

LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

LIVRO VERDE SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS

dezembro de 2016

© Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Livro Verde sobre as Relações Laborais

Autoria: Guilherme Dray (coordenador), Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Rute Guerra, Antonieta Ministro, Teresa Feliciano, Fernando Catarino José, Manuel Roxo, Sandra Ribeiro, Filipe Lamelas, Paula Agapito, Vitor Junqueira, Mariana Trigo Pereira, Carlos Domingues, Ana Fontes, Rui Nicola, Helena Alexandre

Colaboração: Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), Instituto de Informática, IP do MTSSS, Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP, IP), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Gabinete do Secretário de Estado da Indústria, Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPd), António Chora - Coordenador da Comissão de Trabalhadores da Autoeuropa

Primeira Edição: dezembro 2016

Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Coordenação Editorial: Gabinete do Secretário de Estado do Emprego

Tiragem: 150 exemplares

Produção editorial: Gabinete do Secretário de Estado do Emprego

Paginação: Empresa Diário do Porto

Impressão: Empresa Diário do Porto

Distribuição:

GEP/Direcção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação (DSATD)

Praça de Londres, n.º 2, 4.º

1049-056 Lisboa

Tel.: (+351) 211 155 100

E-mail: gep.cid@gep.mtsss.pt

Página: www.gep.msess.gov.pt

ISBN: 978-972-704-403-0

Depósito Legal: 422437/17

Reservados todos os direitos para língua portuguesa, de acordo com a legislação em vigor, por Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Praça de Londres, 2 – 1049-056 Lisboa

Lisboa, dezembro de 2016

Índice

Lista de Abreviaturas	20
Prefácio	24
Nota Introdutória.....	26
Nota Prévia – Fontes Estatísticas e Administrativas	31
Parte I – MERCADO DE TRABALHO	33
Capítulo I – Contexto Económico, Social e Legislativo	35
1. Enquadramento Económico	35
1.1. Da adesão à CEE à crise de 2008	35
1.2. Memorando de Assistência Financeira e medidas de ajustamento	37
1.3. O Memorando de Entendimento e o Mercado de Trabalho	40
2. Principais dados	46
2.1. PIB	46
2.2. Inflação e preços na produção	51
2.3. Execução orçamental	52
2.4. Dívida (interna e externa)	55
2.5. A participação da população no mercado de trabalho em Portugal	58
2.6. População empregada	69
2.7. População desempregada	83
2.8. Indicadores sobre a legislação de proteção do emprego e rigidez do mercado de trabalho	100
2.9. Produtividade e custos do trabalho	105
2.10. Estrutura empresarial e setorial.....	109
2.11. Qualificação da população	112
2.12. Principais tendências na distribuição de rendimento	118
3. Alterações legislativas.....	137
3.1. Código do Trabalho.....	137
3.2. Ação de reconhecimento de contrato de trabalho	149
3.3. Segurança Social	149
3.4. Proteção no desemprego	152
3.5. Prevenção e reparação de acidentes de trabalho	156
4. Síntese conclusiva	157
Capítulo II – Emprego	160

1. Tipos de contrato de trabalho	160
1.1. Contrato de trabalho permanente	161
1.2. Contratos de trabalho não permanentes	168
1.3. Contratos de trabalho com regime especial	176
2. Trabalho independente	179
2.1. Trabalho autónomo	179
2.2. Trabalho independente economicamente dependente	180
2.3. Utilização indevida do contrato de prestação de serviços	181
2.4. O trabalho na nova economia digital	183
3. Síntese conclusiva	188
Capítulo III – Desemprego e Políticas Públicas	189
1. Políticas Ativas do Mercado de Trabalho	189
1.1. Medidas de Emprego	190
1.2. Medidas de Formação Profissional	202
1.3. Empregabilidade	208
1.4. Execução financeira e condições de financiamento das PAMT	211
2. Proteção social no desemprego	213
2.1. Regime	213
2.2. Evolução das prestações de desemprego	214
2.3. Cobertura das prestações de desemprego	220
2.4. Duração das prestações de desemprego	222
2.5. Comparabilidade Internacional do Sistema de Proteção no desemprego	225
3. Síntese conclusiva	229
PARTE II – RELAÇÕES LABORAIS INDIVIDUAIS	231
Capítulo I – Formação do contrato e direitos pessoais	233
1. Direitos de personalidade	233
1.1. Assédio	233
1.2. Meios de vigilância a distância	235
2. Igualdade e não discriminação	236
2.1. Em função do género	236
2.2. Em função de deficiência ou incapacidade	252
3. Parentalidade	258
3.1. Tipos de licença	258
3.2. Partilha de licenças	258

