

Assembleia da República

Audição Pública

Livro Verde  
Relações Laborais

Apresentação

15 de maio de 2018

Guilherme Dray

# Temas da apresentação

1. Introdução
2. Contexto Económico, Social e Legislativo
3. Relações Laborais Individuais
4. Relações Laborais Coletivas
5. Situação atual
6. Conclusões

The background features a light blue color palette with a pattern of dandelion seeds. The seeds are depicted as fine, radiating lines from dark central points, creating a delicate, web-like texture. Overlaid on this are several large, semi-transparent geometric shapes, including a large 'V' at the top and a large 'M' on the left side, which are part of the overall design.

IWM

INTRODUÇÃO

# Livro Verde sobre Relações Laborais

O Livro Verde das Relações Laborais (“LVRL”) insere-se na boa tradição do Ministério do Trabalho de oferecer um quadro geral sobre o mercado de trabalho para percebermos onde estamos e para onde caminhamos. Fontes: Quadros de Pessoal / Inquéritos ao Emprego INE

- O LVRL, publicado em dezembro de 2016 pelo MTSSS, oferece uma descrição geral do mercado de trabalho português e da sua evolução na última década
  - Não toma posição sobre as opções legislativas ou acordos passados, bem como não contém recomendações ou propostas em sede de direito a constituir
  - Em termos sistemáticos, está organizado em três partes: contexto social; relações individuais; e relações coletivas.
- Utiliza

The background features a light blue color palette with a pattern of dandelion seeds. On the left side, there are large, semi-transparent geometric shapes, including a large 'M' and a 'W' that overlap each other.

IWI

CONTEXTO ECONÓMICO,  
SOCIAL E LEGISLATIVO

# Parte I: Contexto Económico, Social e Legislativo

Descreve o enquadramento económico e social em que se insere o mercado de trabalho, bem como a evolução legislativa. Apresentam-se dados relevantes sobre a economia nacional, a evolução de emprego e o desemprego.

Principais aspetos a retirar da Parte I do LVRL:

- O nosso modelo social é centrado no trabalho dependente. Cerca de 80% da população ativa atua em regime de trabalho subordinado, 13% trabalha em regime de trabalho autónomo e 4,8% presta atividade enquanto empresário.
- O tecido empresarial português caracteriza-se por ser formado por micro e pequenas empresas. Cerca de 85% das nossas empresas emprega menos de 10 trabalhadores e 13% entre 10 e 50. Só 2% emprega mais de 50 trabalhadores.

## Principais aspetos da Parte I do LVRL

A Parte I revela que temos um mercado de trabalho centrado essencialmente no trabalho dependente, com mais precariedade do que há uma década atrás, com menos trabalhadores no ativo e maior desigualdade de rendimentos.

- O LVRL demonstra uma profunda destruição do emprego, essencialmente após a crise financeira de 2008. Apesar de se verificar uma recuperação entre 2013 e 2015, com mais de 119,3 mil empregos, esta foi insuficiente para compensar a destruição de emprego dos anos anteriores;
- O número global de trabalhadores sofreu uma forte redução, fruto de saldos natural e migratório negativos: mais emigração, menos imigração e diminuição da população ativa, a partir de 2009;
- Entre 1998 e 2008 a população ativa cresceu de forma contínua, atingindo 5.534 mil pessoas em 2008; a partir de 2009 diminuiu de forma acentuada, atingindo 5.195 mil pessoas em 2015

# Principais aspetos da Parte I do LVRL

Apesar do contrato de trabalho por tempo indeterminado continuar a ser a modalidade contratual dominante (cerca de 78% no setor privado, em 2014), a tendência demonstra que os contratos não permanentes têm vindo a adquirir mais importância.

