

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 a logo or branding element.

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 'W' at the top and two large 'M's below it, which appear to be part of a logo or branding.

IWM

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. 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

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 several 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