3.3. Despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	261
4. Síntese Conclusiva	265
Capítulo II – Condições de trabalho	266
1. Organização do tempo de trabalho.....	266
2. Retribuição	269
2.1. Retribuição mínima mensal garantida	269
2.2. Retribuição base e ganho	270
2.3. Fundo de Garantia Salarial.....	271
2.4. Salários Convencionais	272
3. Segurança e Saúde no Trabalho	274
3.1. Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho	276
3.2. Acidentes de trabalho	277
3.3. Doenças profissionais.....	279
3.4. Retoma do posto de trabalho.....	281
4. Síntese conclusiva	284
Capítulo III – Suspensão e Cessação do Contrato de Trabalho	285
1. Suspensão do contrato de trabalho.....	285
1.1. Lay Off	285
1.2. Suspensão por incumprimento do contrato	287
2. Modalidades de cessação do contrato de trabalho	289
2.1. Despedimento coletivo.....	291
2.2. Despedimento por extinção de posto de trabalho	293
2.3. Despedimento por inadaptação	293
2.4. Fundo de compensação do trabalho	294
3. Síntese Conclusiva	296
PARTE III – RELAÇÕES LABORAIS COLETIVAS	297
Capítulo I – Estruturas de Representação Coletivas	299
1. Associações sindicais	300
2. Comissões de trabalhadores	302
3. Associações de empregadores	304
4. Dados de representatividade	306
4.1. Filiação em associações de empregadores	307
4.2. Filiação sindical	308
5. Síntese conclusiva	310

Capítulo II – Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho	311
1. Instrumentos negociais.....	311
1.1. Convenções coletivas.....	311
1.2. Processos negociais típicos	324
1.3. Âmbitos de aplicação e conteúdos típicos	327
1.4. Vigência	367
1.5. Suspensão.....	367
1.6. Denúncia e caducidade	369
1.7. Delegação de poderes de negociação noutras estruturas de representação coletiva	379
1.8. Acordo de adesão	380
1.9. Decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária	383
1.10. Processos negociais atípicos	384
2. Instrumentos não negociais.....	387
2.1. Portaria de extensão	387
2.2. Portaria de condições de trabalho	391
2.3. Decisão arbitral em processos de arbitragem obrigatória ou necessária.....	393
3. Síntese Conclusiva	395
Capítulo III – Conflitos Laborais Coletivos	399
1. Mediação, conciliação e arbitragem	401
2. Greve	404
3. Síntese conclusiva	410
Capítulo IV – Concertação Social.....	411
1. Acordos globais.....	414
2. Acordos relativos à RMMG	418
3. Síntese conclusiva.....	420
Bibliografia	421

Índice de Quadros

Quadro 1 - Alguns indicadores macroeconómicos e do mercado de trabalho para Portugal .	49
Quadro 2 - População ativa e inativa, 2011-2015	59
Quadro 3 - População ativa, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade, e taxa de atividade, por sexo e nível de escolaridade, 2011-2015	60
Quadro 4 - População inativa em Portugal, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade, 2011-2015	61
Quadro 5 - População inativa, por condição perante o trabalho, 2011-2015	61
Quadro 6 - População inativa, por grupo etário e principal motivo para não procurar emprego, 2011-2015	62
Quadro 7 - Emigrantes permanentes e temporários, por sexo e grupo etário, 2008-2015	68
Quadro 8 - População empregada, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade e taxa de emprego, por sexo e nível de escolaridade mais elevado completo 2011-2015	71
Quadro 9 - População empregada, por situação perante o emprego e por tipo de contrato, 2011-2015	75
Quadro 10 - Incidência de contratos de trabalho não permanentes no trabalho por conta de outrem, por grupo etário, 2005-2015	77
Quadro 11 - Principal motivo para o emprego não permanente	79
Quadro 12 - População empregada, por regime de duração do trabalho, 2011-2015	80
Quadro 13 - Principal motivo para o emprego a tempo parcial, em Portugal e na UE28, 2011-2015	81
Quadro 14 - População desempregada, 1998-2015	83
Quadro 15 - Taxa de desemprego, 1998-2015	83
Quadro 16 - População desempregada, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade, 2011-2015	84
Quadro 17 - Taxa de desemprego, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade, 2011-2015	85
Quadro 18 - Rácios do de desemprego, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade, 2011-2015	86
Quadro 19 - Indicadores suplementares do desemprego, 2011-2015	90
Quadro 20 - Taxa de desemprego sem subemprego e com subemprego, 2011-2015	91
Quadro 21 - Estrutura empresarial, por dimensão da empresa, 2002-2014	109
Quadro 22 - Empresas, Estabelecimentos, Pessoas ao Serviço, TCO e dimensão média dos estabelecimentos, por atividade económica, em 2014	110

