**Questions:**

**1. What level of support exists in your country for a decent/living wage approach? Please refer to political context, but also employers’ attitudes.**

Neste momento, a situação política e económica em Portugal é altamente desfavorável a qualquer discussão sobre esta questão. Na verdade, o país encontra-se sob a intervenção da “troika” (UE, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional), sob a forma de um Programa de Assistência Financeira em vigor desde 2011. Tal intervenção criou um quadro para a situação de colapso gradual do emprego e dos salários: desde o início do programa de assistência financeira, os sindicatos estimaram a perda de 340 mil postos de trabalho (entre o 2 º trimestre de 2011 (início da intervenção) e o 3 º trimestre de 2013). No entanto, o crescimento gradual da taxa de desemprego já tinha começado antes da crise de 2008.

O emprego total diminuiu cerca de 7 % nesse período (entre 2011 e 2013). A destruição de postos de trabalho afetou principalmente a indústria (tornando o setor menos competitivo e com menor capacidade de produzir bens), tendo-se perdido mais de 264.000 postos de trabalho na indústria transformadora e na indústria da construção e 89.000 nas indústrias de manufatura. Foram também perdidos cerca de 43. 000 e 32.000 postos de trabalho nos serviços e no setor da agricultura e na pesca, respetivamente.

O decréscimo da oferta de emprego é mais sentida entre os jovens, em particular entre os 25 e os 34 anos, estimando-se a perda de 198.500 empregos nesta faixa etária.

O aumento do desemprego, dá-se por duas vias: porque não se criam novos empregos (por parte das empresas existentes ou por parte das que entretanto foram criadas), e porque se assiste à falência de muitas delas. Entre 2011 e 2013, mais de 16.000 casos de processos de falência entraram nos tribunais, o que representa um aumento de 25% dos casos registados em anos anteriores.

Em consequência do aumento da taxa de desemprego, assistiu-se a um aumento da taxa de emigração, principalmente entre os jovens, muitos deles com altas qualificações. Desde 2011 deixaram o país cerca de 259.000 pessoas. O êxodo em massa de jovens, muitas vezes jovens casais acompanhados de crianças irá ter consequências desastrosas para a taxa de natalidade e para o consequente envelhecimento da população, colocando em causa a sustentabilidade da segurança social nos próximos anos.

A taxa de desemprego oficial, que no início da intervenção da “troika” se situava nos 12,1%, registava no final de 2013 um valor de 15,6%. No entanto essa taxa poderá não refletir verdadeiramente a dimensão do desemprego no país, uma vez que não são contabilizadas as pessoas que se encontram numa situação de desencorajamento face á procura de emprego. A este grupo, teremos ainda de acrescentar as pessoas que trabalham em empregos em part-time, empregos precários e aqueles que se encontram em formação profissional. Segundo as centrais sindicais a verdadeira taxa de desemprego no país (tendo em conta as situações descritas) rondaria os 25% da população ativa.

Outro indicador significativo é o número de pessoas à procura de emprego há mais de um ano. Segundo os sindicatos estes valores situam-se nas 540 mil pessoas (no 3ª trimestre de 2013) o que representa cerca de 2/3 dos desempregados no país.

Ao abrigo do Plano de Assistência Financeira da “”troika”” foram ainda implementadas uma série de medidas que visaram principalmente todo o funcionalismo público em Portugal: cortes nos salários, revisão do horário de trabalho e cortes nas pensões dos funcionários reformados. Simultaneamente têm sido implementados vários programas de negociação de saídas da função pública, para alguns grupos específicos (professores, administrativos e outros). Além destas medidas destinadas aos funcionários públicos, o Governo aprovou uma aplicação de uma taxa extraordinária sobre todos os salários (setor público e privado), denominada Contribuição Extraordinária de Solidariedade, que basicamente retira um salário por ano (ou mais, conforme os casos) a todos os trabalhadores.

O Tribunal Constitucional tem limitado a aplicação das medidas pretendidas pelo governo, ao declarar algumas dessas medidas como inconstitucionais. Para contornar este obstáculo, o governo tem substituído as medidas em questão por outras que resultam, em grande parte, em cortes salariais e em aumento de impostos (diretos e indiretos).

