4: FORMULÁRIO PARA INTRODUÇÃO DE DADOS SOBRE OS PARTICIPANTES

ANEXO A5: EXEMPLIFICAÇÃO DAS PRINCIPAIS VARIÁVEIS DE PARTICIPANTES

INTRODUÇÃO E AGRADECIMENTOS

O projecto de configuração de uma nova base de dados do Eurostat sobre as Políticas de Emprego teve início em 1996, com a constituição de um pequeno Grupo de Trabalho composto por sete Estados-Membros e duas Direcções da Comissão. O seu objectivo visava o desenvolvimento de uma base de dados que fornecesse à Comissão dados comparáveis sobre a despesa e participação nas medidas de política de emprego (PE) implementadas por cada Estado-Membro na sua luta contra o desemprego. Este projecto tornou-se particularmente relevante em Novembro de 1997, altura em que a “Estratégia Europeia para o Emprego” foi lançada pelo Conselho da União Europeia. As PE são, por definição, restritas no seu âmbito, abrangendo apenas as intervenções políticas destinadas a pessoas desempregadas e outros grupos que enfrentem particulares dificuldades na entrada ou manutenção da sua posição no mercado de trabalho. Os principais grupos-alvo são os desempregados inscritos nos serviços públicos de emprego, embora a activação de pessoas “inactivas” também tenha vindo a assumir-se como prioridade política nos últimos anos.

O desenvolvimento da base de dados PE e da sua metodologia demorou vários anos. A primeira versão da metodologia PE foi desenvolvida entre 1999 e 2000, num projecto conjunto do Eurostat e da Direcção-Geral do Emprego e dos Assuntos Sociais, fornecendo instruções para a compilação de informação exaustiva sobre as medidas de política de emprego no que se refere à despesa, número de participantes e descrição pormenorizada das medidas políticas. A Metodologia PE publicada em Maio de 2000 constituiu-se como referência, fornecendo as directrizes utilizadas entre 2000 e 2005 para a compilação de dados.

Em Junho de 2006, o Eurostat produziu sete publicações com dados recolhidos entre os anos 1998 e 2004, incluindo dados muito abrangentes sobre:

- (a) Despesa total da política de emprego, despesa por categoria, despesa por beneficiários da transferência, despesa por tipos de pagamento, despesa detalhada do emprego por categoria e por país,
- (b) Total de participantes (efectivos) nas medidas de política de emprego por categoria, fluxos de participantes (entradas e saídas) por categoria, números detalhados sobre os participantes por categoria e por país, com categorizações por idade, sexo, etc.

Considerando que um manual metodológico é uma ferramenta essencial no apoio ao trabalho dos estatísticos, estamos conscientes de que todos os manuais devem ser revistos regularmente. É com prazer que aqui apresentamos a **primeira revisão da metodologia PE**. Dado que o trabalho efectivo sobre a metodologia teve início em 1998, e que praticamente todos os delegados contribuíram com os seus comentários, questões e/ou sugestões para o aperfeiçoamento de directrizes, este é o resultado de oito anos de trabalho de equipa. Durante este período de desenvolvimento, a base de dados da Política de Emprego viu o seu estatuto evoluir de uma abordagem “exploratória” até à plena maturidade. Ao longo deste processo de desenvolvimento, de reflexão e revisão,

o trabalho em conjunto com a Direcção-Geral do Emprego e dos Assuntos Sociais manteve-se, pelo que a presente revisão da metodologia PE congrega as necessidades expressas pelo Comité de Emprego relativamente à base de dados PE, no sentido de aperfeiçoar o seu contributo na monitorização da Estratégia Europeia para o Emprego.

Entretanto, deu-se o alargamento da União Europeia. A maioria dos novos Estados-Membros iniciou a implementação da recolha de dados PE em 2005 e os restantes fá-lo-ão em 2006, motivo pelo qual foi possível incluir nesta primeira revisão da metodologia PE, cuja versão final foi preparada entre 2005 e o primeiro semestre de 2006, inúmeras propostas apresentadas pelos representantes dos novos Estados-Membros.

Além disso, em 2005, a recolha de dados PE foi lançada, pela primeira vez, em conjunto com a OCDE. Ambas as organizações acordaram em utilizar a metodologia Eurostat e a OCDE contribuiu activamente para o processo de revisão. O resultado é uma simplificação do trabalho efectuado pelos Estados-Membros, bem como uma melhoria generalizada na qualidade dos dados para comparação interna.

Gostaríamos de agradecer a todas as pessoas que contribuíram para este processo, em particular aos membros do Grupo de Trabalho da Metodologia PE, pelos seus comentários construtivos:

Áustria – Andreas BUZEK e Eva AUER (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit)

Finlândia – Petri SYVANEN (Ministry of Labour)

França – Brigitte ROGUET (DARES, Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité)

Alemanha – Britta LÜDEKE (Bundesagentur für Arbeit)

Irlanda – John MAHER (Department of Enterprise, Trade and Employment)

Itália – Salvatore PIRRONE (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

Lituânia – Natalija ZIMINIENE (Ministry of Social Security and Labour)

Holanda – Wim LEUNIS (CBS)

OCDE – David GRUBB

Alphametrics – Andy FULLER, Magnus LINDSKOG, Flavio BIANCONI, Nirina RAB MIAFARA

DG-Emprego e Assuntos Sociais – Karin WINQVIST

Eurostat – Ana FRANCO, Africa MELIS

Gostaríamos de expressar a nossa gratidão a toda a rede de delegados das PE pelos contributos plenos de motivação, apoio e sugestões construtivas na revisão da metodologia. Muito obrigado a todos.

Antonio Baigorri

Chefe de Unidade, Eurostat/F2
Estatísticas sobre o Mercado de Trabalho

Robert Strauss

Chefe de Unidade, DG EMPL/D2
Estratégia Europeia para o Emprego

1. ÂMBITO E DEFINIÇÕES-CHAVE

1.1. Âmbito

§1 O âmbito da base de dados PE abrange todas as *intervenções* no mercado de trabalho que possam ser descritas como:

Intervenções públicas no mercado de trabalho, destinadas a alcançar o seu funcionamento eficaz e a corrigir desequilíbrios, que difiram de outras intervenções gerais de política de emprego na medida em que actuem selectivamente, de modo a favorecer grupos particulares no mercado de trabalho.

§2 As *intervenções públicas* referem-se a acções levadas a cabo nesta matéria pela administração pública que envolvam despesa, quer sob a forma de desembolso efectivo, quer sob a forma de perda de receitas por parte do Estado (reduções dos impostos, das contribuições sociais ou outros encargos normalmente pagos).

§3 A expressão *administração pública* deve ser entendida como incluindo a administração central, a administração regional, a administração local e a administração da segurança social (ver §347 e §350).

1.2. Tipos de Intervenção

§4 Todas as intervenções PE, à excepção de alguns serviços (ver §6), devem visar o benefício de membros identificáveis de um ou mais grupos-alvo, tal como definidos adiante (ver §17 e §19), e devem implicar despesa. Em muitos casos, o destinatário directo da despesa pública poderá ser um empregador ou prestador de serviços, mas o beneficiário último das acções implementadas é o participante (ver §20), que deve ser sempre membro de um grupo-alvo PE. Reconhecem-se três tipos diferentes de intervenção:

§5 **Serviços:** intervenções no mercado de trabalho em que a actividade principal dos participantes está relacionada com a procura de emprego e em que a participação não resulta, em geral, na alteração do estatuto face ao emprego⁵⁴.

§6 Os serviços também abrangem as funções dos SPE que não estão directamente relacionadas com os participantes. Aqui se inclui a colocação e outros serviços para empregadores, funções administrativas, despesas de funcionamento e outras actividades asseguradas pelos SPE (ver §44 a §51).

§7 **Medidas:** intervenções no mercado de trabalho em que a actividade principal dos participantes não é a procura de emprego, e em que a participação resulta, em

⁵⁴ Nos “serviços”, um participante inscrito como desempregado continua a ser contabilizado como desempregado inscrito. Nas “medidas”, na maioria dos países, um participante que esteja inscrito como desempregado cessa, em geral, de ser contabilizado como desempregado (ver também Caixa 1).

geral, numa alteração do estatuto face ao emprego¹. No entanto, uma actividade que não resulte na alteração do estatuto face ao emprego poderá ser considerada como medida, caso a intervenção preencha os seguintes critérios:

- as actividades exercidas não estão relacionadas com a procura de emprego, são supervisionadas e constituem uma actividade a tempo inteiro ou parcial dos participantes durante um período significativo de tempo, e
- o objectivo é desenvolver as qualificações profissionais dos participantes, ou
- a intervenção proporciona incentivos à colocação ou à criação de emprego (incluindo o próprio emprego).

§8 As *medidas PE* abrangem, sobretudo, as intervenções públicas que forneçam apoio temporário a grupos desfavorecidos no mercado de trabalho (ver §13-§15). A maioria das *medidas* visa activar os desempregados, ajudar as pessoas a transitarem da inactividade involuntária para o emprego, ou manter os empregos de pessoas ameaçadas pelo desemprego.

§9 As únicas *medidas* incluídas na base de dados que não visam o apoio temporário dizem respeito ao fornecimento de apoio continuado a pessoas com capacidade de trabalho permanentemente reduzida (ver §84). Nestes casos, reconhece-se que o apoio público poderá ser necessário para contrabalançar a reduzida produtividade ou outras despesas associadas a estas pessoas, cujo emprego, de outra forma, não seria economicamente viável.

§10 **Apoios:** intervenções que providenciam assistência financeira directa ou indirecta a indivíduos, por motivos decorrentes do mercado de trabalho, ou que compensam indivíduos por uma situação desfavorável provocada por circunstâncias decorrentes do funcionamento do mercado de trabalho.

§11 Os participantes (ver §20) são, em geral, pessoas que não têm trabalho, mas que o procuram activamente, bem como pessoas que se reformam antecipadamente.

§12 Os *apoios* podem ser atribuídos a pessoas que beneficiam dos *serviços*, mas a assistência financeira paga a pessoas que participam nas *medidas* deve ser considerada como parte integrante dos custos da medida e não como apoio (ver §176).

1.3. GRUPOS-ALVO

§13 O âmbito da base de dados PE é circunscrito, em primeiro lugar, a intervenções explicitamente direccionadas para grupos de pessoas com dificuldades de integração no mercado de trabalho – aqui referidos como *grupos-alvo*. Esta especificação facilita a distinção entre estas políticas de emprego e a política de emprego, de protecção social ou fiscal mais generalizada que possa ter

objectivos semelhantes em termos de promoção de emprego, mas actue de forma não-selectiva sobre a população.

- §14 Reconhecem-se três *grupos-alvo* principais, tal como descritos adiante (ver §17 a §19). Todas as *medidas* (ver §7) e *apoios* (ver §10) de emprego devem destinar-se, pelo menos, a um destes grupos, ou outros especificamente designados segundo os critérios nacionais (ver §15), para que possam ser consideradas no âmbito da base de dados. Os *serviços* de emprego (ver §5) têm uma esfera de aplicação mais alargada e incluem as intervenções destinadas a ajudar qualquer pessoa que requeira assistência no mercado de trabalho.
- §15 Para além do referido, reconhece-se a eventual ocorrência de circunstâncias particulares, em que o governo forneça apoio especial à promoção de emprego junto de grupos que não obedecem necessariamente aos critérios de definição dos grupos anteriormente identificados. Por exemplo, de forma a equilibrar a concentração de desemprego em grupos particulares (ex. jovens) ou regiões, poderão existir intervenções que apoiem os empregadores no recrutamento de pessoas pertencentes a esses grupos, independentemente do seu estatuto anterior. Uma vez que este tipo de medidas visa o apoio a um grupo particular que se considera desfavorecido no mercado de trabalho nacional, também deve ser incluído na base de dados.
- §16 A base de dados distingue ainda vários grupos-alvo específicos que deverão ser considerados em articulação com os principais grupos-alvo, de modo a identificar as intervenções direccionadas para grupos de utentes específicos (ver §287) dentro dos três principais grupos-alvo.
- §17 Desempregados: pessoas sem trabalho, disponíveis para trabalhar e activamente à procura de trabalho. As pessoas consideradas como desempregados inscritos de acordo com as definições nacionais são sempre incluídas neste grupo, ainda que não preencham todos os três critérios.
- §18 Empregados em risco: pessoas actualmente a trabalhar, mas que correm o risco de perda involuntária de emprego devido a circunstâncias económicas relacionadas com o empregador, uma reestruturação ou motivo semelhante.
- §19 Inactivos: pessoas que não estão empregadas ou desempregadas (de acordo com a definição anterior), mas que gostariam de entrar no mercado de trabalho e estão, de alguma forma, em situação desfavorável.

1.3.1. Utilização do termo *participantes*

- §20 O termo *participantes*, bem como as expressões a ele associadas (ex. *participar em*), é utilizado para referir as pessoas que beneficiam de cada intervenção, independentemente do tipo de intervenção. Nas *medidas* PE, por exemplo, os indivíduos participam efectivamente numa actividade, seja ela uma

formação ou um emprego subsidiado, pelo que o termo *participantes* está tecnicamente correcto. No entanto, nos *apoios* PE, as intervenções referem-se apenas a benefícios financeiros que poderão não estar relacionados com qualquer actividade específica, pelo que o termo *beneficiários* estaria tecnicamente mais correcto. De modo a evitar a utilização diferenciada de ambos os termos, o termo *participantes* deve ser entendido como englobando ambos os conceitos.

1.4. Exemplos de intervenção excluídas do âmbito da base de dados PE

§21 As intervenções públicas sobre o mercado de trabalho, que não se dirigem especificamente aos grupos-alvo PE, são consideradas intervenções gerais de emprego e/ou fiscais e não devem ser consideradas nesta recolha de dados. A única excepção aos critérios que definem os grupos-alvo diz respeito aos serviços de emprego (ver §36).

§22 As intervenções que actuam sobre o mercado de trabalho de modo a apoiar membros de grupos-alvo PE, mas que não envolvem despesa directa, também estão excluídas.

§23 Exemplos de intervenções excluídas do âmbito da base de dados são:

- Intervenções que estabelecem um limite nacional para o número de horas de trabalho semanais, com vista à criação de emprego mediante a obtenção de horas de trabalho disponíveis a ser preenchidas por pessoas que não estão empregadas. Estas intervenções não envolvem qualquer despesa directa.
- Intervenções que obrigam os empregadores a incluir uma quota mínima de pessoas com deficiência na sua mão-de-obra e que não envolvam despesa que beneficie especificamente os indivíduos de um dos três principais grupos-alvo.
- Intervenções que proporcionam prestações com base nos níveis de rendimento e que podem ser utilizadas para facilitar a transição da protecção social para o emprego, mas que também estão disponíveis para pessoas empregadas com baixo salário, não visando, por isso, especificamente, um grupo-alvo PE.
- Intervenções que proporcionam formação contínua para empregados com vista ao desenvolvimento do capital humano, mas que se destinam aos empregados em geral e não apenas àqueles considerados como *empregados em risco* (ver §18).
- Subsídios a pequenas empresas para facilitar o recrutamento de um primeiro empregado e que não especifiquem que a pessoa recrutada devia estar anteriormente desempregada.

2. UNIDADE ESTATÍSTICA E COBERTURA

2.1. Unidade estatística

- §24 A unidade estatística desta recolha de dados é a *intervenção* no mercado de trabalho, tal como definida anteriormente.
- §25 Para cada intervenção, a base de dados PE recolhe dados quantitativos sobre a despesa e participantes, bem como dados qualitativos, aplicáveis à intervenção e que a descrevem. No resto deste documento, as especificações dos dados necessários estão organizadas segundo os seguintes itens: despesa, participantes e dados qualitativos. O Anexo A1 apresenta uma listagem integral das questões incluídas no questionário PE.

2.2. Cobertura Geográfica

- §26 A base de dados pretende abranger as informações relativas ao conjunto do território de cada país.
- §27 Nos países em que a administração pública regional ou outros níveis administrativos possuam autoridade para implementar intervenções PE, com independência de actuação face à administração pública central, essas intervenções devem ser comunicadas como intervenções distintas.
- §28 Quando estas intervenções constituírem efectivamente versões localizadas de intervenções de âmbito nacional, o respectivo relatório deve indicá-lo claramente.

2.3. Período de medição

- §29 Os dados de cada intervenção devem ser recolhidos com base no ano civil em que a intervenção estiver activa (ou seja, em que a lei permite a sua aplicação), incluindo os anos em que a intervenção está em vigor mas não tem execução.
- §30 Quando uma intervenção se torna inactiva (ou seja, a lei já não permite a sua aplicação), os dados devem continuar a ser comunicados até à extinção de todas as despesas e à conclusão de todas as participações.
- §31 No caso de o ano financeiro a que se refere o relatório das intervenções PE não coincidir com o ano civil, e os necessários ajustamentos não sejam praticáveis, os dados fornecidos devem ser referentes ao ano financeiro mais coincidente com o ano civil em questão.

§32 Todos os dados relativos a um país devem aplicar-se ao mesmo período de tempo. Sempre que os dados de uma intervenção individual pertençam a um período temporal diferente, esta discrepância deverá ser claramente mencionada nos metadados.

3. CLASSIFICAÇÃO DAS INTERVENÇÕES

§33 Todas as intervenções PE são classificadas segundo o tipo de acção, que se refere à forma como cada intervenção actua para atingir os seus objectivos (ex., formação ou incentivos ao emprego). O mecanismo de classificação identifica uma categoria de *serviços PE*, seis categorias de *medidas PE* e duas categorias de *apoios PE*, a maioria das quais com duas ou mais subcategorias.

§34 No quadro A, procede-se à listagem das categorias identificadas para cada tipo de intervenção, a que se segue a especificação pormenorizada de cada categoria. No Anexo A2, apresenta-se um esquema completo de classificação para todos os níveis em pormenor.

QUADRO A: CLASSIFICAÇÃO DE INTERVENÇÕES POR TIPO DE ACÇÃO

Serviços PE

1. Serviços de emprego

Medidas PE

2. Formação
3. Rotação no trabalho e partilha do trabalho
4. Incentivos ao emprego
5. Emprego protegido e reabilitação
6. Criação directa de emprego
7. Incentivos para início de actividade

Apoios PE

8. Manutenção e apoio ao rendimento no desemprego
9. Reforma antecipada

§35 Esta secção define o esquema de classificação das intervenções por tipo de acção. As definições estão agrupadas por tipo de intervenção – serviços, medidas e apoios (ver §5 a §10).

3.1. Serviços PE

QUADRO B: CLASSIFICAÇÃO DAS INTERVENÇÕES POR TIPO DE ACÇÃO – SERVIÇOS PE

- 1. Serviços de emprego
 - 1.1. Serviços aos utentes
 - 1.1.1. Serviços de informação
 - 1.1.2. Acompanhamento individual
 - 1.2. Outras actividades dos SPE
 - 1.2.1. Administração de medidas PE
 - 1.2.2. Administração de apoios PE
 - 1.2.3. Outros serviços / actividades

- §36 **Serviços de emprego** (categoria 1) são todos os serviços e actividades asseguradas pelos SPE, bem como os serviços fornecidos por outros agentes públicos ou instituições contratadas com financiamento público, que promovam a integração no mercado de trabalho de desempregados e outras pessoas à procura de emprego, ou que apoiem os empregadores no recrutamento e selecção de pessoal.
- §37 *SPE*: deve ser entendido como referindo-se aos serviços de emprego nacionais (e equivalentes regionais/locais), bem como a quaisquer outros organismos financiados por fundos públicos, cuja principal responsabilidade seja facilitar a integração no mercado de trabalho de desempregados e outras pessoas à procura de emprego.
- §38 No relatório sobre os serviços/actividades dos SPE, recomenda-se a distinção entre serviços centrais e serviços/actividades regionais ou locais.
- §39 A categoria 1 abrange todas as actividades dos SPE e os serviços aos utentes fornecidos por outros organismos financiados por fundos públicos.
- §40 Serviços aos utentes (cat. 1.1) são serviços fornecidos pelos SPE ou outras instituições que promovam a integração no mercado de trabalho de desempregados e outras pessoas que procuram emprego ou que apoiam os empregadores no recrutamento e selecção de pessoal.
- §41 Os serviços aos utentes abrangem todos os serviços prestados para benefício directo de indivíduos e/ou empregadores, incluindo a disponibilização de equipamentos ou instrumentos como, por exemplo, portais sobre emprego.
- §42 Serviços de informação (cat. 1.1.1) são serviços ao dispor dos que procuram emprego que fornecem informação ad hoc e indicações sobre oportunidades de trabalho, formação e outras formas de assistência a quem procura emprego, bem como serviços de apoio aos empregadores. Aqui incluem-se o apoio financeiro a desempregados quando é necessário deslocarem-se para entrevistas, outros custos decorrentes da procura de emprego e custos similares (ver §171).

§43 Acompanhamento individual (cat. 1.1.2) são serviços de apoio personalizado (por exemplo, aconselhamento e orientação intensivos, apoio na procura de emprego e planos de acção personalizados) e de acompanhamento dos desempregados através de um percurso planeado, com vista à sua inserção / reinserção duradoura no mercado de trabalho.

§44 Outras actividades dos SPE (cat. 1.2) são as actividades que abrangem todos os outros serviços e actividades asseguradas pelos SPE, tal como definidos anteriormente, não considerados em nenhuma das outras categorias. Outros serviços e actividades idênticos prestados por outras instituições que não os SPE não se encontram incluídos.

§45 Administração de medidas PE (cat. 1.2.1) abrange as actividades dos SPE relacionadas com a implementação de medidas PE. Nas categorias 2 a 7, a despesa deve apenas cobrir os custos directos da medida e não os custos administrativos indirectos dos SPE, tal como anteriormente definidos (ver §129).

§46 As actividades relacionadas com a administração das *medidas* PE incluem:

- a gestão/coordenação de empregadores e fornecedores de serviços enquanto beneficiários directos das *medidas* PE,
- outras actividades relacionadas com a gestão e implementação das *medidas* PE – por ex., planeamento, coordenação, monitorização, avaliação, tomada de decisões, etc.,
- quaisquer outras funções directamente relacionadas com a execução das *medidas* PE que não possam ser atribuídas a uma medida específica – por exemplo, custos de funcionamento dos Centros de Formação dos SPE.

§47 Administração de apoios PE (cat. 1.2.2) abrange as actividades dos SPE relacionadas com a administração e pagamento dos apoios PE e/ou a supervisão realizada pelos SPE a outras instituições que assegurem a função de pagamento/administração.

§48 Nos países em que os SPE não sejam responsáveis pela administração do desemprego e de subsídios PE, esta categoria poderá não estar preenchida.

§49 As actividades relacionadas com a administração de *apoios* PE incluem:

- o registo e monitorização dos beneficiários (desde que sejam actividades não directamente ligadas à monitorização continuada da actividade de procura de emprego,
- o pagamento de subsídios, validação de reclamações, etc.,

- a supervisão ou monitorização, pelos SPE, de fundos atribuídos por entidades externas gestoras de fundos, de aspectos legais, etc.

§50 Outros serviços/actividades (cat. 1.2.3) abrange todos os outros serviços, actividades e despesas gerais de funcionamento dos SPE que não estejam abrangidos por qualquer outra categoria da base de dados PE.

§51 O âmbito desta subcategoria variará entre países, de acordo com as responsabilidades dos SPE.

3.2. Medidas PE

QUADRO C: CLASSIFICAÇÃO DAS INTERVENÇÕES POR TIPO DE ACÇÃO – MEDIDAS PE

2. Formação
 - 2.1. Formação institucional
 - 2.2. Formação no local de trabalho
 - 2.3. Formação integrada
 - 2.4. Apoio especial à aprendizagem
3. Rotação no trabalho e partilha do trabalho
 - 3.1. Rotação no trabalho
 - 3.2. Partilha do trabalho
4. Incentivos ao Emprego
 - 4.1. Incentivos à contratação
 - 4.1.1. Permanente
 - 4.1.2. Temporária
 - 4.2. Incentivos à manutenção do emprego
5. Emprego protegido e reabilitação
 - 5.1. Emprego protegido
 - 5.2. Reabilitação
6. Criação directa de emprego
7. Incentivos para início de actividade

§52 **Formação** (categoria 2): abrange as medidas que se destinam a melhorar a empregabilidade dos grupos-alvo PE, através da formação, e que são financiadas por organismos públicos.

§53 Todas as medidas de formação devem apresentar provas da existência de formação em sala de aula ou, se for no local de trabalho, supervisão específica tendo em conta a finalidade da formação.

§54 A categoria da formação inclui três subcategorias (ver em baixo), cuja distinção é definida pela duração do tempo de formação em aula e/ou no local de trabalho. Os programas que prevêm um subsídio para formação só devem ser

classificados de acordo com o tipo de formação em que os beneficiários estão autorizados a participar (ver subcategorias em baixo).

- §55 Os cursos de curta duração que apenas desenvolvem a capacidade de a pessoa obter emprego – por exemplo, aconselhamento sobre os métodos de candidatura a emprego ou técnicas de entrevista – devem ser considerados como forma de apoio na procura de emprego (categoria 1).
- §56 O aconselhamento sobre a gestão de empresas, facultado enquanto elemento de uma iniciativa para início de uma actividade, deve ser considerado parte integrante da medida para início de actividade, na categoria 7 (ver §98).
- §57 Caso os participantes na formação continuem a auferir subsídios de desemprego, a respectiva despesa deve ser incluída nesta categoria e não na categoria 8 (ver §176 a §179).
- §58 Formação institucional (cat. 2.1): abrange as medidas em que a maior parte do período de formação (75% ou mais) decorre numa instituição de formação (escola/faculdade, centro de formação ou afim).
- §59 Formação no local de trabalho (cat. 2.2): abrange as medidas em que a maior parte do período de formação (75% ou mais) decorre no local de trabalho.
- §60 As medidas inteiramente baseadas no trabalho, e em que não existe qualquer elemento identificável de formação institucional, são consideradas aprendizagem por acção ou aprendizagem por experiência e devem ser consideradas como incentivos à contratação temporária, na categoria 4 (ver §81).
- §61 Formação em alternância (cat. 2.3): abrange as medidas em que o período de formação é repartido igualmente entre uma instituição de formação e o local de trabalho.
- §62 Apoio especial à aprendizagem (cat. 2.4): abrange as medidas que dão apoio especial aos programas de aprendizagem através de:
- incentivos aos empregadores para o recrutamento de aprendizes, ou
 - subsídios para formação de determinados grupos desfavorecidos.
- §63 *A aprendizagem é definida como “um tipo de formação em alternância em que os participantes auferem uma remuneração pela sua participação, estão vinculados ao empregador por um contrato (ou acordo) e recebem um diploma reconhecido após a conclusão”⁵⁵.*

⁵⁵ Eurostat (1996), “Key data on Vocational Training in the European Union”, p. 104.

- §64 Os programas de aprendizagem consideram-se parte do sistema geral de ensino e de formação profissional aberto a todos os jovens, ou parte integrante da política geral de emprego, sendo, por isso, excluídos desta recolha de dados. Apenas as medidas especificamente desenvolvidas para apoiar a participação dos grupos-alvo PE em programas de aprendizagem devem ser consideradas neste domínio.
- §65 **Rotação no trabalho e partilha do trabalho** (categoria 3): abrange as medidas que facilitam a inserção de uma pessoa desempregada ou de uma pessoa de outro grupo-alvo num posto de trabalho, substituindo um trabalhador nas horas de trabalho (ver §234 sobre a clarificação dos participantes).
- §66 Não devem ser incluídos nesta categoria os mecanismos que favorecem a licença de formação para empregados sem o recurso à sua substituição por uma pessoa desempregada ou pessoa de outro grupo-alvo.
- §67 **Rotação no trabalho** (cat. 3.1): abrange a total substituição de um empregado por uma pessoa desempregada ou uma pessoa de outro grupo-alvo, por um período determinado.
- §68 Nas medidas de rotação no trabalho, o empregado suspende totalmente as actividades profissionais normais. Esta situação é frequente em caso de realização de formação profissional, mas existem outros motivos igualmente válidos, como é o caso da licença de maternidade. O empregado poderá ou não receber apoio financeiro durante o período de licença.
- §69 **Partilha do trabalho** (cat. 3.2): abrange a substituição parcial de um empregado por uma pessoa desempregada ou pessoa de outro grupo-alvo.
- §70 Nas medidas de partilha do trabalho, o empregado é compensado (total ou parcialmente) pela redução das horas de trabalho que são preenchidas por uma pessoa desempregada ou pessoa de outro grupo-alvo.
- §71 A partilha do trabalho distingue-se da reforma antecipada condicional parcial (cat. 9.1.2 - ver §116) pelo facto de não se aplicarem critérios de idade aos empregados que reduzem o seu horário de trabalho.
- §72 **Incentivos ao emprego** (categoria 4): abrangem as medidas que favorecem o recrutamento de pessoas desempregadas e outros grupos-alvo, ou que ajudam a garantir o emprego de pessoas em risco de perda involuntária de emprego.
- §73 Os incentivos ao emprego referem-se a subsídios para empregos no mercado normal de trabalho que possam existir ou ser criados sem subsídio público, e que possam ser mantidos após o final do período de subsídio.