Quadro 23 - Estrutura empresarial, num subconjunto de atividades económicas (Continente), 2001-2006/2007-2014.....	111
Quadro 24 - Estabelecimentos e número de pessoas ao serviço (Continente), 2002-2014	112
Quadro 25 - Taxa de emprego por grupo etário e por nível de escolaridade, por sexo, 2015	116
Quadro 26 - Taxa de desemprego por grupo etário e por nível de escolaridade, por sexo, 2015	118
Quadro 27 - Rendimento monetário disponível mediano por adulto equivalente, Portugal, 2003-2014 (em euros e taxa de variação anual)	119
Quadro 28 - População em risco de pobreza (%)	123
Quadro 29 - Indicadores de desigualdade económica.....	124
Quadro 30 - Percentagem do ganho em cada decil face ao ganho total, 2006-2014	125
Quadro 31 - Rácios de desigualdade salarial, continente, 2006-2014	126
Quadro 32 - Taxa de risco de pobreza segundo a condição perante o trabalho, 2003-2014...	132
Quadro 33 - Taxa de risco de pobreza dos trabalhadores por tipo de agregado familiar, Portugal, 2003-2014	134
Quadro 34 - Taxa de risco de pobreza dos trabalhadores segundo a intensidade de trabalho do agregado familiar, Portugal, 2003-2014.....	135
Quadro 35 - Taxa de risco de pobreza dos trabalhadores segundo a o tipo de contrato e o tempo trabalhado, Portugal, 2003-2014	136
Quadro 36 - Contratos de trabalho sem termo, em termos absolutos e em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2010-2014	161
Quadro 37 - Contratos sem termo – distribuição por antiguidade dos TCO na mesma empresa (%), 2010-2014	165
Quadro 38 - Contratos com termo – distribuição por antiguidade dos TCO na mesma empresa (%), 2010-2014	165
Quadro 39 - Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, 2010-2014	166
Quadro 40 - Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, dos quais relativos a profissionais qualificados e semiquualificados (especializados), 2010-2014.....	166
Quadro 41 - Contratos de trabalho intermitente, 2010-2014	167
Quadro 42 - Contratos de trabalho intermitente, dos quais relativos a profissionais qualificados e semiquualificados (especializados), 2010-2014.....	167
Quadro 43 - Contratos de trabalho com termo (certo e incerto), em termos absolutos e em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2010-2014	168
Quadro 44 - Empresas de trabalho temporário (ETT) em atividade, 2007-2014	172