- O rendimento mediano disponível por adulto equivalente, em 2014, apresentou um valor relativamente baixo, face à média da U.E. (8. 435€/ano e 703€/mês);
- A assimetria registada na distribuição dos rendimentos (coeficiente de Gini) é das maiores da U.E e agravou-se a partir de 2009: 33,7% em 2009 e 34,7% em 2015, quando a média da UE é de 31%;
- O trabalho não permanente tem adquirido relevância. Cerca de 80% dos novos contratos celebrados em 2014/15 foram contratos a termo;
- Portugal dispõe de uma legislação (EPL) mais protetora do trabalhador do que a média da OCDE, mas está na média da União Europeia. No caso do despedimento coletivo e quanto aos contratos de duração limitada até é mais flexível do que a média da EU (Índice: 3,51 em 2008; 2,69 em 2013)

# Principais aspetos da Parte I do LVRL

A evolução da última década mostra alguma degradação do mercado de trabalho

A Parte I revela que temos um mercado de trabalho:

- Centrado essencialmente no trabalho dependente
- Com mais precariedade do que há uma década atrás
- Com menos trabalhadores no ativo
- Com maior desigualdade de rendimentos
- Com índices de EPL na média da UE

## Dados positivos a destacar

Apesar de alguns aspetos negativos, já destacados, a última década trouxe também alguns dados bastante positivos

- Crescimento significativo da feminização do mercado laboral;
- Aumento significativo das qualificações dos trabalhadores portugueses, quer com nível secundário, quer com licenciatura (2011: 37,9%; 2016: 50,8%);
- Acréscimo do gozo de licenças de parentalidade: partilha de licenças pelos pais (2008: 0,8%; 2015: 32,3%); licença parental inicial exclusiva do pai (2008: 61%; 2015: 76%);
- Redução da diferença salarial (16,7%) entre homens e mulheres (UE: 16,1%);
- Avaliação positiva da aplicação da Lei n.º 63/2013, que se destina a combater o fenómeno dos “falsos recibos verdes” (2015: 61% de casos de regularização voluntária);
- Diminuição da sinistralidade laboral mortal: entre 2006 e 2013 o número de acidentes de trabalho diminuiu 17,6% (de 237 mil para 195 mil) e o número de acidentes mortais reduziu 36,8% (de 253 para 160).



# RELAÇÕES LABORAIS INDIVIDUAIS

## Parte II: Relações Laborais Individuais

Analisa os regimes dos direitos de personalidade, da igualdade e não discriminação, da parentalidade, da organização de tempo de trabalho, da retribuição, da suspensão e da cessão do contrato de trabalho, verificando o seu concreto modo de aplicação.

No que respeita às relações laborais individuais, destaca-se:

- A adoção de modalidades flexíveis de organização de tempo de trabalho, em especial com recurso ao regime de adaptabilidade por IRCT (cerca de 55%). O modelo tradicional de horário de trabalho rígido deu lugar a modalidades mais flexíveis de gestão do tempo de trabalho;
- A prática de horários de trabalho fixos por apenas 23,7% das empresas face aos seus trabalhadores, em 2014.

## Modalidades contratuais mais utilizadas

Apesar de ter uma expressão diminuta no universo do trabalho, o trabalho temporário foi adquirindo relevância nos últimos anos, atingindo em 2014 cerca de 2,8% dos trabalhadores por conta de outrem.

- Verificou-se uma utilização residual de algumas figuras contratuais, como seja o contrato de trabalho a termo de muito curta duração, o trabalho intermitente, o trabalho em regime de comissão de serviço, o contrato em regime de teletrabalho e o contrato de trabalho a tempo parcial;
- As modalidades contratuais mais utilizadas são o contrato de trabalho por tempo indeterminado (cerca de 74%) e o contrato de trabalho a termo (cerca de 24%), seguindo-se o contrato de trabalho temporário (cerca de 2%).

## Alguns dados estatísticos

Apesar de ainda ser relativamente diminuto, o número de contratos de trabalho a tempo parcial tem aumentado. Em 2002, pouco mais de 82 mil pessoas trabalhavam em regime de tempo parcial, ao passo que em 2014 esse número subiu para 187,5 mil pessoas.

- Segundo os dados do LVRL de 2016, o número de contratos de trabalho de muito curta duração, apesar de diminuto, tem vindo a aumentar gradualmente desde 2011, com picos elevados nos meses de setembro e outubro de cada ano, devido à época das vindimas. Em setembro de 2014 registaram-se 1829 contratos e no ano mesmo mês do ano seguinte, 1786 contratos;
- O contrato de trabalho intermitente tem uma expressão residual no universo dos trabalhadores por conta e outrem, representando apenas 0,08% em 2014.