- §74 Em geral, os postos de trabalho subsidiados pertencem ao sector privado, mas os postos de trabalho do sector público ou sem fins lucrativos também são elegíveis, não sendo aplicada qualquer distinção.
- §75 Nos incentivos ao emprego, os fundos públicos representam um contributo para os custos do trabalho da pessoa empregada e, normalmente, a maior parte dos custos do trabalho continua a ser suportada pelo empregador. No entanto, não se excluem os casos em que a totalidade dos custos é suportada pelos fundos públicos por um período limitado.
- §76 As medidas que dizem respeito a colocações temporárias com vista à formação no local de trabalho, e em que existe uma actividade formativa identificável, deverão ser incluídas na categoria 2.
- §77 Incentivos à contratação (cat. 4.1): medidas que prevêm incentivos à criação e ocupação de novos postos de trabalho ou que promovem oportunidades para melhorar a empregabilidade através da experiência de trabalho e que são remunerados apenas por um período limitado.
- §78 Os incentivos à contratação só podem incluir subsídios exclusivamente destinados a pessoas pertencentes a um grupo-alvo PE e que preenchem as condições necessárias à aceitação de um novo emprego (exemplos: subsídio de regresso ao trabalho, subsídio de mobilidade/recolocação ou similar). Não deve ser incluída nenhuma outra forma de subsídios/prestações associados a uma situação de emprego.
- §79 Os incentivos aos empregadores para o recrutamento de novos trabalhadores podem incluir condições especiais, no caso de pessoas com deficiência (ex. período longo de subsídio ou apoio acrescido na adaptação do posto de trabalho). No entanto, se não existir qualquer ligação no preenchimento de novos postos de trabalho com indivíduos identificáveis, o apoio aos postos de trabalho protegidos (ver §90) deve ser considerado como forma de emprego protegido, na categoria 5.1 (ver §189).
- §80 Incentivos à contratação permanente (cat. 4.1.1): medidas que prevêm incentivos associados a empregos permanentes (contratos de duração indeterminada).
- §81 Incentivos à contratação temporária (cat. 4.1.2): medidas que prevêm incentivos associados a empregos temporários (contratos a termo certo).
- §82 Incentivos à manutenção do emprego (cat. 4.2): medidas que prevêm incentivos à manutenção do emprego de pessoas em risco de perda involuntária de emprego devida a processos de reestruturação ou outras dificuldades económicas.

- §83 Os incentivos à manutenção do emprego só são aplicáveis em casos de reestruturação ou situação semelhante. Os subsídios geralmente existentes para trabalhadores com baixos salários não devem ser incluídos.
- §84 **Emprego protegido e reabilitação** (categoria 5): compreende medidas que visam promover a integração no mercado de trabalho de pessoas com capacidade reduzida para o trabalho através do emprego protegido e da reabilitação.
- §85 Pessoas com capacidade reduzida para o trabalho são, em primeiro lugar, as pessoas registadas como *pessoa com deficiência*, segundo as definições nacionais. No entanto, a definição abrange ainda pessoas temporariamente incapacitadas após acidente ou doença, toxicodependentes em recuperação e outros grupos que não estejam aptos para o trabalho e possam beneficiar da reabilitação.
- §86 **Emprego protegido** (cat. 5.1): compreende as medidas que atribuem subsídios para o emprego produtivo de pessoas com capacidade para o trabalho permanentemente (ou prolongadamente) reduzida.
- §87 As medidas incluídas nesta categoria providenciam, em geral, um apoio permanente e com duração indeterminada. Contudo, as disposições de trabalho protegido para toda a vida são, normalmente, consideradas como parte integrante da política social e excluídas do âmbito da base de dados PE. As disposições de trabalho protegido aqui incluídas devem ter em vista a preparação de pessoas para a integração no mercado de trabalho normal.
- §88 As medidas que prevêem incentivos para que as pessoas com deficiência ocupem um novo posto de trabalho numa empresa normal, e que são remunerados apenas por um período determinado, pertencem à categoria 4 (ver §79).
- §89 Os subsídios para a provisão de postos de trabalho de emprego protegido directamente relacionados com o recrutamento de indivíduos específicos, devem ser incluídos na categoria 4. No entanto, os subsídios que não estejam directamente associados ao início de um novo emprego são considerados como apoiando uma medida permanente de inserção de pessoas com capacidade de trabalho reduzida num posto de trabalho e devem ser incluídos na categoria 5.
- §90 O emprego protegido deve ser entendido como abrangendo tanto a adaptação física ao posto de trabalho (edifícios e/ou equipamento), como a implementação de medidas organizacionais especiais, incluindo a disponibilização de orientadores e outros assistentes especializados.

- §91 Reabilitação (cat. 5.2): abrange medidas que proporcionam a reabilitação de pessoas com capacidade de trabalho reduzida (temporária ou permanente) e que visam apoiar os participantes na adaptação à sua deficiência ou situações de saúde e no desenvolvimento de competências que os preparem para a transição para o trabalho (incluindo o emprego protegido), ou para a formação.
- §92 A reabilitação refere-se apenas à reabilitação profissional. A reabilitação social e clínica estão fora do âmbito da base de dados PE e não devem ser incluídas.
- §93 Criação directa de emprego (categoria 6): abrange medidas que criam postos de trabalho suplementares, normalmente em benefício da comunidade ou com utilidade social, com vista a encontrar emprego para os desempregados de longa duração ou pessoas que apresentem dificuldades de colocação.
- §94 A criação directa de emprego refere-se a subsídios para empregos temporários que não teriam sido criados sem intervenção pública (ou seja, empregos *acrescidos* à procura normal do mercado). Estes empregos são criados para que as pessoas tenham uma oportunidade de manter a sua capacidade de trabalho, de melhorar as suas competências e, no geral, de aumentar a sua empregabilidade, tratando-se, em regra, de um trabalho em benefício da comunidade.
- §95 Em geral, são empregos nos sectores público ou sem fim lucrativo, mas os projectos do sector privado de interesse para a comunidade ou afins também são elegíveis, não sendo aplicada qualquer distinção.
- §96 Na criação directa de emprego, os fundos públicos, em geral, suportam a maior parte dos custos de trabalho dos empregadores.
- §97 Considera-se que as medidas que contemplam o emprego protegido para toda a vida num emprego não-produtivo actuam fora do mercado de trabalho normal, sendo, por isso, consideradas como política social e excluídas do âmbito da base de dados PE.
- §98 Incentivos para início de uma actividade (categoria 7): medidas que encorajam os desempregados e outros grupos-alvo a criar a sua própria empresa ou o seu próprio emprego.
- §99 O incentivo pode assumir a forma de prestações pecuniárias directas ou de apoio indirecto, incluindo empréstimos, cedência de instalações, aconselhamento empresarial, etc.
- §100 O aconselhamento em matéria de gestão empresarial, prestado como parte integrante do incentivo para início de actividade, só deve ser incluído nesta categoria, não devendo ser considerado separadamente como formação (categoria 2).

§101 Não se incluem nesta categoria medidas de carácter geral para início de uma actividade. Os empréstimos ou incentivos para início de uma actividade são apenas suportados quando os programas se dirigem especificamente a um ou mais grupos-alvo PE.

3.3. APOIOS PE

QUADRO D: CLASSIFICAÇÃO DAS INTERVENÇÕES POR TIPO DE ACÇÃO – APOIOS PE

- 8. Manutenção e apoio ao rendimento no desemprego
 - 8.1. Subsídios de desemprego
 - 8.1.1. Subsídio de desemprego
 - 8.1.2. Subsídio social de desemprego
 - 8.2. Subsídios de desemprego parcial
 - 8.3. Subsídios de desemprego em caso de trabalho a tempo parcial
 - 8.4. Indemnizações por despedimento
 - 8.5. Indemnizações por falência
- 9. Reforma antecipada
 - 9.1. Condicional
 - 9.1.1. Total
 - 9.1.2. Parcial
 - 9.2. Incondicional
 - 9.2.1. Total
 - 9.2.2. Parcial

§102 **Manutenção e apoio ao rendimento no desemprego** (categoria 8): abrange os apoios destinados a compensar os indivíduos pela perda de salário, através da atribuição de subsídios, quando:

- uma pessoa é capaz de trabalhar e está disponível para trabalhar, mas não consegue encontrar um emprego adequado,
- uma pessoa tem um contrato temporariamente suspenso ou está forçada a trabalhar a tempo parcial, ou está temporariamente inactiva por razões económicas ou outras (incluindo efeitos sazonais),
- uma pessoa perdeu o seu emprego devido a uma reestruturação ou processo similar (indemnização por despedimento).

§103 **Subsídios de desemprego (cat. 8.1)**: subsídios que compensam a perda de rendimento, no caso de pessoa capaz de trabalhar e disponível para o fazer, mas que não consegue encontrar um emprego adequado, incluindo as pessoas que não estavam anteriormente empregadas⁵⁶.

⁵⁶ Definição SEEPROS. Manual SEEPROS 1996, Parte 2, §79.

- §104 O direito ao subsídio de desemprego depende, normalmente, do facto de o beneficiário procurar activamente trabalho, embora, em certos casos – por exemplo, trabalhadores mais velhos – esta condição possa ser menos vinculativa. A descrição da intervenção deve indicar claramente estes casos e o número de beneficiários nestas condições deve ser mencionado nos metadados.
- §105 O subsídio de desemprego atribuído a pessoas que participam em medidas de formação ou noutras medidas PE das categorias 2 a 7 deve ser contabilizado como parte integrante dos custos da medida em causa (ver §176 a §179).
- §106 Subsídios de desemprego (cat. 8.1.1): subsídios pagos aos trabalhadores que satisfazem os critérios de cobertura do subsídio de desemprego, sendo muitas vezes pago apenas por um período limitado.
- §107 Subsídio social de desemprego (cat. 8.1.2): subsídios pagos aos trabalhadores que não satisfazem os critérios de cobertura do subsídio de desemprego ou que ultrapassaram o período durante o qual tiveram direito a subsídio de desemprego. Em geral, o subsídio social de desemprego depende dos rendimentos do beneficiário.
- §108 Subsídio de desemprego parcial (cat. 8.2): subsídios que compensam a perda de remuneração devida a medidas de redução do horário de trabalho e/ou horários de trabalho intermitentes, independentemente da causa (recessão ou abrandamento económico, avaria de equipamentos, condições climáticas, acidentes, etc.), e em que se mantém a relação empregador/empregado⁵⁷.
- §109 Subsídio de desemprego em caso de trabalho a tempo parcial (cat. 8.3): subsídios pagos a pessoas que trabalham a tempo parcial que perderam um emprego a tempo inteiro ou um outro emprego a tempo parcial e que procuram trabalhar mais horas.
- §110 Indemnização por despedimento (cat. 8.4): montantes dos fundos públicos pagos aos empregados que tenham sido despedidos sem justa causa, por uma empresa que está a cessar ou a reduzir as suas actividades.
- §111 Indemnização por falência (cat. 8.5): montantes dos fundos públicos pagos para compensar os empregados por remunerações que não tenham sido pagas pelo empregador por motivos de falência/insolvência.
- §112 **Reforma antecipada** (categoria 9): apoios que favorecem a reforma antecipada, total ou parcial, dos trabalhadores mais velhos que se pressupõe terem poucas probabilidades de encontrar um emprego ou cuja reforma favorece a colocação de um desempregado ou pessoa de outro grupo-alvo.
- §113 Em geral, o subsídio de reforma antecipada termina quando o beneficiário passa a ter direito a uma pensão de velhice. Além disso, os subsídios atribuí-

⁵⁷ Definição SEEPROS. Manual SEEPROS 1996, Parte 2, §80.

dos a beneficiários para além da idade normal de reforma, conforme fixado no regime de pensões de referência, não devem ser aqui registados.

- §114 Reforma antecipada condicional (cat. 9.1): apoios que favorecem a reforma antecipada dos trabalhadores mais velhos e que obrigam o empregador a substituir o reformado por um desempregado ou uma pessoa de outro grupo-alvo.
- §115 Reforma antecipada condicional total (cat. 9.1.1): casos de reforma antecipada condicional em que o trabalhador mais velho se reforma totalmente e deixa de estar activo para o mercado de trabalho.
- §116 Reforma antecipada condicional parcial (cat. 9.1.2): situações de reforma antecipada condicional em que o trabalhador mais velho reduz o seu horário de trabalho, mas permanece empregado.
- §117 Reforma antecipada incondicional (cat. 9.2): apoios que favorecem a reforma antecipada de pessoas mais velhas e em que não existe qualquer obrigação de substituição do reformado por parte do empregador.
- §118 Os apoios relativos à reforma antecipada incondicional só devem ser incluídos em caso de desemprego ou redução do posto de trabalho provocados por situação económica desfavorável, tal como a reestruturação de um sector da indústria ou de uma empresa comercial.
- §119 Os programas sectoriais de reforma antecipada que favorecem a reforma antecipada de trabalhadores sujeitos a condições de trabalho difíceis (por exemplo, na indústria mineira e nas pescas), não estão incluídos.
- §120 Reforma antecipada incondicional total (cat. 9.2.1): situações de reforma antecipada incondicional em que o trabalhador mais velho se reforma totalmente e deixa de estar activo para o mercado de trabalho.
- §121 Reforma antecipada incondicional parcial (cat. 9.2.2): situações de reforma antecipada incondicional em que o trabalhador mais velho reduz o seu horário de trabalho, mas permanece empregado.

3.4. Intervenções Mistas

- §122 Uma intervenção que compreenda mais do que um dos tipos de acção anteriormente definidos é designada como *intervenção mista*.
- §123 Uma *intervenção mista* compreende duas ou mais *componentes*, cada uma das quais com uma classificação por tipo de acção diferente. São possíveis dois tipos de intervenção mista:

- Tipo 1 – em que todos os participantes beneficiam de cada componente da intervenção.
- Tipo 2 – em que a intervenção apresenta diferentes acções para diferentes grupos-alvo ou em que existe uma reserva orçamental para um conjunto de diferentes tipos de acção e os participantes individuais beneficiam apenas de uma componente de cada vez (embora possam, posteriormente, passar a outra).

§124 A base de dados PE recolhe apenas um conjunto de dados qualitativos para descrever a globalidade de uma intervenção mista, embora os dados quantitativos sobre despesas e participantes sejam recolhidos para cada componente (ver §163 e §230).

3.5. Registo da classificação das intervenções

§125 **Tipo de acção** (item 4 no questionário PE): utiliza-se no registo da classificação de cada intervenção de acordo com o esquema atrás descrito.

§126 **Classificação** (item 4.1): classificação completa da intervenção por tipo de acção.

§127 No caso de uma intervenção mista, o campo de classificação é preenchido com uma lista separada por vírgulas onde se apresenta a classificação de cada componente.

§128 Componentes (item 4.2): utiliza-se no registo dos detalhes de cada componente das intervenções mistas e não é preenchido para as intervenções normais (não-mistas). Existem duas divisões neste item, para cada componente da intervenção:

- **Classificação** (item 4.2.1): regista a classificação de cada componente por tipo de acção.
- **Nome** (item 4.2.2): regista o nome de cada componente e deve ser preenchido em inglês e na língua nacional.

4. DESPESA

4.1. Despesa a comunicar

§129 A base de dados PE recolhe dados sobre a despesa pública associada a cada intervenção. Para cada intervenção, a despesa exigida deve cobrir a totalidade das transferências e/ou da perda de receitas a favor dos beneficiários directos

(ver §139) resultantes da intervenção. Quaisquer outros custos indirectos são considerados como parte dos custos de administração de uma intervenção (ver §165) e devem ser referidos apenas na subcategoria 1.2.

§130 Estas despesas podem incluir:

- transferências na forma de pagamentos ou reembolsos
- o valor dos bens e serviços directamente prestados, que devem ser calculados segundo a metodologia do Sistema Central SEEPROS. O valor dos serviços pode estar relacionado com os custos de aquisição de serviços a fornecedores externos, ou com os custos da prestação interna de serviços, em que não exista transferência explícita (por exemplo, custos com o pessoal dos SPE e despesas gerais de funcionamento associadas – ver §170).
- montantes de receitas de que o Estado abdica devido a reduções nas contribuições obrigatórias, que devem ser calculados através da comparação do montante de receitas perdidas com o montante a receber em circunstâncias normais. Ou seja, o montante a pagar pelo indivíduo ou empregador, caso a intervenção não existisse, tendo em conta quaisquer outras reduções que pudessem estar em vigor.

§131 A despesa deve ser registada com base no momento em que é considerada/solicitada – ou seja, medida na ocasião em que ocorrem os acontecimentos que dão origem a pedidos e a despesas. Este aspecto é importante para maximizar a relação entre a despesa e os participantes.

§132 Por exemplo, no caso de um curso de formação de dois anos, a despesa deve ser dividida de forma adequada entre cada um dos anos em que os participantes beneficiaram dos serviços de formação e não na altura em que esses serviços são pagos, o que até pode acontecer através de um único pagamento. Se a despesa não estiver disponível no momento em que é considerada/solicitada devido ao sistema de contabilidade utilizado, deve ser reportada nos metadados, informando-se claramente sobre essa situação.

4.1.1. Unidade de medição

§133 A despesa deve ser registada em unidades da moeda nacional.

4.2. Desagregação da despesa

§134 A despesa deve ser indicada sob a forma total e sob a forma desagregada, de acordo com dois níveis, que distinguem, em primeiro lugar, o beneficiário directo das transferências (ver §139) e, em segundo plano, o tipo de despesa envolvida (ver §144 a §153).

§135 Muitas intervenções atribuem dinheiro a mais do que um beneficiário directo e utilizam diferentes tipos de despesas. Todos os dados sobre despesas devem ser o mais possível desagregados.

§136 A base de dados PE recolhe dados sobre a despesa de duas formas. Os dados qualitativos são recolhidos por forma a descrever os diferentes beneficiários directos e os tipos de despesa que se aplicam a cada intervenção, sendo considerados como uma classificação da despesa (item 5 do questionário PE, ver secção 4.4.1). Os dados quantitativos são recolhidos para especificar o total efectivo dos montantes da despesa, bem como a correspondente desagregação (item 15 do questionário PE, ver secção 4.4.2).

§137 Os dados qualitativos descrevem os diferentes tipos de despesa utilizados para cada intervenção e podem ser utilizados para validar os dados quantitativos. Os dados quantitativos devem figurar nas mesmas desagregação da despesa indicadas nos dados qualitativos. As eventuais discrepâncias são indicadores de uma desagregação incompleta dos dados quantitativos ou de erros nos dados.

§138 O quadro seguinte descreve a desagregação e os números dos itens do questionário PE aplicáveis a cada desagregação para o preenchimento dos dados qualitativos e quantitativos.

QUADRO E: DESAGREGAÇÃO DA DESPESA		
	Dados Qualitativos	Dados Quantitativos
Total	Irrelevante	15.1
Transferências para indivíduos	5.1	15.2
Pagamentos periódicos em dinheiro	5.1.1	15.2.1
Pagamentos de montante único	5.1.2	15.2.2
Reembolsos	5.1.3	15.2.3
Redução das contribuições sociais	5.1.4	15.2.4
Redução de impostos	5.1.5	15.2.5
Transferências para empregadores	5.2	15.3
Pagamentos periódicos em dinheiro	5.2.1	15.3.1
Pagamentos de um montante único	5.2.2	15.3.2
Reembolsos	5.2.3	15.3.3
Redução das contribuições sociais	5.2.4	15.3.4
Redução de impostos	5.2.5	15.3.5
Transferências para prestadores de serviços	5.3	15.4
Não especificado	Irrelevante	15.5

4.2.1. Desagregação da despesa por beneficiário directo

§139 Para todas as intervenções PE, os beneficiários directos da despesa pública podem ser os participantes individuais, os seus empregadores ou os fornecedores de serviços, tal como definidos em seguida.

§140 Transferências para indivíduos: despesa pública transferida directamente para os indivíduos e que é paga em numerário ou através de uma redução das contribuições obrigatórias.

§141 Transferências para empregadores: despesa pública transferida directamente para os empregadores e que é paga em numerário ou através de redução das contribuições obrigatórias.

Nos casos em que uma instituição pública ou sem fins lucrativos paga uma remuneração aos participantes (por exemplo, para trabalhos de interesse público ou de utilidade social), o estado ou o município devem ser considerados como empregadores.

§142 Transferências para prestadores de serviços: despesa pública transferida directamente para os produtores de bens e serviços oferecidos aos indivíduos ou empregadores, sob a forma de serviços directamente prestados (por exemplo, formação ou aconselhamento), para benefício dos participantes.

§143 Não especificado: (apenas para dados quantitativos) o montante de despesa que não pode ser desagregada por beneficiário directo ou tipo de despesa. (Este montante é calculado automaticamente pelo software PE).

4.2.2. Desagregação da despesa por tipo de despesa

§144 As transferências para indivíduos ou empregadores devem ser desagregadas por tipo de despesa, descrevendo a forma como o dinheiro público é despendido.

§145 Pagamentos periódicos em dinheiro: pagamentos em numerário efectuados regularmente, por exemplo, uma vez por semana, por mês ou por trimestre.

§146 Pagamentos de um montante único: pagamentos em numerário efectuados numa única ocasião.

§147 Reembolsos: pagamentos que reembolsam o beneficiário, no todo ou em parte, pela despesa comprovada em bens e serviços específicos.

§148 Os vales passados aos participantes e trocados por formação ou serviços similares do mesmo valor devem ser registados como reembolsos (transferências para indivíduos).

§149 Os reembolsos pagos a empregadores designam pagamentos que reembolsam o empregador por despesas comprovadas em bens e serviços prestados por uma terceira instituição. As transferências para empregadores que compensam os custos com as remunerações ou outros custos internos do empregador devem ser registadas como pagamentos em numerário.

§150 Redução das contribuições sociais é uma isenção total ou parcial das contribuições sociais obrigatórias.

§151 A redução das contribuições sociais designa apenas os casos em que existe perda de receitas por parte do Estado. A restituição das contribuições sociais pagas é considerada uma subvenção salarial parcial e tratada como pagamentos em numerário.

§152 Redução de impostos é uma isenção total ou parcial de impostos ou de outras contribuições obrigatórias, que não as contribuições sociais.

§153 A redução de impostos designa apenas os casos em que existe perda de receitas por parte do Estado. A restituição dos impostos pagos é considerada uma subvenção salarial parcial e tratada como pagamentos em numerário.

4.3. Metadados sobre a despesa

§154 Por forma a descrever os dados quantitativos sobre a despesa para cada intervenção, são exigidos os seguintes itens dos metadados:

§155 Fonte (item M1.1): a fonte dos dados sobre a despesa (cada país pode introduzir uma lista das organizações relevantes).

§156 Notas (formais) (item M1.2): informação importante acerca dos dados sobre despesa para a intervenção em questão e que deve ser incluída em qualquer publicação de dados por intervenção. (A nota tem um limite de 225 caracteres.)

§157 Notas (livres) (item M1.3): texto livre em que se indica informação útil acerca dos dados fornecidos – por ex., informação adicional acerca da fonte de dados (base de dados, publicação, etc.), métodos de estimativa, etc.

4.4. Orientações para a introdução dos dados sobre a despesa

4.4.1. Descrição qualitativa da desagregação da despesa

§158 Desagregação da despesa (item 5 do questionário PE): utiliza-se para registar a descrição qualitativa da desagregação da despesa por beneficiário directo e por tipo de despesa.

§159 Este item subdivide-se para cada uma das desagregação disponíveis (ver Quadro E), sendo exigida uma informação simples de sim/não para indicar quais as desagregação relevantes para a intervenção em causa.

4.4.2. Dados quantitativos sobre a despesa

§160 O *software* PE inclui um formulário único para a introdução de dados sobre a despesa para cada intervenção, onde se incluem todas as desagregação em formato de grelha. O anexo A3 apresenta um exemplo de um formulário para introdução de dados.

§161 Se a despesa efectiva não estiver disponível, deve fornecer-se e ser como tal identificada uma estimativa, possibilitada pelo próprio *software* PE. Se forem utilizados números orçamentados, devem ser igualmente identificados como estimativas. Em ambos os casos, esta clarificação deve ser indicada no item Notas (*formais*) dos metadados (ver §156).

§162 Se os dados sobre a despesa não se encontram disponíveis, mas os montantes são reconhecidamente reduzidos (< 1% da despesa total para o tipo de intervenção em causa – serviços, medidas ou suportes), o valor deve ser assinalado como não sendo significativo, utilizando a indicação “n.s.” disponível no *software* PE.

§163 Nas intervenções mistas, a despesa deve ser completada para cada componente e a grelha do formulário de introdução de dados incluirá uma linha para a despesa total (ou seja, para a intervenção no seu todo) e uma linha para cada componente da intervenção.

§164 De modo a completar a agregação das despesas por categoria de intervenção, é importante completar uma desagregação da despesa para cada componente das intervenções mistas. Se esta desagregação não estiver disponível, existem três opções para completar os dados. Em qualquer caso, o item Notas (*formais*) dos metadados (ver §156) deve informar sobre a opção tomada:

- imputar todas a despesas à componente mais importante e nenhuma a todas as outras componentes;
- dividir as despesas equitativamente entre componentes;
- imputar as despesas proporcionalmente ao número de participantes de cada componente.

4.4.3. Custos de administração

§165 Os parágrafos §45 e §47 descrevem os tipos de actividades considerados como custos de administração das *medidas e apoios* PE, respectivamente.

§166 Nas *medidas PE*, as despesas de cada intervenção devem cobrir apenas os custos directos sob a forma de transferências em dinheiro, serviços prestados directamente ou perda de receitas. Os custos da administração das *medidas PE* são incluídos apenas quando são assegurados pelos SPE e devem ser comunicados apenas na subcategoria 1.2.1 *Administração das medidas PE* (ver §45).

§167 No caso de algumas actividades administrativas (ver §46) serem executadas pelo beneficiário directo de uma transferência (empregador ou prestador de serviços), não é necessária a desagregação de custos directos ou outros e a transferência no seu todo deve ser considerada como despesa da medida.

§168 Nos *apoios PE*, a despesa para cada intervenção deve cobrir apenas os montantes de subsídios em dinheiro pagos aos participantes e quaisquer perdas de receitas (por ex., contribuições sociais pagas em nome dos participantes). Os custos de administração dos *apoios PE* são incluídos apenas quando são assegurados pelos SPE e devem ser comunicados apenas na subcategoria 1.2.2 *Administração de apoios PE* (ver §47).

4.4.4. Despesa da categoria 1 (Serviços de emprego)

§169 As despesas a incluir na categoria 1 devem incluir a despesa total dos SPE (excluindo quaisquer montantes já incluídos em qualquer outra categoria), acrescidos dos custos dos *serviços aos utentes* fornecidos por outras organizações.

§170 As despesas relacionadas com os serviços aos utentes da subcategoria 1.1 (ver §40) e com as actividades de administração das subcategorias 1.2.1 e 1.2.2 (ver §45 e §47) designam, em primeiro lugar, os custos com o pessoal envolvido na prestação do serviço/actividade (incluindo gestores) e as despesas gerais de funcionamento directamente relacionadas. Todas estas despesas devem ser consideradas como transferências para prestadores de serviços.

§171 Na subcategoria 1.1.1, poderão existir pequenos montantes de transferências para indivíduos, no caso do apoio financeiro para entrevistas ou afins (ver §42). Este tipo de apoio à mobilidade considera-se parte do apoio na procura de emprego. Os apoios à mobilidade pagos a pessoas sob condição de aceitarem um novo emprego são incluídos na categoria 4 (ver §77).