Outro facto relevante ao nível do mercado de trabalho em Portugal, são as sucessivas revisões do Código do Trabalho, em consequência da forma como a “troika ”perceciona o mercado de trabalho, que na sua opinião se carateriza por uma alegadamente excessiva “rigidez” do Código de Trabalho. Assim, desde 2011 que o Código de Trabalho tem vindo a ser revisto no sentido de uma maior liberalização dos despedimentos e da flexibilização da força de trabalho, criando condições para os empregadores oferecerem salários mais baixos e piores condições de trabalho. Em consequência, têm vindo a aumentar o subemprego, o trabalho precário e o trabalho a tempo parcial, bem como se verifica o uso excessivo de estágios profissionais por parte de alguns empregadores (neste último caso verifica-se que uma parte significativa são jovens licenciados e profissionais qualificados).

No momento o "debate" centra-se na questão do aumento do salário mínimo (de 485 € para 500 €) como forma de estimular a economia e o consumo. A necessidade deste aumento tem sido defendida por sindicatos e conta com o apoio de alguns empregadores e confederações patronais, em particular a Confederação do Comércio que defende que o aumento ao nível de consumo poderia estimular a economia e a criação de emprego, por via indireta.

Em conclusão, em grande parte, por força da situação económica, política e social, a discussão em termos de salário decente não existe em Portugal, nem em termos de instâncias políticas, nem nos círculos económicos e muito menos em termos de opinião pública.

**2. What is the state of collective bargaining in your country – what is the coverage?** Are agreements binding or optional? Are they at sector or company level? Do they cover workers in traditionally low-paid sectors?

O tecido empresarial português é constituído na sua grande maioria por pequenas e medias empresas (cerca de 80 %). Esta característica da organização económica em Portugal condiciona em grande parte a contratação coletiva no país, a dimensão da maioria das empresas não lhes permitem condições para estabelecerem uma regulamentação coletiva de trabalho, por norma esta regulamentação é realizada a partir do setor de atividade em que estão inseridas e associadas.

A negociação coletiva (compreendendo a contratação coletiva a nível sectorial ou de empresa, assumindo ainda outras formas para os trabalhadores da Administração Pública) tem um papel estruturante como instrumento de regulação de trabalho, de democratização das relações de trabalho, de progresso social e de solidariedade. Permite também avanços nos direitos laborais e nas condições de trabalho porque visa fixar normas mais favoráveis ao trabalhador do que a lei geral; desempenha ainda um papel de solidariedade, porque a convenção coletiva pode igualizar no sentido mais favorável as condições de trabalho de todos os trabalhadores, de um sector ou de uma empresa, e assim dela podem beneficiar os trabalhadores com menos capacidade reivindicativa; combate desigualdades entre homens e mulheres; tem um carácter solidário intergeracional, pois os mais novos usufruem das conquistas de anteriores gerações, através da irreversibilidade dos direitos nos contratos coletivos.

A contratação coletiva em Portugal começou tardiamente em relação a outros países da Europa, apesar de existir ainda antes só foi possível a sua generalização a todos os sectores e efetuada com plena autonomia por parte dos sindicatos após a revolução de 1974.

 Apesar do atraso de cerca de 30 anos, foram conseguidos importantes direitos, que hoje constam das mais de três centenas de convenções coletivas de empresa ou sector, abrangendo mais de três milhões de trabalhadores por conta de outrem, não incluindo a generalidade da Administração Pública, porque tem regime próprio. As convenções coletivas em Portugal têm conteúdos muito diversificados, são mais ou menos ricas em direitos laborais, conforme o historial de cada empresa ou setor.

O Código de Trabalho sofreu várias alterações – a partir do final dos anos 90 – que teve como principal consequência uma maior fragilidade na relação de forças, diminuindo o número de trabalhadores que tinham obtido aumentos salariais pela via da contratação coletiva, a nova lei do trabalho em vigor desde essa época foi permitindo maior flexibilização e menor capacidade de negociação por parte dos sindicatos, relativamente por exemplo a aumentos salariais.

Com o aumento progressivo da taxa de desemprego a partir dos anos 2000, generalizou-se a precariedade das condições laborais, foram retirados alguns direitos e os sindicatos perderam alguma capacidade negocial – por via da diminuição das taxas de sindicalização, uma Comissão próxima do Governo – Comissão do Livro Branco – que reconhece que as relações de trabalho em Portugal é caracterizada pelo baixo índice de cumprimento das leis e da contratação coletiva, que as entidades têm ganho força nesta relação e que existe um descontentamento generalizado dos trabalhadores no que se refere às suas condições de trabalho e remuneratórias.