## Principais causas da cessação do contrato de trabalho

Apesar dos despedimentos coletivos registarem um aumento significativo após 2011, apenas representam 2% das causas de cessação do contrato de trabalho. O despedimento por inadaptação é residual, representando 0,3%.

- Como principais fundamentos da cessação do contrato de trabalho há a destacar a caducidade do contrato de trabalho, a revogação do contrato de trabalho e o despedimento por extinção do posto de trabalho;
- Em 2015, a caducidade do contrato de trabalho a termo representou cerca de 69,4% das causas de atribuição do subsídio de desemprego, seguindo-se a revogação (cerca de 11%) e o despedimento por extinção de posto de trabalho (cerca de 7,4%).



# RELAÇÕES LABORAIS COLETIVAS

## Parte III: Relações Laborais Coletivas

Incide sobre as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e empregadores, os instrumentos de regulamentação coletiva e a concertação social, analisando os acordos globais sobre competitividade.

- O LVRL contém uma análise exaustiva do conteúdo de um universo considerável de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.
- No que respeita ao número de estruturas representativas, verifica-se uma estagnação: em 2015, existiam 377 associações sindicais e 191 comissões de trabalhadores.
- Em 2014, apenas 3,7% das empresas declarou ter trabalhadores sindicalizados ao seu serviço e a percentagem de trabalhadores sindicalizados corresponde apenas a 9,2% do total de trabalhadores.

## Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

Entre 2005 e 2013, verificou-se uma diminuição do número de convenções coletivas elaboradas. Contudo, a partir de 2013, há uma ligeira e progressiva recuperação, passando de 94 em 2013 para 138 em 2015.

- A propósito da cobertura do mercado de trabalho por IRCT, verifica-se uma acentuada diminuição no período compreendido entre 2005 e 2015. Ao passo que em 2005 tínhamos 336 instrumentos em vigor, que abrangiam cerca de 1,174 milhões de trabalhadores, em 2015 existiam 182 instrumentos que abrangiam apenas 568 mil trabalhadores.
- As convenções coletivas de trabalho publicadas, entre 2005 e 2015, diminuíram drasticamente, salientando-se uma redução de 26% nos IRCT publicados em 2011 face a 2010.

## O caso específico das portarias de extensão

Após uma diminuição do número de portarias de extensão, a partir de 2015 a tendência passou a ser o seu aumento devido à flexibilização dos requisitos necessários para a sua emissão.

- As portarias de extensão também diminuíram significativamente, observando-se uma quebra abrupta em 2011, ano em que foram publicadas 17 portarias, o que representa uma enorme diminuição face às 116 publicadas no ano anterior.
- Em 2012, 2013 e 2014, esta tendência agravou-se e o número de portarias de extensão diminuiu, respetivamente, para 12, 9 e 13, o que refletiu a aprovação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, que estabeleceu critérios adicionais para a emissão de portarias de extensão.

## Promoção da negociação coletiva

Os acordos celebrados em 2011, num contexto de crise (Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego) e em 2012 (Compromisso Para o Crescimento, Competitividade e Emprego) têm sido importantes para as novas alterações legislativas.

- Os esforços legislativos que têm sido desenvolvidos com o intuito de promover a negociação coletiva têm sido, no essencial, infrutíferos.
- O mecanismo previsto no artigo 491.º, n.º3 do Código do Trabalho, à luz do qual as comissões de trabalhadores podem, mediante delegação de competências das associações sindicais, celebrar convenções coletivas de trabalho em empresas com mais de 150 trabalhadores, nunca foi utilizado.

# Principais aspetos a reter do LVRL de 2016

O LVRL de 2016 revelou um mercado de trabalho centrado no trabalho dependente, mais precário, com menos trabalhadores no ativo e maior desigualdade de rendimentos. A legislação laboral é equilibrada e apresenta níveis de proteção do trabalhador ao nível da média da União Europeia.