§172 As despesas gerais de funcionamento directamente relacionadas referem-se a custos com equipamentos e materiais de consumo corrente no serviço, bem como a parte dos custos globais (por ex., instalações e TI).

§173 As despesas de capital significativas e pontuais (ex.: aquisição de novos edifícios) não são consideradas parte dos custos de rotina e devem ser excluídas.

§174 No caso de eventual subcontratação de serviços PE pelos SPE a terceiros, a totalidade da transferência deve ser incluída.

§175 A subcategoria 1.2.3 (ver §50) deve incluir toda a despesa residual dos SPE – ou seja, a despesa global dos SPE, excepto os montantes declarados noutras subcategorias.

4.4.5. Tratamento dos subsídios de desemprego recebidos pelos participantes nas medidas PE

§176 Em alguns casos, os participantes nas medidas PE podem continuar a receber subsídios de desemprego em vez de uma bolsa de formação, uma remuneração ou benefício afim. Nestes casos, os montantes recebidos como subsídio de desemprego devem ser incluídos como parte da despesa dessas medidas e excluídos dos montantes declarados como subsídios de desemprego na categoria 8.

§177 Se necessário, os montantes podem ser estimados com base nos efectivos de participantes na medida e no nível médio de subsídios, como, por exemplo, quando se permite que as pessoas que recebem subsídio de desemprego mantenham o seu subsídio enquanto participam num curso de formação. Os efectivos de participantes (ver §182) indicam o número médio de pessoas em formação por cada mês. Se os subsídios de desemprego são pagos segundo uma taxa constante ou é possível determinar um nível médio, a despesa para esse ano pode ser estimada deste modo:

$$\text{Despesa} = \text{Efectivos} * \text{Pagamento mensal médio do subsídio de desemprego} * 12$$

§178 Este montante deve então ser incluído na despesa da *medida* em causa (como pagamento periódico em dinheiro aos indivíduos) e excluído dos montantes declarados na intervenção que abrange o subsídio em causa na categoria 8. Se apenas uma parte dos participantes recebe subsídio, o número de efectivos deve ser reduzido na proporção adequada.

§179 Se este tratamento não for possível, deve utilizar-se o item 9.1.2 para indicar que os participantes continuam a receber subsídio de desemprego e que esse montante não está incluído na despesa da intervenção em causa (ver §314).

5. PARTICIPANTES

5.1. Variáveis dos participantes

§180 A base de dados PE recolhe informação sobre intervenções públicas a favor de pessoas desfavorecidas no mercado de trabalho. Exigem-se três variáveis para medir o número de participantes nestas intervenções: efectivos, entradas e saídas.

§181 Estas variáveis são definidas nos parágrafos §182 a §191 e o Anexo A5 apresenta um diagrama esquemático onde se exemplifica a forma como as principais variáveis de efectivos, entradas e saídas são medidas a partir de um grupo-exemplo de participantes.

QUADRO F: VARIÁVEIS DOS PARTICIPANTES	
	Número do item no questionário PE
Efectivos	16
Efectivos (total)	16.1
Efectivos (ETI)	16.,2
Entradas	17
Saídas	18

§182 **Efectivos**: designa o número de participantes numa intervenção em determinado momento.

§183 Os dados solicitados são o valor da média anual de efectivos, que, em geral, se calcula com base numa média dos efectivos no final de cada mês. Exigem-se duas observações diferentes dos efectivos:

§184 **Efectivos (total)** (item 16.1 no questionário das PE): designa a média anual de efectivos tal como definidos anteriormente.

§185 **Efectivos (ETI)** (item 16.2): designa a média anual de efectivos ajustada para incluir a participação a tempo parcial - ou seja, os efectivos (total) convertidos em equivalente a tempo integral (ETI).

§186 Na conversão dos efectivos em equivalente a tempo integral, devem aplicar-se as definições nacionais para o tempo integral, reconhecendo-se que o número de horas semanais a tempo integral pode ser diferente para formação a e para o emprego. Devem fornecer-se metadados para informação sobre as definições utilizadas.

§187 **Entradas** (item 17): designa o número de participantes que reentra ou inicia a sua participação na intervenção durante o ano, ou seja, o fluxo de entradas.

§188 As pessoas que, no início do ano, já se encontram a participar na intervenção são consideradas como transitando do ano anterior e não como novas entradas, pelo que não devem ser contabilizadas como entradas.

§189 Os dados solicitados referem-se ao número total de novas entradas nesse ano e não ao número de indivíduos diferentes que participam na intervenção durante o ano. Ou seja, o mesmo indivíduo pode ser contabilizado como entrada mais do que uma vez num ano.

§190 Em concordância com o tratamento recomendado para as interrupções do período de desemprego (ver Caixa 1, após §200), uma interrupção temporária da participação superior a 28 dias deve ser tratada como saída no início da interrupção, e como nova entrada no final da interrupção.

§191 **Saídas** (item 18): refere-se ao número de participantes que sai da intervenção durante o ano, ou seja, ao fluxo de saídas.

§192 São solicitados dados sobre o número total de saídas, independentemente do motivo da saída. Quanto às *medidas PE* em que exista um período previsto de participação, as pessoas que abandonam precocemente a medida (desistências) são contabilizadas da mesma forma que os participantes que concluem a medida.

§193 Os dados solicitados referem-se ao número total de saídas durante o ano e não ao número de indivíduos diferentes que abandonam a intervenção durante o ano. Ou seja, o mesmo indivíduo pode ser contabilizado como saída mais do que uma vez no ano. Ver §190, tratamento das interrupções temporárias na participação.

5.2. DESAGREGAÇÃO DOS PARTICIPANTES

5.2.1. Desagregação de todas as variáveis dos participantes

§194 Todos os dados sobre os participantes, incluindo a desagregação das entradas e saídas abaixo referidas, devem ser desagregados de acordo com os seguintes critérios:

QUADRO G: DESAGREGAÇÕES APLICÁVEIS A TODAS AS VARIÁVEIS DOS PARTICIPANTES	
	Número do item no questionário PE
Sexo	19
Total (homens e mulheres)	
Homens	
Mulheres	
Idade	20
Total (todas as idades)	
< 25	
25-54	
55+	
Duração do desemprego	21
Total (para quem a duração for relevante)	Esta desagregação por duração aplica-se a quatro grupos por sexo/idade: Total (homens e mulheres de todas as idades) Total < 25 (homens e mulheres com idade < 25) Mulheres (todas as idades) e Mulheres < 25
Total (desempregados durante) < 6 meses	
Total 6 - 12 meses	
Total > 12 meses	

§195 Sexo (item 19): refere-se ao género dos participantes. A base de dados PE recolhe dados sobre o total de participantes (homens e mulheres) e em separado, diferenciando os sexos.

§196 Idade (item 20): refere-se ao grupo etário em que cada participante se inclui. Os grupos etários exigidos são: menos de 25 / 25-54 / 55 e mais.

§197 Estes grupos etários nucleares são exigidos para facilitar a monitorização das Directrizes para o Emprego, que definem os jovens como pessoas com idade inferior a 25 anos e as pessoas mais velhas como aquelas com 55 anos ou mais. A desagregação simples acima descrita deve ser preenchida para todas as intervenções, mas o software PE permite a introdução de dados para grupos etários mais específicos, sempre que existam dados disponíveis. Este aspecto é particularmente relevante nos casos em que as definições nacionais de trabalhadores jovens e/ou mais velhos sejam diferentes.

§198 Duração do desemprego (item 21): refere-se à duração do período de desemprego antes da participação na intervenção (ver Caixa 1). A desagregação por duração do desemprego exigida é:

— Total: refere-se ao número total de participantes para quem a duração do desemprego é relevante (ou seja, o número de participantes inscritos como desempregados antes da participação na intervenção).

— < 6 meses: refere-se ao número de participantes inscritos como desempregados durante menos de 6 meses antes de iniciarem a participação na intervenção.

— 6-12 meses: refere-se ao número de participantes inscritos como desempregados durante um período de 6 a 12 meses antes de iniciarem a participação na intervenção.

— > 12 meses: refere-se ao número de participantes dados como desempregados inscritos durante mais de 12 meses antes de iniciarem a participação na intervenção.

§199 Esta desagregação aplica-se a quatro grupos de participantes por sexo e idade:

— Total (homens e mulheres, todas as idades)

— Total < 25 (homens e mulheres, idade < 25)

— Mulheres (mulheres, todas as idades)

— Mulheres < 25 (mulheres, idade < 25)

§200 A desagregação dos participantes por duração do desemprego é relevante apenas para os participantes que anteriormente eram desempregados inscritos (ver Caixa 1 e §300 a §306). É de esperar, portanto, que, nos casos em que as pessoas não registadas anteriormente como desempregadas possam participar na intervenção, o número total de participantes para o qual a duração é relevante seja mais baixo do que o número total de participantes dessa variável. Esta observação também não é relevante para algumas desagregações de entradas, segundo o estatuto anterior (ver §201-§213).

Caixa 1: Tratamento das interrupções do período de desemprego e inscrição de desempregados

A medição da duração de um período de desemprego está sujeita a métodos nacionais, pelo que as diferenças no tratamento das interrupções temporárias do período de desemprego podem provocar um impacto significativo na medição da duração para casos semelhantes. Nalguns países, a participação numa intervenção PE activa provoca sempre uma interrupção no período de desemprego, deixando os participantes de serem contabilizados como desempregados inscritos, por estarem ocupados com a actividade e, portanto, não estarem imediatamente disponíveis para trabalhar. O mesmo argumento é válido para as interrupções temporárias por motivo de doença, maternidade, assistência à família, etc.

No entanto, esta abordagem não é aplicada em todos os países, existindo quatro métodos principais aplicados à medição da duração do desemprego e ao tratamento das inscrições:

- O período de desemprego é **interrompido**: a participação numa medida activa de emprego interrompe o período de desemprego e reinicia automaticamente a contagem da duração a partir de zero. Durante a aplicação de uma medida, o participante não é contabilizado como desempregado inscrito. Se a pessoa regressa à situação de desemprego após a conclusão da medida, inicia-se um novo período de desemprego.
- O período de desemprego é **suspenso**: os períodos de activação não contribuem para a duração do período de desemprego, mas a contagem não é reiniciada e, caso a pessoa regressa posteriormente ao desemprego, o período de desemprego é retomado a partir da data em que foi suspenso. Durante a aplicação da medida, o participante não é contabilizado como desempregado inscrito.
- O período de desemprego é **contínuo** e a inscrição é **contínua**: os participantes nas medidas activas continuam a ser contabilizados como desempregados inscritos e a duração do período de desemprego inclui os períodos de activação.
- O período de desemprego é **contínuo**, mas a inscrição é **descontínua**: os participantes não são contabilizados como desempregados inscritos (numa observação pontual) durante a participação nas medidas activas, mas o período de desemprego não é interrompido e inclui os períodos de activação.

O diagrama esquemático que se segue mostra como estas abordagens divergentes podem influenciar a duração observada.

Caixa 1: Tratamento das interrupções do período de desemprego e inscrição de desempregados (cont.)

De modo a obter uma maior consistência nas observações entre países, o Grupo de Indicadores do Comité Europeu do Emprego (EMCO) recomendou o tratamento de todas as interrupções temporárias com uma duração superior a 28 dias como interrupção no período de desemprego com reinício de contagem. No entanto, reconhece-se que, actualmente, vários países não têm capacidade para aplicar esta regra, devido a procedimentos internos cuja alteração não é simples.

TRATAMENTO DAS INTERRUPTÕES DO PERÍODO DE DESEMPREGO

	Desempregado				Medida Activa				Desempregado			
Interrompido												
Duração no final de cada mês	1	2	3	4	0	0	0	0	1	2	3	4
Pessoa contabilizada desemp. inscrito	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S
Suspensão												
Duração no final de cada mês	1	2	3	4	4	4	4	4	5	6	7	8
Pessoa contabilizada desemp. inscrito	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S
Contínuo/Contínua												
Duração no final de cada mês	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Pessoa contabilizada desemp. inscrito	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Contínuo/Descontínua												
Duração no final de cada mês	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Pessoa contabilizada desemp. inscrito	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S

5.2.2. Desagregação das entradas

QUADRO H: DESAGREGAÇÃO DAS ENTRADAS, SEGUNDO O ESTATUTO ANTERIOR

	Número do item no questionário PE
Entradas (total)	17
Estatuto anterior (das entradas)	22
Inscritos (total)	22.1.
Desempregados inscritos	22.1.1.
Outros inscritos à procura de emprego	22.1.2.
Não inscritos	22.2.
Empregados	22.3.
Desconhecidos	22.4

§201 **Estatuto anterior** (das entradas) (item 22): refere-se à situação dos participantes perante o emprego imediatamente antes de iniciarem a participação na medida e baseia-se numa desagregação por grupos-alvo operacionais (ver comentários relativamente aos grupos-alvo na secção 6.1.3).

- §202 A desagregação exigida é apresentada no quadro anterior e descrita em seguida (§205 a §213). Devem fazer-se todos os esforços para inserir as entradas entre os itens 22.1 e 22.3 e evitar utilizar a categoria desconhecidos (item 22.4).
- §203 Na comunicação de dados sobre as entradas, segundo o estatuto anterior, espera-se que a soma dessas entradas seja igual ao número total de entradas (ou seja, $22.1 + 22.2 + 22.3 + 22.4 = 17$). Ou seja, cada entrada corresponde apenas a um estatuto anterior, embora um indivíduo possa participar numa intervenção mais do que uma vez e com diferentes estatutos de cada vez.
- §204 Inscritos (item 22.1): número de entradas anteriormente inscritos nos SPE para procura de emprego. O total será indicado na coluna 22.1. Este item deve ser desagregado para identificar os indivíduos que foram ou não contabilizados como desempregados inscritos, de tal modo que $22.1 = 22.1.1 + 22.1.2$.
- §205 Desempregados inscritos (item 22.1.1): número de entradas anteriormente considerados como desempregados inscritos, segundo as definições nacionais (ver §362).
- §206 Outros inscritos à procura de emprego (item 22.1.2): número de entradas inscritos nos SPE para procura de emprego, mas que não foram considerados como desempregados inscritos, segundo as definições nacionais (ver secção 7 sobre os dados de referência).
- §207 Para distinguir este grupo do grupo dos empregados (§209), o primeiro deve referir-se, por norma, a pessoas que estão desempregadas, subempregadas ou inactivas.
- §208 Os indivíduos que procuram emprego, cuja a activação resulta da acção dos SPE, também devem ser aqui incluídos, independentemente de terem estado ou não inscritos nos SPE (ex. activação de pessoas inscritas em regimes de apoio à doença ou de segurança social).
- §209 Não inscritos (item 22.2): número de entradas que não estavam empregados anteriormente e que não estavam inscritos à procura de emprego nos SPE ou em que esta informação não é relevante (ex. intervenções implementadas por outras instituições que não os SPE).
- §210 Empregados (item 22.3): número de entradas anteriormente empregados, independentemente de estarem ou não inscritos individualmente nos SPE.
- §211 As pessoas que estão empregadas a tempo parcial e procuram trabalhar mais horas para preencher o período em que estão desempregadas tendem a tornar-se elegíveis para a participação numa intervenção PE com base na sua situação de subemprego e não na de emprego, devendo, portanto, ser consideradas como outros inscritos à procura de emprego (22.1.2) ou desempregados inscritos (22.1.1), dependendo do número de horas de trabalho e das normas nacionais.

§212 Uma vez que a maioria das intervenções PE visam activar os desempregados ou ajudar os indivíduos a transitar de uma situação de inactividade involuntária para o emprego, esta categoria de entradas não será aplicável a muitos casos, sendo previsível, sobretudo, nos casos de medidas para pessoas empregadas em risco (ver §18), de emprego protegido para pessoas com capacidade de trabalho reduzida (ver §84), bem como no caso de algumas formas de apoios PE – ex. subsídios de desemprego parcial (ver §108).

§213 Desconhecidos (item 22.4): número de entradas cujo estatuto anterior não é conhecido.

5.2.3. Desagregação das saídas

§214 Os dados sobre as saídas são desagregados para identificar o que sucede aos participantes após saírem da intervenção.

QUADRO I: DESAGREGAÇÃO DAS SAÍDAS	
	Número do item no questionário PE
Saídas (total)	18
Destino (das saídas)	23
Emprego	23.1.
(do qual) Subsidiado	23.1.1.
Outra Medida (PE)	23.2.
Desemprego	23.3.
Inactividade	23.4.
Desconhecido	23.5

§215 Destino (das saídas) (item 23): destino dos participantes após saírem de uma intervenção.

§216 Reconhece-se a existência de diferentes abordagens na monitorização dos resultados das intervenções PE e que as observações sobre o que sucede aos participantes podem ser realizadas em períodos diferentes; por exemplo, imediatamente após a saída, 3 meses ou 6 meses após a saída. A altura em que a observação do destino dos participantes é feita e o método nela empregue (inquérito ou registo de dados) devem, portanto, ser registados como metadados (ver §225).

§217 São requeridos dados sobre o número de participantes que transitam para os seguintes destinos:

§218 Emprego (total) (item 23.1): número de saídas que transita para uma situação de emprego (incluindo o próprio emprego).

- §219 (do qual) Subsidiado (item 23.1.1): número de saídas que transita para uma situação de emprego subsidiado de alguma forma pelos fundos públicos. Na sua maioria, refere-se ao emprego subsidiado através de medidas PE das categorias 4 e 7, embora as medidas da categoria 6 também possam ser aplicáveis, consoante as definições nacionais.
- §220 Outra medida (item 23.2): número de saídas para outra medida PE abrangida por esta base de dados, mas excluindo aqueles que saíram para o emprego subsidiado e, portanto, contabilizados no item 23.1.1. As saídas para serviços e/ou apoios PE não são incluídas aqui.
- §221 Desemprego (item 23.3): número de saídas considerados desempregados (ver §17) após a intervenção.
- §222 Inactividade (item 23.4): número de saídas considerados inactivos (ver §19) após a intervenção. Este destino engloba as pessoas que deixam de estar activas no mercado de trabalho por um leque amplo de razões – ex. regresso ao ensino, reforma, doença, assistência à família, incumprimento dos critérios de procura de emprego, para ser classificado como desempregado, etc.
- §223 Desconhecido (item 23.5): número de saídas cujo destino não é conhecido.

5.3. METADADOS SOBRE OS PARTICIPANTES

- §224 São requeridos os seguintes itens dos metadados para a descrição dos dados quantitativos sobre os participantes de cada intervenção:
- §225 Observações: as observações/métodos utilizados para determinar os dados sobre cada uma das principais variáveis de participantes:
- Efectivos (item M2.1.1) – observação/método utilizado para determinar os dados sobre os efectivos.
 - Entradas (item M2.1.2) – observação/método utilizados para relatar dados sobre as entradas.
 - Saídas (item M2.1.3) – observação/método utilizado para determinar os dados sobre as saídas.
 - Método para destino (item M2.1.4) – observação/método utilizado para determinar os dados sobre o destino das saídas.
 - Tempo para destino (item M2.1.5) – altura após a saída da medida em que a observação é feita.

Em cada caso, a observação/método deve ser seleccionado a partir da seguinte listagem:

QUADRO J: OBSERVAÇÕES/MÉTODOS DISPONÍVEIS PARA A DESCRIÇÃO DOS DADOS SOBRE EFECTIVOS, ENTRADAS E SAÍDAS					
Observação/método	M2.1.1 Efectivos	M2.1.2 Entradas	M2.1.3 Saídas	Aplicável a: M2.1.4 Destino (método)	M2.1.5 Destino (tempo)
Média dos valores mensais	x				
Média dos valores semanais	x				
Média dos valores diários	x				
Média dos valores trimestrais	x				
Média de valores finais de dois anos	x				
Valor do fim do ano	x				
Valor do início do ano	x				
Outras observações pontuais	x				
Calculado com base nas bolsas pagas	x				
Novas entradas (soma de valores mensais)		x			
Novas entradas (soma de valores trimestrais)		x			
Novas entradas (pedidos concedidos / aplicações aprovadas)		x			
Total de participantes (novas entradas acrescidas dos efectivos do fim do ano)		x			
Fluxo de saídas (soma de valores mensais)			x		
Fluxo de saídas (soma de valores trimestrais)			x		
Registo				x	
Inquérito				x	
Imediatamente					x
3 meses					x
6 meses					x
Outro (a explicar nas notas)	x	x	x	x	x
Não aplicável	x	x	x	x	x

§226 Fonte (item M2.2): a fonte dos dados sobre os participantes da intervenção em análise. Cada país pode incluir uma listagem das instituições envolvidas no fornecimento de dados PE e a que for aplicável a cada intervenção é seleccionada a partir dessa listagem.

§227 Notas (formais) (item M2.3): informação importante acerca dos dados dos participantes na intervenção em análise, que deve ser incluída em qualquer publicação de dados por intervenção. (A nota tem um limite de 225 caracteres).

§228 Notas (livres) (item M2.4): texto livre que fornece informação útil acerca dos dados indicados – ex. informação adicional sobre a fonte dos dados (base de dados, publicações, etc.), métodos de estimativa, etc.

5.4. Orientações para a introdução e interpretação dos dados sobre os participantes

5.4.1. Orientações gerais sobre a introdução dos dados relativos aos participantes

§229 O software PE inclui um formulário único para a introdução de dados sobre os participantes, onde se incluem todas as variáveis e desagregações sob a forma de grelha. O Anexo A4 apresenta um formulário de introdução de dados.

§230 No caso das intervenções mistas, os dados sobre os participantes devem ser introduzidos para cada componente. O formulário de introdução de dados inclui uma grelha em branco para a intervenção no seu todo e uma para cada componente, que podem ser seleccionadas através de uma lista *drop-down* de componentes. Esta lista está disponível somente para as intervenções mistas.

§231 Se os dados sobre os participantes não se encontram disponíveis, mas o número de participantes é reconhecidamente reduzido (< 1% do total para o tipo de intervenção em causa - serviços, medidas ou apoios), o valor deve ser assinalado como sendo “não significativo”, utilizando a indicação “n.s.” disponível no software PE.

§232 Nalguns casos, uma variável (ou várias) sobre participantes poderá(ão) não ser relevante(s) numa intervenção em particular. Por exemplo, os efectivos não são significativos relativamente à compensação por despedimento ou à compensação por falência, nas quais existe um pagamento único que não obriga o beneficiário a participar em qualquer actividade. Nestes casos, o valor deve ser apresentado com a indicação “n.r.” (não relevante) disponível no software PE.

5.4.2. Introdução dos dados sobre os participantes, por categoria de intervenção

§233 Serviços de emprego (Categoria 1). Para os serviços PE da categoria 1, solicitam-se somente dados dos participantes relacionados com a subcategoria 1.1.2 - Acompanhamento individual.

§234 Rotação no trabalho e partilha do trabalho (Categoria 3). Os beneficiários finais das medidas de rotação no trabalho e de partilha do trabalho são os membros dos grupos-alvo PE que obtêm emprego, em substituição dos empregados que estão de licença ou reduziram o seu horário de trabalho. São os desempregados e outros substitutos que devem, portanto, ser dados como participantes neste tipo de intervenção. No entanto, reconhece-se que a despesa da intervenção – logo, os dados administrativos – se refere com frequência a pagamentos em numerário feitos ao empregado como compensação pela redução da remuneração. Se, como resultado disto, os dados administrativos cobrem apenas o número de empregados de licença ou com horário de trabalho reduzido, e não os trabalhadores substitutos, o número deve ser indicado e acompanhado por metadados que informem claramente sobre a situação.

§235 Incentivos para início de actividade (Categoria 7). Em muitos casos, o apoio financeiro fornecido como incentivo para início de actividade é pago sob a forma de um montante único. No entanto, este pagamento obriga, por norma, o destinatário a manter a actividade a que deu início durante um período mínimo. Este período de actividade deve ser considerado como período de duração da intervenção, pelo que o número de efectivos se refere ao número de pessoas que, em dado momento, receberam um pagamento de montante único e mantiveram o seu próprio emprego durante um período de tempo inferior ao prescrito. As saídas referem todas as pessoas que, durante o ano em questão, completam o período mínimo de actividade ou o terminam precocemente.

§236 Reforma antecipada condicional (Categoria 9.1). Tal como na categoria 3, os dados administrativos para a reforma antecipada condicional dizem respeito, por norma, a pagamentos em dinheiro atribuídos ao reformado. (No caso dos fundos públicos serem utilizados para subsidiar o recrutamento de um substituto desempregado, deve ser considerado como medida activa na categoria 3.) Os participantes a registar nos apoios desta categoria são, portanto, os reformados. O número de pessoas pertencentes a um grupo-alvo PE que beneficiam de postos de trabalho desocupados deve ser registado como metadados.

5.4.3. Tratamento da dupla contagem

§237 A unidade de observação da base de dados PE é a intervenção. Os dados sobre participantes referem-se a cada intervenção PE e cada intervenção classifica-se segundo o tipo de acção. Ao somar os participantes de cada intervenção dentro de uma categoria, assume-se que a participação numa intervenção (unidade de observação) exclui a participação noutra em simultâneo e que uma pessoa pode participar apenas numa intervenção de cada vez.

§238 As *medidas* PE das categorias 2-7 referem-se a actividades, na sua maioria, a tempo integral, logo, que obedecem a este pressuposto. Contudo, nalguns casos, os participantes podem receber prestações em espécie (por ex. formação) de uma medida e, simultaneamente, receber prestações em numerário ou reembolsos (por ex. custos de deslocação ou de alojamento) de outra medida. Neste caso, pode ocorrer uma dupla contagem dos participantes, que deve ser tida em conta na agregação de dados.

§239 Também é possível que a dupla contagem ocorra noutros tipos de intervenção. Na categoria 8, por exemplo, poderá existir uma bolsa suplementar utilizada para complementar os pagamentos de subsídios de desemprego e, neste caso, os participantes poderão ser duplamente contabilizados.

§240 De forma a lidar com a dupla contagem, o sistema de classificação das intervenções por tipo de acção reconhece o sufixo “A” quando aposto ao principal nível da categoria (ex. 2A), de modo a registar a extensão da dupla contagem nessa categoria.

§241 No caso de dupla contagem numa categoria, deve acrescentar-se uma nova intervenção fictícia à base de dados, classificada na categoria adequada com o sufixo da dupla contagem (ex. 2A). O nome da intervenção (item 2) deve indicar claramente que se trata de um ajustamento de dupla contagem. Os dados dos participantes que permitem quantificar a extensão da dupla contagem para cada variável e desagregação devem ser introduzidos tal como numa intervenção normal. Os metadados sobre a fonte dos dados dos participantes e os métodos de observação devem ser introduzidos como habitualmente, devendo incluir-se notas para informar sobre como surge a dupla contagem e quais as intervenções afectadas. Não é necessário o preenchimento de nenhum dos outros itens do questionário, para este tipo de intervenção.

§242 Actualmente, não existe qualquer método para tratamento dos casos de dupla contagem entre categorias.

5.4.4. Interpretação e utilização dos dados sobre os participantes

§243 Efectivos. Os dados sobre os efectivos de participantes podem ser interpretados de duas maneiras. Por um lado, a média anual de efectivos representa o número médio de pessoas que participam na intervenção em dado momento durante o ano. Ou seja, dá conta das flutuações no número de participantes durante o ano.

§244 No entanto, o valor dos efectivos também pode ser interpretado como o número pessoa-anos de participação completos durante o ano. Por exemplo, 1 pessoa que participa numa intervenção ao longo do ano representa uma média anual de efectivos de 1. Obtém-se um resultado de efectivos idêntico quando 12 pessoas participam durante apenas 1 mês cada uma. Em ambos os casos, completou-se 1 pessoa-ano de participação. O valor dos efectivos pode, portanto, ser considerado como a observação de um número de participante-anos completo (em vez de um número simples de participantes).

§245 Para qualquer intervenção, a divisão da despesa pela média anual de efectivos resulta na medição da despesa por participante-ano (e não por participante). Esta medição elimina efectivamente as diferenças resultantes da duração de diferentes intervenções e pode ser um instrumento útil de comparação dos custos de diferentes tipos de intervenção.

