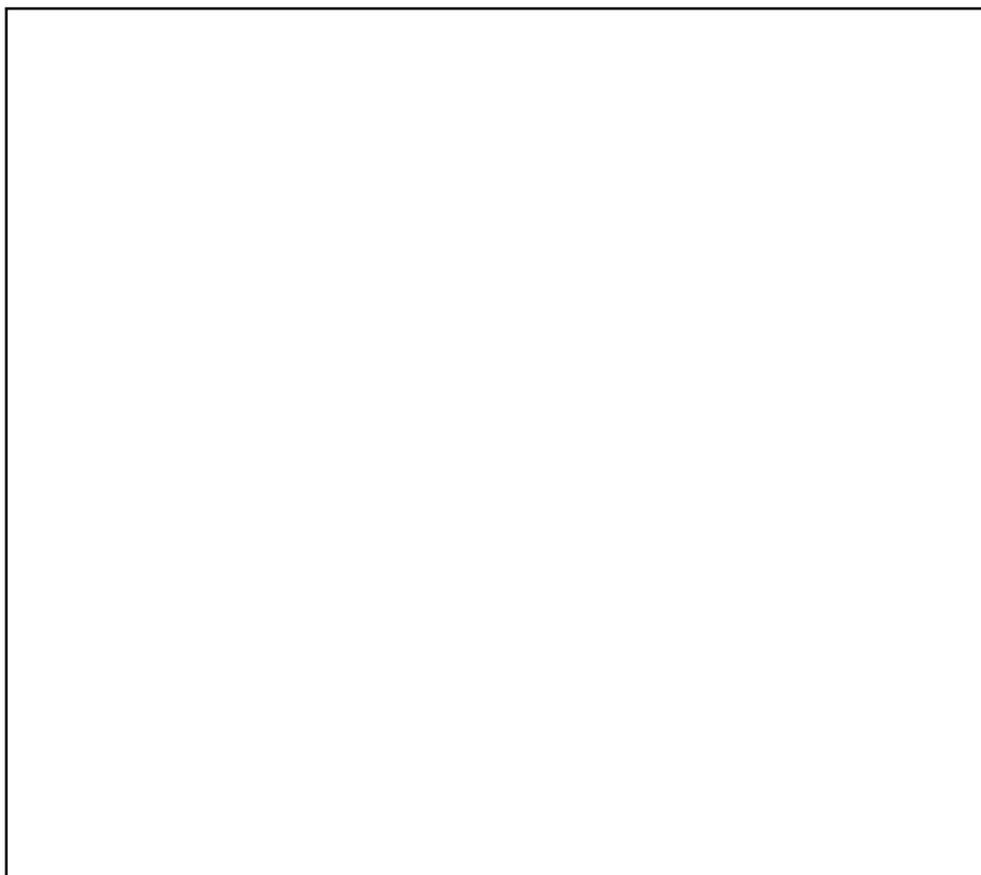




Foundation Findings

Flexigurança – Questões e desafios



Contexto político

A flexigurança é uma abordagem política que procura combinar a flexibilidade dos mercados de trabalho para os empregadores com a segurança do emprego para os trabalhadores. Assim, por exemplo, o modelo dinamarquês de flexigurança, citado com frequência, combina legislação de protecção do emprego pouco restritiva com a protecção do rendimento dos desempregados e elevados níveis de despesa com políticas activas no mercado de trabalho.

O conceito de flexigurança baseia-se numa reflexão sobre diferentes sistemas sociais e a respectiva capacidade para dar resposta aos desafios com que se confrontam actualmente a nossa sociedade e a nossa economia, a nível europeu e dos Estados Membros. A globalização é um dos principais factores contextuais que estão por detrás desta tentativa de conferir mais flexibilidade aos mercados de trabalho, sem comprometer a segurança dos trabalhadores. Outros factores são o desafio demográfico de uma sociedade em envelhecimento rápido e a feminização crescente da mão de obra.

Estes factores exercem pressão sobre os sistemas económicos e sociais, impondo a sua adaptação. A evolução demográfica significa que a Europa deverá fazer face a pressões económicas crescentes com base numa população estável ou decrescente de indivíduos em idade activa, o que implica a necessidade de aumentar as taxas de emprego e também de criar condições para que as pessoas possam combinar a sua vida profissional com a sua vida familiar.

No que se refere ao impacto da globalização para o debate sobre a flexigurança, é evidente que o comércio global se caracteriza por mercados em mutação rápida e pressões competitivas crescentes, que exigem da parte das empresas mais capacidade de resposta às variações da procura no ciclo económico. Estas pressões têm consequências antes de mais nada para as empresas, mas também para as sociedades no seu conjunto, pois afectam a capacidade de criação de riqueza que, por seu turno, está na base das nossas tradições e dos nossos níveis de protecção social.

Uma questão fundamental que deverá ser abordada é a seguinte: quem deverá assumir a principal responsabilidade por garantir simultaneamente a segurança e a flexibilidade? Os empregadores? O Estado? Uma combinação de ambos, juntamente com os parceiros sociais? Para que a abordagem de flexigurança possa ser bem sucedida, essa responsabilidade deve ser partilhada por todos os parceiros interessados e a todos os níveis.

Se bem que o modelo social europeu se caracterize pela grande diversidade dos sistemas sociais nacionais, podem ser identificados, no entanto, valores comuns que definem o modelo: acesso universal, solidariedade e igualdade/justiça social. Estes elementos comuns contribuíram para a criação de um Estado Providência moderno, cujo objectivo original consistia em atenuar as consequências negativas da industrialização.

Motores da flexigurança

A questão da flexibilidade tem sido promovida até à data principalmente pelos empregadores, se bem que os trabalhadores manifestem um interesse crescente por certas formas de flexibilidade – por exemplo, no que se refere às disposições relativas ao tempo de trabalho.

As empresas gostariam de dispor de mais flexibilidade, para poderem reagir mais rapidamente à concorrência, num mundo globalizado. A flexibilidade, nomeadamente no que se refere à mão de obra, é indispensável para reforçar essa capacidade, se bem que seja também evidente que a Europa não pode manter a sua competitividade internacional no segmento da mão de obra de baixos salários e baixas qualificações do mercado de trabalho global. O objectivo último de um mercado de trabalho mais flexível deve ser o de aumentar a capacidade da Europa no topo da cadeia de valor internacional.

São essencialmente os governos e os empregadores que determinam o grau e a forma de flexigurança aplicada nos mercados laborais, através das políticas nacionais e das políticas internas das empresas. Há diferentes formas de

flexibilidade a nível das empresas: flexibilidade quantitativa/qualitativa e interna/externa. Na prática, as empresas recorrem a uma combinação dessas diferentes formas. Verificou se em todos os Estados Membros uma evolução da legislação laboral, com vista a fazer face a esta questão. O termo “flexigurança” surgiu no contexto do debate sobre os riscos e as mutações da sociedade associados a essa evolução.

Nalguns países, por exemplo, na Dinamarca, os parceiros sociais apoiaram a flexigurança, compreendendo que tem um impacto positivo para o emprego em geral. No caso da Dinamarca, considerou se que a flexigurança combinava as necessidades de flexibilidade e segurança de uma forma aceitável para todas as partes interessadas na negociação colectiva e na política do mercado de trabalho, uma vez que implicava a participação dessa partes na concepção dessa política.

O número crescente de mulheres incluídas na mão de obra deverá promover uma reflexão sobre a utilização do tempo, tanto do tempo de trabalho como do tempo livre. Poderá ser necessária, por exemplo, uma maior individualização dos direitos do trabalhador: as mulheres não deveriam estar dependentes dos direitos à segurança social do “homem que provê ao sustento da família”. A nível mais geral, será necessário avaliar quais são os direitos individuais e quais os que existem a nível da família.