Quadro 45 - Empresas de Trabalho Temporário (ETT) repartição anual por escalão (após Lei n.º5/2014, de 12 de fevereiro)	173
Quadro 46 - Contratos de trabalho temporário, em termos absolutos e em percentagem do total do trabalho por conta de outrem, 2002-2014.....	175
Quadro 47 - Contratos de trabalho não permanentes (com termo, trabalho temporário, outros) em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2002-2014.....	176
Quadro 48 - Trabalho a tempo completo e a tempo parcial, 2002-2014.....	177
Quadro 49 - Contratos de teletrabalho, em termos absolutos e em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2010-2014	177
Quadro 50 - Contratos de teletrabalho, por tipo de contrato (sem termo, com termo), em percentagem do total de contratos de teletrabalho, 2010-2014	178
Quadro 51 - Trabalhadores em regime de comissão de serviço, em termos absolutos e em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2010-2014	178
Quadro 52 - Trabalhadores em regime de comissão de serviço, por tipo de contrato (sem termo, com termo), em percentagem do total de situações de comissão de serviço, 2010-2014	178
Quadro 53 - Trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço, em termos absolutos e em percentagem do emprego total, 2011-2015	179
Quadro 54 - Trabalhadores independentes economicamente dependentes, em termos absolutos e em percentagem dos trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço, 2011-2015.....	181
Quadro 55 - Síntese da aplicação da Lei n.º 63/2013	182
Quadro 56 - Oportunidades e desafios das novas formas de trabalho e outro trabalho não-tradicional.....	184
Quadro 57 - Execução física e financeira da medida Estágios Emprego (2011-2015) ⁰	192
Quadro 58 - Execução física e financeira das medidas CEI e CEI+ (2011-2015)	197
Quadro 59 - Novos beneficiários de isenções de contribuições para a segurança social, 2011-2015.....	198
Quadro 60 - Execução física e financeira das medidas de apoio à contratação, 2011-2015.....	199
Quadro 61 - Execução física e financeira das medidas de apoio à criação do próprio emprego - PAECPE, 2011-2015.....	201
Quadro 62 - Execução física e financeira da medida Linha de Apoio à Criação de Empresas e de Emprego, 2011-2015.....	201
Quadro 63 - Execução física e financeira da medida Cursos de Aprendizagem (2011-2015)	202
Quadro 64 - Execução física e financeira da medida Cursos de Educação e Formação de Jovens (2011-2015)	203

Quadro 65 - Execução física e financeira da medida CET (2011-2015).....	204
Quadro 66 - Execução física e financeira das medidas Cursos EFA (2011-2015).....	205
Quadro 67 - Execução física e financeira da medida Formação Modular – Ativos Empregados (2011-2015).....	206
Quadro 68 - Execução física e financeira da Formação Modular – Vida Ativa (2011-2015).....	207
Quadro 69 - Execução física e financeira do RVCC (2011-2015).....	208
Quadro 70 - Matriz de análise das PAMT.....	209
Quadro 71 - Empregabilidade bruta das PAMT.....	209
Quadro 72 - Comparação das dotações no QREN e no Portugal2020, por tipo de medida (M€).....	212
Quadro 73 - Prestações iniciais de subsídio de desemprego deferidas no mês de dezembro, 2011 e 2015.....	217
Quadro 74 - Duração potencial média da prestação requerida inicial, por escalão etário à data início da prestação e tipo de prestação, no mês de dezembro, 2009-2015.....	222
Quadro 75 - Tempo Médio de Permanência nas Prestações de Desemprego para Beneficiários com Processo Terminado em 2015, por Escalão Etário e tipo de Prestação.....	223
Quadro 76 - Prestações de desemprego terminadas, total e por esgotamento do prazo de concessão das prestações, no mês de dezembro, 2009-2015.....	223
Quadro 77 - Qualificação perante a Segurança Social, em junho de 2016, dos beneficiários que esgotaram o prazo de atribuição das prestações de desemprego ao longo de 2015.....	225
Quadro 78 - Taxa de Substituição Líquida para diferentes tipologias de agregados e rendimento, fase inicial de desemprego (primeiros 12 meses), 2014.....	226
Quadro 79 - Procedimentos inspetivos coercivos no âmbito das relações de trabalho, em matéria de igualdade e não discriminação, 2010-2015.....	233
Quadro 80 - Queixas entradas na CITE, por motivo de assédio (2010-2016).....	234
Quadro 81 - Evolução da disparidade salarial de género em Portugal, 2007-2014.....	237
Quadro 82 - Trabalhadores abrangidos pela RMMG por setor de atividade e por sexo, 2013-2015.....	238
Quadro 83 - Proporção da remuneração média mensal base e da remuneração média mensal ganho das mulheres em relação à dos homens, por setor de atividade económica (%), 2014.....	243
Quadro 84 - Membros de direção eleitos para associação sindical, por sexo, publicados em 2015.....	250