 Nos últimos tem havido várias tentativas – através de greves e manifestações promovidas pelas centrais sindicais – para defender a contratação coletiva e pela melhoria dos salários.

As condições para os trabalhadores exigirem a aplicação das leis do trabalho e o contrato coletivo, em situação de precariedade, têm sido muito difíceis.

As entidades patronais (com um certo apoios dos últimos Governos) defendem a possibilidade da caducidade de todas as convenções coletivas, desde que tenham 10 anos e existência.

 Para além da caducidade das convenções coletivas, vem a aumentar o poder patronal nas relações de trabalho, desequilibrado a relação entre patronado e trabalhadores , acentua o unilateralismo na individualização das relações laborais, aumenta ainda mais a precariedade no emprego, introduz o despedimento por inadaptação do trabalhador, pretende terminar com o conceito de trabalho diário e semanal e introduzir a flexibilidade do horário de trabalho, baseado nas necessidades das empresas, pretende reduzir substancialmente o pagamento do trabalho extraordinário, através da criação do chamado «banco de horas».

Relativamente à cobertura dos trabalhadores tradicionalmente mais mal pagos, os sindicatos têm feito um esforço nesse sentido, através por exemplo da revindicação de um salário mínimo mais adequado, no entanto Portugal tem hoje uma das taxas mais baixas entre os países da U.E. 17 (ante4s da adesão de 2004 da maior parte dos países de Leste Europeu), remetendo quase para o esquecimento os tempos em que os sindicatos chegaram a ser o elo mais forte nas lutas de poder com os primeiros e frágeis governos do pós 25 de Abril.

Entre 1979 e 1984 os sindicatos representavam 1,7 milhões de trabalhadores, ou seja 59% da força de trabalho. Hoje, só representarão 1,165 milhões, de acordo com o observatório europeu das relações laborais, o que quer dizer que, em pouco mais de 20 anos perderam meio milhão de associados.

De acordo com um estudo, de 2004 da Comissão Europeia, a taxa de sindicalização dos trabalhadores portugueses era de 24,3% em 1997, apesar disso situa-se acima da espanhola (15,7%) e da francesa (9,8%). E muito abaixo da dos países nórdicos, que oscilava entre os 75% os 82%. As explicações de mudança encontram-se nas modificações significativas do mundo laboral, da economia, da política, e da sociedade.

A força sindical tinha as suas raízes mais fortes, para lá da administração pública - onde ainda se mantém -, nas empresas estatais e nos sectores industriais. Uma realidade que se alterou tanto com as privatizações dos anos 90, e a generalização da lógica de gestão privada, como com o gradual declínio da indústria. E são as atividades de mão-de-obra intensiva, e tradicionalmente mais mal paga em Portugal, que dão mais margem de manobra aos trabalhadores na hora de medir forças para atingir objetivos.

Hoje os serviços absorvem 57,5% da população empregada, sendo que entre 1998 e 2005 os indicadores mostram que o emprego se reduziu na indústria transformadora a uma taxa média anual de 2,3%. Na indústria têxtil (uma das mais mal pagas) a redução foi ainda mais expressiva, da ordem dos 4,5%. E na agricultura verificou-se, na última década, uma quebra de 20 pontos percentuais da população empregada.

Se a estes indicadores juntarmos o facto de a estrutura empresarial portuguesa ser dominada por pequenas e muito pequenas empresas e de os contratos a prazo estarem em grande crescimento, pode concluir-se que "estas características afetam negativamente os sistemas de representação de interesses, tanto dos trabalhadores como dos empregadores", como sublinha o Livro Verde das Relações Laborais.

**3. What are your ideas about how to come up with a concrete figure for a living wage? Has work in this sense already been done in your network/country that you could build on?**

A EAPN Portugal participa num projeto cujo objetivo é dar resposta à questão: qual o valor do rendimento de que deve dispor uma família para poder viver dignamente em Portugal? Este estudo foi iniciado em 2012 e terminará no Outono de 2014, momento em que a apresentação final dos resultados será realizada

Este projeto está a ser realizado por uma equipa de professores/investigadores da Universidade de Lisboa (ISEG e ISCSP) e da Universidade Católica de Lisboa (Faculdade de Ciências Humanas), bem como uma equipa de bolseiros, contratada para o projeto.