Uma resposta política a esta questão tem consistido na articulação de uma perspectiva de percurso de vida, baseada no facto de que os indivíduos têm necessidades diferentes, económicas e em termos de tempo, nas diferentes fases da sua vida e de que os sistemas podem ser adaptados de modo a reflectir a diversidade crescente dessas necessidades (Naegele, 2003).

O debate político a nível europeu

O conceito de flexigurança faz parte da agenda política há mais de uma década, mas nestes últimos anos adquiriu especial relevância. No Livro Verde "Parceria para uma nova organização do trabalho", de 1996, era já objecto de referências pertinentes: “the key issue for workers, management, the social partners and policy-makers alike is ... to strike the right balance between flexibility and security. This balance has many aspects. The reorganisation of work often causes uncertainty”¹ (a principal questão para os trabalhadores, a direcção da empresa, os parceiros sociais e os decisores políticos é... encontrar o justo equilíbrio entre flexibilidade e segurança. Este equilíbrio tem muitos aspectos. A reorganização do trabalho causa frequentemente insegurança).

Entre todos os agentes referidos, os parceiros sociais, nomeadamente, desempenham sem dúvida um papel crucial na implantação de novas formas de organização do trabalho, através do processo de negociação colectiva. Por outro lado, muitos dos desafios com que se confrontam as nossas sociedades exigem uma reflexão coordenada, nas esferas do mercado de trabalho e da protecção social.

O “método aberto de coordenação” (MAC) é a forma institucional desta cooperação a nível europeu e os seus dois fóruns principais são o Comité do Emprego e o Comité da Protecção Social, criados pela Comissão e em que participam todos os Estados Membros. As actividades MAC consistem em aprovar orientações, definir objectivos, efectuar avaliações comparativas, elaborar relatórios anuais e promover a aprendizagem mútua. Estas actividades foram combinadas a partir de 2005 num processo simplificado, que presta o seu contributo para o debate das grandes orientações das políticas económicas travado no Conselho de Primavera anual. Como “promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho” é uma das questões debatidas em profundidade nos dois comités.

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm

A Comissão publicou em 2006 um Livro Verde sobre direito do trabalho em que convidava a reflectir sobre a modernização do direito do trabalho². Eram abordadas especificamente no documento questões relacionadas com os diferentes tipos de contratos e o desafio da flexigurança. Um grupo de peritos, presidido por Ton Wilthagen, elaborou um relatório intitulado *Flexicurity Pathways - Turning hurdles into stepping stones*³ (Percursos de flexigurança - transformar obstáculos em pontos de partida).

O passo seguinte consistiu na publicação de uma Comunicação da Comissão intitulada “Para a definição de princípios comuns de flexigurança”, definindo percursos de criação de mais e melhores empregos, combinando a flexibilidade e a segurança e sugerindo alguns princípios comuns a adoptar por Chefes de Estado e de Governo⁴.

Principais constatações

- A flexigurança tem potencialidades para reforçar substancialmente a competitividade da economia europeia e elevar os níveis de emprego.
- As empresas, os trabalhadores e a sociedade devem ter capacidade para chegar a acordo e confiar na flexigurança.
- A segurança deve basear-se na segurança do emprego, e não na segurança dos postos de trabalho, e abranger uma combinação de direitos e instrumentos.

No que se refere aos direitos:

- Os direitos devem ser considerados no contexto alargado do percurso de vida e podem exigir algumas reformas do mercado de trabalho e dos sistemas nacionais de emprego e de protecção social.
- Os direitos devem ser reconsiderados, a fim de garantir alguma coordenação ao longo do percurso de vida para os trabalhadores abrangidos pelas novas formas de trabalho flexível; poderão basear-se em certos princípios como a igualdade de tratamento, a legislação sobre os mercados de trabalho transitórios (nacionais), a totalização dos períodos de seguro e a transferibilidade dos direitos.
- É importante reflectir sobre todos os direitos de protecção social, incluindo não só os sistemas estatais de segurança social, como também os regimes profissionais de serviços de saúde e pensões complementares.

No que se refere aos instrumentos:

- Será necessário dar uma atenção especial aos trabalhadores mais vulneráveis, para que não caiam numa situação de pobreza, apesar de estarem empregados.
- Preparar os trabalhadores para enfrentarem a mudança é um elemento essencial ao êxito da flexigurança: este aspecto deve incluir um debate mais aprofundado sobre o desenvolvimento das competências ao longo de toda a carreira profissional.
- O desenvolvimento das competências exige a participação conjunta de diferentes agentes e a aplicação combinada de diferentes abordagens: os trabalhadores aprendem coisas novas no trabalho através de formas inovadoras de organização do trabalho (as chamadas “organizações de aprendizagem”, o desenvolvimento de competências múltiplas, a rotação de tarefas), através da formação prestada pelo seu empregador, de iniciativas financiadas por fundos sectoriais e fundos de desenvolvimento regional, de políticas activas no mercado de trabalho.

² http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

Analisar as questões

Diferentes fórmulas nacionais

Não existe uma abordagem única da flexigurança, mas antes diferentes fórmulas nacionais, que estão a ser analisadas actualmente. Uma primeira abordagem consiste na flexibilização de toda a mão de obra, abrangendo os 80% de trabalhadores que trabalham actualmente com contratos permanentes tradicionais, ou “contratos típicos”. Há dois processos principais de implementação desta flexibilização: através de novas formas de organização do trabalho ou de disposições mais diversificadas e flexíveis em matéria de tempo de trabalho. Esta flexibilização deve ser complementada por qualquer forma de segurança do emprego.

O sistema dinamarquês constitui um exemplo bem conhecido desta abordagem. Combina uma legislação de protecção do emprego relativamente pouco restritiva com subsídios de desemprego de nível elevado, concedidos pelo governo, e com políticas muito activas no mercado de trabalho. “Proteger os trabalhadores e não os postos de trabalho” é a mensagem simplificada da filosofia que está por detrás deste modelo. As reformas empreendidas na Áustria centram-se também nesta filosofia, através da criação de um fundo de indemnização por despedimento que é transferível, não estando ligado a um único empregador.

A segunda abordagem consiste na normalização dos direitos dos trabalhadores “atípicos” (por exemplo, com contratos a termo certo, contratos temporários, contratos a tempo parcial), mantendo a flexibilidade destas formas de contratação.

O sistema neerlandês procura integrar esta ideia, concedendo mais direitos de protecção social aos trabalhadores com contratos “não normalizados” (nomeadamente aos trabalhadores a tempo parcial, mas também aos que têm contratos não permanentes) e melhorando as suas prestações sociais (segurança social, pensão, etc.) de modo a atingirem níveis comparáveis aos dos trabalhadores com contratos permanentes. Outros países aplicam modelos muito semelhantes e estão a estudar formas de aumentar os direitos dos seus “trabalhadores atípicos”⁵.