Quadro 85 - Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2015, por sexo	251
Quadro 86 - Taxas de participação, emprego e desemprego das pessoas com e sem deficiência, por sexo – Portugal e União Europeia (28 países), 2011.....	252
Quadro 87 - Pessoas com e sem deficiência a viver em agregados familiares com baixa intensidade laboral – Portugal e União Europeia (28 países), 2014	254
Quadro 88 - Beneficiários da redução da taxa social única – pessoas com deficiência ou incapacidade, 2004-2015.....	256
Quadro 89 - Pessoas com deficiência ou incapacidade inscritas nos Centros de Emprego e colocações no mercado de trabalho	256
Quadro 90 - Execução física e financeira das medidas de reabilitação profissional, 2011-2015.....	257
Quadro 91 - Pessoas com deficiência ou incapacidade abrangidas por medidas gerais de emprego e formação, 2011-2015	257
Quadro 92 - Evolução na utilização das licenças de parentalidade, 2005-2016	260
Quadro 93 - Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e sentidos de voto na CITE, 2010-2015	262
Quadro 94 - Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre flexibilidades de horários de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e sentidos de voto na CITE, 2010-2015	263
Quadro 95 - Trabalhadores por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho (milhares), 2010-2014	267
Quadro 96 – Retribuição mínima mensal garantida, 2003-2016	269
Quadro 97 - Remunerações médias mensais base (euros), 2010 - 2014.....	270
Quadro 98 - Remunerações médias mensais ganho (euros), 2010 - 2014	271
Quadro 99 - Requerimentos apresentados, tratados (por tipo de decisão) e pendentes, 2010-2015	272
Quadro 100 - Atividades de segurança e saúde no trabalho, 2009-2013	275
Quadro 101 - Modalidades de organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho, 2009-2013	277
Quadro 102 - Evolução dos acidentes de trabalho mortais e não mortais, 2006-2013	278
Quadro 103 - Evolução das doenças profissionais, 2006-2015	280
Quadro 104 - Procedimentos inspetivos aplicados no âmbito da fiscalização da LAT, 2010-2015	282

Quadro 105 - Apoio técnico prestado pelo IEFEP na retoma de postos de trabalho, 2010-2015	283
Quadro 106 - Estabelecimentos com situações de lay off, 2005-2015	286
Quadro 107 - Beneficiários com prestações de lay off, 2005-2015	286
Quadro 108 - Prestações iniciais de subsídio de desemprego deferidas, 2009-2015.....	290
Quadro 109 - Despedimentos Coletivos, processos concluídos, 2008-2015	291
Quadro 110 - Associações sindicais registadas (no Continente), 2006-2015	300
Quadro 111 - Associações de empregadores registadas (no Continente), 2006-2015	304
Quadro 112 - Empresas filiadas em associações de empregadores e volume de emprego	308
Quadro 113 -Empresas com trabalhadores sindicalizados e volume de emprego	309
Quadro 114 - Trabalhadores abrangidos por convenções ou decisões arbitrais com portarias de extensão e fundamento da respetiva aplicação em 2014	317
Quadro 115 - Trabalhadores abrangidos por convenções ou decisões arbitrais sem portarias de extensão e fundamento da respetiva aplicação em 2014	318
Quadro 116 - Trabalhadores abrangidos por convenções ou decisões arbitrais com ou sem portarias de extensão e fundamento da respetiva aplicação em 2014.....	318
Quadro 117 - IRCT publicados e trabalhadores potencialmente abrangidos, 2005-2015	320
Quadro 118 - Médias anuais de IRCT publicados e de trabalhadores potencialmente abrangidos, 2005-2015	321
Quadro 119 - Números médios de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas publicadas de 2005-2015	321
Quadro 120 - Número anual de IRCT referenciados no “Relatório Único” (no Continente), 2005-2014	323
Quadro 121 - Trabalhadores ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT, 2005-2014	323
Quadro 122 - Percentagem dos trabalhadores abrangidos e dos não abrangidos por IRCT em relação ao total (no Continente), 2005-2014	324
Quadro 123 - Distribuição dos IRCT da amostra por setores de atividade e por tipos e número de trabalhadores potencialmente abrangidos nos setores	325
Quadro 124 - Distribuição dos IRCT da amostra por tipos e número de trabalhadores potencialmente abrangidos	326
Quadro 125 - Trabalhadores potencialmente abrangidos por IRCT em vigor e pelos da amostra	326
Quadro 126 - Áreas em que se inserem as associações sindicais envolvidas nos IRCT da amostra	327