§246 Uma forma de melhorar esta observação será utilizar a observação de Efectivos (ETI), que dá conta da participação em tempo parcial e expressa o valor dos efectivos em equivalentes a tempo integral. Torna-se claro que o custo de suportar a participação em tempo parcial num curso de formação ou emprego pode ser significativamente mais baixo do que suportar um posto a tempo integral, pelo que o uso da observação de efectivos (ETI) deverá colmatar esta diferença.

5.5. Duração média da participação

§247 Duração média da participação (item 24) é uma observação quantitativa da duração média de cada período de participação numa intervenção – ou seja, o tempo que decorre entre a entrada e a saída.

§248 A observação deve ser introduzida em meses e deve referir-se à duração média das participações completas – ou seja, os períodos de participação que terminaram durante o ano. A duração dos períodos incompletos – ou seja, de pessoas cuja participam na intervenção ainda está a decorrer no final do ano – não deve ser considerada.

§249 Quando a duração média não pode ser calculada directamente a partir dos dados administrativos, poderá ser estimada a partir dos efectivos e fluxos de participantes. Existem duas fórmulas disponíveis para estimar a duração média da participação em meses:

– A fórmula 1 é a mais fiável e requer dados sobre efectivos, entradas e saídas:

$$\frac{\text{Efectivos (16)} * 12}{1/2 * (\text{Entradas (17)} + \text{Saídas (18)})}$$

– A fórmula 2 assume fluxos constantes de entrada e saída da intervenção e requer apenas dados sobre efectivos e entradas:

$$\frac{\text{Efectivos (16)} * 12}{\text{Entradas (17)}}$$

§250 O quadro seguinte mostra três exemplos de duração média calculada através destas fórmulas e demonstra que a Fórmula 2 produz o mesmo resultado da Fórmula 1 quando os fluxos de saída e entrada da intervenção são constantes (ou seja, entradas = saídas):

QUADRO K: EXEMPLOS DE DURAÇÃO MÉDIA CALCULADA A PARTIR DAS OBSERVAÇÕES DOS PARTICIPANTES				
Efectivos	Entradas	Saídas	Duração (Fórmula 1)	Duração (Fórmula 2)
(Milhares)			(Meses)	
150	400	600	3.6	4.5
300	160	180	21.2	22.5
150	150	150	12.0	12.0

5.5.1. Metadados sobre a duração média

§251 Solicitam-se os seguintes itens dos metadados para descrição dos dados quantitativos sobre a duração média de cada intervenção:

§252 Observação (item M3.1) – a observação/método utilizado para registar os dados sobre a duração média. Selecciona uma das seguintes opções:

- Dados administrativos
- Duração fixa
- Fórmula 1 – $12 * \text{Efectivos} / 0,5 * (\text{Entradas} + \text{Saídas})$
- Fórmula 2 – $12 * \text{Efectivos} / \text{Entradas}$

§253 Notas (formais) (item M3.2) – informação importante acerca dos dados sobre a duração média da intervenção em análise que deve ser incluída em qualquer publicação de dados por intervenção. (A nota tem um limite de 225 caracteres).

§254 Notas (livres) (item M3.3) – texto livre que fornece informação útil acerca dos dados indicados – ex. informação adicional sobre a fonte dos dados (base de dados, publicações, etc.), métodos de estimativa, etc.

6. DADOS QUALITATIVOS

§255 Além dos dados sobre despesa e participantes, a base de dados PE recolhe informação qualitativa exaustiva para complementar e contextualizar os dados quantitativos, permitindo aos utilizadores da base de dados a compreensão dos objectivos, destinatários e métodos de implementação de cada intervenção.

QUADRO L: RESUMO DOS ITENS DOS DADOS QUALITATIVOS	
	Número do item no questionário PE
Número da intervenção	1
Designação da intervenção	2
Descrição	3
Tipo de acção	4
Tipo de despesa	5
Grupos-alvo operacionais	6
Grupos-alvo detalhados	7
Inscrição no desemprego	8
Prestações recebidas	9
Duração prevista	10
Área de aplicação	11
Fonte de financiamento	12
Instituição responsável	13
Implementação da medida	14

6.1.1. Identificação das intervenções

§256 **Número da intervenção** (item 1): número que identifica uma única intervenção no conjunto total de intervenções relacionadas por um país.

§257 O número da intervenção utiliza-se exclusivamente para a sua identificação interna na base de dados e para os relatórios produzidos a partir da base de dados, não possuindo qualquer significado ou aplicação fora do âmbito da base de dados.

§258 **Designação da intervenção** (item 2): a designação formal da intervenção tal como utilizado no país em questão ou, quando a designação não fornece indicações imediatas quanto ao seu objectivo/conteúdo, um título descritivo curto.

§259 A designação da intervenção deve ser fornecida em inglês (item 2.1) e na língua nacional (item 2.2).

6.1.2. Descrição das intervenções

§260 **Descrição** (item 3): descrição concisa da intervenção, sublinhando os seus objectivos, acções, instrumentos e beneficiários/participantes. Esta descrição divide-se em sete secções descritas em seguida.

§261 A descrição pode ser dada em inglês e/ou na língua nacional. A descrição deve ser fornecida para todas as intervenções, pelo menos numa das línguas.

§262 Nas intervenções da categoria 1, *Serviços de emprego*, a descrição deve conter os serviços/actividades abrangidos por cada entrada. Na subcategoria 1.1, *Serviços aos utentes*, os serviços devem ser descritos de modo a compreender-se como as pessoas à procura de emprego beneficiam dos serviços. Na subcategoria 1.2, *Outras actividades dos SPE*, é suficiente apresentar uma lista das actividades abrangidas.

§263 **Objectivo** (item 3.1): breve descrição das finalidades/objectivos de uma intervenção – ex. aumento da empregabilidade nos casos de abandono escolar, reintegração dos desempregados de longa duração, etc.

§264 Juntamente com a secção sobre beneficiários/participantes (ver §265), que confirma a correcta selecção de grupos-alvo da intervenção, a secção sobre os objectivos deve incluir informação suficiente para confirmar que a intervenção está dentro do âmbito da recolha de dados PE.

§265 **Beneficiários/participantes** (item 3.2): breve descrição dos principais grupos de pessoas que podem beneficiar da intervenção.

- §266 A secção beneficiários/participantes deve ser consistente com as respostas codificadas dos itens 6 e 7 (ver §277 a §299) e deve ser muito breve, com informação detalhada sobre os critérios de elegibilidade incluídos na secção *Elegibilidade* (ver §271).
- §267 Acção/Instrumento (item 3.3): breve descrição do funcionamento da intervenção – como se presta apoio, como se utiliza a despesa, qual a duração da intervenção, etc.
- §268 A secção acção/instrumento deve descrever a forma como a medida é implementada e como o dinheiro é despendido com suficiente pormenor, de modo que a classificação da intervenção por tipo de acção (ver §125) e a desagregação da despesa por destinatário directo e tipo (ver §158) possam ser prontamente confirmadas.
- §269 Financiamento/apoio (item 3.4): breve descrição das fontes de financiamento da intervenção e da(s) instituição(ões) responsável(eis) pelo apoio administrativo e/ou operacional.
- §270 A secção financiamento/apoio deve ser consistente com as respostas codificadas ao item 12, *Fonte de Financiamento* (ver §335), e ao item 13, *Instituição responsável* (ver §344).
- §271 Elegibilidade (item 3.5): breve descrição dos critérios que definem quais os grupos de pessoas elegíveis para participação na intervenção.
- §272 Base legal (item 3.6): detalhes breves sobre a base legal da intervenção.
- §273 Alterações recentes (item 3.7): comentários curtos sobre as alterações das regulamentações aplicadas à intervenção, relativamente ao ano anterior.
- §274 As alterações de uma intervenção face ao ano anterior devem ser sempre integradas na(s) secção(ões) adequada(s) da descrição (itens 3.1 a 3.6), de modo a que todos os elementos da descrição sejam totalmente actualizados e reflectam a situação existente no ano em questão. As alterações importantes devem ainda ser identificadas na secção *Alterações recentes* (item 3.7). No ano subsequente, a secção de alterações recentes deve ser deixada em branco (a menos que tenham ocorrido novas alterações).

6.1.3. Grupos-alvo

- §275 Por princípio, todas as intervenções PE beneficiam grupos desfavorecidos, identificáveis segundo o seu estatuto no mercado de trabalho (tal como definido nos §17 a §19). Na prática, contudo, a implementação de políticas de emprego é necessariamente articulada com as normas nacionais, sendo mais

prático recolher informação sobre os destinatários das intervenções com base em grupos que reflectam uma prática operacional.

§276 A base de dados PE recolhe informação sobre os grupos visados por cada intervenção utilizando dois níveis de pormenorização. Os grupos-alvo operacionais (§277) reflectem as condicionantes legislativas básicas que definem a elegibilidade para cada intervenção. Os grupos-alvo detalhados (§287) restringem esta especificação (ou seja, restringem os grupos-alvo operacionais de alguma forma) ou indicam a existência de condições/benefícios especiais para os grupos seleccionados.

QUADRO M: GRUPOS-ALVO OPERACIONAIS E GRUPOS-ALVO DETALHADOS			
6. Grupos-alvo operacionais			
6.1 Desempregados inscritos	6.2 Outros inscritos à procura de emprego	6.3 Não inscritos	6.4 Empregados
7. Grupos-alvo diferenciados			
7.1 Todos			
7.2.DLD			
7.3 Jovens			
7.4 Pessoas mais velhas			
7.5 Pessoas com deficiência			
7.6 Imigrantes/Minorias étnicas			
7.7 Regressados / famílias monoparentais			
7.8 Prioridades públicas e Outros			

§277 **Grupos-alvo operacionais** (item 6): indica os principais grupos visados por cada intervenção.

§278 Na maioria dos países, a maior parte das intervenções PE é implementada pelos SPE e estão abertas a grupos inscritos nos SPE como estando à procura de emprego ou com necessidades de apoio. Estes grupos são desagregados para identificar intervenções abertas unicamente aos que são considerados desempregados inscritos, segundo as definições nacionais, e outras intervenções abertas a outros grupos de pessoas inscritas.

§279 No entanto, existem grupos que podem ser visados por intervenções PE e não estar inscritos (individualmente) nos SPE. Por exemplo, no caso de empregados ameaçados por reestruturações, um empregador pode candidatar-se a apoios em nome dos seus trabalhadores, sem que seja feita exigência de inscrição individual aos empregados. Também nos casos em que as medidas são implementadas pelos municípios ou por outros níveis de administração pública, a questão da inscrição nos SPE pode não ser relevante na decisão sobre quem é ou não elegível para beneficiar de uma intervenção.

- §280 Os sub-itens 6.1 a 6.4 (ver definições seguintes e quadro anterior) preenchem-se com uma resposta simples de sim/não para indicar quais os grupos visados pela intervenção em análise. Todas as intervenções devem destinar-se a pelo menos um dos principais grupos-alvo PE (ver §13).
- §281 Desempregados inscritos (item 6.1): refere-se a pessoas consideradas desempregados inscritos, segundo as definições nacionais (ver também §362).
- §282 Outros inscritos à procura de emprego (item 6.2): refere-se a todas as pessoas inscritas nos SPE como estando à procura de emprego, mas que não são consideradas desempregados inscritos, segundo as definições nacionais.
- §283 O grupo de pessoas inscritas nos SPE como à procura de emprego inclui, por norma, pessoas que já estão empregadas e procuram mudar de emprego, não necessitando do apoio de uma medida PE. Na prática, o grupo-alvo *Outros inscritos à procura de emprego* refere-se a pessoas desempregadas (mas que não preenchem os critérios de classificação como desempregados inscritos), subempregadas ou inactivas.
- §284 Por norma, este grupo será seleccionado quando uma intervenção se destina não apenas aos empregados inscritos, mas também a outros grupos de pessoas que mantêm contacto com os SPE e, neste caso, os itens 6.1 e 6.2 devem ser seleccionados.
- §285 Não inscritos (item 6.3): indica quando as intervenções são direccionadas para grupos que não estão empregados ou cuja inscrição nos SPE não é pré-requisito para a participação.
- §286 Empregados (item 6.4): indica quando a intervenção é dirigida especificamente a pessoas que já estão empregadas, independentemente de estarem ou não inscritas individualmente nos SPE (ver também §209), e que não procuram trabalhar mais horas (ou seja, subempregados).
- §287 Grupos-alvo detalhados (item 7): indica quando a intervenção se dirige especificamente a outros grupos em particular.
- §288 Os *grupos-alvo detalhados* só devem ser usados para identificar grupos sujeitos a um enfoque específico no âmbito da intervenção, através de critérios de elegibilidade ou de disposições especiais. Em muitos casos, as intervenções visam simplesmente um dos grupos-alvo operacionais, não sendo visado nenhum grupo-alvo detalhado.
- §289 Em todos os casos, os itens beneficiários/participantes e/ou elegibilidade da descrição da intervenção devem conter suficiente informação para clarificar a utilização de cada grupo-alvo detalhado e esclarecer, quando necessário, quaisquer diferenças nas definições de cada grupo anteriormente descrito (ver §265 e §271, respectivamente).

§290 Todos (item 7.1): indica que todos os membros do(s) grupo(s)-alvo operacional(is) em causa são alvo da intervenção – ex. uma medida pode ser aberta a todos os desempregados inscritos.

§291 Este item é seleccionado por defeito quando um grupo-alvo operacional é seleccionado e deve ser desmarcado no caso da intervenção ser destinada apenas a parte desse grupo principal. No caso de a intervenção ser aberta a todos os grupos-alvo operacionais, mas existirem benefícios acrescidos para certos subgrupos (ex. majoração de subsídios para trabalhadores com deficiência), o item 7.1 deve ser seleccionado, assim como o(s) outro(s) grupo(s)-alvo detalhado(s) em causa.

§292 DLD (item 7.2): desempregados de longa duração e só é relevante quando o item desempregados inscritos (item 6.1) é seleccionado como grupo-alvo operacional.

§293 A definição de DLD varia consoante a idade:

— Jovem (< 25 anos) – mais de 6 meses de desemprego contínuo (> 6 meses).

— Adulto (25 anos ou mais) – mais de 12 meses de desemprego contínuo (> 12 meses).

§294 Jovem (item 7.3): pessoas com menos de 25 anos e que, de alguma forma, estão desfavorecidas no mercado de trabalho.

§295 Pessoas mais velhas (item 7.4): pessoas com 55 anos ou mais.

§296 Pessoas com deficiência (item 7.5): pessoas inscritas como deficientes, de acordo com as definições nacionais.

§297 Imigrantes/minorias étnicas (item 7.5): residentes permanentes não nacionais ou nacionais pertencentes a uma minoria étnica, que necessitam de auxílio especial no mercado de trabalho devido a dificuldades linguísticas ou outras dificuldades culturais.

§298 Regressados/famílias monoparentais (item 7.6): pessoas com dificuldades no regresso ao trabalho após um período de inactividade e mulheres ou homens solteiros com filhos que necessitam de ajuda – financeira ou de outro tipo – para os incentivar a regressar ao trabalho.

§299 Prioridades públicas e outros (item 7.7): quaisquer grupos reconhecidos como desfavorecidos no plano nacional e não abrangidos pelas categorias anteriores.

6.1.4. Outros itens qualitativos

QUADRO N: OUTROS ITENS QUALITATIVOS NO QUESTIONÁRIO PE	
	Número do item no questionário PE
Tratamento do período de desemprego	8
Interrompido	8.1
Suspenso	8.2
Contínuo/contínua	8.3
Contínuo/descontínua	8.4
Não relevante	8.5
Prestações recebidas	9
Prestações pecuniárias	9.1
Intervenção em análise	9.1.1
Subsídio de desemprego	9.1.2
Outras prestações PE	9.1.3
Outros subsídios	9.1.4
Prestações não pecuniárias	9.2
Explicação	9.3
Duração prevista	10
Típica	10.1
Máxima	10.2
Ilimitada	10.3
Pontual	10.4
Não definida	10.5
Área de aplicação	11
Nacional	11.1
Regional	11.2
Outra	11.3
Fonte de financiamento	12
Orçamento do Estado	12.1
Impostos com afectação específica	12.1.1
Orçamento regional	12.2
Orçamento local	12.3
Fundos da segurança social	12.4
Fundo Social Europeu (FSE)	12.5
Outra	12.6
Instituição responsável	13
Administração central	13.1
Administração regional	13.2
Administração local	13.3
Serviços de segurança social	13.4
Organização sindical ou afim	13.5
Serviços públicos de emprego	13.6
Aplicação da intervenção	14
Ano de início	14.1
Ano de conclusão	14.2

- §300 **Tratamento dos períodos de desemprego** (item 8): indica, para pessoas previamente inscritas como desempregadas, o tratamento do período de desemprego resultante da participação numa intervenção PE (ver Caixa 1).
- §301 Esta questão refere-se apenas aos participantes inscritos como desempregados antes de participarem numa intervenção. Só pode ser seleccionada umas das seguintes quatro opções. Caso a duração da intervenção seja variável e o tratamento do período de desemprego esteja dependente da duração (ex. regra de 28 dias), deve prevalecer a situação que se aplica à maior parte dos participantes.
- §302 **Interrompido** (item 8.1): a participação numa intervenção PE interrompe o período de desemprego e os participantes deixam de ser contabilizados como desempregados inscritos (ver Caixa 1).
- §303 **Suspenso** (item 8.2): a participação numa intervenção PE resulta na suspensão do período de desemprego durante a duração da intervenção, podendo ser retomado após o fim desta (ver Caixa 1). Os participantes não são contabilizados como desempregados inscritos durante uma medida.
- §304 **Contínuo/contínua** (item 8.3): o período de desemprego inclui períodos de activação, devidos à participação numa intervenção PE e os participantes continuam a ser contabilizados como desempregados inscritos ao longo da intervenção (ver Caixa 1).
- §305 **Contínuo/descontínua** (item 8.4): o período de desemprego inclui períodos de activação, devidos à participação numa intervenção PE, mas os participantes deixam de ser contabilizados como desempregados inscritos numa observação pontual (ver Caixa 1).
- §306 **Não relevante** (item 8.5): o tratamento do período de desemprego não é relevante para a intervenção em questão. Este item deve ser aplicado apenas quando nenhum dos participantes estava anteriormente inscrito como desempregado (ex. intervenções para trabalhadores cujo emprego está em risco) ou não venha a inscrever-se após a conclusão da intervenção (ex. subsídios de reforma antecipada).
- §307 **Prestações recebidas** (item 9): indica se os participantes recebem ou não prestações pecuniárias ou outras (que sejam pagas ou tenham pagamento continuado), como consequência directa da participação na intervenção em análise, e esclarece acerca da fonte dessas prestações.
- §308 As respostas dadas devem referir-se à maioria dos participantes e não devem tentar abranger todos os casos possíveis.

- §309 Prestações pecuniárias (item 9.1): indica se os participantes recebem ou não prestações pecuniárias ou outras (que sejam pagas ou tenham pagamento continuado), como consequência directa da participação na intervenção em análise. Solicita-se uma resposta simples de sim/não.
- §310 As prestações pecuniárias referem-se aos fundos públicos transferidos directamente para os participantes ou através de prestadores de serviços. As remunerações pagas aos participantes pelos empregadores não são consideradas prestações pecuniárias.
- §311 No caso dos participantes receberem prestações pecuniárias (item 9.1 = sim), deve ser seleccionada a respectiva fonte (apenas uma) de entre as abaixo indicadas:
- §312 Intervenção em análise (item 9.1.1): as prestações pecuniárias recebidas pelos participantes estão incluídas na despesa da intervenção em análise.
- §313 Esta opção (e não o item 9.1.2) também deve ser seleccionada quando:
- a intervenção é uma forma de subsídio de desemprego classificada na categoria 8;
 - os participantes na intervenção em causa continuam a receber subsídio de desemprego e a despesa foi incluída na intervenção em causa e excluída da despesa constante da categoria 8 (tal como recomendado em §176).
- §314 Subsídio de desemprego (item 9.1.2): os participantes da intervenção em análise continuam a receber subsídio de desemprego que não é incluído na despesa da intervenção em causa, mas noutra intervenção registada na categoria 8.
- §315 Outra intervenção PE (item 9.1.3): os participantes recebem prestações pecuniárias (outras que não o subsídio de desemprego) pagas através de outra intervenção PE incluída na base de dados. Por exemplo, os participantes numa medida de formação podem receber uma bolsa de formação paga através de um orçamento distinto e declarado como intervenção distinta na base de dados.
- §316 Outras prestações (item 9.1.4): os participantes recebem prestações pecuniárias exteriores ao âmbito da base de dados. Por exemplo, os participantes nas medidas de reabilitação podem receber subsídios relacionados com a sua deficiência.
- §317 Prestações não pecuniárias (item 9.2): os participantes recebem prestações secundárias não pecuniárias (ex. apoio médico, apoio para habitação, seguros de saúde) que se tornam ou continuam a ser elegíveis como consequência directa da sua participação na intervenção em questão.

§318 Explicação (item 9.3): campo de texto livre que deve ser usado para descrever as prestações pecuniárias e não pecuniárias referidas nos itens 9.1 e 9.2. Sempre que as prestações pecuniárias estejam registadas noutros pontos da base de dados, deve ser fornecido o número e a designação da intervenção.

§319 Duração prevista (item 10): a duração da participação numa intervenção, tal como prevista na sua concepção e regulamentação, incluindo os casos em que a duração é variável ou não relevante.

§320 Para as intervenções em que a duração é de algum modo prevista, existem dois subitens que descrevem a duração típica e máxima previstas. Outros três subitens descrevem os casos em que a duração é ilimitada, pontual ou não definida. As respostas devem completar a informação sobre a duração definida (preenchendo, pelo menos, um dos itens 10.1 e 10.2) ou indicar que outra situação se aplica (preenchendo um dos itens 10.3 a 10.5).

§321 Típica (item 10.1): a duração prevista para um participante típico.

§322 Note-se que a duração típica é um item de informação qualitativa e que se refere estritamente à duração prevista na concepção e regulamentação da intervenção. Uma medição quantitativa da duração efectiva da participação é registada noutro ponto (ver §247).

§323 Máxima (item 10.2): a duração máxima prevista ou autorizada, de acordo com a legislação referente à intervenção.

§324 Por exemplo, uma intervenção pode disponibilizar um apoio ao emprego durante um ano (duração típica), prorrogável até dois anos (duração máxima) em certas circunstâncias ou para grupos particulares. Se não existirem disposições especiais para a prorrogação da duração típica, a duração máxima deve ser preenchida com o mesmo valor da duração típica.

§325 Nalguns casos, a duração máxima é a única observação relevante da duração definida. Por exemplo, no caso dos subsídios de desemprego, não existe qualquer duração típica prevista, mas, por norma, existe um período de duração máxima que determina até quando são devidos os subsídios.

§326 Ilimitada (item 10.3): a duração da actividade ou apoio proporcionados pela intervenção não é limitada no tempo ou não tem um limite formal. Por exemplo, nalguns casos, as prestações de desemprego podem ser pagas por um período ilimitado, desde que o participante continue a procurar emprego activamente.

§327 Pontual (item 10.4): a intervenção fornece um apoio pontual que não obriga o participante a quaisquer actividades específicas durante um período de tempo definido (ex. indemnização por despedimento).

- §328 Note-se que esta opção não é aplicável a todas as intervenções que fornecem um apoio pontual. Por exemplo, alguns incentivos para início de actividade são pagos na forma de montante único, que deve ser devolvido (pelo menos em parte) se a actividade terminar dentro de certo período. Neste caso, existe uma duração prevista para a actividade e os itens 10.1 e/ou 10.2 devem ser preenchidos em conformidade.
- §329 Não definida (item 10.5): a intervenção não tem duração definida ou tem uma duração variável.
- §330 Por exemplo, muitos *serviços* PE fornecem assistência a pedido dos candidatos a emprego sempre que solicitado, pelo que a duração não é relevante. Além disso, algumas *medidas* PE podem ter uma duração variável para atender necessidades individuais - ex. cursos de formação profissional. Se nestes casos não se aplicar uma duração máxima, deve aplicar-se o item 10.5.
- §331 Área de aplicação (item 11): a parte do território nacional a que a intervenção se aplica. Deve seleccionar-se uma das seguintes opções:
- §332 Nacional (item 11.1): a intervenção é aplicada em todo o território e a regulamentação não está sujeita a alterações da responsabilidade da administração regional ou local.
- §333 Regional (item 11.2): a intervenção é aplicada apenas em regiões administrativas seleccionadas (NUTS) ou a nível nacional, mas, neste caso, sujeita a alterações da responsabilidade da administração regional.
- §334 Outra (item 11.3): a intervenção é aplicada apenas em zonas especificamente definidas do território, reconhecidas a nível nacional, por exemplo, grandes cidades, zonas profundamente atingidas pelo desemprego, etc.
- §335 Fonte de financiamento (item 12): a(s) fonte(s) de financiamento de uma intervenção. Devem seleccionar-se um ou mais subitens para indicar cada fonte de financiamento aplicável à intervenção em causa.
- §336 Os níveis administrativos abaixo da administração central só devem ser identificados como fonte de financiamento se os fundos provierem de rendimentos devidos a impostos ou outras receitas cobradas no âmbito das suas competências. Se os fundos forem controlados pelo nível local ou regional da administração pública, mas tiverem origem numa transferência de receitas da administração pública central, deverá considerar-se que a fonte de financiamento é a administração pública central.
- §337 Orçamento do Estado (item 12.1): resultado dos impostos ou outras receitas recebidas (mas não necessariamente cobrados) pela administração central (ver §347).

- §338 Impostos com afectação específica (item 12.1.1): impostos ou outros encargos especificamente recolhidos pela administração central (ver §347) para gerar fundos destinados a intervenções públicas no mercado de trabalho e que não podem, legalmente, ser usados para outros fins.
- §339 Orçamento regional (item 12.2): produto de todos os impostos ou outras receitas cobradas e recebidas pela administração regional (ver §348).
- §340 Orçamento local (item 12.3): produto de todos os impostos e outras receitas cobradas e recebidas pela administração local (ver §349).
- §341 Fundos da segurança social (item 12.4): fundos derivados das contribuições sociais obrigatórias pagas pelos empregadores em nome dos seus empregados ou por pessoas cobertas pelo regime de segurança social, para garantirem o direito às prestações sociais (ver §350).
- §342 Fundo Social Europeu (FSE) (item 12.5): fundos fornecidos pelo FSE para cobrir o custo de aplicação de intervenções específicas no mercado de trabalho.
- §343 Outra (item 12.6): qualquer fonte de financiamento não prevista pelas rubricas anteriores.
- §344 Instituição responsável (item 13): indica a(s) instituição(ões) responsável(eis) pela gestão e implementação da intervenção.
- §345 Nos *serviços e medidas* PE, refere-se a actividades como a selecção e o acompanhamento dos participantes e a gestão/coordenação de empregadores e prestadores de serviços. Nos apoios PE, refere-se a actividades como o registo e acompanhamento de beneficiários, pagamento de prestações, validação de pedidos, etc.
- §346 Quando uma instituição é a principal responsável por uma intervenção, deve apenas seleccionar-se essa instituição. Quando as principais responsabilidades são divididas entre mais do que uma instituição, cada uma das instituições relevantes deve ser seleccionada.
- §347 Administração central (item 13.1): todos os serviços, departamentos e outros organismos públicos, cujas competências se alarguem a todo o território, excepto no que se refere aos serviços de segurança social.
- §348 Administração regional (item 13.2): todos os poderes públicos que têm atribuições numa parte do território de um país, abarcando um conjunto de localidades, com excepção dos serviços de segurança social regionais.