As diferentes abordagens nacionais devem ter em conta pontos de partida muito diferentes. Nomeadamente, a percentagem de trabalhadores “atípicos” ou com contratos não normalizados varia significativamente entre os Estados Membros. Nalguns países a percentagem de trabalhadores “atípicos” é muito elevada. Tanto no Reino Unido, como nos Países Baixos, as taxas de trabalhadores a tempo parcial são muito elevadas, principalmente entre as mulheres trabalhadoras. Os contratos a termo certo são muito frequentes em Espanha, representando mais de 30% de toda a mão de obra. Porém, observe-se que as grandes reformas do mercado de trabalho empreendidas recentemente em Espanha procuram corrigir algumas das desvantagens associadas a episódios anteriores de flexibilização do mercado de trabalho (tais como uma segmentação excessiva do mercado de trabalho ou a descida dos níveis de produtividade per capita). Esta tentativa assumiu a forma de novas disposições destinadas a proteger e promover os direitos dos trabalhadores atípicos e a oferecer aos empregadores incentivos à conversão dos contratos atípicos em contratos típicos⁶.

A escolha de um modelo específico de flexigurança está associada principalmente à evolução histórica dos mercados de trabalho, aos acordos colectivos e ao papel do governo nesses acordos, bem como a aspectos fundamentais da política nas áreas do emprego e da protecção social. A evolução política é muito condicionada pelas tradições nacionais, bem como pela capacidade dos países para gerarem os recursos necessários ao financiamento das soluções escolhidas.

⁵ Os termos “atípico” ou “não normalizado” suscitam alguma controvérsia, nomeadamente à luz da percentagem relativamente elevada desse tipo de trabalhadores existente nalguns países. No presente relatório, “atípico” significa todos os trabalhadores que não têm um emprego permanente a tempo inteiro, o que inclui trabalhadores a tempo parcial, trabalhadores com contratos a termo certo, trabalhadores sazonais, trabalhadores temporários, etc.

⁶ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

Quadro 1: *Subdivisões da flexibilidade*

	Flexibilidade quantitativa	Flexibilidade qualitativa
Flexibilidade externa	<i>Estatuto de emprego</i> (tipos de contratos – a termo certo, temporário, trabalho ocasional, etc.) <i>Flexibilidade numérica/contratual</i>	<i>Sistemas de produção</i> (subcontratação, utilização de trabalhadores independentes) <i>Flexibilidade produtiva/geográfica</i>
Flexibilidade interna	<i>Horário de trabalho</i> (horas extraordinárias, trabalho a tempo parcial, trabalho ao fim de semana, horário irregular/variável) <i>Flexibilidade temporal/financeira</i>	<i>Organização do trabalho</i> (rotação de tarefas, polivalência, trabalhadores responsáveis pelo planeamento e pela orçamentação, etc.) <i>Flexibilidade funcional/organizacional</i>

Fonte: Goudswaard and de Nanteuil, 2000, p. 20.

É importante recordar que um sistema em vigor num país não pode ser facilmente transferido para qualquer outro Estado Membro, pois as políticas radicam num contexto nacional específico. As reformas potenciais devem ter em conta os diferentes níveis a que são aplicadas (trabalhadores, famílias, empresas, sectores, países) e as respectivas interacções.

Contudo, será útil fazer uma “reflexão aberta” sobre uma política integrada, que possa estar na origem de uma nova abordagem abrangendo todo o conjunto das políticas sociais, incluindo as políticas no mercado de trabalho e os sistemas de protecção social na acepção mais lata.

Estratégias de flexibilidade das empresas

Numerosas empresas de dimensão média aplicam actualmente uma combinação de diferentes estratégias de flexibilidade. A subdivisão da flexibilidade em quatro tipos apresentada no quadro 1 pode ser útil para caracterizar as práticas das empresas.

Quadro 2: *Percentagem de contratos a termo certo no emprego total*

	UE			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	total	masculino	feminino												
1995	11.7	11.1	12.4	5.4	6.7	11.6	10.5	2.1	9.4	35.2	12.4	10.0	7.4	n.d.	n.d.
2000	12.6	12.0	13.4	9.1	8.1	9.7	12.7	3.0	13.5	32.2	15.2	5.9	10.1	10.7	6.7
2005	14.5	14.0	15.0	8.9	8.6	9.8	14.2	2.7	11.8	33.3	13.3	3.7	12.3	14.0	8.4
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
1995	n.d.	4.1	6.6	n.d.	11.4	6.8	4.8	11.6	n.d.	n.d.	18.1	14.7	7.2	n.d.	n.d.
2000	4.4	5.3	7.1	4.1	13.7	8.0	5.8	19.9	13.7	4.8	16.3	15.8	6.9	6.3	2.8
2005	5.5	5.3	7.0	4.5	15.5	9.1	25.7	19.5	17.4	5.0	16.5	16.0	5.7	6.4	2.4

Nota: Os valores agregados para a UE dizem respeito à UE-25. Alguns valores nacionais citados na linha relativa a 1995 referem-se a 1996/97, pois não estavam disponíveis dados anteriores.

Fonte: Labour Force Survey, citado em *Employment in Europe 2006*.

Verifica-se frequentemente uma sobreposição de diferentes tipos de flexibilidade que afecta o tipo de segurança proporcionado (Atkinson, 1984). Por exemplo, um trabalhador a tempo parcial pode ter também uma contabilização anual do tempo de trabalho ou pode ser solicitado a trabalhar em diferentes unidades geográficas da mesma empresa, com variações do rendimento (remuneração variável). Esta combinação de vários tipos de flexibilidade pode aplicar-se apenas a um subgrupo de trabalhadores, que são com frequência os mais precários (jovens trabalhadores, mulheres ou

imigrantes), o que está na origem de uma segmentação da mão de obra da empresa. Por outro lado, a flexibilidade pode também ser introduzida de uma forma mais geral, para todos os trabalhadores, por exemplo, através da flexibilidade interna possibilitada por novas formas de organização.

É importante sublinhar que a flexibilidade, que é introduzida na maior parte dos casos por iniciativa do empregador, pode também ser aplicada em consequência de exigências dos trabalhadores, formuladas por várias razões, tais como o desejo de combinar melhor a vida familiar com a vida profissional ou de dispor de tempo para prestar assistência à família ou para estudar. Necessidades diferentes, em diferentes fases da vida, podem estar na origem de percursos profissionais diferenciados, com flutuações do volume de horas de trabalho ou interrupções da carreira (Anxo et al, 2006b, Muffels et al, a publicar).

No âmbito do inquérito sobre o tempo de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada nas empresas europeias foram analisados os perfis de flexibilidade de 21 000 empresas, tendo se concluído que o conceito de flexibilidade não é linear e unidimensional, pois varia entre um elevado e um baixo grau de flexibilidade. Na realidade, a situação é muito mais complicada. Neste contexto, afigura-se essencial estabelecer uma distinção entre estratégias de flexibilidade destinadas a dar resposta às necessidades dos trabalhadores e estratégias que procuram satisfazer as exigências operacionais das empresas. Os resultados desta investigação indicam também que uma flexibilidade crescente não é necessariamente uma questão conflitual: os perfis de alta flexibilidade, rotulados como sendo “orientados para os trabalhadores” ou “orientados para a empresa”, têm em comum a aplicação de uma série de práticas flexíveis que dão resposta simultaneamente às necessidades dos trabalhadores e das empresas (Chung et al, 2007)⁷.

Flexibilidade numérica ou contratual

A flexibilidade numérica ou contratual consiste no recurso a contratos não permanentes por parte das empresas, a fim de disporem de uma mão-de obra mais flexível. As formas mais comuns de contratos não permanentes são os contratos a termo certo (incluindo o trabalho sazonal), o trabalho temporário (incluindo o trabalho prestado através de agências de trabalho temporário) e o trabalho ocasional.