Quadro 127 - Número de convenções consoante os prazos únicos de denúncia previstos	330
Quadro 128 - Número de IRCT que preveem a adaptabilidade dos horários e aspetos do regime.....	340
Quadro 129 - Regimes do banco de horas instituídos por convenções coletivas	341
Quadro 130 - Durações do período de trabalho noturno e número de vezes que são adotadas em IRCT	348
Quadro 131 - Acréscimos do pagamento do trabalho noturno e número de vezes	348
Quadro 132 - Modalidades de turnos e número de vezes que são reguladas pelos IRCT	350
Quadro 133 - Acordos de adesão publicados, por tipo de IRCT objeto de adesão, 2005-2015	381
Quadro 134 - Entidades aderentes dos acordos de adesão publicados, 2005-2015	382
Quadro 135 - Números de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas e pelos acordos de adesão publicados de 2005 a 2015	383
Quadro 136 - Intervalo entre a publicação das portarias de extensão, no período de 2013 a 2015, e das correspondentes convenções	391
Quadro 137 - Conflitos Coletivos, 2008-2015	399
Quadro 138 - Processos de conciliação e de mediação, 2008-2015	402
Quadro 139 - Avisos prévios de greve, 2008 - 2015	405
Quadro 140 - Avisos prévios de greve e serviços mínimos, 2012 - 2015	406
Quadro 141 - Evolução dos principais indicadores de greve, 2012-2014	406
Quadro 142 - Greves, trabalhadores em greve e dias de trabalho perdidos, por secção da CAE, 2014	407
Quadro 143 - Distribuição das reivindicações e dos resultados alcançados por reivindicação, 2014	408
Quadro 144 - Acordos de Concertação Social em Portugal, 1986-2016	412
Quadro 145 - Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), 2006-2016	419

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Taxa de variação anual do PIB real e do PIB potencial, Portugal, 1986-2015.....	46
Gráfico 2 - Taxa de variação anual do PIB real, Portugal e UE28, 1996-2015	47
Gráfico 3 - Evolução da remuneração por trabalhador em ppc e da produtividade média do trabalho por hora trabalhada 1999-2015 (ambos comparados com a média da UE28=100).....	48
Gráfico 4 - Trabalho e Capital (v1), em % do PIBpm, 1996-2015	49
Gráfico 5 - Trabalho e Capital (v2), em % do PIBpm, 1996-2015	50
Gráfico 6 - Trabalho e Capital, em % do VAB.....	51
Gráfico 7 - Evolução da taxa de inflação em Portugal e na UE28 (Índice Harmonizado de Preços no Consumidor - IHPC), 1997-2015.....	52
Gráfico 8 - Evolução do Saldo Global e do Saldo Primário da Conta das Administrações Públicas (em % do PIB), 1995-2015.....	53
Gráfico 9 - Evolução da Receita Total e da Despesa Total das Administrações Públicas (em % do PIB nominal), 1995-2015.....	53
Gráfico 10 - Evolução das principais despesas em % do PIB nominal e sua evolução, 1995-2015	54
Gráfico 11 - Evolução da Dívida Pública Bruta, na ótica de Maastricht, em % do PIB, 1995-2015	56
Gráfico 12 - Evolução da dívida no setor público não financeiro, das empresas privadas e das famílias, em % do PIB, 2007-2015.....	57
Gráfico 13 - Evolução da Dívida Externa Líquida, em % do PIB, 1996-2015	58
Gráfico 14 - População residente e saldos natural e migratório, 2005-2015	58
Gráfico 15 - População ativa, 1998-2011.....	63
Gráfico 16 - População inativa, 1998-2011	64
Gráfico 17 - Fluxos trimestrais para a inatividade, 2011-2016.....	65
Gráfico 18 - Fluxos trimestrais de saída da inatividade, 2011-2016.....	66
Gráfico 19 - Imigrantes e emigrantes permanentes e saldo migratório, 2008-2015	67
Gráfico 20 - População empregada, por sexo, 1998-2015	69
Gráfico 21 - População empregada, por nível de escolaridade, 1998-2015.....	69
Gráfico 22 - População empregada, variação homóloga em milhares, 1º trimestre de 2012-2º trimestre de 2016	70
Gráfico 23 - Evolução trimestral da taxa de emprego (20-64 anos), 1º trimestre de 2011-2º trimestre de 2016	71