- §349 Administração local (item 13.3): os outros poderes públicos que têm atribuições em parte do território de um país (município), com exceção dos serviços de segurança social locais.
- §350 Serviços de segurança social (item 13.4): unidades institucionais centrais, estaduais e locais cuja actividade principal consiste no fornecimento de prestações sociais. As prestações são pagas a partir de fundos autónomos obtidos das contribuições sociais obrigatórias. O nível das contribuições e das prestações pagas é controlado por regulamentação do Estado, sendo, por norma, aplicável a todo o território.
- §351 Organização sindical ou afim (item 13.5): organizações que promovem a solidariedade e protegem os direitos e outros interesses dos trabalhadores. Incluem-se nesta rubrica as câmaras de comércio, associações patronais e organizações semelhantes.
- §352 Serviços públicos de emprego (item 13.6): organismo nacional responsável pelos serviços de emprego (e equivalentes regionais/locais), em conjunto com outros organismos públicos, cuja principal responsabilidade seja facilitar a integração no mercado de trabalho de desempregados e outras pessoas à procura de emprego.
- §353 Aplicação da intervenção (item 14): indica o período durante o qual uma intervenção esteve em vigor.
- §354 Ano de início (item 14.1): ano em que a intervenção teve os seus primeiros participantes e/ou realizou despesas. Note-se que pode ser posterior ao ano em que a decisão legal foi tomada.
- §355 Ano de conclusão (item 14.1): ano em que os últimos participantes abandonaram a intervenção e/ou não houve mais despesa. Uma vez que as pessoas que estão a participar numa intervenção podem, por norma, completar o período previsto de participação, o ano de conclusão pode ser posterior ao ano em que a decisão legal de conclusão é tomada.

7. DADOS DE REFERÊNCIA

- §356 Para além dos dados de cada intervenção PE, a base de dados PE também recolhe dados de referência sobre o número de pessoas inscritas nos serviços públicos de emprego como desempregadas ou à procura de emprego. Estes grupos são os principais alvos das intervenções PE e podem ser utilizados para avaliar o número de participantes que beneficiam dos diferentes tipos de intervenções PE.

§357 A base de dados também recolhe informação qualitativa para descrever as diferentes populações (ver §366). Trata-se de informação importante que estabelece a ligação entre os grupos-alvo que definem o âmbito da base de dados (ver secção 1.3) e as práticas operacionais de cada país. Em alguns países, por exemplo, a população de desempregados inscritos pode incluir números significativos de pessoas que estão empregadas (a trabalhar um número limitado de horas a tempo parcial), enquanto que em outros poderá não incluir todas as pessoas que estão efectivamente desempregadas, devido aos poucos incentivos para se inscreverem. Uma vez que, em traços largos, os desempregados inscritos representam o alvo principal das medidas PE, esta informação qualitativa é fundamental para a compreensão dos diferentes graus de abrangência utilizados em cada país.

§358 Para facilitar a introdução de dados no formulário, os dados de referência são registados através da utilização de uma categoria especial adicionada ao esquema de classificação das intervenções por tipo de acção. Deve ser claro que este procedimento se aplica, exclusivamente, à recolha de dados e que os mesmos não estão relacionados com as intervenções, devendo ser tratados separadamente.

7.1. Classificação dos dados de referência PE

QUADRO O: CLASSIFICAÇÃO DOS DADOS DE REFERÊNCIA PE
R. Dados de referência
R.1. Inscritos à procura de emprego
R.1.1. Desempregados inscritos
R.1.2. Outros inscritos à procura de emprego

§359 Dados de referência (categoria R): refere-se a dados que não estão relacionados com as intervenções PE específicas, mas que descrevem e quantificam os principais alvos das intervenções PE e são usados como referência.

§360 Os dados de referência abrangem o número de pessoas inscritas à procura de emprego, de desempregados inscritos e de outros inscritos nos SPE à procura de emprego, de forma que $R.1 = R.1.1 + R.1.2$ ⁵⁸. (Note-se que esta equação poderá não contemplar os casos em que não exista um conceito definido de desempregado inscrito, referindo-se a população a pessoas que recebem subsídio de desemprego.)

⁵⁸ Esta equação é aplicável apenas para os dados sobre efectivos; uma agregação dos dados sobre fluxos para as subcategorias R.1.1 e R.1.2 pode diferir dos fluxos de R.1, já que os inscritos à procura de emprego poderão ver a sua situação alterada de desempregados inscritos para outros inscritos à procura de emprego e, assim, influenciar os fluxos destes subgrupos embora não afectando os fluxos de todos os que procuram emprego (categoria R.1).

§361 Inscritos à procura de emprego (total) (cat. R.1): designa todas as pessoas que estão registadas à procura de emprego nos SPE.

§362 Desempregados inscritos (cat. R.1.1): designa as pessoas (1) registadas à procura de emprego e que, em simultâneo, (2) preencham os critérios nacionais para serem consideradas como desempregadas registadas, independentemente de receberem ou não prestações de desemprego⁵⁹.

§363 Outros inscritos à procura de emprego (cat. R.1.2): designa todas as pessoas registadas nos SPE que não sejam consideradas desempregados inscritos e que (1) contactaram os SPE para apoio na procura de emprego, (2) os respectivos dados e situação pessoal foram registados pelos SPE e (3) que tiveram um contacto pessoal com os SPE no ano em análise ou de outra forma definida por motivos operacionais dos SPE. Estas 3 condições devem estar preenchidas em simultâneo.

§364 Quando a informação estiver disponível, os vários grupos de pessoas pertencentes a esta categoria (por exemplo, pessoas que procuram a aprendizagem, empregados à procura de emprego, etc.) podem ser mencionados separadamente.

7.2. Especificação dos dados exigidos

§365 Os dados de referência são recolhidos através de um formulário de introdução de dados igual ao usado para os dados por intervenção. Deve ser preenchido um formulário para cada uma das três populações de referência.

§366 Os itens 3.5 (Elegibilidade), 4.1 (Classificação) e todas as variáveis sobre os participantes devem ser completados para os vários formulários dos dados de referência. Todos os outros itens são opcionais e podem ser usados para comunicar informação relevante.

§367 Os detalhes dos critérios utilizados para considerar uma pessoa como membro de uma das populações de referência (inscritos à procura de emprego, desempregados inscritos e outros inscritos à procura de emprego) devem ser inseridos no item 3.5 – Elegibilidade.

§368 Devem comunicar-se detalhadamente todas as informações sobre as divergências entre os critérios nacionais para a definição de “desempregado inscrito” e a definição da OIT de “desemprego”. Em particular, deve comunicar-se:

— a idade limite mínima para os jovens desempregados;

⁵⁹ Na maioria dos países, a definição de desempregados inscritos acolhe a definição da OIT: pessoas que estão “*sem trabalho, que procuram activamente trabalho e estão disponíveis para trabalhar*”. No entanto, os critérios nacionais poderão restringir ou alargar esta definição. A base de referência aqui utilizada é estritamente baseada nos critérios nacionais e não na definição internacional ILO de *desempregado*.

- o limite de idade máximo até ao qual uma pessoa pode estar registada como desempregada;
- as restrições aplicáveis a quem procura emprego pela primeira vez e/ou a quem abandona a escola;
- quaisquer limitações ao trabalho a tempo parcial (em alguns países, as pessoas empregadas a tempo parcial até um limite fixo de horas ou de remuneração podem estar registadas como desempregadas, enquanto que em outros o desempregado inscrito não pode ter qualquer trabalho);
- quaisquer restrições ao tipo de trabalho procurado (por exemplo, as pessoas que procuram trabalho a tempo parcial ou temporário não podem ser consideradas desempregados inscritos).

§369 Para cada população de referência, deve recolher-se informação detalhada sobre os efectivos e fluxos de participantes, a par da desagregação por sexo/idade/duração do desemprego.

ANEXO A1: QUESTIONÁRIO PE – LISTA COMPLETA DE QUESTÕES

Itens qualitativos

1. NÚMERO DA INTERVENÇÃO

2. DESIGNAÇÃO DA INTERVENÇÃO

- 2.1. Inglês
- 2.2. Língua nacional

3. DESCRIÇÃO

- 3.1. Objectivo
- 3.2. Beneficiários/participantes
- 3.3. Acção/Instrumento
- 3.4. Financiamento/Apoios
- 3.5. Elegibilidade
- 3.6. Base legal
- 3.7. Alterações recentes

4. TIPO DE ACÇÃO

- 4.1. Categoria
- 4.2. Componentes
 - 4.2.1. Categoria
 - 4.2.2. Nome

5. DESAGREGAÇÃO DA DESPESA

- 5.1. Transferências para indivíduos
 - 5.1.1. Pagamentos periódicos em dinheiro
 - 5.1.2. Pagamentos de montantes únicos
 - 5.1.3. Reembolsos
 - 5.1.4. Redução das contribuições sociais
 - 5.1.5. Redução dos impostos
- 5.2. Transferências para empregadores
 - 5.2.1. Pagamentos periódicos em dinheiro
 - 5.2.2. Pagamentos de montantes únicos
 - 5.2.3. Reembolsos
 - 5.2.4. Redução das contribuições sociais
 - 5.2.5. Redução dos impostos
- 5.3. Transferências para prestadores de serviços

6. GRUPOS-ALVO OPERACIONAIS

- 6.1. Desempregados inscritos
- 6.2. Outros inscritos à procura de emprego
- 6.3. Não inscritos
- 6.4. Empregados

7. GRUPOS-ALVO DETALHADOS

- 7.1. Todos
- 7.2. DLD
- 7.3. Jovens
- 7.4. Pessoas mais velhas
- 7.5. Pessoas com deficiência
- 7.6. Imigrantes/Minorias étnicas
- 7.7. Regressados/Famílias monoparentais
- 7.8. Prioridades públicas e Outros

8. TRATAMENTO DOS PERÍODOS DE DESEMPREGO

- 8.1. Interrompido
- 8.2. Suspenso
- 8.3. Contínuo/contínua
- 8.4. Contínuo/descontínua
- 8.5. Não relevante

9. PRESTAÇÕES RECEBIDAS

- 9.1. Prestações pecuniárias
 - 9.1.1. Intervenção em análise
 - 9.1.2. Subsídio de desemprego
 - 9.1.3. Outra intervenção PE
 - 9.1.4. Outra
- 9.2. Prestações não pecuniárias
- 9.3. Explicação

10. DURAÇÃO PREVISTA

- 10.1. Típica
- 10.2. Máxima
- 10.3. Ilimitada
- 10.4. Pontual
- 10.5. Não definida

11. ÁREA DE APLICAÇÃO

- 11.1. Nacional
- 11.2. Regional
- 11.3. Outra

12. FONTE DE FINANCIAMENTO

- 12.1. Orçamento do Estado
 - 12.1.1. Impostos com afectação específica
- 12.2. Orçamento estadual/regional
- 12.3. Orçamento local
- 12.4. Fundos da segurança social
- 12.5. Fundo Social Europeu (FSE)
- 12.6. Outra

13. INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL

- 13.1. Administração pública central
- 13.2. Administração pública estadual/regional
- 13.3. Administração pública local
- 13.4. Serviços da segurança social
- 13.5. Organização sindical ou afim
- 13.6. Serviços públicos de emprego

14. APLICAÇÃO DA INTERVENÇÃO

- 14.1. Ano de início
- 14.2. Ano de conclusão

Despesa

15. DESPESA

- 15.1. Total
- 15.2. Transferências para indivíduos
 - 15.2.1. Pagamentos periódicos em dinheiro
 - 15.2.2. Pagamentos de montantes únicos
 - 15.2.3. Reembolsos
 - 15.2.4. Redução das contribuições sociais
 - 15.2.5. Redução dos impostos
- 15.3. Transferências para empregadores
 - 15.3.1. Pagamentos periódicos em dinheiro
 - 15.3.2. Pagamentos de montantes únicos
 - 15.3.3. Reembolsos
 - 15.3.4. Redução das contribuições sociais
 - 15.3.5. Redução dos impostos
- 15.4. Transferências para prestadores de serviços
 - M1. Metadados sobre a despesa
 - M1.1. Fonte
 - M1.2. Notas (formais)
 - M1.3. Notas (livres)

Participantes

16. EFECTIVOS

- 16.1. Efectivos (total)
- 16.2. Efectivos (volume)

17. ENTRADAS

18. SAÍDAS

- M2. Metadados sobre os participantes
 - M2.1. Observações
 - M2.1.1. Efectivos

- M2.1.2. Entradas
- M2.1.3. Saídas
- M2.1.4. Método para destino
- M2.1.5. Método para tempo
- M2.2. Fonte
- M2.3. Notas (formais)
- M2.4. Notas (livres)

Desagregação dos participantes

19. SEXO

20. IDADE

21. DURAÇÃO DO DESEMPREGO

22. ESTATUTO ANTERIOR DAS ENTRADAS

- 22.1. Inscrito
 - 22.1.1. Desempregado inscrito
 - 22.1.2. Outros inscritos à procura de emprego
- 22.2. Não inscrito
- 22.3. Empregado
- 22.4. Desconhecido

23. DESTINO DAS SAÍDAS

- 23.1. Emprego (total)
- 23.2. (do qual) Subsidiado
- 23.3. Outra medida
- 23.4. Desemprego
- 23.5. Inactividade
- 23.6. Desconhecido

Duração

24. DURAÇÃO MÉDIA DA PARTICIPAÇÃO

- M3. Metadados sobre a duração
 - M3.1. Observação
 - M3.2. Notas (formais)
 - M3.3. Notas (livres)

ANEXO A2: CLASSIFICAÇÃO DAS INTERVENÇÕES POR TIPO DE ACÇÃO

Este quadro apresenta o esquema completo de classificação das intervenções PE por tipo de acção. Inclui todos os códigos especiais para o tratamento da dupla contagem (de participantes) e para a recolha dos dados de referência. Estes dois itens não fazem parte do esquema nuclear, mas são incluídos para facilitar a recolha de dados.

Serviços PE

1. SERVIÇOS DE EMPREGO

- 1.1 Serviços aos utentes
 - 1.1.1 Serviços de informação
 - 1.1.2 Acompanhamento individual
- 1.2 Outras actividades dos SPE
 - 1.2.1 Administração de medidas PE
 - 1.2.2 Administração de apoios PE
 - 1.2.3 Outros serviços / actividades
- 1A Ajustamento para a dupla contagem, categoria 1

Medidas PE

2. FORMAÇÃO

- 2.1 Formação institucional
- 2.2 Formação no local de trabalho
- 2.3 Formação em alternância
- 2.4 Apoio especial à aprendizagem
- 2A Ajustamento para a dupla contagem, categoria 2

3. ROTAÇÃO NO TRABALHO E PARTILHA DO TRABALHO

- 3.1 Rotação no trabalho
- 3.2 Partilha do trabalho
- 3A Ajustamento para a dupla contagem, categoria 3

4. INCENTIVOS AO EMPREGO

- 4.1 Incentivos à contratação
 - 4.1.1 Permanente
 - 4.1.2 Temporária
- 4.2 Incentivos à manutenção do emprego
- 4A Ajustamento para a dupla contagem, categoria 4

5. EMPREGO PROTEGIDO E REABILITAÇÃO

- 5.1 Emprego protegido
- 5.2 Reabilitação
- 5A Ajustamento para a dupla contagem, categoria 5

6. CRIAÇÃO DIRECTA DE EMPREGO

6A Ajustamento para a dupla contagem, categoria 6

7. INCENTIVOS PARA INÍCIO DE ACTIVIDADE

7A Ajustamento para a dupla contagem, categoria 7

Apoios PE

8. MANUTENÇÃO E APOIO AO RENDIMENTO NO DESEMPREGO

8.1 Subsídio de desemprego total

8.1.1 Subsídio de desemprego

8.1.2 Subsídio social de desemprego

8.2 Subsídio de desemprego parcial

8.3 Subsídio de desemprego a tempo parcial

8.4 Indemnização por despedimento

8.5 Indemnização por falência

8A Ajustamento para a dupla contagem, categoria 8

9. REFORMA ANTECIPADA

9.1 Condicional

9.1.1 Total

9.1.2 Parcial

9.2 Incondicional

9.2.1 Total

9.2.2 Parcial

9A Ajustamento para a dupla contagem, categoria 9

Dados de referência PE

R. DADOS DE REFERÊNCIA

R.1 Inscritos à procura de emprego

R1.1 Desempregados inscritos

R1.2 Outros inscritos à procura de emprego

ANEXO A3: FORMULÁRIO PARA INTRODUÇÃO DE DADOS SOBRE A DESPESA

DETALHES	15.2. Transferências para os indivíduos					15.3. Transferências para os empregadores					15.4. Transferências para prestadores de serviços	15.5. Não especificado	
	15.2.1. Pagamentos Periódicos em dinheiro	15.2.2. Pagamentos únicos	15.2.3. Reembolsos	15.2.4. Redução das contribuições sociais	15.2.5. Redução dos impostos	15.3.1. Pagamentos Periódicos em dinheiro	15.3.2. Pagamentos únicos	15.3.3. Reembolsos	15.3.4. Redução das contribuições sociais	15.3.5. Redução dos impostos			
N.º Nome (Componente)	15.1. Total												

ANEXO A4: FORMULÁRIO PARA INTRODUÇÃO DE DADOS SOBRE OS PARTICIPANTES

PARTICIPANTES	16. EFECTIVOS		22. ESTATUTO ANTERIOR (DAS ENTRADAS)						23. DESTINO (DAS SAIDAS)							
	16.1. Efectivos (Total)	16.2. Efectivos (ETI)	17. Entradas (Total)	22.1. Inscritos			22.2. Outros inscritos à procura de emprego	22.3. Empregados	22.4. Desconhecidos	18. Saídas (total)	Emprego		23.2. Outra medida	23.3. Desemprego	23.4. Inactividade	23.5. Desconhecido
				22.1.1. Inscritos dados	22.1.2. Inscritos não inscritos	22.1.1.1. Desempregados					22.1.1.2. Inscritos	23.1. Emprego (total)				
19. e 20. <i>Sexo/idade</i> Homens e Mulheres (Total) Menos de 25 25-54 55 e mais Homens (Total) Menos de 25 25-54 55 e mais Mulheres (Total) Menos de 25 25-54 55 e mais																
21. <i>Duração do desemprego</i> Total (homens e mulheres) < 6 meses 6-12 meses Dos quais < 25 > 12 meses Mulheres < 6 meses Dos quais < 25 6-12 meses Dos quais < 25 > 12 meses Dos quais < 25																

ANEXO A5 – VARIÁVEIS DOS PARTICIPANTES PE: MODELO DOS DADOS REQUERIDOS

O diagrama abaixo indica como são tratados os períodos de participação nas medidas e os outros períodos de inscrição na base de dados PE.

- Entradas Número de novas entradas no ano. O mesmo indivíduo pode ser contabilizado mais do que uma vez.
- Saídas Número de participantes que saem no ano. O mesmo indivíduo pode ser contabilizado mais do que uma vez
- Efectivos Número médio de efectivos durante o ano.

Para facilitar, o modelo assume que os períodos de inscrição começam e terminam no início e fim do mês, respectivamente. Em regra, os dados são registados diariamente, pelo que a participação apenas em parte do mês também é considerada para cálculo dos efectivos.

Chave:

- S Mês em que o período de participação/inscrição se inicia (entradas)
- R Meses contínuos de participação/inscrição
- X Meses em que o período de participação/inscrição termina (saídas)

PERÍODOS DE PARTICIPAÇÃO/INSCRIÇÃO DE INDIVÍDUOS - EXEMPLO																	CONTIBUTO PARA AS VARIÁVEIS PE				
ID Pessoal	Nov	Dez	Ano do inquérito												Jan	Fev	Efectivos		Entradas	Saídas	
			Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez			Meses de participação/ inscrição	Contributo para o n.º anual de efectivos (meses/12)			
1	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	12	1.00	0	0	
2	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	X					9	0.75	0	1	
3	R	R	R	X					S	R	R	R	X				7	0.58	1	2	
4			S	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	12	1.00	1	0	
5										S	R	R	R	R	R	R	4	0.33	1	0	
6				S	R	R		R	R	R	R	X					9	0.75	1	1	
7				S	R	X			S	R	R	R	R	R	R	R	9	0.75	2	1	
8				S	R	X			S	R	X						6	0.50	2	2	
9					S	X		S	R	X		S	R	R	X		8	0.67	3	2	
Efectivos mensais			4	7	7	7	4	5	8	8	8	8	7	6	5		Totais anuais		6.33	11	9
Média dos efectivos mensais 6.33																					

123

**O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS
NA FLEXIGURANÇA**

MISEP, PRESIDÊNCIA PORTUGUESA

REUNIÃO DE CORRESPONDENTES DA REDE MISEP*
7 – 8 DE NOVEMBRO DE 2007, LISBOA, PORTUGAL

“O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS NA FLEXIGURANÇA”

1. APRESENTAÇÃO

A reunião de correspondentes da rede MISEP realizou-se nos dias 7 e 8 de Novembro de 2007, em Lisboa, Portugal, tendo incidido sobre o papel dos parceiros sociais na *flexigurança*.

Esta reunião teve como finalidade discutir formas de alcançar um melhor equilíbrio entre a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho, no contexto de diferentes modalidades do diálogo social e do relacionamento entre parceiros sociais.

Os principais participantes desta reunião foram os correspondentes nacionais do MISEP, na qualidade de representantes dos Ministérios do Trabalho e dos Serviços Públicos de Emprego (SPE) de cada país, bem como a Comissão Europeia.

A informação documental de base preparada para a reunião, bem como cópias dos diapositivos apresentados pelos diversos oradores, estão disponíveis no site do Observatório Europeu do Emprego:

<http://www.eu-employment-observatory.net/>

2. INTRODUÇÃO AO TEMA NUM CONTEXTO NACIONAL

Fernando Lopes, Director-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, procedeu à abertura da reunião, dando as boas-vindas aos presentes e salientando o facto de esta reunião ser realizada em parceria com a Presidência Portuguesa e o Observatório Europeu do Emprego (OEE). Agradeceu ainda a presença de delegados, oradores e parceiros sociais, tendo em seguida apresentado e passado a palavra ao Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional.

2.1. Boas-Vindas e introdução ao tema num contexto nacional

Fernando Medina, Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional, renovou as boas-vindas aos presentes, congratulando-se pela oportunidade de dar início à reunião e partilhar a estratégia da Presidência Portuguesa para a *flexigurança*.

²¹ Sistema Mútuo de Informação sobre Políticas de Emprego, do original inglês *Mutual Information System on Employment Policies*.

Referiu a pertinência do tema desta reunião, em particular para o trabalho da Presidência Portuguesa, designadamente por três motivos:

- O debate sobre *flexigurança* tornou-se parte integrante da reforma do mercado de trabalho no que diz respeito à implementação da Estratégia de Lisboa;
- Ao presidir ao Conselho de Ministros, a Presidência Portuguesa assumiu o compromisso de procurar a aprovação dos princípios de *flexigurança* na próxima reunião do Conselho, em Dezembro. As conclusões desta reunião do MISEP serão tidas em conta na próxima reunião do Conselho;
- A Europa enfrenta desafios resultantes das transformações tecnológica e demográfica, o que implica uma adaptação da estratégia para o crescimento e o emprego para todos. Em comparação com outros «blocos» económicos, o crescimento da UE compreende duas dimensões: o incremento da produtividade e o aumento da criação de emprego.

Nos dias 13 e 14 de Setembro de 2007, realizou-se em Lisboa uma conferência ao mais alto nível político em torno da *flexigurança*, de onde foram retiradas conclusões importantes:

- A necessidade de a Comissão Europeia elaborar um documento base sobre *flexigurança*;
- Os Estados-Membros possuem diferentes enquadramentos no que toca à aplicação dos princípios comuns de *flexigurança*;
- O reconhecimento do papel central dos parceiros sociais na construção e implementação das estratégias para a *flexigurança*.

Reconheceu o agradecimento devido aos parceiros sociais pelas mensagens importantes que têm transmitido aos governos dos Estados-Membros.

Relativamente aos progressos do Conselho de Ministros, reconheceu-se que embora a maioria dos Estados-Membros tivesse acolhido bem o debate e a definição de princípios europeus, este debate deveria ser conduzido com grande sensibilidade, tanto a nível europeu, como nacional: seria necessário usar de clareza para que a *flexigurança* não fosse encarada como *trade-off* entre a flexibilidade e a segurança dos trabalhadores.

O orador salientou que tanto a flexibilidade, como a segurança são benéficas quer para empregadores, quer para trabalhadores: a título de exemplo, referiu que a flexibilidade é importante para os trabalhadores que procuram conciliar a vida profissional e a vida privada, assim como a segurança é essencial para que os empregadores possam responder aos desafios do progresso tecnológico.

O acordo sobre *flexigurança* alcançado pelos parceiros sociais no âmbito do documento conjunto sobre os principais desafios do mercado de trabalho foi, neste sentido, muito importante. Os parceiros sociais terão de desempenhar um papel crucial na introdução da *flexigurança* em todos os Estados-Membros.

Gill Whitting, do Observatório Europeu do Emprego, agradeceu a Fernando Medina a apresentação de abertura e sublinhou a excelente colaboração entre o Ministério (designadamente entre a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, o Instituto do Emprego e Formação Profissional e o Observatório Europeu do Emprego). Agradeceu ainda aos representantes do MISEP pela elaboração da informação documental de base, que considerou muito interessante, e deu as boas-vindas aos parceiros sociais europeus e nacionais.

2.2. Contexto político europeu

Johannes Kester, da Comissão Europeia, destacou a importância do trabalho da Presidência Portuguesa sobre *flexigurança*, dado que o Conselho Europeu pediu à Comissão Europeia que preparasse um conjunto de princípios comuns que o Conselho pudesse adoptar na sua reunião de 5 de Dezembro de 2007. A reunião recentemente realizada em Lisboa, a 13 e 14 de Setembro, revelou-se bastante interessante e útil para o enriquecimento do debate.

A apresentação do Sr. Kester teve como base a Comunicação da *Comissão Europeia Para a Definição de Princípios Comuns de Flexigurança: mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança* (Junho 2007).

Globalização

O orador destacou o facto de a globalização exigir respostas mais céleres por parte de empresas e trabalhadores, bem como o facto de as necessidades de ambas as partes serem cada vez mais diversas devido à transformação das economias e sociedades. A forma como as pessoas trabalham e vivem teve consequências para o mercado de trabalho.

A abordagem da Comissão Europeia face à *flexigurança* foi considerada abrangente. Seria importante que os Estados-Membros assumissem uma posição equilibrada e flexível relativamente às seguintes quatro componentes:

- Acordos contratuais flexíveis e fiáveis;
- Estratégias globais de aprendizagem ao longo da vida;
- Medidas activas de política de emprego eficazes;
- Sistemas de segurança social modernos.

A Comissão pretende que os Estados-Membros não sejam selectivos e considerem as quatro componentes no seu conjunto, muito embora a componente que receba ou exija maior atenção possa naturalmente variar consoante o Estado-Membro.

Fez-se, contudo, notar que apesar de alguns Estados-Membros terem já realizado debates em torno da *flexigurança*, outros teriam ainda de ser convencidos a não recear o conceito. Em alguns países, ocorreram manifestações contra a *flexigurança*, entendida a nível nacional como significando maior flexibilidade para os empregadores e menor segurança para os trabalhadores. Não sendo este o objectivo, seria importante procurar o diálogo no seio do debate sobre *flexigurança*, em que estas manifestações poderiam ser entendidas como uma forma de diálogo. No entanto, este deve ser equilibrado. O orador sublinhou a importância determinante do diálogo, em particular do diálogo social. Muitos debates sobre *flexigurança* estariam actualmente a levantar inúmeras questões.

Questões como: A *flexigurança* implica...

- **Despedimentos?** Não, a *flexigurança* implica transições entre empregos. Dado que as transições no mercado de trabalho são um facto real, existe a necessidade de tornar as transições e os despedimentos mais seguros.
- **Trabalho precário?** Não, trata-se de lidar com a segmentação do mercado de trabalho, assegurando simultaneamente o acesso de todos ao emprego.
- **Redução da protecção social?** Não, trata-se de desenvolver o acesso de todos a uma boa protecção social
- **A *flexigurança* equivale a transições seguras?** As transições podem variar entre a escola e o emprego; entre a inactividade e o emprego; entre diferentes postos de trabalho; entre o desemprego e o emprego e entre diferentes tipos de contrato de trabalho. Espera-se que estas transições se tornem cada vez mais prováveis e frequentes, pelo que será importante garantir que ocorram de forma segura e bem sucedida.

A Comissão Europeia propôs quatro percursos para orientação dos Estados-Membros.

- **Percurso 1** Propõe-se travar a segmentação contratual, de modo a garantir que todos os trabalhadores tenham oportunidade de progredir no mercado de trabalho e beneficiem de um tratamento equivalente ao dos trabalhadores com contratos atípicos.
- **Percurso 2** Diz respeito à melhoria da segurança na transição entre empregos, com especial atenção aos Estados-Membros em que a mobilidade no mercado de trabalho é reduzida. As empresas podem preparar-se para as mutações do mercado de trabalho e da economia assegurando uma boa formação dos seus trabalhadores, agindo precocemente em caso de eventuais despedimentos e promovendo nos seus trabalhadores uma atitude proactiva.