O quadro 2 da página 8 ilustra a incidência diversificada dos contratos a termo certo nos diferentes Estados Membros, mostrando também que na maior parte dos países esta forma de trabalho é responsável por uma percentagem crescente do emprego a nível global. Há exceções interessantes, nomeadamente os casos da Irlanda, do Reino Unido e da Dinamarca, onde os mercados laborais se caracterizam por um grau de flexibilidade mais elevado, que pode reduzir a necessidade de recorrer a contratos a termo certo⁸.

A investigação efectuada pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho demonstra que as condições de trabalho dos trabalhadores com contratos a termo certo são piores do que as dos que dispõem de contratos permanentes, nomeadamente no que se refere aos níveis de acesso à formação e de autonomia profissional (Goudswaard and de Nanteuil, 2000).

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

⁸ O baixo nível de contratos não permanentes existente nesses países pode ser explicado pelo nível mais baixo de protecção do emprego da legislação pertinente, que facilita a contratação e o despedimento de pessoal permanente. A OCDE, a OIT e a Comissão Europeia analisaram exaustivamente o impacto dessa legislação, concluindo que o nível mais baixo de protecção do emprego proporcionado pela legislação não está necessariamente na origem de um grau mais elevado de flexigurança.

Flexibilidade temporal ou financeira

A flexibilidade temporal ou financeira permite às empresas assegurarem maiores níveis de flexibilidade, através de disposições mais flexíveis, salariais ou em matéria de horários de trabalho, que podem incluir horas extraordinárias, trabalho a tempo parcial, trabalho ao fim de semana, horários de trabalho irregulares ou variáveis.

As diferentes formas de acordos em matéria de tempo de trabalho podem ser classificadas em duas categorias, conforme são mais favoráveis para os empregadores ou para os trabalhadores. Alguns regimes pertencem às duas categorias e o efeito dos ciclos económicos pode inverter esta classificação. Um acordo que pode ser mais favorável para uma das partes numa fase de crescimento económico pode tornar-se menos vantajoso numa fase de retracção. Da mesma forma, algo que parecia ser um direito pode transformar-se num risco.

O trabalho a tempo parcial, os horários de trabalho flexíveis, a reforma faseada e a reforma antecipada podem convir às empresas e aos trabalhadores. Horários de trabalho atípicos (trabalho nocturno, trabalho ao sábado ou ao domingo ou trabalho por turnos em geral), as horas extraordinárias e o emprego temporário (incluindo os contratos a termo certo, o trabalho prestado através de agências de trabalho temporário e o trabalho independente) são regimes aplicados geralmente a pedido do empregador, ao passo que a licença parental e outros tipos de licenças (assistência à família, estudo ou licenças sabáticas) geralmente são concedidas a pedido do trabalhador. A contabilização anual do tempo de trabalho pode ser efectuada a pedido do empregador ou do trabalhador, mas está frequentemente associada a flutuações da sobrecarga de trabalho ou a variações do ciclo económico (Chung et al, 2007).

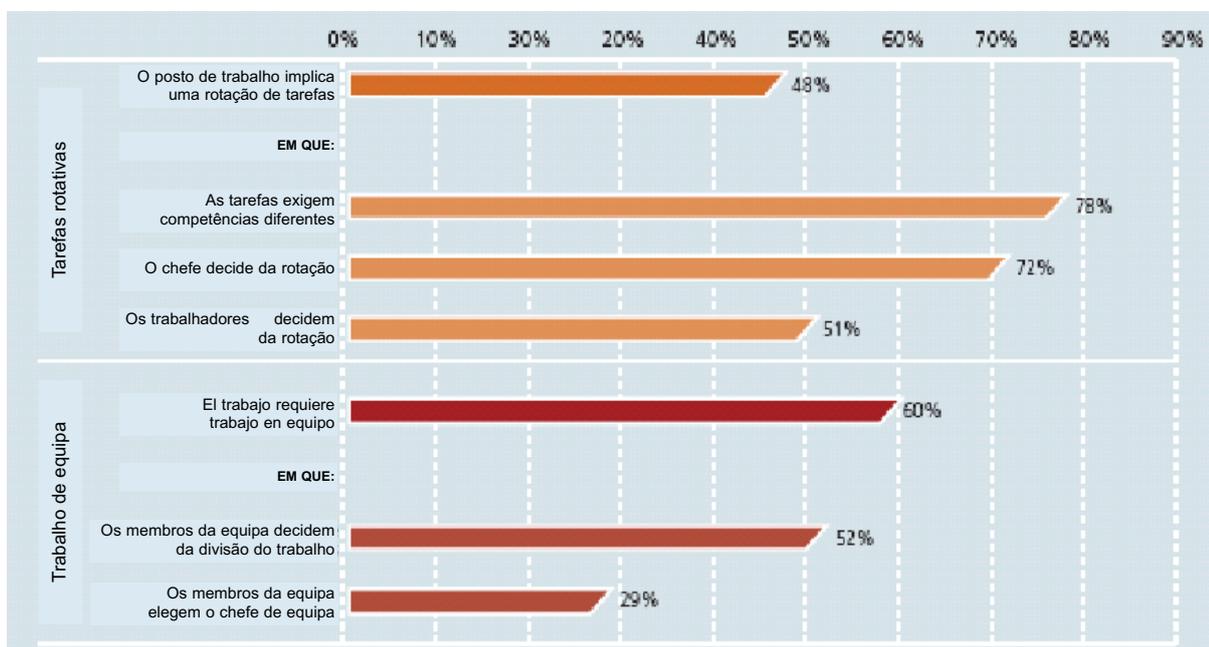
A incidência do trabalho a tempo parcial, tal como a do trabalho a termo certo, varia consideravelmente de país para país. A investigação demonstrou que a qualidade do emprego dos trabalhadores a tempo parcial é frequentemente inferior à dos trabalhadores a tempo inteiro que desempenham tarefas comparáveis, nomeadamente em termos de acesso à formação, de progressão na carreira e de possibilidades de promoção (Anxo et al, 2007). Porém, esta questão está a ser objecto de uma reflexão cuidadosa no âmbito do debate europeu entre parceiros sociais e na legislação europeia. O último aspecto a ter em consideração é como facilitar a transição do trabalho a tempo inteiro para o trabalho a tempo parcial e vice versa.

Flexibilidade funcional

A flexibilidade funcional consiste em formas de organização do trabalho como a rotação de tarefas, a polivalência e a participação dos trabalhadores no planeamento e na orçamentação (autonomia da equipa). Na figura 1 é apresentada a incidência da rotação de tarefas e do trabalho de equipa na UE-27.

Estas formas de organização do trabalho destinam-se principalmente a flexibilizar o trabalho na empresa, permitindo que os trabalhadores mudem de tarefa conforme for necessário (rotação de tarefas). Porém, podem contribuir também para o desenvolvimento das competências, na medida em que os trabalhadores podem actualizar as suas competências, o que os beneficia a nível individual. Essa melhoria das competências contribui igualmente para aumentar a segurança do posto de trabalho e a segurança de emprego do trabalhador. Os trabalhadores adquirem capacidade para desempenhar outras tarefas, no seu posto de trabalho e na empresa, aumentando assim a segurança do seu posto de trabalho, mas também a sua empregabilidade, em termos de capacidade de obtenção de outro emprego, na empresa ou fora dela.