Principais desafios do nosso mercado de trabalho:

- Ultrapassar o saldo natural e migratório negativo
- Combater a precariedade e a segmentação laboral
- Diminuir as desigualdades retributivas
- Promover a negociação coletiva, enquanto fator de pacificação social, de adaptação da legislação às especificidades do setor ou da empresa e de melhoria das condições de trabalho
- Recuperar e promover o emprego

The background features a light blue color palette with a pattern of dandelion seeds. Some seeds are in sharp focus, while others are blurred. Large, semi-transparent geometric shapes, including a large 'W' at the top and 'M' and 'I' on the left, are overlaid on the scene.

I  
M

SITUAÇÃO ATUAL

# Principais indicadores referentes ao ano de 2018

O LVRL de 2016 foi atualizado em 2018, tendo por referência os dados mais recentes (v.g. Inquérito Anual ao Emprego / INE) disponíveis no início deste ano, destacando-se a dinâmica de emprego, a segmentação e a contratação coletiva.

No respeitante à dinâmica do emprego destacam-se os seguintes dados:

- No ano de 2016, o emprego registou um crescimento de 1,2% (+ 56,5 mil postos de trabalho) face a 2015;
- A população desempregada diminuiu 11,4% (- 73,5 mil desempregados) face a 2015;
- Nos três primeiros trimestres de 2017, a taxa de desemprego recuou para níveis de 2008 (8,5%) e o emprego ultrapassou a marca dos 4,8 milhões de postos de trabalho, nível que não era alcançado desde 2010, mas ainda assim a uma distância de 6,1% face ao período homólogo de 2008 (- 300 mil postos de trabalho)

## A recente evolução do mercado de emprego

O padrão de crescimento do emprego entre 2016 e 2017 apresenta um perfil de fortalecimento do modelo de trabalho por conta de outrem a tempo completo. No 3.º trimestre de 2017, a taxa de desemprego jovem fixou-se nos 24,2%, abaixo dos 26,1% (2016.)

- Em 2016 registou-se uma melhoria dos indicadores de pobreza e desigualdades de acordo com o Inquérito às Condições de Vida e Rendimentos (INE):
- A taxa de pobreza situou-se nos 18,3%, decrescendo 0,7% face ao ano de 2015;
- O Coeficiente de Gini baixou para 33,5 e atingiu um novo mínimo, ficando abaixo dos 33,7 registados em 2009;
- Foi registado um aumento progressivo das remunerações de trabalho, com aumentos homólogos nominais médios de 0,3% (2015), 1% (2016) e 1,5% (2017).

# Segmentação do mercado de trabalho

Portugal apresenta elevados níveis de segmentação do mercado de trabalho, o que provoca consequências nocivas no país, nomeadamente nas progressões de carreira e nos níveis de progressão dos trabalhadores não permanentes, v.g. dos mais jovens.

- O número de trabalhadores com contrato de trabalho de duração limitada tem aumentado nas últimas duas décadas, em especial nos jovens.
- No 3.º trimestre de 2017, apesar de alguma recuperação no primeiro semestre, o crescimento dos contratos não permanentes entre os 15-64 anos ultrapassou o dos contratos sem termo, atingindo 22,6% (UE: 14%). Nos jovens entre os 15-24 anos, a proporção de trabalhadores com contratos não permanentes atinge 66% (UE: 44%)
- A contratação não permanente deve ser ponderada do ponto de vista da segurança laboral, do risco de pobreza (mais do dobro) e da desvantagem salarial (a remuneração média do contrato a termo corresponde a cerca de 72% da dos contratados sem termo para o mesmo posto de trabalho).

## Organização do tempo de trabalho

Em 2016, cerca de mais de 2/3 dos trabalhadores por conta de outrem no setor privado estão abrangidos por uma modalidade flexível da organização do tempo de trabalho: 53,6% dos trabalhadores estão abrangidos pela adaptabilidade por contratação coletiva.

- Segundo dados dos empregadores, em 2016 cerca de 53,6% dos trabalhadores estão abrangidos por adaptabilidade por IRCT e 13% por adaptabilidade individual.
- No regime de adaptabilidade por IRCT a variação foi de -0,6%, passando de uma percentagem de 54,2%, em 2015, para 53,6% em 2016.
- Apenas 23,4% dos trabalhadores trabalha em regime de “horário normal”.
- A utilização do “banco de horas” individual atinge apenas 0,9% (contra 0,8% de 2015)

## Contratação coletiva

No ano de 2016, as taxas de filiação de empresas e respetivos trabalhadores em estruturas de representação coletiva sofreram um ligeiro decréscimo face ao ano de 2015, situando-se nos 17,1% no caso das empresas, por comparação a 18% no ano de 2015.