- **Percurso 3** Analisa as lacunas em matéria de competências e oportunidades que afectam a mão-de-obra, sobretudo nos Estados-Membros onde existe uma forte flexibilidade, mas pouca segurança. Abrange a formação profissional, a aprendizagem ao longo da vida e novas formas de organização e financiamento da formação profissional.
- **Percurso 4** Diz respeito aos beneficiários de prestações de longa duração e aos trabalhadores não declarados. Este percurso é particularmente pertinente no caso de Estados-Membros que tenham atravessado importantes reestruturações económicas, devido às quais tenha surgido um elevado número de beneficiários de prestações de longa duração. Visa melhorar a protecção aos trabalhadores temporários, regularizar o trabalho não declarado e melhorar a qualidade dos Serviços Públicos de Emprego (SPE).

A Comissão Europeia propôs ainda oito princípios comuns de *flexigurança*:

- Reforçar a implementação da Estratégia Europeia para o Crescimento e o Emprego e fortalecer o modelo social europeu.
- Alcançar um equilíbrio entre direitos e obrigações.
- Adaptar a *flexigurança* às diferentes circunstâncias, necessidades e desafios dos Estados-Membros.
- Melhorar a igualdade de circunstâncias entre, por um lado, as pessoas com contratos atípicos, por vezes precários, e, por outro, com empregos permanentes a tempo inteiro.
- Desenvolver a *flexigurança* interna e externa, ajudando os trabalhadores a progredir ao longo da carreira profissional (interna), bem como no seio do mercado de trabalho (externa).
- Apoiar a igualdade de géneros e promover oportunidades iguais para todos.
- Elaborar pacotes de políticas equilibradas para promover um clima de confiança entre os parceiros sociais, as autoridades públicas e outros interlocutores.
- Assegurar uma distribuição justa dos custos e benefícios das políticas de *flexigurança* e contribuir para políticas orçamentais sólidas e financeiramente sustentáveis.

Esperava-se que o Parlamento Europeu aprovasse uma Resolução no final de Novembro de 2007 e que o Conselho Europeu chegasse a acordo sobre estes princípios comuns em Dezembro de 2007.

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_en.htm

Em Outubro de 2007, a Análise Conjunta dos Parceiros Sociais Europeus sobre os principais desafios que o mercado de trabalho enfrenta concordou no seguinte:

«*Aplicada de forma correcta, a abordagem da flexigurança pode criar uma situação mutuamente vantajosa e benéfica para empregadores e trabalhadores*».

A principal questão, contudo, é definir «a forma correcta», uma vez que a sua definição só pode ser encontrada por cada um dos Estados-Membros, individualmente, no seu contexto nacional.

Os Programas Nacionais de Reformas (PNR) para 2007 estavam a ser submetidos à Comissão e Johannes Kester mostrou-se impressionado com o número de Estados-Membros (aproximadamente metade) que apresentaram relatórios sobre *flexigurança*, facto que considerou um desenvolvimento muito positivo.

Discussão

Johannes Kester explicou os pormenores do processo político. Em Junho de 2007, a Comissão Europeia adoptou a Comunicação *Flexigurança*. Ao longo do Verão, o Comité do Emprego (COEM) trabalhou no sentido de desenvolver um projecto dos princípios a apresentar perante o Conselho. Os Estados-Membros terão oportunidade de manifestar a sua posição sobre estes princípios comuns numa posterior reunião do COEM. O Comité da Protecção Social analisou igualmente estes princípios, tendo manifestado a sua opinião junto do COEM.

A Presidência Portuguesa estava incumbida de analisar os princípios do COEM para averiguar da necessidade de eventuais princípios complementares. O Parlamento Europeu encontrava-se a preparar uma Resolução, a adoptar ainda em 2007.

Contudo, tal como o orador referiu, a definição de princípios comuns não representa o fim do debate sobre a *flexigurança*. Constitui, pelo contrário, o seu início. Os trabalhos terão continuidade ao nível dos Estados-Membros durante o período da Estratégia de Lisboa, entre 2008 e 2010, e o seu progresso será acompanhado durante as Presidências Eslovena e Francesa da UE.

Johannes Kester destacou ainda a importância da consulta aos parceiros sociais europeus. Os parceiros sociais têm tido um envolvimento activo na flexigurança e foram convidados a participar em todas as discussões. Em Outubro de 2007, participaram na análise tripartida em Lisboa e iriam continuar a ser envolvidos. Frisou ainda a importância do contínuo envolvimento dos parceiros sociais a nível nacional.

2.3. Os modelos de flexigurança dinamarquês e holandês

Leif Christian Hansen, do MISEP Dinamarca e Martin Blomsma, do MISEP Holanda, fizeram apresentações sobre os modelos de *flexigurança* nos seus respectivos países.

Na Dinamarca e na Holanda, os modelos de *flexigurança* foram considerados bem sucedidos, sendo frequentemente mencionados no seu conjunto, embora as abordagens divirjam bastante entre si.

Leif Christian Hansen apresentou uma retrospectiva da história e do modelo de flexigurança na Dinamarca, tendo explicado que o modelo de *flexigurança* se encontra implantado neste país desde há alguns anos, muito antes da introdução do termo «*flexigurança*». Os diferentes elementos deste modelo poderiam ser aplicados em diferentes conceitos/países.

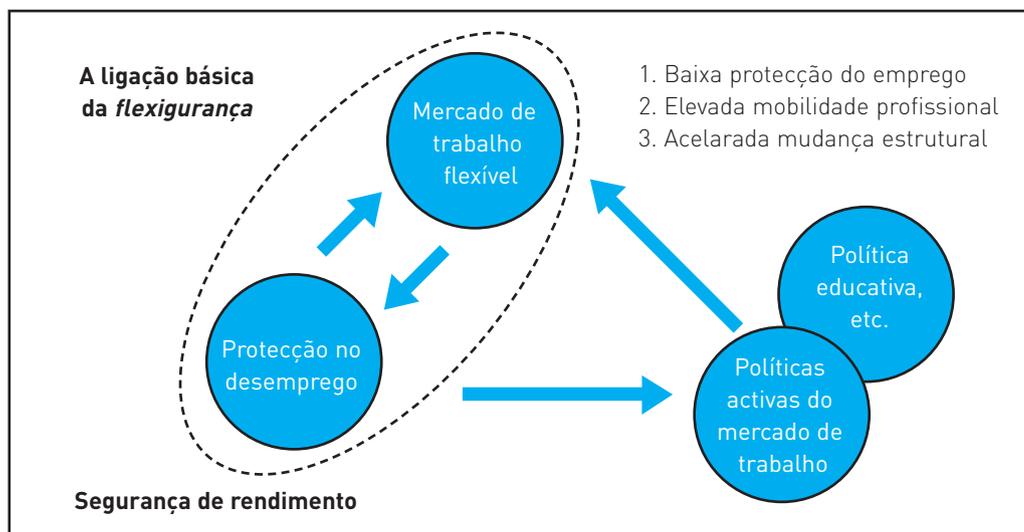
A *flexigurança* é um elemento amplamente integrado no sistema de providência dinamarquês e profundamente enraizado na história da Dinamarca. As chaves para o desenvolvimento de um modelo de *flexigurança* foram a confiança e o diálogo. Neste contexto, a flexibilidade e a segurança podem ser vistas como aspectos que se reforçam mutuamente, e não como conceitos contraditórios.

Na Dinamarca, salientou, a queda recentemente verificada nas taxas de sindicalização poderá afectar a eficácia futura do modelo dinamarquês, sustentado pelo diálogo social. Anteriormente, a taxa de sindicalização na Dinamarca rondava os 80 a 85%, valor que tem vindo a diminuir, dado que as camadas jovens não desejam sindicalizar-se e os trabalhadores mais velhos começam a passar à reforma. Na sua opinião, este é um problema que exige atenção.

Em seguida, Leif Christian Hansen procedeu à apresentação de uma retrospectiva das origens e do desenvolvimento da *flexigurança* na Dinamarca, tendo destacado alguns períodos cruciais no desenvolvimento do modelo de *flexigurança* e do sistema tripartido. Referiu e explicitou, entre eles, a reforma laboral de 1994, que reuniu a atenção de toda a Europa. Explicou ainda que o modelo de *flexigurança* dinamarquês foi considerado notável, tendo servido de inspiração para a Estratégia Europeia para o Emprego.

O Triângulo Dourado – o modelo dinamarquês de *flexigurança* – foi apresentado pela primeira vez em 1999, levando outros países europeus a olhar para a Dinamarca como modelo exemplar de *flexigurança*.

Discutiu-se ainda a questão do envolvimento dos parceiros sociais na reestruturação das políticas de *flexigurança* e nos SPE. A Dinamarca possui conselhos de emprego não apenas nacionais, mas também regionais, sendo todos eles organismos tripartidos. Após a reorganização do governo regional da Dinamarca, em 2006/2007, o número de conselhos de emprego regionais foi reduzido de modo a adaptar-se à nova estrutura do governo.



Leif Christian Hansen apresentou ainda os principais elementos do modelo de *flexigurança*. Favoreceu a criação de emprego face à protecção do posto de trabalho, através da combinação entre flexibilidade e baixa protecção do emprego. Esta abordagem tem gerado um número crescente de novos empregos, sobretudo nos últimos 2 a 3 anos. Por tradição, a Dinamarca possui um grau elevado de mobilidade profissional. O sistema dinamarquês inclui igualmente a necessidade / procura, por parte dos empregadores, da estabilidade da mão-de-obra, uma vez que a retenção do pessoal constitui um problema na Dinamarca.

A flexibilidade de trabalhadores e empregadores foi bem recebida. Leif Christian Hansen explicou que nenhuma das partes recebeu a *flexigurança*. Se o desempenho da empresa não fosse particularmente bom e houvesse necessidade de dispensar funcionários, o empregador explicaria aos seus funcionários que poderiam regressar ao trabalho dentro de um período de 2 a 3 meses, quando a actividade da empresa retomasse a sua normal actividade. Afirmou ainda que os trabalhadores confiavam nos seus empregadores e que situações como esta haviam já ocorrido anteriormente. O clima de confiança é parte integrante do modelo dinamarquês.

Para os trabalhadores especializados, como os trabalhadores do sector da construção civil, a taxa de compensação foi inferior a 40%. Um sistema de segurança de rendimentos bem organizado é crucial num sistema de *flexigurança* – ajuda a manter a calma entre os trabalhadores e faz a ponte entre a perda de um emprego e o ingresso noutra.

Tal como referiu, este tipo de sistema exige recursos e financiamento consideráveis, embora, dadas as suas inúmeras vantagens, justifique plenamente esse esforço financeiro. Sublinhou ainda que o modelo de *flexigurança* não é «uma receita universal», pelo que será importante adaptar e criar modelos adequados a cada país e a necessidades específicas.

A integração de pessoas situadas fora do mercado de trabalho, tais como os imigrantes e os beneficiários de prestações, tem constituído uma área de sucesso.

Existem estrangulamentos em alguns sectores. Por exemplo, é difícil recrutar ardi- nas e trabalhadores do sector da construção civil.

Leif Christian Hansen referiu que a existência de indivíduos em situação de desem- pego durante mais de três meses poderia ser atribuída a dois factores. O sistema pode- ria não estar a funcionar bem, ou o desempregado não estaria à procura de emprego, podendo estar a desenvolver trabalho não declarado ou outras funções informais. Nes- tes casos, o sistema deveria identificar e resolver este tipo de problemas.

Vários elementos foram introduzidos através da reforma do sistema de protecção social. Os procedimentos existentes foram revistos e introduziram-se novos, tais como o aumento do contacto com o desempregado, ou a possibilidade de criação do seu próprio currículo online e de uma página pessoal na Internet. A partir de Janeiro de 2008, os desempregados serão chamados a apresentar-se uma vez por semana (por via electrónica), devendo comprovar que continuam à procura de emprego. Além disso, terão de comparecer nos centros de emprego e nos centros de segurança social para reuniões sobre o apoio no desemprego. Estes novos procedimentos são ilustrativos de uma aproximação a um modelo corporativista, em que os parceiros sociais deverão ser envolvidos.

Conclusões

O diálogo social é o pré-requisito mais importante do modelo de *flexigurança*. É possível levar a cabo todas as opções deste modelo sem referência ao termo «*flexigu- rança*», uma realidade que é já comum a muitos países e que ocorrerá com maior frequência no futuro.

A segunda apresentação foi feita por **Martin Blomsma**, do **MISEP Holanda**, que considerou ser benéfico ter o diálogo social no centro do debate. Afirmou que a *flexi- gurança* é um tema importante e sensível no Ministério dos Assuntos Sociais e do Em- prego holandês, tendo suscitado um aceso debate nos meios de comunicação social durante seis meses, com o envolvimento activo dos parceiros sociais.

O orador explicou que a flexibilização do regime do despedimento constituía o actual foco de debate e que, a este respeito, o Ministro defendia uma política de despedimen- tos mais liberal. Fez ainda os seguintes comentários adicionais (à apresentação de Johannes Kester) sobre a definição de *flexigurança*:

- A «flexibilidade» implica «transições» entre empregos bem sucedidas durante o curso de vida dos trabalhadores
- A «segurança» representa mais do que a garantia de manter um posto de tra- balho específico.

Na sua opinião, seriam necessários sistemas de segurança social com maior grau de cobertura para facilitar as transições entre empregos.

Reiterou o facto de a Comissão ter identificado quatro dimensões de *flexigurança*, as quais a Holanda apoia integralmente:

- Disposições contratuais flexíveis e fiáveis;
- Estratégias globais de aprendizagem ao longo da vida;
- Medidas activas de política de emprego eficazes;
- Sistemas de segurança social modernos, que assegurem apoio material, fomentem a participação da mão-de-obra e facilitem a mobilidade no mercado de trabalho.

Durante algum tempo, a Holanda manteve políticas relacionadas com cada uma das quatro dimensões definidas pela Comissão. Na sua maioria, estas políticas não surgiram sob a designação de *flexigurança*, embora estivessem relacionadas com o conceito. Martin Blomsma explicou que as disposições holandesas sobre *flexigurança* diziam, em geral, respeito às disposições contratuais, estando especificamente direccionadas para a oferta de uma maior segurança e estatuto legal nas formas típicas de emprego. Neste âmbito, houve um forte envolvimento do diálogo social na elaboração de políticas.

Em seguida, o orador traçou o perfil do modelo de diálogo social holandês, muitas vezes referido como modelo «*polder*». Este modelo pressupõe o desejo de um trabalho conjunto, com uma forte tendência para a criação de soluções consensuais para os problemas – embora configure um processo, em geral, moroso. Este modelo compreende duas características principais:

- Consultas regulares sobre o desenvolvimento de políticas socioeconómicas junto de sindicatos e associações representativas dos empregadores, os quais também são consultados em projectos legislativos;
- Uma considerável margem de manobra concedida pelo governo aos parceiros sociais em termos de participação na auto-regulação.

Conforme explicou o orador, este modelo de diálogo social inclui formas de cooperação e consulta, em que a rede de parceiros sociais actua enquanto «circuito de poder não oficial a par de mecanismos mais formais». Dois importantes agentes deste circuito são a Fundação para o Trabalho (bipartida) e o Conselho Socioeconómico (tripartido). Ambos colaboram de perto com o Governo, que encara os acordos unânimes com seriedade.

O interveniente explicou ainda a importância crescente da definição de normas nos acordos colectivos de trabalho (ACT), tendo identificado três tipos de acordos:

- Acordos de condições mínimas, que definem uma base comum;
- Acordos de enquadramento, que concedem uma margem para diferentes efeitos ao nível da empresa;
- Acordos sectoriais, que concedem às empresas o direito a disposições ajustadas.

Actualmente, verifica-se uma tendência para a descentralização, no âmbito da qual o Governo encoraja a auto-regulação. Através desta variedade de acordos, que permite encontrar soluções ajustadas a cada caso, a legislação poderia ser adaptada a diferentes empresas e sectores.

Tal como explicou, a Holanda possui uma taxa de desemprego relativamente baixa, com um bom desempenho a nível internacional.

Uma larga margem de pessoas trabalha a tempo parcial, pelo que um dos maiores desafios será incentivá-las a trabalhar mais horas. Todas estas questões estão associadas ao actual debate sobre *flexigurança* na Holanda.

Martin Blomsma descreveu ainda os diferentes tipos de contrato de trabalho existentes na Holanda. Cada contrato de trabalho incluía um conjunto específico de direitos legais relativamente à manutenção do contrato, despedimento, formação profissional e pensões. Para os trabalhadores temporários, a protecção face ao despedimento não era relevante. Os trabalhadores *on-call* podiam ser permanentes ou temporários - o nível do seu rendimento no final de cada mês era irregular. Os trabalhadores recrutados através de agências de trabalho temporário possuíam um baixo nível de protecção legal nos primeiros seis meses de emprego. Os trabalhadores por conta própria usufruíam da menor protecção legal do emprego.

Em 1998, o parecer dos parceiros sociais foi aceite pelo Governo na sua quase totalidade, aquando da implementação da Lei sobre Flexibilidade e Segurança. Com a duração de quatro meses, este processo inspirou o sistema de relações de trabalho.

Do debate resultou uma «análise partilhada» que abrangeu seis elementos:

- Desenvolvimentos socioculturais - tais como a preferência pela personalização / ajustamento;
- A necessidade dos empregadores de terem organizações flexíveis e flexibilidade no factor trabalho;
- Reequilíbrio entre as necessidades da empresa e a protecção do emprego dos trabalhadores;
- Consistência na abordagem - evitar situações em que um grupo de trabalhadores

tem contratos permanentes e um segundo grupo oscila entre sucessivos contratos temporários;

- Modernização das relações de trabalho para prevenir contratações e despedimentos;
- Uma abordagem equilibrada assente na personalização e no ajustamento.

Martin Blomsma explicou que cada elemento possuía o seu equilíbrio próprio em matéria de *flexigurança*. Seria importante desenvolver soluções ajustadas no seio da empresa como meio de estimular a confiança no emprego flexível. Os sistemas de segurança social necessitariam igualmente de um ajustamento para se enquadrarem no emprego flexível.

Referiu ainda a importância do investimento em capital humano, incluindo os trabalhadores temporários, e explicou que o Governo tinha uma visão positiva deste conceito. Esta recomendação foi integralmente aceite pelo Governo e conduziu à criação da Lei sobre Flexibilidade e Segurança de 1998, em total consonância com o diálogo social.

A atitude de respeito assumida pelo Governo foi considerada crucial para a eficácia de uma legislação com este nível de complexidade. As relações entre o Governo e os parceiros sociais tornaram-se muito positivas após esta Lei.

A Lei continha elementos específicos relevantes para os três grupos:

- Os trabalhadores flexíveis;
- Os trabalhadores com contratos temporários, cujas disposições concediam imensa margem de manobra aos parceiros sociais;
- Todos os trabalhadores, onde mais uma vez existia margem de actuação para os parceiros sociais.

Martin Blomsma explicou que esta Lei fora alvo de uma avaliação e que as conclusões retiradas demonstraram que a Lei atingira um nível elevado de ajustamento ao mercado de trabalho, designadamente através da negociação colectiva levada a cabo pelos parceiros sociais. Tal como referiu, a orientação do ajustamento defendido por esta Lei favoreceu a flexibilidade em detrimento da segurança.

Segundo referiu, o novo Gabinete estaria a trazer o conceito de *flexigurança* de volta à agenda política, defendendo uma viragem direccionada para a segurança material e no trabalho, actualmente em discussão com os parceiros sociais. Este processo viria criar um novo equilíbrio entre a formação profissional, as garantias de rendimento e a legislação de protecção do emprego. Contudo, os parceiros sociais não tinham ainda chegado a acordo a este respeito. Martin Blomsma indicou que os empregadores assu-

miram o compromisso de recrutar 200.000 indivíduos entre os grupos mais afastados do mercado de trabalho.

O Ministro dos Assuntos Sociais e do Emprego esteve envolvido da definição do Plano do Gabinete, tendo sido solicitada a participação dos parceiros sociais. Este plano incluía novas regras para as pessoas empregadas com contratos temporários e limitava a margem de manobra dos parceiros sociais nas negociações colectivas.

O orador informou que o pacote apresentado pelo Ministro reconhece que o diálogo social não é tão proveitoso como na década de 1990, dada a relevância dos pontos de discórdia. Neste aspecto, o Governo declarou-se desapontado. Recentemente, foi submetida ao Parlamento uma proposta de Lei, a qual ignorava o papel dos parceiros sociais.

Em conclusão, afirmou que os parceiros sociais foram muito úteis na preparação do terreno para a *flexigurança*, acrescentando que a experiência recente mostra que o diálogo social nem sempre configura o caminho mais adequado.

Discussão

Foram debatidos os seguintes pontos:

- Considerou-se importante garantir uma fonte de rendimento a todos aqueles que perdem o seu emprego. Foi levantada a questão de saber se os governos possuem recursos suficientes para abordar a *flexigurança* segundo as formas propostas, minimizando simultaneamente a despesa com a protecção social que lhe é inerente. O apoio da UE foi uma das questões igualmente levantadas a propósito do financiamento da *flexigurança*.
- Havia o receio de que o facto de os países, a nível individual, facilitarem o processo de contratação e despedimento aos empregadores, poderia conduzir ao aumento da despesa com protecção social e o subsídio de desemprego. Considerou-se crucial que as medidas de flexibilização devem beneficiar os grupos mais afastados do mercado de trabalho, bem como aqueles que se encontram a trabalhar ou em vias de encontrar um emprego. O suporte dos custos da *flexigurança* foi considerado um risco de que os países devem estar conscientes.
- Explicou-se que a Dinamarca e a Holanda eram países comparáveis. Ambos possuíam uma taxa de desemprego baixa, além de uma baixa despesa com prestações de desemprego. A Holanda estava a investir em políticas activas de emprego e na aprendizagem ao longo da vida. Martin Blomsma explicou ainda que o investimento na formação permitia aos trabalhadores uma mais fácil transição entre empregos diferentes.
- Registou-se ainda a diferença patente nas taxas de sindicalização entre a Dinamarca e a Holanda, tendo os oradores sido questionados acerca da sua relevância

em termos de *flexigurança*. Esclareceu-se que a sindicalização era mais baixa na Holanda, sendo no entanto compensada por um maior número de acordos colectivos universalmente aplicáveis. Martin Blomsma argumentou que uma baixa taxa de sindicalização pode criar problemas na *flexigurança*, embora não necessariamente, dependendo da estrutura do sistema de relações de trabalho. Deste modo, podem não existir dificuldades relativamente à implementação, mas podem surgir problemas associados à representatividade e à legitimidade dos acordos.

- Recordou-se que as prestações de desemprego tiveram a sua origem nos sindicatos. Se os indivíduos não fossem membros de uma destas organizações, não teriam portanto direito a qualquer apoio no desemprego. A sindicalização era condição para o direito a prestações de desemprego. Nos últimos anos, a legislação possibilitou que os trabalhadores aderissem a qualquer outro fundo de protecção (e não apenas os directamente associados ao sindicato da sua profissão).
- Levantou-se a questão de o debate sobre *flexigurança* visar promover o crescimento económico e o emprego. O orador dinamarquês foi interpelado no sentido de avaliar a concretização destes objectivos, dados os 20 anos de experiência do seu país na aplicação dos princípios de *flexigurança*. Na sua resposta, informou que houve muitos factores, incluindo as medidas de *flexigurança*, que contribuíram para o crescimento económico e para a criação de emprego. A Lei da Flexibilidade e Segurança, em particular, melhorou as condições das pessoas com empregos atípicos, permitindo-lhes «ascender» a um emprego permanente se assim escolhessem.
- Esclareceu-se ainda que se os problemas em torno da legislação sobre protecção no emprego pudessem ser resolvidos, seria possível obter melhores resultados, com um impacto significativo junto daqueles que se encontram mais distantes do mercado de trabalho, diminuindo o fosso entre estes grupos e os trabalhadores inseridos no mercado de trabalho.

3. O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS NA FLEXIGURANÇA – A PERSPECTIVA DOS EMPREGADORES

Roberto Suárez Santos, da Business Europe, fez a primeira apresentação, debruçando-se sobre quatro questões:

- O contexto do debate sobre *flexigurança* teve origem no clima de competitividade;
- O foco na necessidade de flexibilidade nas empresas (perspectiva dos RH);
- O debate sobre *flexigurança*;
- Conclusões.

Do ponto de vista dos empregadores, a *flexigurança* é vista como um debate de carácter prático. A competitividade implica a inovação e revolução das TIC, a par da remoção de barreiras geográficas, da globalização, da movimentação de capitais e da supressão de barreiras comerciais. Uma maior competitividade significa que as empresas são pressionadas para modernizar e otimizar os seus recursos, incluindo os recursos humanos. Na perspectiva dos empregadores, a instabilidade e a mudança constituem uma preocupação constante.

Neste contexto, foram observadas novas estratégias de gestão de recursos humanos:

- A necessidade de envolver os trabalhadores na estratégia e objectivos da empresa;
- A necessidade de melhorar a mobilidade interna e a adaptabilidade dos trabalhadores;
- A necessidade de proporcionar e actualizar o conhecimento;
- A necessidade de adaptar a mão-de-obra a diferentes cenários.

O conceito de competências dos trabalhadores não deve limitar-se apenas ao conhecimento, devendo ser alargado às aptidões e atitudes (tais como a comunicabilidade, espírito de iniciativa, a empatia, a capacidade de aprendizagem, a aptidão para a mudança, etc.).

Para concretizar estas novas estratégias, as ferramentas relevantes para a melhoria da eficiência dos recursos humanos e para o envolvimento dos trabalhadores devem abranger:

- A partilha do conhecimento e do saber-fazer;
- A adaptação dos tempos de trabalho;
- A adaptação dos horários e organização do trabalho;
- A promoção do trabalho de equipa;
- Planos de participação financeira;
- O reforço da interacção entre grupos;
- Uma maior autonomia do trabalhador, que acarreta maior risco e responsabilidade.

Roberto Suárez Santos esclareceu que os regimes jurídicos existentes na maioria dos países derivam de uma situação de desequilíbrio e da necessidade de proteger as oportunidades limitadas dos trabalhadores no que diz respeito à adaptabilidade quer dos indivíduos, quer das empresas. No novo cenário referido, surgem novos desafios ao

enquadramento legal, nomeadamente a necessidade de reforçar a autonomia individual e colectiva, de evitar custos desnecessários decorrentes de alguns regimes e de fomentar as transições entre empregos no mercado de trabalho.

A *flexigurança* deve ser vista como uma abordagem integrada em que os elementos qualitativos marcariam decididamente a diferença.

Nas disposições contratuais flexíveis existe:

- a necessidade de rever a sobreprotecção (que nem sempre garante protecção ou proporciona segurança);
- a necessidade de criar confiança (regulações em que os empregadores possam apoiar-se);
- a necessidade de criar uma variedade de disposições contratuais (a tempo parcial/a termo certo/trabalho temporário).

No domínio da aprendizagem global ao longo da vida, as condições para o sucesso são:

- a interligação com as necessidades do mercado de trabalho;
- a disponibilização de serviços de orientação: identificar cursos/programas;
- a necessidade de inculcar nos indivíduos o desejo de aprender;
- o desenvolvimento de condições de enquadramento atractivas de modo a encorajar as empresas;
- a validação de competências adquiridas através da aprendizagem informal.

As medidas activas de política de emprego eficazes:

- deveriam ter desempenhado um papel importante na prevenção do desemprego de longa duração;
- não se tornaram mais eficazes com o aumento da despesa;
- necessitam de assegurar a qualidade das medidas (necessidade de encontrar indicadores sobre o seu impacto);
- exigem a *coordenação* das entidades públicas (necessidade de modernização dos SPE).

Os serviços de segurança social modernos devem:

- assentar no princípio do direito/obrigação: associado a políticas activas;

- proporcionar segurança material sem, contudo, desencorajar a procura de emprego (“armadilha da pobreza”).