Figura 1: Rotação de tarefas e trabalho de equipa na UE-27, só para os trabalhadores (2005)

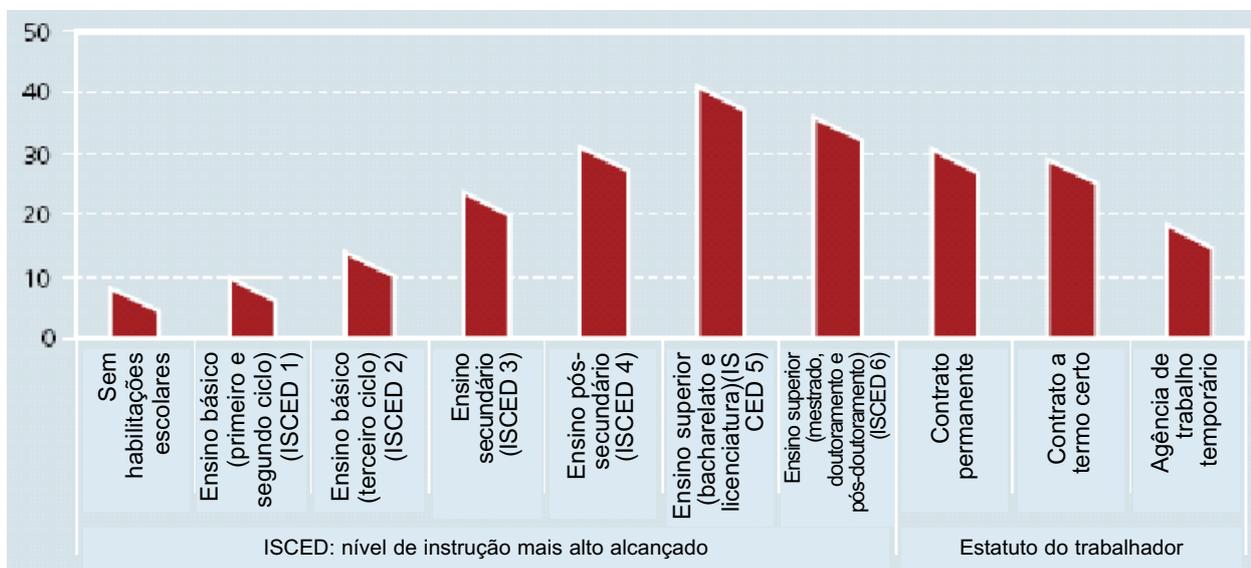


Fonte: *Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, 2007.*

A análise secundária dos dados do Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho revela que a flexibilidade funcional tem um impacto importante para a aprendizagem, a resolução de problemas e a inovação a nível da organização. Foram identificados quatro tipos diferentes de organização do trabalho: o modelo de “aprendizagem”, de organização “magra”, “taylorista” e “tradicional”. Dois dos quatro tipos identificados tendem a aumentar a flexibilidade interna dos trabalhadores na empresa: a “organização de aprendizagem” e a “organização magra ou de elevado desempenho”. Em empresas onde são aplicadas essas formas de organização do trabalho, os trabalhadores participam na resolução dos problemas e no processo de decisão e têm mais possibilidades de desenvolvimento no trabalho. Há também uma relação estreita entre a forma como as pessoas trabalham e aprendem numa empresa e a capacidade de inovação da empresa, se bem que, em termos de inovação, a organização do trabalho “de aprendizagem” tenda a ter vantagens em comparação com a organização “magra”. A segurança do emprego é reforçada: no que se refere a preparar e equipar os trabalhadores para enfrentarem as necessárias mudanças e as possíveis transições ao longo da sua carreira profissional, deve ser atribuída especial importância à actualização das competências, através da organização do trabalho.

Uma outra forma de actualização das competências é através da formação. O quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho demonstra que os níveis de formação nas empresas europeias não melhoraram: menos de um em cada três trabalhadores da UE diz não ter recebido formação remunerada nos últimos doze meses. É certo que há diferenças significativas entre os países no que se refere ao nível de acesso à formação, bem como entre os trabalhadores com baixas ou altas qualificações e entre os trabalhadores com diferentes tipos de contratos de trabalho. O nível de instrução parece ter uma influência importante para as possibilidades de formação no mercado de trabalho (ver figura 2), o que agrava o risco de polarização crescente entre os trabalhadores com e sem acesso à formação.

Figura 2: Formação remunerada recebida nos últimos doze meses, por nível de instrução (%)



Fonte: *Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, 2007.*

O passo seguinte poderá consistir em evoluir do “desenvolvimento das competências” para um “direito à aprendizagem” mais geral, adaptado às capacidades individuais. O objectivo é equipar as pessoas para enfrentarem a mudança na sua vida, tanto profissional como pessoal.

Papel das instituições sociais

A segurança pode assumir diferentes formas: segurança do posto de trabalho, segurança de emprego, segurança do rendimento e segurança combinada. Estas formas de segurança, que correspondem às diferentes formas de flexibilidade, podem ser protegidas através de várias medidas, empreendidas ou institucionalizadas por diferentes agentes.

As empresas desempenham um papel muito importante no desenvolvimento da empregabilidade dos seus trabalhadores. Investigação recente efectuada pela Fundação confirma que as empresas têm vantagem em abordar esta questão⁹. Quando tomam decisões sobre a forma e o conteúdo dos acordos de trabalho, as empresas podem criar possibilidades de segurança, nomeadamente aumentando a flexibilidade funcional, através do enriquecimento de tarefas, da formação, da organização do trabalho e possivelmente da diferenciação salarial. Podem também determinar a escolha do tipo de contrato de trabalho e das disposições relativas ao tempo de trabalho. Porém, aquilo que as empresas podem propor depende também do que é praticado a nível sectorial e nacional. Tanto a legislação, como as instituições sociais são elementos importantes, que influenciam o grau de segurança proporcionado aos trabalhadores.

As instituições sociais assentam nas tradições nacionais. Está a ser travado actualmente um debate alargado sobre a reforma destas instituições no contexto das estratégias europeias de emprego e protecção social. É evidente que nem todas as instituições nacionais podem ou devem ser harmonizadas. Porém, atendendo a que muitos países se confrontam com desafios semelhantes, o método aberto de coordenação permite coordenar as políticas, estabelecendo objectivos comuns, medindo os progressos (com base em indicadores definidos de comum acordo) e aprendendo com as boas práticas. Podem ser definidos percursos comuns que orientarão o processo de implantação da flexigurança nos diferentes países europeus, respeitando embora as competências dos Estados Membros nesta matéria.

Instituições do mercado de trabalho

As instituições do mercado de trabalho desempenham um papel importante. O objectivo da legislação de protecção do emprego (LPE) consiste em proteger os trabalhadores. Esta legislação actua como uma barreira à cultura de contratação e despedimento fácil que é uma das formas de introduzir a flexibilidade para todos os trabalhadores. Um dos efeitos secundários da LPE é o possível desenvolvimento de um mercado de trabalho duplo, em que um núcleo central de trabalhadores permanentes está fortemente protegido do despedimento, o que predispõe os empregadores a recorrer a uma maior utilização dos contratos não permanentes, que facilitam a sua estratégia de flexibilidade numérica. O efeito desse regime de mercado de trabalho é a concentração da flexibilidade numa secção da mão de obra (flexibilidade marginal) e o reforço das diferenças entre o estatuto de emprego permanente e não permanente, geralmente a expensas do último grupo (efeito de coexistência de “insiders” e “outsiders”, ou seja, trabalhadores relativamente protegidos e outros desprovidos de qualquer protecção).