- Em 2016, foram publicados 146 IRCT com uma cobertura potencial de 749,3 mil trabalhadores. Face a 2015, a contratação coletiva registou um aumento de 5,8% de volume de IRCT publicados e de 52,8% em cobertura potencial;
- Em 2017, foram publicados 208 IRCT com uma cobertura potencial de 820 mil trabalhadores - um incremento de 42% de publicação de convenções coletivas e de 10% no volume de trabalhadores abrangidos, face ao ano de 2016.
- Apesar de os anos de 2016 e de 2017 representarem uma recuperação do dinamismo da contratação coletiva, Portugal permanece longe dos níveis registados antes da crise financeira global de 2008, quando o volume dos trabalhadores abrangidos se aproximava dos 2 milhões (1 894 mil em 2008).

## Contratação coletiva – principais dados estatísticos

Em 2017 foram emitidas 86 portarias de extensão, o que representa um aumento de mais do dobro das que foram emitidas em 2016 (35) e acima do total de 70 emitidas entre os anos de 2012 e de 2015.

- Nos anos de 2016 e 2017 regista-se uma descida gradual do tempo médio de publicação das portarias de extensão de 146 dias em 2016 para 35 dias no final de 2017.
- Os salários definidos nos instrumentos de regulamentação coletiva registaram aumentos médios de 1,5% em 2016 e de 2,6% em 2017.
- A subida dos salários dos trabalhadores refletiram-se no seu poder de compra, traduzindo-se em acréscimos de 0,9% em 2016 e de 1,2% em 2017.

## Filiação

No ano de 2016, as taxas de filiação de empresas e respetivos trabalhadores em estruturas de representação coletiva sofreram um ligeiro decréscimo face ao ano de 2015, situando-se nos 17,1% no caso das empresas, por comparação a 18% no ano de 2015.

- Em 2016, 17.1% das empresas com trabalhadores por conta de outrem declara ser filiada numa associação de empregadores.
- A percentagem de empresas que sinaliza trabalhadores sindicalizados situa-se nos 3,4% em 2016, com variações entre os 1,2% nas microempresas e 73,2% nas grandes empresas.
- A taxa de filiação sindical atinge os 8,3%, variável entre 1% nas microempresas e 18,1% nas grandes empresas.

The background features a light blue color palette with a pattern of dandelion seeds. Some seeds are in sharp focus, while others are blurred. Overlaid on this are large, semi-transparent geometric shapes, including a large 'W' at the top and a large 'M' on the left side.

IWM

CONCLUSÕES

## Os primeiros passos para uma evolução positiva

Em termos globais, os dados relativos ao ano de 2018 referentes às questões da dinâmica do mercado de emprego, da segmentação e da contratação coletiva representam uma evolução positiva face aos dados apresentados no LVRL publicado em 2016.

- Os níveis de emprego registam um crescimento positivo.
- Apresenta-se um perfil de algum fortalecimento do modelo de trabalho por conta de outrem a tempo completo.
- Verificam-se melhores indicadores de pobreza e desigualdades.
- Apenas cerca de 1/3 dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado não se encontra abrangidos por uma modalidade flexível de organização do tempo de trabalho.
- No que respeita à contratação coletiva, aumentaram o número de IRCT publicados e o número de trabalhadores potencialmente abrangidos.

## Desafios que persistem

O combate à precariedade, a redução dos níveis de segmentação e o dinamismo da negociação coletiva continuam a ser importantes desafios da nossa sociedade

- A percentagem de trabalhadores com contratos não permanentes (cerca de 22%) permanece elevada quando comparada com a média da UE (14%) e afeta em particular os jovens (65%).
- A incidência excessiva de contratos a termo aumenta o risco de desemprego, agrava as diferenças salariais, faz crescer o risco de exposição à pobreza e tem implicações nos padrões demográficos, contribuindo para a contração da natalidade.
- O reforço da contratação coletiva potenciará a paz social, a adaptação da legislação e a melhoria das condições de trabalho.



Obrigado