Gráfico 24 - Variação da população empregada, por setor de atividade, 2013/11 e 2015/13 (milhares).....	72
Gráfico 25 - Variação da população empregada, por profissão, 2013/11 e 2015/13 (milhares).....	73
Gráfico 26 - População empregada, por profissão, 2011 e 2015 (%).....	74
Gráfico 27 - Variação homóloga da população empregada, por situação na profissão e tipo de contrato, 1º trimestre de 2012-2º trimestre de 2016 (em milhares).....	76
Gráfico 28 - Incidência de contratos de trabalho não permanentes no trabalho por conta de outrem por grupo etário, em Portugal e na UE28, 2005-2015.....	78
Gráfico 29 - Fluxos trimestrais para o emprego, 2º trimestre de 2011-2º trimestre de 2016	82
Gráfico 30 - Fluxos trimestrais de saída do emprego, 2º trimestre de 2011-2º trimestre de 2016	82
Gráfico 31 - População desempregada, variação homóloga em milhares, 2º trimestre de 2012-2º trimestre de 2016	84
Gráfico 32 - Distribuição do desemprego por setor de atividade de origem (novo emprego), 1º trimestre de 2011-2º trimestre de 2016.....	87
Gráfico 33 - Fluxos trimestrais para o desemprego	88
Gráfico 34 - Fluxos trimestrais de saída do desemprego	88
Gráfico 35 - Curva de Beveridge	92
Gráfico 36 - Evolução da taxa de desemprego estrutural (NAWRU), 2011-2015	93
Gráfico 37 - Variação da taxa de desemprego estrutural (NAWRU), nos países da Zona Euro 2011-2015.....	93
Gráfico 38 - Evolução da taxa de jovens NEET, por grupo etário, 2004-2015	96
Gráfico 39 - Taxa de jovens NEET, por sexo, grupo etário, nível de escolaridade e situação perante o trabalho, 2015	96
Gráfico 40 - Evolução do desemprego total e do de longa duração, em termos absolutos, 2000-2015	97
Gráfico 41 - Peso do desemprego de longa duração (DLD) e de muito longa duração (DMLD) no desemprego, 2011-2015	98
Gráfico 42 - Taxa de desemprego, por duração do desemprego, 2011-2015	99
Gráfico 43 - Taxa de DLD e DMLD	100

Gráfico 44 - Indicador de rigidez da legislação laboral, 2013	101
Gráfico 45 - Índice de proteção do emprego de trabalhadores com vínculos permanentes em caso de despedimento individual ou coletivo, 2008-2013.....	102
Gráfico 46 - Índice de proteção do emprego de trabalhadores com vínculos permanentes em caso de despedimento individual, 2010-2013	103
Gráfico 47 - Variação do índice de proteção do emprego de trabalhadores com vínculos permanentes em caso de despedimento individual, 2010-2013	103
Gráfico 48 - Índice de proteção do emprego de trabalhadores com vínculos permanentes em caso de despedimento coletivo, 2008-2013.....	104
Gráfico 49 - Índice de proteção do emprego de trabalhadores com vínculos temporários, 2008-2013.....	104
Gráfico 50 - Evolução da variação anual da produtividade por pessoa empregada (PIB em volume/Emprego), 2004-2015	105
Gráfico 51 - Evolução da variação anual da produtividade por hora efetivamente trabalhada, 2004-2015	106
Gráfico 52 - Evolução da variação anual dos custos unitários de trabalho nominais, 2004-2015	107
Gráfico 53 - Evolução da variação dos custos unitários de trabalho relativos à Zona Euro, 2003-2014.....	108
Gráfico 54 - Evolução da taxa de câmbio efetiva real, 2005-2015	109
Gráfico 55 - Evolução do nível de escolaridade da população residente com 15 e mais anos, 1998-2015	113
Gráfico 56 - Distribuição da população total (15-64 anos) por nacionalidade e nível de escolaridade, nos países da UE28, 2015.....	113
Gráfico 57 - Distribuição da população por grupo etário e por nível de escolaridade, em Portugal e na UE28, 2015.....	114
Gráfico 58 - Distribuição da população por sexo e por nível de escolaridade, em Portugal, 2015	114
Gráfico 59 - Distribuição da população empregada (20-64 anos) por nacionalidade e por nível de escolaridade, nos países da UE28, 2015	115
Gráfico 60 - Distribuição da população empregada por sexo e por nível de escolaridade, em Portugal, 2015	116
Gráfico 61 - Distribuição da população desempregada por grupo etário e por nível de escolaridade, 2011 e 2015	117
Gráfico 62 - Rendimento monetário disponível mediano por adulto equivalente, e taxa de variação anual, 2003-2014	119