A flexibilidade interna é igualmente importante, dada a necessidade de adaptar a empresa às novas necessidades e de envolver os trabalhadores.

Para concluir, o orador fez ainda alguns comentários adicionais. A comunicação da Comissão Europeia – em particular, os princípios comuns – foi considerada útil para o debate, mas deve ser meramente indicativa. Os modelos apresentados foram considerados úteis como referência, embora não tivessem sido considerados implementáveis. A implementação de uma estratégia efectiva de *flexigurança* poderia acarretar custos orçamentais consideráveis a curto prazo o que, em termos práticos, implica a necessidade de um sólido financiamento público. O papel decisivo dos parceiros sociais foi igualmente sublinhado, como os mais competentes para assumir um papel activo na *flexigurança*, embora a implementação seja do domínio nacional e não europeu.

Também se referiu que, do ponto de vista dos empregadores:

- A *flexigurança* não é incompatível com segurança;
- A flexibilidade é válida tanto para empregadores como para trabalhadores;
- A *flexigurança* não deve implicar ambiguidade – empregadores e trabalhadores necessitam de garantias;
- A protecção de empregos e indivíduos é central para o debate.

A segunda apresentação esteve a cargo de **José Ramirez, do CEEP (Centro Europeu das Empresas com Participação Pública e/ou de Interesse Económico Geral)**.

Na perspectiva do CEEP, e com o objectivo de criar mais e melhores empregos, o mercado de trabalho e os parceiros sociais procuraram:

- Promover adaptações à legislação do trabalho;
- Assegurar uma gestão proactiva e positiva da mudança, incluindo processos de reestruturação;
- Garantir uma maior flexibilidade;
- Melhorar a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- Modernizar os sistemas de protecção social e valorizar os serviços sociais;
- Garantir mudanças nas carreiras profissionais, incluindo formação profissional, auto-emprego, criação da própria empresa e mobilidade geográfica.

A análise comum do mercado de trabalho levada a cabo pelos parceiros sociais foi um marco importante para o CEEP. Os membros do CEEP foram naturalmente responsáveis pelo aproveitamento deste potencial de emprego e a *flexigurança* proporcionou o apoio adequado.

O CEEP congratulou-se com a publicação da comunicação da Comissão sobre flexigurança, embora desejasse ver estratégias de *flexigurança* consistentes transpostas para planos de acção e implementadas pelos Estados-Membros. O envolvimento dos parceiros sociais foi considerado determinante, tal como o papel proactivo dos SPE.

Na opinião do CEEP, a *flexigurança* é um meio importante para alcançar os objectivos da Estratégia de Lisboa. Os membros do CEEP estavam a implementar medidas internas e algumas empresas do sector público encontravam-se já em fase de implementação das suas próprias estratégias de *flexigurança*, as quais contribuíam para o bem-estar no trabalho, servindo simultaneamente os interesses das empresas. Alguns exemplos da prática deste tipo de políticas de gestão de RH incluíam:

1. CP – Comboios de Portugal

- contributo decisivo;
- situação laboral flexível;
- alargamento das funções atribuídas ao trabalhador;
- redefinição do posto de trabalho (polivalência);
- fornecer a base de renegociação do contrato de trabalho.

2. Administração local do Reino Unido

- Serviços de *outsourcing* de limpeza, *catering* e manutenção de edifícios – com o objectivo de atingir um maior nível na prestação do serviço e um maior crescimento em termos de competitividade;
- Preocupação com a qualidade do emprego exigiu a negociação de um Código de Conduta entre os parceiros sociais;
- Tal como negociado, o prestador de serviços deve oferecer trabalho em termos justos e razoáveis aos novos trabalhadores, e nunca em termos inferiores aos oferecidos pelas empresas públicas quando recorreram ao *outsourcing*.

3. La Poste – segundo maior empregador em França

- decisão estratégica centrada na competitividade;

- sucesso comercial assente na ideia de «bater à porta dos clientes»;
- uma estratégia de *flexigurança* interna que consiste na estabilização do emprego e em perfis de recrutamento que reflectem a diversidade do país e dos clientes.

Os exemplos de empregadores do sector público mostram que estes tiveram de se adaptar para poder competir. O seu interesse em prestar serviços de alta qualidade foi associado a uma mão-de-obra estável e motivada.

O CEEP organizou um seminário sobre os processos de aprendizagem ao longo da vida e de diálogo social em Março de 2006, em Lisboa, com a participação dos representantes das organizações de empregadores e dos sindicatos de três sectores de actividade económica: a indústria têxtil, a indústria automóvel e o sector da banca. Foi acordado que:

- a flexibilidade seria um conceito chave para que empregadores e trabalhadores compreendessem as novas exigências em termos de produção;
- a flexibilidade interna seria aceitável, mas a flexibilidade externa acarretava algumas reservas;
- a flexibilidade seria importante para a reestruturação e implantação de políticas de recursos humanos internas;
- os comportamentos e atitudes em sociedade deveriam mudar e os parceiros sociais teriam um papel decisivo neste processo;
- o sucesso dependeria da cultura do trabalhador, da cultura nacional e de actos legislativos.

Cristina Morais, do CAP, fez uma terceira apresentação sobre o ponto de vista dos empregadores. Para contextualização, esclareceu que o CAP representava o sector agrícola em Portugal, representando os interesses de 260 associações de agricultores, 10.000 empresas e 50.000 trabalhadores, segundo dados de 2004.

O sector agrícola em transição tinha as seguintes características:

- alterações recentes – reformas na regulamentação da produção de açúcar, tabaco, fruta e vinho;
- uma redução no número de quintas, em virtude da qual os agricultores abandonavam a actividade agrícola em favor de outros sectores;
- oportunidades sazonais, em que os contratos de trabalho temporário constituíam um elemento chave do sector.

A opinião do CAP sobre a *flexigurança* foi apresentada através do grupo de empregadores do sector agrícola profissional e entregue ao Governo português em Março de 2007. Tal como a oradora fez notar, os parceiros sociais portugueses não estavam preparados para o debate sobre flexigurança. O princípio de mudança dizia respeito à flexibilidade interna/externa (5.º e 3.º princípios). Houve várias audições públicas com os parceiros sociais e consultas públicas sobre legislação.

Em Portugal, o debate sobre *flexigurança* era abrangente e compreendia os seguintes pontos:

- a adaptação do enquadramento legal dos trabalhadores assalariados;
- a necessidade de mecanismos de activação para indivíduos subsidiados;
- a necessidade de analisar a *flexigurança* externa;
- a necessidade de analisar as duas componentes da *flexigurança* interna.

Em 2006, foi assinado um acordo tripartido que abrangeu questões importantes relativamente à *flexigurança*. Entre outros, foi assinado um acordo sobre formação profissional e aprendizagem ao longo da vida. No início do ano seguinte (2008), o Governo irá preparar um plano para a reforma da legislação laboral. Embora muitos desafios permaneçam, Portugal implementou uma maior flexibilidade na contratação procurando, simultaneamente, aumentar a produtividade.

Pedro d'Almeida Freire, da CCP, referiu que o debate sobre *flexigurança* em Portugal estava relacionado com a actual revisão da legislação laboral. O Comité Económico e Social (CES), no qual o CCP participa, deu o seu parecer positivo sobre os princípios da *flexigurança*. No entanto, o conceito de flexigurança exigia um debate mais alargado a nível europeu, conducente a uma estratégia integrada, não só para aumentar a flexibilidade e a segurança, mas também para alcançar os objectivos da Estratégia Europeia para o Emprego e da Estratégia de Lisboa. As organizações de empregadores não poderiam ignorar esses objectivos. Pedro d'Almeida Freire afirmou ainda que a definição de *flexigurança* era de extrema importância para o debate, uma vez que este deveria concentrar-se no sentido mais lato de *flexigurança* e não apenas no despedimento mais flexível dos trabalhadores.

A *flexigurança* é vista por muitos como uma ameaça, mas para outros representa uma oportunidade: o CCP crê tratar-se de uma oportunidade. Enquanto gestor, a opinião do orador sobre a *flexigurança* era a de que «se estava a tentar vender o produto a compradores muito relutantes». Estes «compradores» sentiam-se relutantes porque o «produto» não era ainda uma realidade. Dispomos apenas de algumas amostras que, na realidade, não se aplicam a todas as situações. É, portanto, essencial partilhar os melhores exemplos de modo a conceber «produtos» a nível nacional.

Na perspectiva do CCP:

- a *flexigurança* constituía o cerne da revisão da legislação laboral;
- deveria abranger «um período geral de experiência»;
- a duração dos contratos a termo de duração determinada deveria ser revista;
- seria importante organizar os tempos de trabalho com maior flexibilidade;
- seria melhor calcular o tempo de trabalho numa base anual (com limites diários).

No seu ponto de vista, a legislação portuguesa sobre o despedimento era demasiado rígida, mas não deveria constar do centro do debate sobre *flexigurança*. Na opinião do CCP, existiam outras questões essenciais ao debate, nomeadamente:

- a regulamentação do trabalho a tempo parcial – o CCP considerou-a importante para o futuro da organização do trabalho (permitir a intervenção do sistema de segurança social quando, por exemplo, o trabalhador tem dois empregos e perde um deles);
- regulamentação do trabalho à distância – em Portugal, considerado irrelevante.

Não existiam dúvidas quanto à prioridade da flexibilidade em Portugal. Os parceiros sociais deveriam estar envolvidos em todas as fases: debate, formulação de estratégias e implementação. Por outro lado, outras dimensões da *flexigurança* deveriam ser tomadas em consideração:

- equilíbrio entre a vida profissional e pessoal – elevar as barreiras da *flexigurança*
- as dimensões financeiras da *flexigurança* – por meio de investimento significativo na aprendizagem ao longo da vida, em medidas activas de política de emprego, na segurança social
- envolvimento das PME – levantando as restrições que estas empresas enfrentam, sobretudo os problemas financeiros.

Gregório Rocha Novo, do CIP, fez notar a importância do papel dos parceiros sociais na implementação das soluções de *flexigurança*:

- A *flexigurança* deveria ser cuidadosamente concebida a partir do ponto de vista daqueles que por ela serão afectados;
- Seria necessário criar espaço para o diálogo social de modo a que o papel dos parceiros sociais seja eficaz – as soluções devem ser credíveis, contribuindo assim para uma maior confiança e redução de riscos.

A negociação colectiva teria de assumir o mesmo princípio geral das negociações – a capacidade de negociação conduziria a um maior impacto.

No que diz respeito à flexibilidade externa, seria importante ter em consideração o risco de despedimento. Na flexibilidade interna, seria importante contemplar questões como os tempos de trabalho. Alguns sectores, tais como construção civil, indústria têxtil ou bens manufacturados tiveram a capacidade de negociar soluções adequadas.

A adaptabilidade dos horários de trabalho revelou-se significativa:

- semana de trabalho de 60 horas (média de 40);
- os trabalhadores aderiram à flexibilidade de «acumular» horas de trabalho e usá-las em picos de actividade.

Gregório Rocha Novo sublinhou o facto dos debates sobre *flexigurança* trazerem vantagens para a negociação colectiva, pelo que o objectivo do processo legislativo não deverá ser neutralizar a negociação colectiva ou contrariar determinados acordos. A questão central é a confiança mútua, encarada pelos parceiros sociais como a possibilidade de intervenção em todos os aspectos deste domínio. A confiança mútua conduzirá então à confiança no processo em termos globais. Recordou ainda que o papel dos parceiros sociais não termina na negociação colectiva.

Rodrigo Pinto de Barros, do CTP, explicou que a sua intervenção se baseava na perspectiva da Confederação do Turismo Português (CTP), dando conta da interpretação da CTP a respeito da evolução da legislação laboral face aos objectivos da Estratégia de Lisboa. Enquanto parceiro social, o papel da CTP era prestar assistência à implementação de estratégias políticas que permitissem a promoção de uma mão-de-obra adaptável, competente e qualificada.

A perspectiva da CTP incluía uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, num contexto de globalização, acelerado progresso tecnológico e alterações demográficas. O esforço de flexibilização do mercado de trabalho originou formas contratuais de emprego cada vez mais diversas, com significativas divergências face ao modelo padrão em termos de segurança e da relativa estabilidade das condições de trabalho e de vida a ela associadas.

Na opinião da CTP, a componente política da *flexigurança* inclui a aprendizagem ao longo da vida, permitindo aos indivíduos acompanhar o ritmo das novas necessidades ao nível das competências e das medidas activas de política de emprego. Estas medidas devem incentivar os indivíduos desempregados ou inactivos a procurar novas oportunidades, tal como exigem regras mais flexíveis ao nível da segurança social, satisfazendo as necessidades de quem transita entre empregos ou se retira temporariamente do mercado de trabalho.

Seria importante identificar os principais desafios que até aqui não conheceram uma resposta adequada e que reflectem um claro défice entre os enquadramentos

legal e contratual existentes e as realidades do mundo do trabalho. A *flexigurança* deve envolver os Governos e parceiros sociais dos Estados-Membros no debate sobre a promoção da flexibilidade em articulação com a segurança no emprego, independentemente do tipo dos contratos de trabalho.

A estratégia de *flexigurança* deve atingir o equilíbrio entre a flexibilidade nas relações laborais e a protecção social pública. Um dos principais pilares do modelo dinamarquês foi o forte compromisso do Estado no reconhecimento e aplicabilidade deste conceito, uma vez que desempenhou um papel central através da execução de um sistema de protecção social que apoiava a rotação de pessoas activas no mercado de trabalho. Tanto o novo regime do subsídio de desemprego, como a reforma da segurança social são contrários a esta noção.

A *flexigurança* – que pode e deve ser adaptada à realidade portuguesa – deve facilitar a mobilidade profissional dos trabalhadores dentro da mesma empresa e no mercado de trabalho. A questão da segurança diria assim respeito não apenas aos trabalhadores, mas também às empresas.

As reformas levadas a cabo em Portugal devem apontar para um modelo que assegure a flexibilidade do mercado de trabalho e promova a formação profissional, permitindo aos indivíduos uma adaptação contínua aos novos modelos de organização do trabalho que promovem a polivalência. A formação profissional deveria estar associada à aquisição de competências transversais.

Com a sociedade da informação e do conhecimento, surgiram novas formas de trabalho formal e informal e de organização do trabalho. As empresas portuguesas, em particular as pertencentes ao sector do turismo, necessitam de trabalhadores activos com qualificações sólidas num enquadramento polivalente. Neste sentido, o Governo deverá criar espaço para o debate com os parceiros sociais no sentido de abordar questões associadas à revisão do Código do Trabalho.

Portugal tem ainda um longo caminho a percorrer até que possa comparar-se à Dinamarca e à Holanda. A maioria dos estudos internacionais sobre Portugal afirma unanimemente que a legislação que regula o emprego é das mais rígidas do mundo. Esta situação cria sérios entraves, sobretudo a quem procura emprego e às empresas que procuram criar postos de trabalho. Contrariamente à opinião manifestada pelas organizações representativas dos trabalhadores, a CTP considera que o modelo de *flexigurança* poderia ser importado para Portugal, desde que devidamente ajustado.

Portugal necessita urgentemente de flexibilizar as relações laborais através da promoção da adaptabilidade nas empresas, permitindo-lhes flexibilidade na contratação de trabalhadores. Um dos maiores problemas do mercado de trabalho português é a distância entre as leis e os regimes protectores e a prática social precária. Caso esta situação permaneça inalterada, as empresas do sector do turismo serão confrontadas com dificuldades na abordagem às exigências que lhes são colocadas pela globalização

do mercado. A CTP tem esperança de que a revisão da legislação laboral em Portugal tenha em consideração a especificidade do sector do turismo.

Tina Weber, do **OEE**, fez um curto resumo das apresentações, fazendo notar os seguintes aspectos:

- as apresentações reconheceram que as mudanças no mercado de trabalho e o diálogo social não são uma novidade;
- os empregadores congratularam-se com o debate sobre *flexigurança*;
- que a ênfase numa abordagem integrada foi uma mais-valia e levou à questão-chave: até que ponto a abordagem integrada é hoje uma realidade?;
- que a alteração da legislação sobre o trabalho é uma necessidade; a flexibilidade é necessária em alguns sectores, em particular, por exemplo, onde o trabalho sazonal é predominante;
- que a ênfase na necessidade de formação profissional e polivalência coloca uma questão crucial – quem financia esta formação?;
- que relativamente às medidas activas de política de emprego, a tónica foi na sua melhoria, não apenas no sentido do aumento da despesa mas no da sua maior eficácia. Uma questão central associada a este tema é: «quais os indicadores de eficácia?»;
- destaque para a questão de como evitar o desemprego de longa duração, incluindo o papel das medidas preventivas, tais como a reconversão profissional interna ou a reactivação precoce noutras empresas.

4. PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS NA FLEXIGURANÇA – A PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES

Ronald Janssen, da **Confederação Europeia de Sindicatos (CES)**, fez a primeira apresentação e deu a conhecer a posição da organização relativamente à *flexigurança*. Explicou que o objectivo da CES seria chegar a uma posição comum de vários sindicatos dos diferentes países europeus.

Esclareceu ainda que o facto de os empregadores oferecerem apenas empregos precários não era positivo para a economia. Já não existem empregos para toda a vida, tal como já não existem este tipo de garantias no mercado de trabalho. Em termos de mercado de trabalho, uma perspectiva mais ampla nem sempre é a mais clara.

Afirmou ainda que uma mão-de-obra segura ajuda a garantir os interesses da empresa.

No que diz respeito à mobilidade, Ronald Janssen referiu que se a mobilidade era desejável, seria importante garantir que a economia assentava em empregos estáveis. A simples obtenção de um emprego mais bem remunerado nem sempre constituía um factor positivo. É necessária flexibilidade e qualidade, bem como empregos estáveis, caso contrário os trabalhadores não adeririam ao conceito.

Para os sindicatos, referiu ainda, o direito a formação profissional é crucial, na medida em que capacita os trabalhadores com competências transferíveis e lhes permite mudarem de emprego em caso de necessidade.

Em termos de flexibilidade no trabalho, considerou que os trabalhadores deveriam ter a possibilidade de requerer trabalho a tempo completo ou parcial no contexto de uma relação de trabalho estável, bem como um contrato de trabalho seguro entre o empregador e o trabalhador.

Ronald Janssen indicou existir o risco de assalto a um interesse particular na busca da *flexigurança*. Por exemplo, a existência de políticas desequilibradas poderá proporcionar aos empregadores a opção do despedimento fácil, com as empresas a transformar o emprego estável em emprego precário com o fim de obterem lucros mais elevados. Na sua opinião, a redução da protecção no emprego daria origem a maiores desigualdades.

O interveniente indicou exemplos de aviso prévio de despedimento em diferentes países europeus. Explicou que a Dinamarca e a Suécia praticam os períodos de aviso prévio mais dilatados em caso de alterações ou reestruturações, em comparação com a Alemanha e a França, que apenas aplicam períodos de 3 e 2,5 meses, respectivamente. Um maior período de aviso prévio de despedimento permite que os trabalhadores se preparem e possam procurar um futuro emprego.

Estabeleceu ainda a diferença entre os acordos colectivos em diferentes países. Explicou a negociação colectiva na Dinamarca, onde não existe legislação laboral que a regule. Na Suécia, o Acordo para a Transição de Carreira ajudou a conseguir emprego para os trabalhadores mais idosos, sendo que a Suécia possui a mais elevada taxa de emprego da Europa para este grupo. Na Holanda, o sistema dual de protecção legal do emprego (PLE) forçou os serviços regionais a aceitar acordos colectivos. Existe uma taxa de cobertura elevada em matéria de negociação colectiva, em que todas as empresas contribuem para um único fundo sectorial, que financia a formação dos trabalhadores. Este sistema caracteriza-se por leis laborais sólidas, combinada com a negociação colectiva, que poderia criar segurança na transição.

Segundo o interveniente, uma legislação laboral robusta e a protecção no emprego são essenciais. As reformas “inteligentes” sobre a legislação do trabalho foram referidas a título de exemplo, tendo sido consideradas não apenas muito mais abrangentes do que a *flexigurança*, mas também o caminho certo para a reforma, na medida em que impediam os ataques clássicos aos sistemas de protecção do emprego.

Ronald Janssen descreveu ainda pontos relevantes do acordo dos parceiros sociais de 1999, entre eles:

- Os contratos permanentes devem constituir a norma e;
- Os trabalhadores temporários devem ter os mesmos direitos que as pessoas com contratos permanentes, de modo a que possam progredir para o emprego permanente.

Na sua perspectiva, as empresas na Europa têm capacidade para se auto-reestruturar e a Europa tem capacidade para mudar.

Joaquim Dionísio, da **CGTP-IN**, fez a segunda apresentação, através da qual apresentou a perspectiva da sua organização sobre a *flexigurança* e a base legal da flexibilidade em Portugal, bem como sobre a realidade socioeconómica portuguesa.

Explicou que os parceiros sociais detêm um papel institucional que envolve a elaboração de legislação do trabalho e de propostas legislativas, constituindo um comité permanente para o diálogo social simultaneamente sério e produtivo. Do ponto de vista do seu funcionamento, o seu objectivo é procurar obter sempre uma resposta significativa.

Sublinhou que o sistema português de negociação colectiva funciona com alguma dificuldade. Actualmente, este sistema está a ser alvo de algumas mudanças, embora existam alguns acordos, em cuja aplicação residem, contudo, as maiores dificuldades. As oportunidades de discussão da situação dos trabalhadores com os empregadores nem sempre têm sido tão eficazes quanto gostariam.

Várias alterações legislativas foram introduzidas no Código do Trabalho. Joaquim Dionísio explicou que teriam de esperar para ver se estas alterações resultariam numa continuidade desejável. Informou que os trabalhadores tinham necessidades em termos de condições de trabalho e que este era um dos problemas associados à *flexigurança*. Não obstante as referências existentes sobre a *flexigurança*, não era claro o significado do conceito, ou o modelo que Portugal pretendia adoptar.

A *flexigurança* parte do princípio de que o diálogo social sério e aberto é uma realidade e que este é construído através da negociação colectiva. Joaquim Dionísio frisou que este é um pilar fundamental na adopção da *flexigurança*. Considerou que a *flexigurança* era vista como um «cavalo de Tróia» - um princípio introdutório ao despedimento sem justa causa. Na sua opinião, é preciso olhar para a flexigurança sem violar ou pôr em perigo o direito ao trabalho e à protecção no emprego, visando proteger a parte mais fraca da relação de trabalho.

Segundo referiu, a *flexigurança* estaria a introduzir o princípio do despedimento sem justa causa em Portugal. Esperava-se que o mesmo não sucedesse nos outros países.

Presentemente, existia uma flexibilidade considerável no despedimento individual por motivo de acção disciplinar, inadaptação e extinção do posto de trabalho. O interveniente explicou que seria importante considerar a compatibilidade deste tipo de flexibilidade com o conceito de segurança. Na sua opinião, seria necessário encontrar um equilíbrio adequado. A *flexigurança* não trouxe nada de novo a este conceito; a necessidade de flexibilidade nas empresas não é um fenómeno recente.

Quanto à protecção dos trabalhadores, Joaquim Dionísio considerou que o recente Livro Verde [das Relações Laborais] traria um reduzido contributo. O Livro Verde é visto como um caminho de sentido único. Na sua opinião, os trabalhadores não tinham outra escolha e todos os debates na UE iriam adoptar esta perspectiva. Segundo afirmou, o Livro Verde não poderia, na verdade, ter sido mais desastroso enquanto contributo.

A *flexigurança* deveria garantir e manter uma boa qualidade de vida para as pessoas, assegurando a compatibilidade entre o trabalho e a vida pessoal. A posição do orador era a de que esta compatibilidade tinha agora chegado ao fim e poderia, inclusivamente, agravar as condições de trabalho. No âmbito da legislação portuguesa, a *flexigurança* era considerada um problema.

A validade dos despedimentos também foi alvo de discussão. Joaquim Dionísio explicou que as empresas não desejavam despedimentos colectivos. Em termos processuais, os despedimentos colectivos eram mais difíceis. Referiu que Portugal possui um dos sistemas mais liberais da Europa, embora o procedimento em si careça de liberalização. Embora os empregadores não desejassem restrições, os trabalhadores necessitavam de alguma forma de protecção.

Considerou que a lei portuguesa não estava ultrapassada, embora necessitasse de ajustamentos, tais como a incorporação de princípios de globalização, por exemplo.

Foram descritas as diferenças nas flexibilidades dos contratos de trabalho:

- Permanentes – os trabalhadores podem conseguir um contrato para a vida;
- Temporários – dependem do tipo de trabalho executado. Por exemplo, se um trabalhador é contratado para construir uma barragem, o contrato durará até ao final dos trabalhos de construção.

Referiu ainda que as questões de flexibilidade não podem ser solucionadas sem se ter em consideração a qualidade de vida do trabalhador. Por exemplo, haveria legislação que permitisse limitar os tempos de trabalho? A negociação colectiva deveria estar sempre envolvida neste tipo de debates.

Na sua opinião, a flexibilidade deve correlacionar-se com o aumento da participação dos trabalhadores, sendo o seu objectivo ajustar-se à vida privada dos trabalhadores. Sem um equilíbrio adequado com a economia e as relações de trabalho, será difícil alcançar os resultados desejados.

Vítor Coelho, da UGT, fez a terceira apresentação sobre a posição das organizações representativas dos trabalhadores relativamente ao papel dos parceiros sociais na *flexigurança*. Na sua perspectiva, a flexibilidade já existe nas reduzidas e instáveis condições de trabalho. Numa perspectiva crítica, é importante garantir que as empresas não percam a sua competitividade numa economia global, assegurando, ao mesmo tempo, que a utilização da flexibilidade não torna precário o emprego ou reduz os níveis necessários de segurança.

Na sua opinião, os parceiros sociais podem apoiar a busca de soluções para as dificuldades do mercado de trabalho e permitir aos países adaptarem-se, enfrentando os desafios actuais.

Considerou que a modernização das relações de trabalho deve responder de forma adequada aos crescentes desafios da globalização e consequente aumento da competitividade e da produtividade das empresas. A melhor forma de atingir estes objectivos será proporcionar aos empregadores ferramentas que assegurem a adaptabilidade interna, sobretudo por via do reforço do diálogo social e da negociação colectiva,

Referiu que o principal objectivo da *flexigurança* deveria ser a criação de mais e melhores postos de trabalho no contexto do diálogo social. Considerou que cada país deveria criar o seu próprio modelo de *flexigurança*, recorrendo à sua própria legislação e práticas socioculturais. Não é possível criar um modelo comum de *flexigurança*; será mais adequado criar um conjunto geral de directrizes que conduzam ao debate a nível nacional.

A negociação colectiva foi referida como um dos mais poderosos instrumentos do processo de *flexigurança*. O interveniente afirmou que sem o reforço da negociação colectiva não existe diálogo, e que sem diálogo não existe mudança.

Vítor Coelho explicou ainda que a flexibilidade deve corresponder a uma adaptabilidade negociada que tenha em conta:

- A organização da vida profissional;
- A formação profissional contínua dos trabalhadores, de modo a promover a melhoria das qualificações profissionais e a mobilidade vertical;
- Observar os constrangimentos e superá-los através da genuína igualdade de oportunidades e de políticas de prevenção negociadas e;
- Uma melhor reconciliação entre a vida profissional e familiar.

Na aplicação da flexibilidade, deverá existir uma correspondência entre um nível progressivo de segurança no trabalho e a redução da instabilidade, através de um melhor enquadramento legal. A reforma das medidas activas de política de emprego e uma maior segurança deverão ajudar a atingir estes objectivos.

A importância da melhoria das qualificações dos recursos humanos foi ainda sublinhada. A UGT é da opinião de que o orçamento para esta área deveria ser aumentado. Paralelamente, considerou-se essencial que a Reforma da Formação Profissional, concebida no âmbito do diálogo social, seja implementada com eficácia.

O interveniente sublinhou a importância da avaliação destas medidas, com vista a identificar o seu efectivo contributo para a criação de novos postos de trabalho e para a integração dos indivíduos no mercado de trabalho.

Manifestou o seu desacordo quanto à ideia de aumentar a flexibilidade para os empregadores. Na sua opinião, deverá apostar-se nas políticas activas de emprego e no apoio à transição entre empregos, o que inclui, por exemplo, o investimento na formação profissional e a reconciliação da vida profissional e pessoal. A entrega de um poder ilimitado aos empregadores foi refutada pela UGT, afirmou.