As políticas activas no mercado de trabalho podem desempenhar um papel importante, contribuindo para atingir o necessário nível de segurança. Essas políticas permitem garantir que as pessoas que perdem o emprego ou que optam por um “percurso flexível” recebam apoio na procura de outro emprego, se necessário. Duas das principais funções de uma política activa no mercado de trabalho consistem em prestar formação suplementar nas fases de transição entre empregos e em contribuir para promover a adaptação entre a oferta e a procura de mão—de-obra. Porém, estas funções são claramente facilitadas pela existência de certas condições. Antes de mais nada, o mercado laboral e o desempenho económico de um país devem ser de ordem a permitir que exista um volume de trabalho e de emprego razoável, que permita que as agências de emprego desempenhem as suas funções. Por outro lado, deve ser efectuado um investimento substancial em serviços públicos de emprego e nas respectivas agências de emprego. A criação desse quadro institucional exige despesas significativas, em tempo e dinheiro.

⁹ Ver exemplos de boas práticas em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Um elemento central de uma política activa no mercado de trabalho, cuja importância não é afectada pelas variações da situação económica nacional, é a actualização contínua das qualificações e competências. A aprendizagem ao longo da vida constitui efectivamente um dos elementos essenciais da Estratégia Europeia de Emprego. Embora possam ser também necessários esforços especiais destinados a facilitar a transição entre o desemprego e o emprego e/ou entre diferentes contratos de trabalho¹⁰, a actualização contínua das competências de um trabalhador pode torná-lo mais “flexível”, em termos de competências. A flexibilidade funcional atrás referida é um instrumento de actualização das competências no emprego, ao passo que as políticas activas no mercado de trabalho podem contribuir para a prestação de formação e de ensino nos períodos de desemprego ou de licença.

Sistemas de protecção social

O impacto do aumento da flexibilidade no mercado de trabalho (quer para todos os trabalhadores, quer para um grupo de trabalhadores mais precários) requer uma análise exaustiva, pois pode ser também considerado como uma nova forma de risco social. Os benefícios da flexibilidade para a criação de mais postos de trabalho e mais emprego podem ser complementados por sistemas de protecção social que permitam gerir os riscos dos trabalhadores individuais, um conceito que está próximo da ideia básica da flexigurança. Os sistemas de protecção social desempenham um papel central, na medida em que permitem superar os riscos, e é por isso que assumem tanta importância no modelo social da União Europeia. Por consequência, desempenham também claramente um papel complementar num mercado laboral mais flexível, para fazer face ao risco de desemprego.

Os sistemas de protecção social têm dois objectivos principais – por um lado a “desmercadorização” (“decommodation”) e, por outro lado, a empregabilidade (ver quadro 3). A “desmercadorização” descreve o grau em que os indivíduos e as famílias podem manter um nível de vida socialmente aceitável sem participarem no mercado de trabalho (Esping-Andersen, 1990). Pode ainda acrescentar-se um terceiro objectivo, a realização da justiça social ou redistribuição. Porém, para simplificar, será colocada a tónica nos dois primeiros objectivos e nas suas consequências a curto e longo prazo.

Quadro 3: Objectivos de curto e longo prazo dos sistemas de protecção social

	Curto prazo	Longo prazo
Desmercadorização	Rendimento temporário de protecção de pessoas em situação precária (por exemplo, subsídio de desemprego)	Manutenção do rendimento em caso de situações estruturais ou de longo prazo (por exemplo, subsídios de doença, pensões não associadas a actividades anteriores no mercado de trabalho)
Empregabilidade	Reemprego, contratos de “estatuto secundário” como os contratos a termo certo, programas de integração em empresas	Desenvolvimento de projectos pessoais no mercado de trabalho que não são necessariamente lucrativos no imediato ou a curto prazo, desenvolvimento das competências

Fonte: *Vielle and Walthery, 2004, p.85*

Os Estados Providência (ou os sistemas de protecção social) desempenharam sempre um papel importante enquanto instrumentos de “desmercadorização” (Vielle and Walthery, 2003). Na prática, o modelo social europeu baseia-se na ideia de que os Estados compensam a perda ou a redução do rendimento do trabalho em caso de ocorrência de várias situações de risco (desemprego, doença, idade avançada, maternidade, invalidez, morte) ou de encargos excepcionais como despesas médicas ou familiares. A maioria dos Estados dispõe também de mecanismos de assistência àqueles que são incapazes (temporária ou permanentemente) de prover ao seu próprio sustento.

¹⁰ Esses esforços devem abranger um leque alargado de situações possíveis e incluir a transição (nos dois sentidos) entre o trabalho por conta de outrem e o trabalho independente, entre o trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial e entre os contratos temporários e permanentes. Este aspecto pode ser importante numa perspectiva de percurso de vida: ver Muffels et al, a publicar.

O segundo aspecto mais importante dos sistemas de protecção social relaciona-se com a empregabilidade, em que o emprego é considerado como o principal meio de assegurar um rendimento e também como a base do bem estar individual. Este aspecto desempenha um papel importante na estratégia económica da União Europeia, que considera como um dos seus principais objectivos um elevado nível de emprego.

No que se refere à flexigurança, os sistemas de protecção social continuam a ser um instrumento importante, que permite fazer face aos riscos sociais de curto e longo prazo, conferindo aos beneficiários meios de sobrevivência em períodos de desemprego. Estas prestações sociais não devem constituir uma armadilha para os indivíduos, por exemplo, assumindo a forma de subsídios de desemprego demasiado generosos ou concedidos por um período de tempo ilimitado, que em certos casos podem fazer com que as pessoas caiam definitivamente no desemprego. Portanto, deve ser colocada a tónica em tornar o trabalho compensador, sem perder de vista a necessidade de conferir às pessoas os meios de subsistência necessários em períodos durante os quais não podem trabalhar por qualquer razão.

Diferentes sistemas de protecção social colocam a tónica em diferentes tipos de prestações sociais e em diferentes meios de financiamento da protecção social. Foram definidas numerosas tipologias de Estado Providência, mas a que é geralmente utilizada como base do debate é a que foi concebida inicialmente por Esping-Andersen (1990), que identifica três tipos de Estados-Providência (o Estado Providência corporativo/conservador, o Estado Providência liberal e o Estado Providência social democrata), completados por um quarto modelo, o Estado Providência mediterrânico (Ferrera, 1996). Porém, todos estes sistemas foram-se adaptando à evolução política, dando origem a modelos mais híbridos. É também difícil classificar os novos Estados Membros de acordo com esta tipologia. Porém, podem ser identificadas com base na mesma algumas limitações dos diferentes sistemas¹¹ que devem ser tidas em conta no debate sobre a flexigurança, em relação a cada um dos referidos sistemas.

Infra estruturas sociais

Além das políticas no mercado de trabalho e de protecção social, outras instituições sociais a nível nacional intervêm também na forma como a flexigurança, a flexibilidade, a empregabilidade e a participação no emprego podem ser conjugadas. As opções em termos de emprego podem também ser determinadas pela disponibilidade de infra estruturas sociais, como o demonstra o exemplo da institucionalização da procriação e da assistência às crianças numa sociedade. O mesmo se aplica à assistência aos idosos.

A participação dos pais trabalhadores e, nomeadamente, das mães trabalhadoras no mercado de trabalho pode estar dependente da disponibilidade de estruturas de guarda de crianças, na fase pré-escolar ou fora do horário escolar, que varia muito de país para país. Os horários de abertura, a qualidade e os custos destas estruturas, sejam elas públicas, privadas ou co financiadas pelo Estado, têm muito influência nas escolhas dos pais trabalhadores.