O projeto tem um site próprio, que pode ser consultado para conhecer as atividades realizadas e os resultados parciais já alcançados:

http://www.rendimentoadequado.org.pt

Em grande parte o projeto justifica-se – segundo os investigadores – pelas limitações do uso da linha de pobreza do EUROSTAT, a fragilidade da sustentação económica dos valores dos mínimos sociais em Portugal e a ausência de uma referência normativa cientificamente sustentada e consensualmente aceite para valores mínimos de rendimento em Portugal.

O último estudo desta natureza em Portugal, que ainda hoje sustenta o valor do salário mínimo e de outros mínimos sociais, foi realizado em 1965/69. Este estudo retoma, ainda que com métodos diferentes, o estudo feito em 1965/69 utilizando um método que combina o consenso (ouvindo a população e obtendo consensos) com a opinião de peritos.

**4. Who do you think could be useful allies in such a campaign?**

Segundo a nossa experiência de outras campanhas, poderia ser útil estabelecer alianças privilegiadas com os sindicatos e as confederações patronais, como interlocutores privilegiados para o desenvolvimento de uma campanha desta natureza. Numa segunda instância – embora de mais difícil acesso e principalmente de maior dificuldade ao nível de estabelecimento de alianças – os partidos políticos parlamentares e a imprensa.

Ao nível das ONG’s esta campanha poderia ser desenvolvida em algumas das plataformas existentes em Portugal, como estrutura de lobby para pressionar as confederações patronais. Em Portugal, dada a sua estrutura económica claramente marcada pela importância das pequenas e médias empresas (cerca de 80%do tecido empresarial português), seria uma boa aposta obter alianças com as pequenas associações empresariais, bem como associações mais abertas a inovações sociais (como a associação de mulheres empresárias e associações de jovens empresários).

**5. What obstacles can you already foresee – in terms of your networks’ capacity to implement such a campaign, or other?**

A EAPN Portugal, apesar de ter alguma experiência em termos de gestão de campanhas, possui algumas limitações que poderiam condicionar o sucesso desta. Do ponto de vista dos recursos humanos a sua capacidade é limitada -embora exista um departamento de comunicação e uma equipa técnica distribuída pelo país, o volume de trabalho a ser desenvolvido atualmente contribui para maiores dificuldades de implementação da campanha, bem como limita a capacidade de lobbying necessária.

Uma outra dificuldade prende-se com o facto de não existir uma tradição de trabalho conjunto com os sindicatos e com as confederações patronais. Apesar de EAPN Portugal ter vindo a fazer um esforço de interação com estas organizações, a reciprocidade da resposta não é a mesma por parte destas entidades.

Outra dificuldade consiste no despertar da atenção para esta temática junto dos principais meios de comunicação social. De notar ainda que os principais jornais, estações de rádio e canais de televisão são propriedade dos principais grupos económicos do país, o que poderá constituir um obstáculo significativo Um último grande obstáculo é o ambiente político e económico que se vive atualmente em Portugal, em que grande parte da opinião pública, dos media e dos sindicatos estão mais direcionados para a defesa dos postos de trabalho existentes e para a criação de novos postos de trabalho. Neste sentido uma campanha para a dignificação do trabalho – tal como o entende a OIT – poderá apresentar perspetivas limitadas de sucesso em Portugal, a curto e a médio prazo.

**6. Does your network have a track record in implementing campaigns, including EAPN ones? What resources (time, staff, connections, alliances, other) does your network have?**

Sim, a EAPN Portugal tem bastante experiência na implementação de campanhas a nível nacional (Campanha da água, Rendimento mínimo e outras), bem como dispõe de um staff bastante experiente e profissionalizado (cerca de 30 elementos) e de departamentos de comunicação e informação. Por outro lado, a EAPN Portugal mantêm uma boa parceria com empresas de área do design e da informática capaz de dar um bom suporte técnico a uma campanha deste tipo. A EAPN Portugal possui ainda uma quantidade assinalável de meios ao nível da comunicação (website, revistas eletrónicas, facebook, bases de dados de ONG’s, etc) para a implementação da campanha. A campanha poderia também ser objeto de destaque no âmbito das atividades prosseguidas em termos de workshops, seminários, conferências, e outros eventos que organiza.

**7. Anything else to add?**

Em Portugal no atual momento politico e económico, será bastante difícil – embora não impossível – implementar com sucesso uma campanha em prol de um salário digno. No entanto este talvez seja o momento de fazer lobby e – perante os números da pobreza e do desemprego – implementar uma campanha que vise este objetivo pode revelar-se significativamente importante.