A principal preocupação da responsabilidade social das empresas deveria ser, do seu ponto de vista, a qualidade das relações de trabalho no seio das organizações. Na sua opinião, uma empresa que não aplique os acordos colectivos ou não adira aos termos de um acordo não pode ser considerada socialmente responsável.

Referiu ainda que, através da negociação colectiva, existem resultados visíveis, entre eles: práticas de adaptabilidade da vida profissional e de mobilidade funcional, com o apoio de formação profissional aos níveis sectorial e empresarial. Além disso, as políticas activas de emprego estavam a ser revistas e estava a ser aplicado um novo modelo de formação profissional, resultantes de um consenso entre os parceiros sociais.

Relativamente ao novo ciclo de 2008-2011 da Estratégia de Lisboa, o interveniente afirmou ser crucial assegurar que a política de emprego não ficasse subordinada à política económica. O próximo ciclo deverá incorporar directrizes que melhorem a qualidade do emprego e reforcem a coesão social. A melhoria das qualificações e competências deve continuar a ser um aspecto central da Estratégia de Lisboa.

Seria vital obter um envolvimento mais sistemático dos parceiros sociais em todos os três pilares (macro, micro e emprego).

Discussão

Em resumo, afirmou-se que as organizações representativas de empregadores e trabalhadores haviam dado contributos muito interessantes para o debate. Ficou claro que existiam tensões, facto que configurou um quadro muito útil sobre a importância do debate sobre *flexigurança* a nível nacional e transnacional. Houve discussões em torno do enquadramento dos despedimentos individuais e colectivos no contexto português e da sua relação com a *flexigurança*.

O debate permitiu uma visão geral das questões associadas à flexibilidade e segu-

rança, tanto interna como externa. As intervenções dos parceiros sociais europeus constituíram importantes contributos para o debate.

Deveriam ser discutidos a concepção e os pormenores dos conceitos para desenvolver uma estratégia que beneficie todos, em vez de uma estratégia de um único grande beneficiário.

5. REFLEXÕES SOBRE O PRIMEIRO DIA DE TRABALHOS

Tina Weber, do **Observatório Europeu do Emprego**, deu início ao segundo dia da Reunião, apresentando uma síntese do que fora discutido no dia anterior e recordando o motivo por que a *flexigurança* era o tema deste debate. Apresentou diapositivos sobre os principais desafios do mercado de trabalho, os desafios de uma economia em transformação, a *flexigurança* e o diálogo social, bem como questões centrais e soluções políticas.

Considerou-se importante chamar a atenção para os principais desafios do mercado de trabalho face à economia da UE, lembrando aos presentes a importância da discussão do conceito de *flexigurança*. Os principais desafios incluíam:

- Algumas taxas de participação no mercado de trabalho da UE eram inferiores às de alguns dos principais competidores;
- A média das taxas de desemprego permanecia significativa;
- Dificuldades de integração dos «grupos vulneráveis»;
- Número elevado de pessoas economicamente inactivas;
- Segmentação do mercado de trabalho;
- A importância da participação no mercado de trabalho para a inclusão social.

Todos estes desafios deveriam ser considerados no contexto de uma economia em transformação:

- Ritmo crescente e natureza mutável do mercado de trabalho e das adaptações da economia;
- Necessidade de a UE competir em termos de qualidade e não de preços;
- Necessidade de melhoria ao nível das qualificações profissionais, reconhecendo, contudo, que a aprendizagem ao longo da vida era actualmente procurada por quem possui qualificações de alto nível sendo, portanto, necessário encontrar mecanismos de acesso à educação e formação para pessoas com baixas qualificações profissionais;

- Necessidade de maior adaptabilidade/transições mais suaves.

Tina Weber levantou a questão de como chegar à *flexigurança* através do diálogo social, com destaque para os seguintes pontos:

- Houve mensagens positivas da parte dos parceiros sociais: «a flexibilidade e a segurança são igualmente importantes para empregadores e trabalhadores»;
- A *flexigurança* já fazia parte do debate bipartido e tripartido a nível europeu e nacional;
- Que o «correcto/adequado» equilíbrio entre flexibilidade e segurança deverá ser definido a nível nacional. No entanto, a definição de equilíbrio «adequado» nem sempre reúne consenso ou gera compromissos. A incorporação de todos os quatro pilares do conceito de flexigurança poderá ser exigida. A concretização deste tipo de soluções deverá envolver todos os parceiros sociais em todas as fases do processo.

Os desafios da *flexigurança* foram identificados pela oradora, a saber:

- A *flexigurança* não é um fim em si mesmo, mas um percurso que se deve adaptar às circunstâncias de cada Estado-Membro;
- O conceito não deve ser utilizado como um «cavalo de Tróia», tal como ficou demonstrado pelo debate ocorrido em vários países;
- Os parceiros devem alcançar um equilíbrio mais sólido no debate;
- O debate deve compreender uma «abordagem exaustiva» dos quatro pilares e não deve circunscrever-se unicamente à legislação laboral;
- Não entrar em pânico! Isto implica que caso existam aumentos temporários nas taxas de desemprego, nem sempre será necessário «deitar fora o menino com a água do banho» e alterar por completo os sistemas legislativos nacionais, criando assim instabilidade ao nível das relações de trabalho;
- Não existe uma «receita universal». As soluções devem ser adaptadas às circunstâncias económicas, sociais e políticas de cada país;
- Não debater a *flexigurança* num ambiente emotivo (evitar o debate ideológico);
- É necessário não alimentar tabus e adoptar uma abordagem equilibrada e global (e não fragmentada);
- Não reencenar o debate;
- Não efectuar reformas cegas (a importância da avaliação).

Sublinhou as seguintes questões-chave:

- Como conseguir uma situação vantajosa para todas as partes envolvidas e quais as suas dimensões a curto e longo prazo?;
- Quem financia? Como concretizar este objectivo no contexto de orçamentos sustentáveis?;

Os principais objectivos estabelecidos foram:

- Melhorar a segurança na transição;
- Encorajar a negociação colectiva;
- Sublinhar a importância do aviso prévio;
- Envolver todos os parceiros para assegurar a flexibilidade interna da reintegração antecipada (externa);
- Realçar a importância das medidas de activação com qualidade elevada;
- Assegurar uma «boa adequação» entre as medidas activas de política de emprego e os sistemas fiscal e de protecção social;

Identificou quatro orientações políticas principais:

1. Disposições contratuais flexíveis e credíveis

- Solucionar a questão da «sobrep Protecção», bem como o «excesso de insegurança»;
- Reconhecer a importância das garantias legais tanto para empregadores como para trabalhadores;
- Distinguir entre a discussão sobre a «concepção da PLE» e o «nível de PLE»;
- Considerar o papel da negociação colectiva na oferta de flexibilidade interna e externa.

2. Aprendizagem ao longo da vida (ALV)

- Não apenas destinada aos que se encontram a trabalhar e possuem qualificações elevadas;
- Quem financia – o empregador ou o empregado? Tina Weber considerou que a responsabilidade do financiamento deverá ser partilhada;

- Equilíbrio entre direitos e deveres;
- Assegurar que a oferta se adequa à procura.

3. Medidas Activas de Política de Emprego (MAPE)

- Não apenas mais dispendiosas, mas mais eficientes;
- Melhorar a eficácia dos SPE;
- Equilíbrio entre oferta e obrigações;
- Intimamente ligada às políticas de aprendizagem ao longo da vida.

4. Modernização da protecção social

- Assegurar a ligação entre protecção social e estratégias de activação (que estimulem a aprendizagem e não o trabalho);
- Equilíbrio entre direitos e obrigações;
- Reduzir o círculo vicioso da assistência social;
- Envolver os parceiros sociais;
- Perceber se os parceiros sociais estão totalmente envolvidos em todos os níveis. Na informação documental de base fornecida para esta reunião, alguns Estados-membros questionaram-se sobre se os parceiros sociais estariam realmente preparados para inclusão no debate;
- Perceber se todos os parceiros sociais desempenham o seu papel na negociação bipartida colectiva;
- É necessário o reforço das capacidades.

5.1. Viabilidade do modelo de *flexigurança* em Portugal

António Dornelas, Conselheiro Especial do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, fez uma apresentação sobre a *flexigurança* em Portugal, analisando a viabilidade do modelo.

O orador caracterizou a situação da *flexigurança* em Portugal. O caso de Portugal foi considerado interessante, dada a rigidez legislativa vigente no país. Tal como afirmaram oradores anteriores, Portugal tem mais constrangimentos legais do que qualquer outro país europeu.

Discutiram-se as avaliações da OCDE. O orador não considerou estas avaliações muito positivas, na medida em que foram o primeiro assunto trazido à mesa aquando da discussão pública sobre o assunto.

Discutiram-se duas matrizes da *flexigurança* (Wilthagen e Schmid). A matriz de Wilthagen teve como base uma ideia oposta à desregulamentação. Neste modelo, a flexibilidade e a segurança devem ser consideradas em conjunto e devem complementar-se, numa perspectiva dualista.

Na maioria dos países europeus, as actividades no âmbito da *flexigurança* constituíam um monopólio das entidades sindicais e das organizações representativas dos empregadores. O orador afirmou que, do ponto de vista político, esta abordagem é bastante exigente, envolvendo uma coordenação entre as políticas públicas e a negociação colectiva.

A matriz de Schmid foi considerada de carácter científico, apesar de relativamente simples. Esta matriz ilustra a relação entre flexibilidade e segurança enquanto *trade-off*, sendo mais abrangente e mais aberta.

Um dos desafios da *flexigurança* é a garantia de alguma forma de segurança, adaptada a novos contextos. A complexidade de relações traria benefícios, mas seria importante lembrar as diferenças, o que era entendido como uma possibilidade de abrir caminho a formas negociadas de *flexigurança*. As transições entre empregos, por exemplo, seriam prejudiciais a formas de emprego menos eficientes e seguras, na medida em que constituiriam meras negociações a respeito de segurança. Segundo António Dornelas, estas questões revestiam-se da maior importância para o debate.

Foram discutidas questões substanciais relativamente à *flexigurança*:

- Tanta liberdade para contratar e despedir quanta a permitida pelo orçamento para a protecção social?
- Conflitos de interesses: limitar-se-ão à divisão entre *insiders/outsiders*?
- A qualidade do emprego?
- As transições no emprego: abordagem ao ciclo de vida?
- Empregabilidade: deveria concentrar-se em todos os trabalhadores ou simplesmente nos desempregados?
- Dimensões internas vs. externas: qual o equilíbrio mais adequado?
- Papel dos protagonistas?

Traçou-se ainda uma perspectiva geral dos métodos e ferramentas associados à *flexigurança*. Discutiram-se os indicadores de *flexigurança*, tendo sido explicada a dificuldade em lidar com questões desta escala com base nos indicadores actualmente disponíveis. Seria necessária uma séria avaliação da situação de cada Estado-Membro antes de avançar com este processo.

Foram apresentados inúmeros gráficos ilustrativos de indicadores de *flexigurança*. Em Portugal, tal como referido anteriormente, a protecção do emprego era bastante rígida, embora tenha avançado para uma situação mediana (não obstante os indicadores diferirem). Muitas das alterações identificadas diziam respeito ao conceito de *flexigurança* utilizado.

5.2. Reflexões acerca do modelo romeno de flexigurança

Cristina Mereuta, do MISEP Roménia, fez uma apresentação sobre o modelo de *flexigurança* na Roménia, tendo começado por contar uma breve história relevante para o debate. Vinte anos antes, o planeamento centralizado da economia impunha o emprego «integral»: não consentia o desemprego e a mobilidade ocupacional era praticamente inexistente. As empresas tinham pessoal a mais, a par de um baixo nível de inovação e progresso tecnológico.

Há cerca de dez anos, as reformas económicas e sociais atingiram um pico, impondo consequências sociais tremendas (*lay-offs* massivos, oportunidades reduzidas em termos de criação de emprego, reformas antecipadas, desemprego e inactividades crescentes). As mudanças estruturais nos sectores económicos conduziram ao aparecimento de novas profissões.

Na Roménia, o panorama da *flexigurança* é diverso, não havendo até à data conclusões oficiais a este respeito. A tónica da abordagem à *flexigurança* assenta no indivíduo e no seu progresso ao longo da carreira profissional. Na Roménia, vários aspectos da *flexigurança* tinham já aplicação prática (embora sob outra denominação). Na área das disposições contratuais, por exemplo:

- A flexibilização da legislação laboral de 2005 incluía a implementação de regimes no âmbito da perspectiva europeia: redução das restrições na cessação dos contratos temporários, a regulamentação de novos tipos de contratos, procedimentos mais flexíveis nos despedimentos individuais e colectivos;
- Na Roménia, a tradição laboral não é comparável à situação da Dinamarca ou Holanda. Será necessário tomar em consideração as atitudes e tradições características de cada país. Os romenos têm preferência por contratos permanentes a tempo inteiro.

No domínio da aprendizagem ao longo da vida:

- na Roménia, a aprendizagem ao longo da vida é um problema significativo, sobretudo nas zonas rurais;
- o nível de participação nacional na aprendizagem ao longo da vida é o mais baixo da Europa:
 - existem fracos instrumentos na maioria das empresas e pouca consciência da necessidade de se investir nos recursos humanos.
 - existem problemas estruturais no sistema educativo, em particular no que diz respeito às respostas educativas para as necessidades do mercado de trabalho.

Relativamente às políticas activas de mercado de trabalho:

- clarificação dos diferentes papéis dos SPE e do Ministério, em que os SPE desempenham um papel na inclusão activa;
- melhor direccionamento das MAPE:
 - impacto das MAPE nos diferentes grupos de desempregados/trabalhadores
 - medidas de pré-despedimento, serviços de prevenção e campanhas informativas nas escolas sobre oportunidades e riscos no mercado de trabalho.

Na área da protecção social:

- Em 2002, procedeu-se à introdução de uma taxa única de prestações de desemprego que não serviu de incentivo aos trabalhadores mais bem pagos. Desde 2006, a fórmula de cálculo para as prestações de desemprego tornou-se mais sensível às contribuições efectivamente pagas.
- A procura de emprego e a participação em medidas activas de mercado de trabalho foram fortemente mais condicionadas.
- Promoção de uma atitude mais proactiva junto dos encarregados de educação, no sentido de inscreverem os seus filhos em jardins-de-infância, oferecendo-lhes incentivos tais como infantários subsidiados e incentivos ao reinício de emprego (formação gratuita, cheques-vale, apoio financeiro), etc.

A Roménia não faz parte da OCDE e, por isso, não dispõe de dados relevantes, embora os cálculos nacionais mostrem um nível elevado de protecção social em comparação com outros países da UE.

Cristina Mereuta referiu que o debate sobre o papel dos parceiros sociais na *flexigurança* não era fácil. Havia o sentimento de desequilíbrio entre as associações sindicais (cinco confederações nacionais, fortemente unidas) e os representantes dos empregadores (11 associações fragmentadas). Na Roménia, ainda existiam demasia-

das expectativas da parte do Governo relativamente ao diálogo social. Tem havido um grande esforço no sentido de reforçar a capacidade dos parceiros sociais nos diferentes sectores e a diferentes níveis (regional vs. nacional). Neste aspecto, foram desenvolvidos planos regionais de acção para o emprego, colocando a questão do emprego na agenda local e regional e reforçando, assim, a capacidade para o diálogo social bilateral.

Em conclusão, destacou a importância dos parceiros sociais no debate sobre *flexigurança*. Na Roménia não existia um único modelo de *flexigurança*, mas o país teria imensas oportunidades para aprender com os sucessos e fracassos dos outros Estados-Membros. Em geral, o debate sobre flexigurança incidia excessivamente sobre a legislação laboral, em detrimento das outras três componentes.

Durante a discussão, a interveniente sublinhou os problemas decorrentes do facto de não existirem dados credíveis e exaustivos sobre todos os aspectos da abordagem de *flexigurança*, o que dificultava a compreensão do que estava a acontecer no mercado de trabalho, na sua globalidade.

Quando restritiva, a protecção legal do emprego (PLE) afecta negativamente os jovens e não os protege em matéria de emprego. Na Roménia, a negociação colectiva permitia desvios à PLE, mas apenas após a satisfação de certas condições. Para evitar despedimentos, havia a possibilidade de partilha dos custos da formação profissional (uma boa prática nacional). Muitos fundos do FSE foram canalizados para a formação profissional, embora os problemas não derivem tanto da questão do financiamento, mas sobretudo da atitude relativamente ao investimento no desenvolvimento dos recursos humanos, em particular ao nível das empresas.

Em resposta a uma questão acerca do trabalho não declarado na Roménia, Cristina Mereuta referiu que a questão do trabalho não declarado constituía uma preocupação da agenda política. Várias iniciativas estavam em curso, entre elas a análise da questão sobre como tratar as actividades do sector agrícola (como trabalho não declarado ou como emprego formal), com vista não apenas à diminuição da carga fiscal sobre o trabalho, mas também ao reforço das actividades de inspecção do trabalho. Esta última estaria a decorrer com o apoio dos parceiros sociais.

5.3. Como prosseguir? Reflexões sobre a reunião

Johannes Kester, da Comissão Europeia, começou por afirmar que claramente não existia uma definição única de *flexigurança*.

Descreveu o bom desenvolvimento e os progressos do debate sobre *flexigurança*. Cada vez mais países se envolviam no debate e no conceito de *flexigurança*. A necessidade de equilíbrio deveria ser destacada, bem como a necessidade de obter elementos tanto a nível interno como externo. O diálogo permite o equilíbrio, apenas possível quando todas as partes envolvidas são incluídas no debate. Seria igualmente necessário

partir para as conversações sem tabus. O debate duro e difícil é uma inevitabilidade do processo e só será possível se a agenda de trabalhos for flexível. As negociações a nível europeu constituíam um exemplo de debate abrangente, em que todas as partes necessitam de ser ouvidas.

Sublinhou-se o facto de a *flexigurança* não poder ser discutida com base em antagonismos simplistas, como, por exemplo, uma elevada ou baixa PLE. Uma análise conjunta dos parceiros sociais europeus salientou a necessidade de se analisar a concepção da PLE e seleccionar uma base para os acordos comuns. É necessário tomar consciência de que a segurança não decorre de um único aspecto, tal como, por exemplo, benefícios ou PLE, mas também da segurança social, da aprendizagem ao longo da vida, etc. É o todo que gera a segurança.

A *flexigurança* não é uma coisa única e os sistemas devem ser sustentáveis de modo a garantirem flexigurança para todos. Seria necessário olhar todos os aspectos a partir de uma perspectiva realista, uma vez que os vários países podem adoptar posições bastante rígidas.

Deve ser desenvolvido um maior grau de flexibilidade e segurança para todos. No entanto, a segurança no emprego nem sempre pode ser assegurada. Os princípios comuns de *flexigurança* devem surgir de um acordo comum. Mais importante do que criar um sistema concreto, é criar objectivos que fomentem a *flexigurança*.

O verdadeiro trabalho deve ser levado a cabo ao nível dos Estados-Membros. O número de Estados-Membros interessados em analisar o conceito de *flexigurança* é crescente.

5.4. Próximas actividades do OEE/Comentários finais

Gill Whitting, do OEE, apresentou uma síntese das actividades do OEE até à data. O conjunto dos países membros da rede MISEP havia sofrido alterações devido à expansão da UE, passando a incluir os novos Estados-Membros e sofrendo mudanças ao nível dos correspondentes nacionais. Explicou ainda que os contributos dos membros MISEP para as actividades do OEE são sempre bem-vindos, nomeadamente em termos de ideias sobre questões relacionadas com o emprego para discussão em outras reuniões do MISEP.

Referiu que determinados temas e tópicos poderiam ser reciclados para discussão nas reuniões do MISEP, como, por exemplo, o envelhecimento da mão-de-obra e a retenção dos trabalhadores mais idosos, assunto que, por sinal, será o tema da próxima reunião do MISEP em Maio próximo, na Eslovénia.

Milena Tomsic, do MISEP Eslovénia, convidou os delegados a estarem presentes na próxima reunião, na Eslovénia, a realizar a 15 e 16 de Maio de 2008. Na Eslovénia, o envelhecimento da população apresenta desafios importantes, tal como sucede no

resto da Europa. São necessárias novas abordagens ao envelhecimento, bem como mudanças nas relações entre grupos etários. No geral, a reunião incidirá sobre a promoção da gestão etária, com vista a persuadir os trabalhadores mais velhos de que têm capacidade para trabalhar e examinará, mais especificamente, a gestão do envelhecimento activo no local de trabalho.

Em nome da presidência, **Francisco Madelino**, do Instituto de Emprego e Formação Profissional, proferiu alguns comentários no desfecho da reunião.

Explicou que a reunião havia analisado questões fundamentais, estudando as reformas já ocorridas. A *flexigurança* é um tópico de elevada pertinência política. Foram discutidos os aspectos técnicos da *flexigurança*, conceito que representa um enorme desafio em termos de coesão social.

Agradeceu a todos os presentes a forma como foram conduzidos os trabalhos, fazendo votos para que a próxima reunião de correspondentes do MISEP, em Maio do ano seguinte, possa continuar o excelente trabalho, já que a transferência de experiências é da maior importância.

LISTA DE PARTICIPANTES

PAÍS	NOME	INSTITUIÇÃO
Alemanha	Peter Jülicher	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Alemanha	Wolfgang Müller	Bundesagentur für Arbeit (Agência de Emprego Federal Alemã)
Áustria	Tanja Jandl	Ministério da Economia e do Trabalho
Áustria	Gudrun Nachtschatt	AMS Österreich
Bélgica	Maria-Helena André	CES
Bélgica	Ronald Janssen	CES
Bélgica	Johannes Kester	Comissão Europeia, DG Emprego
Bélgica	Susana Pratt	Comissão Europeia, DG Emprego
Bélgica	Joseph Remy	FPS Employment, Labour and Social Dialogue
Bulgária	Desislava Stoyanova	Agência Nacional de Emprego
Bulgária	Todor Krastev	Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais
Chipre	Savvas Procopides	Autoridade para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos (ADRH)
Croácia	Marina Ga_par-Luki_	Ministério da Economia, Trabalho e Empreendedorismo
Dinamarca	Leif Christian Hansen	Autoridade Dinamarquesa para o Mercado de Trabalho (AMS)
Eslováquia	Zora Barachova	Ministério do Trabalho, dos Assuntos Sociais e da Família
Eslovénia	Milena Tomsic	Ministério do Trabalho, da Família e dos Assuntos Sociais
Eslovénia	Alenka Rumbak	Serviço de Emprego
Eslovénia	Petricija Vrecar	Ministério do Trabalho, da Família e dos Assuntos Sociais
Espanha	Marina García López	Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais
Espanha	Elvira González Santamarta	Servicio Publico de Empleo Estatal – INEM
Espanha	Roberto Suárez Santos	Business Europe
Estónia	Ülle Marksoo	Ministério dos Assuntos Sociais
Estónia	Nele Labi	Conselho para o Mercado de Trabalho
Finlândia	Marjukka Piiparinen	Ministério do Trabalho
Finlândia	Marja-Riitta Pihlman	Ministério do Trabalho
França	Régine O'Neill	Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)
Grécia	Grammenos Kontovas	Ministério do Emprego e da Protecção Social
Holanda	Martin Blomsma	NL – Ministério dos Assuntos Sociais e do Emprego
Holanda	Theo Keulen	Central Organisation Work and Income
Hungria	Tibor Bors Borbély	Serviço Nacional de Emprego
Hungria	Oliver Demkó	Ministério dos Assuntos Sociais e da Saúde
Irlanda	Marie Dempsey	Departamento de Empresa, Comércio e Turismo
Itália	Pietro Tagliatesta	Ministero del Lavoro
Letónia	Imants Lipskis	Ministério da Segurança Social, Departamento de Emprego
Letónia	Grieta Tentere	Agência de Emprego Estatal
Lituânia	Inga Liubertė	Lithuanian Labour Exchange
Lituânia	Rasa Malaiskienė	Ministério da Segurança Social e do Trabalho da Lituânia
Luxemburgo	Jean Hoffmann	Administration de l'Emploi – Luxembourg
Malta	Edwin Camilleri	ETL – Informação sobre o Mercado de Trabalho
Noruega	Arne Kolstad	Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais
Polónia	Marcin Dygo	Voivodship Labour Office in Rzeszow
Polónia	Zaneta Mecych	Ministério da Economia, do Trabalho e da Política Social
Polónia	Lukasz Sienkiewicz	OEE, IPISS
Portugal	Ângela Costa	IEFP, I.P.
Portugal	António Dornelas	Conselheiro Especial do MTSS
Portugal	Cristina Morais	CAP
Portugal	Fernando Medina	Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional

LISTA DE PARTICIPANTES

PAÍS	NOME	INSTITUIÇÃO
Portugal	Fernando Ribeiro Lopes	DGERT
Portugal	Francisco Madelino	IEFP, I.P.
Portugal	Gregório Rocha Novo	CIP
Portugal	João Vieira Lopes	CCP
Portugal	Joaquim Dionísio	CGTP
Portugal	Jose Ramirez	CEEP
Portugal	Maria da Conceição Afonso	DGERT
Portugal	Nádia Nogueira Simões	Perita SYSDM
Portugal	Nuno Pestana	DGERT
Portugal	Pedro Jorge Bogalho	DGERT
Portugal	Rodrigo Barros	CTP
Portugal	Vítor Coelho	UGT
Reino Unido	Michelle Harrison	OEE, GHK Consulting, Ltd.
Reino Unido	Caroline Lambert	OEE, GHK Consulting, Ltd.
Reino Unido	Satish Parmar	Departamento de Emprego e Pensões
Reino Unido	Tina Weber	OEE, GHK Consulting, Ltd.
Reino Unido	Gill Whitting	OEE, GHK Consulting, Ltd.
República Checa	Stanislav Benes	Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais
República Checa	Milo Tich	Administração dos Serviços de Emprego
Roménia	Sonia Diaconescu	Agência Nacional para o Emprego
Roménia	Cristina Mereuta	Ministério do Trabalho, da Solidariedade Social e da Família
Suécia	Benqt Härshammar	AMS
Suécia	Pontus Ringborg	Min. da Indústria, Trabalho e Comunicação. Divisão de Política de Emprego
Turquia	Ahmet Kilinc	Organização Turca para o Emprego
Turquia	Ali Ercan Su	Ministério do Emprego e da Segurança Social

A presente publicação visa divulgar três documentos que resultam das actividades técnicas desenvolvidas pela Divisão de Emprego da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), cujos conteúdos se consideram ser de particular relevância para a análise da política nacional e comunitária de emprego e que, em virtude da sua dimensão, não justificam edições independentes.

O primeiro destes documentos resulta da aplicação de um inquérito dirigido às empresas sobre medidas activas de política de emprego com o objectivo principal de caracterizar o conhecimento geral das empresas sobre os apoios públicos ao emprego e à formação profissional, com destaque para os prestados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), I.P. Mais concretamente, pretendeu-se indiciar os apoios que apresentavam, aquando desta inquirição, maior visibilidade junto das empresas e as acções prosseguidas e os meios comumente utilizados por estas na obtenção de informação sobre tais apoios, entre outros aspectos.

O segundo documento visa caracterizar a base de dados comunitária das políticas de emprego, um instrumento estatístico da responsabilidade do EUROSTAT, através do qual se recolhe informação quantitativa e qualitativa sobre as intervenções públicas realizadas pelos Estados-Membros com vista a responder a situações de adversidade perante o mercado de trabalho (desemprego, inactividade involuntária ou risco de perda de emprego). Para além da sua caracterização, apresenta-se um sumário dos resultados da mais completa base de dados em matéria de política de emprego na União Europeia, com particular atenção à informação referente a Portugal.

Finalmente, publica-se a retroversão da acta da reunião da rede comunitária MISEP, elaborada pelos serviços do Observatório Europeu para o Emprego, que se realizou no segundo semestre de 2007, por ocasião da Presidência Portuguesa da União Europeia. Esta reunião foi dedicada ao tema *d'O Papel dos Parceiros Sociais na Flexigurança* e teve como finalidade discutir-se formas de alcançar um melhor equilíbrio entre a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho, no contexto de diferentes modalidades do diálogo social e do relacionamento entre parceiros sociais.