¹¹ As diferentes limitações dos vários sistemas são as seguintes: no caso dos sistemas corporativos – financiar as pensões sem aumentar desproporcionalmente os custos de mão de obra; no caso dos sistemas liberais – o duplo sistema criado pela dificuldade em conseguir o regresso à situação de pleno emprego e o fenómeno dos jovens desempregados e das famílias monoparentais; no caso dos sistemas social democratas – como aumentar o emprego disponível, especialmente para os trabalhadores não qualificados, sem pôr em causa o princípio social democrata do igualitarismo; no caso dos sistemas mediterrânicos – como aumentar a flexibilidade, garantindo simultaneamente alguma segurança económica para os trabalhadores.

Os pais podem optar por ficar em casa durante mais tempo quando os filhos são pequenos (licença parental). Neste caso, a escolha é influenciada com frequência pela disponibilidade, a duração e a generosidade das prestações sociais (Anxo et al, 2006a). No caso dos períodos de licença mais prolongados, é importante facilitar o regresso ao trabalho (a tempo inteiro ou a tempo parcial).

Nalguns países, o recurso ao emprego a tempo parcial constitui um processo comum de conciliação da vida profissional com a vida privada, nomeadamente no caso das mulheres. Nos Países Baixos, por exemplo, uma percentagem substancial de mulheres trabalhadoras trabalham a tempo parcial e perto de metade da mão de obra (masculina e feminina) trabalha a tempo parcial.

Portanto, os países e os cidadãos reagem de formas muito diferente à combinação entre vida profissional e vida familiar, que vão da retirada do mercado de trabalho e das licenças prolongadas (licença parental) até à combinação entre o trabalho e a procriação (em que a disponibilidade, o custo e a qualidade das estruturas de guarda de crianças intervêm como factores críticos).

A flexigurança a nível familiar

Um outro aspecto complexo reside no facto de a flexibilidade e, nomeadamente, a segurança, serem elementos com repercussões óbvias a nível familiar, apesar de a flexigurança ser uma questão que diz principalmente respeito à relação entre empregadores e trabalhadores.

A principal unidade de medida do rendimento situa-se com frequência a nível da unidade familiar, e não do indivíduo. O mesmo se verifica também em termos de afectação de tempo de trabalho e de não trabalho dos adultos com dependentes. Por esta razão, a composição da unidade familiar é um elemento importante a ter em conta na reflexão sobre as consequências das formas de trabalho flexíveis, uma vez que influencia também as possibilidades de participação no mercado de trabalho ao longo do percurso de vida (Riedmann et al, 2006).

A insegurança do rendimento é prejudicial não só para o trabalhador individual, como também para a sua situação familiar. A análise dos trabalhadores em situação de pobreza efectuada pela Fundação revela a existência de uma associação clara entre a composição da unidade familiar, os contratos não permanentes ou os percursos profissionais interrompidos e uma maior vulnerabilidade (Peña-Casas and Latta, 2004). Por conseguinte, deve ser tida em consideração a possibilidade de que a flexigurança leve a que maior número de trabalhadores caia em situações de pobreza.

Considerações políticas

Quando foram concebidos, os sistemas europeus de protecção social baseavam-se no modelo do “homem que provê ao sustento da família”, caracterizado por uma única fonte de rendimento familiar (pai de família), ao passo que a principal responsabilidade da mulher era a organização da família e da casa. Os trabalhadores mantinham-se com frequência no mesmo emprego durante toda a sua vida profissional. À medida que a participação da mulher na mão de obra aumentava e que os percursos profissionais mais episódicos e descontínuos se tornavam mais frequentes, passou a ser dada mais atenção à organização do tempo de trabalho ao longo do percurso de vida. Um aspecto essencial que deve ser tido em consideração é a consequência das tendências atrás referidas para o acesso às prestações de protecção social.

Um elemento importante desta reflexão é a situação financeira e institucional dos diferentes Estados Membros, que tem impacto na possibilidade de aplicação de uma reforma. Sublinhe-se também que todas as reformas exigem não só uma boa dose de coragem política, como também tempo para que possam dar frutos, em função do contexto económico específico. A possibilidade de transferência de outras “ideias” de flexigurança depende da capacidade económica e da capacidade política institucional, incluindo os agentes com direito de veto, as preferências, a viabilidade económica e a vontade política de aceitação dessas reformas, a diferentes níveis.

A confiança como condição prévia da flexigurança

Para que a flexigurança produza bons resultados, é importante reflectir sobre as consequências para todas as partes interessadas: o indivíduo (o trabalhador), a sociedade e as empresas. O elemento essencial é aqui a confiança. Se acreditarem no futuro, as pessoas estarão mais dispostas a assumir riscos em matéria do seu estatuto de emprego, a trabalhar de forma mais “flexível” (flexibilidade contratual, do tempo de trabalho, funcional) e a combinar o trabalho com a constituição de uma família.

As pessoas devem também ter confiança na mudança: não devem considerar a mudança como algo de intrinsecamente negativo e devem confiar em que existem meios de adaptação às novas circunstâncias. Constitui um exemplo desta confiança a situação na Dinamarca, onde coexistem uma legislação de protecção do emprego relativamente fraca e um elevado nível de rotatividade do emprego: 25% dos trabalhadores dinamarqueses mudam de emprego todos os anos. É um compromisso bem aceite, porque há grande confiança em que será possível encontrar dentro de um prazo razoável um novo emprego equivalente ao anterior, em consequência do bom desempenho económico do país em geral e das políticas activas no mercado de trabalho aplicadas na Dinamarca, que incluem subsídios de desemprego generosos.

As pessoas devem poder ter confiança profissional: os trabalhadores devem poder planear a sua vida profissional sem grandes inconvenientes e riscos para as suas carreiras ou pensões de reforma. As interrupções do emprego e as transições entre empregos devem ser organizadas de modo a que os trabalhadores disponham das estruturas de apoio necessárias para poderem combinar a sua vida profissional e não profissional. Devem ser facilitadas ao longo do percurso de vida as transições entre trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial e entre as diferentes formas do estatuto de emprego e deve ser possível fazer face aos períodos de desemprego. A criação de emprego, a competitividade e um crescimento económico forte constituem também obviamente factores muito importantes de garantia do êxito dessas transições.

Para que seja possível criar esta sociedade da confiança, os sistemas europeus devem ser adaptados a esta nova realidade: sistemas de protecção social, sistemas do mercado de trabalho e infra-estruturas sociais. Não existe uma solução única, que possa ser transferida facilmente de um país para outro.

Todos os parceiros têm o seu papel

É muito importante que exista confiança mútua entre todos os agentes que participam nesta configuração, entre eles os parceiros e o governo. Por outro lado, a aplicação das reformas e a obtenção dos resultados das mesmas são processos morosos. Os parceiros sociais podem ter um papel muito importante tanto na aceitação, como na própria configuração das reformas a introduzir a nível das empresas (e também a nível sectorial e nacional). Os parceiros sociais devem chegar a acordo sobre a melhor forma de abordar estas questões difíceis e tentar conceber boas práticas nesta matéria. Os sindicatos devem estar dispostos a aceitar uma redução a curto prazo da segurança do emprego, para que seja possível a longo prazo criar um mercado de trabalho mais dinâmico e obter mais segurança de emprego¹². Alguns processos de mudança levam tempo a produzir os seus frutos. Se os sindicatos participarem no processo de decisão e aplicação das reformas, o elemento da confiança poderá ser reforçado.

Os parceiros sociais podem participar neste processo a diferentes níveis. Como é evidente, participam nas negociações colectivas a nível local, em que podem ter uma intervenção decisiva na negociação a nível da empresa de um leque alargado de questões, tais como as disposições em matéria de tempo de trabalho, formação e salários. Algumas destas negociações podem ter lugar a diferentes níveis: negociações colectivas a nível da empresa, sectorial ou nacional. Além disso, nalguns países os parceiros sociais intervêm no processo legislativo, quer explicitamente, quer desempenhando um papel consultivo ou através de outros canais de influência.

Os debates a todos os níveis relevantes podem contribuir para estabelecer um compromisso mais eficaz entre flexibilidade e segurança.

Uma abordagem integrada e a vários níveis

Dada a natureza multidimensional da flexigurança, é importante promover a integração entre as diferentes áreas políticas. A criação de emprego sustentável e a promoção da coesão social exigem uma abordagem política mais coerente desta questão e um reforço da interacção entre os diferentes elementos e as diferentes políticas (legislação laboral, políticas no mercado de trabalho e sistemas de protecção social).

Não existe um processo perfeito de obtenção destes resultados, seja ele o modelo “dinamarquês” de mais flexibilidade para todos os trabalhadores ou uma abordagem baseada num “mercado de trabalho de transição” como o modelo neerlandês, em que as pessoas entram e saem do mercado de trabalho. Porém, é importante em todos os sistemas que todos os agentes económicos participem e se empenhem a todos os níveis relevantes de um cenário tripartido.

Tal como se verifica em todos os processos de mudança, é evidente que no processo da flexigurança é necessário estabelecer compromissos a todos os níveis, o que implica que o diálogo, nomeadamente o diálogo social, desempenhará um papel essencial na definição do conteúdo das mudanças necessárias e da forma como essas mudanças serão postas em prática.

¹² Discurso de Per Madsen na conferência “Transitional Labour Markets and Flexicurity”, Amesterdão, Dezembro de 2006.

Ter em conta os novos riscos sociais

O impacto das disposições relativas ao tempo de trabalho ao longo do percurso de vida deve ser considerado do ponto de vista do seu efeito para os direitos à protecção social, o acesso aos diferentes elementos dos sistemas de segurança, o nível de rendimento e/ou as prestações de compensação e, em última análise, a sustentabilidade financeira dos sistemas de segurança social.

A insegurança do rendimento é prejudicial não só para o trabalhador individual, como também para a situação da sua unidade familiar. A análise dos trabalhadores em situação de pobreza efectuada pela Fundação revela a existência de uma associação clara entre a composição da unidade familiar, os contratos não permanentes ou os percursos profissionais interrompidos e uma maior vulnerabilidade¹³. Por conseguinte, deve ser tida em consideração a possibilidade de que a flexigurança leve a que maior número de trabalhadores caia em situações de pobreza.

Deve ser atribuída especial atenção aos trabalhadores mais vulneráveis, que podem não beneficiar de formação e actualização das competências. Podem ser necessários tipos de formação diferentes para grupos específicos de trabalhadores (por exemplo, com dificuldades de aprendizagem ou fadiga na aprendizagem). A ideia que está por detrás da flexigurança é a de um movimento ascendente no percurso profissional. Alguns trabalhadores arriscam se a ficar circunscritos a “contratos maus, de curto prazo”.

Reconhecer os direitos

A reconsideração dos sistemas de protecção social deve ser efectuada de forma sistemática, de modo a ter em conta o impacto do aumento da flexibilidade e da flexigurança para os indivíduos e os sistemas. Esta reconsideração pode basear-se no modelo da coordenação dos direitos à segurança social dos trabalhadores migrantes e nos mesmos princípios importantes¹⁴:

- igualdade de tratamento (tal como no modelo neerlandês, entre os contratos de trabalho a tempo parcial e a tempo inteiro);
- legislação sobre direitos que abranja as “transições” entre diferentes estatutos/contratos/períodos de emprego (por exemplo, entre o trabalho por conta de outrem e o trabalho independente, entre diferentes contratos e abrangendo os períodos de desemprego);
- totalização dos períodos de seguro, manutenção dos direitos (por exemplo, acumulação de direitos a pensão);
- transferibilidade dos direitos, nomeadamente nos períodos de transição: manutenção dos direitos adquiridos (pode ser o mais difícil, pois alguns direitos acumulados estão ligados intrinsecamente ao contrato, por exemplo, acesso a serviços de saúde complementares).

¹³ *Working poor in the EU*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

¹⁴ Regulamento n.º 1408/71 de coordenação dos regimes de segurança social dos trabalhadores migrantes.

Um outro aspecto importante a considerar no âmbito da análise das consequências de um aumento da flexibilidade para os indivíduos é o “pacote” global de direitos sociais. Por exemplo, é importante reflectir sobre todos os direitos de protecção social, tanto do âmbito dos regimes do primeiro pilar, ou seja, dos sistemas estatais de segurança social, como do dos regimes do segundo pilar, tais como os regimes profissionais de serviços de saúde e pensões complementares.

A flexigurança será um grande desafio nos próximos anos, que exigirá uma reflexão séria por parte de todos os agentes interessados, a todos os níveis, nos diferentes Estados Membros e a nível europeu. Porém, tem potencialidades para contribuir activamente para a criação de um mercado de trabalho mais competitivo e produtivo, com níveis de emprego mais elevados, respeitando simultaneamente os princípios fundamentais do modelo social europeu.

Para mais informações

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. and Perraudin C., *Parental leave in European companies*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 2006a, acessível em <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. and Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 2006b, acessível em <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. and Perraudin C., *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 2007, acessível em <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. and Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 2007.

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera M., “The southern model of welfare in social Europe”, *Journal of European Social Policy*, 1996, p.17-37.

Goudswaard A. and de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 2000, acessível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U, Keuzenkamp S., Cebrian I, Fagan C., Klenner C. and Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 2006, acessível em <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U. Luijkx R., Manzonni A and Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, a publicar.

Naegele G., *A new organisation of time over working life*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 2003, acessível em <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. and Vermeulen G., *Fourth European Working Conditions Survey*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 2007, acessível em <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. and Latta M., *Working poor in the EU*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 2004, acessível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. and Wagner A., *Working time and work-life balance in European companies*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 2006, acessível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. and Walthery P., *Flexibility and social protection*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 2003, acessível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., “Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work”, comunicação apresentada na série de seminários da Fundação “Flexigurança e empregabilidade”, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Dublin, Maio de 2006, acessível em http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

“Os parceiros sociais estão em posição ideal para identificar novas formas de trabalho. Muitas das soluções ligadas à melhoria da flexibilidade e da segurança no local de trabalho situam-se a nível da empresa ou do sector e dependem em grande medida da boa cooperação entre as duas partes do sector.”

**Vladimir Špidla, Comissário Europeu para o Emprego,
os Assuntos Sociais e a Igualdade de Oportunidades**

“A flexigurança é uma nova abordagem, que procura superar o debate estéril entre os defensores do aumento da flexibilidade e os que tentam preservar e defender as formas de segurança tradicionais. Reconhece que as empresas, mas também alguns trabalhadores, têm vindo a apelar para o aumento da flexibilidade no mercado de trabalho. Mas reconhece também que o desenvolvimento de formas de trabalho “atípicas” pode provocar uma segmentação do mercado de trabalho, com todos os efeitos prejudiciais que acarreta para o rendimento, as perspectivas de carreira e a motivação dos trabalhadores em causa.”

**Nikolaus van der Pas, Director Geral para o Emprego,
os Assuntos Sociais e a Igualdade de Oportunidades,
Comissão Europeia**

“Foundation Findings” é uma publicação que faculta informação geral e pistas políticas pertinentes a todos os agentes e partes interessadas que participam no debate europeu actual sobre o futuro da política social. O conteúdo da publicação baseia-se em investigação efectuada pela Fundação e reflecte a sua estrutura autónoma e tripartida.