Gráfico 63 - Coeficiente de Gini, 2015	120
Gráfico 64 - Rácio S80/20, 2015.....	121
Gráfico 65 - Indicadores de desigualdade económica, Portugal, 2003-2014.....	122
Gráfico 66 - Evolução da taxa de risco de pobreza para alguns grupos sociais, 2009-2014.....	127
Gráfico 67 - Coeficiente de Gini antes das transferências sociais (excluindo pensões) e impacto das transferências sociais, 2003-2014.....	129
Gráfico 68 - Taxa de risco de pobreza antes e após transferências sociais, Portugal, 2003-2014	130
Gráfico 69 - Impactos das transferências sociais, Portugal, 2003-2014	130
Gráfico 70 - Taxa de risco de pobreza dos trabalhadores, UE28, 2007-2013	131
Gráfico 71 - Taxa de risco de pobreza dos trabalhadores segundo o grupo etário, 2003-2014	133
Gráfico 72 - Taxas de cobertura por IRCT (%) e Portarias de Extensão publicadas (n.º)	146
Gráfico 73 - Contratos de trabalho sem termo, em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2002-2014	162
Gráfico 74 - Variação absoluta do trabalho por conta de outrem (TCO), por tipo de contrato, 2002-2014	163
Gráfico 75 - Contratos de trabalho sem termo, em percentagem do total de admissões ao FCT, outubro 2013-junho 2016.....	164
Gráfico 76 - Contratos sem termo – distribuição por grupo etário (%), 2010-2014	164
Gráfico 77 - Contratos de trabalho com termo (certo e incerto), em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2002-2014	169
Gráfico 78 - Contratos a termo, em percentagem do total de admissões ao FCT, outubro 2013-junho 2016	170
Gráfico 79 - N.º de vínculos com remuneração declarada em regime de contratos de muito curta duração (mensal) – 2011-2015	171
Gráfico 80 - Número de contratos de trabalho temporário, 2002-2014	174
Gráfico 81 - Proporção de trabalhadores independentes isolados no emprego total, Portugal e UE28, 2010-2015	180
Gráfico 82 - Despesa com medidas de emprego e formação profissional (M€), 2011-2015.....	211
Gráfico 83 - Evolução dos beneficiários com processamento de prestação de desemprego no final de dezembro, 2009-2015 (milhares)	214
Gráfico 84 - Evolução mensal dos beneficiários com processamento de prestações de desemprego, janeiro 2010-junho 2016.....	215

Gráfico 85 - Prestações iniciais de desemprego deferidas no mês de dezembro, 2011-2015, e nos primeiros seis meses de 2016	216
Gráfico 86 - Número de beneficiários com processamento de prestações de desemprego, por escalão etário e género, junho de 2016	218
Gráfico 87 - Beneficiários com processamento de subsídio de desemprego por escalão de prestação e respetiva distribuição acumulada, junho de 2016	219
Gráfico 88 - Distribuição acumulada dos beneficiários com processamento do subsídio de desemprego, por escalão da prestação e género, junho de 2016	219
Gráfico 89 - Taxas de cobertura das prestações de desemprego no fim do ano, tendo em conta diferentes conceitos de desemprego, 2009-2015	220
Gráfico 90 - Taxas de cobertura das prestações de desemprego face ao desemprego registado (total e ‘novo emprego’) no mês de dezembro, 2009-2015	221
Gráfico 91 - Distribuição acumulada dos beneficiários de subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego que em 2015 iniciaram suspensão por motivo de reinício de atividade profissional, por duração da prestação	224
Gráfico 92 - Distribuição acumulada dos beneficiários de subsídio de desemprego que em 2015 suspenderam a prestação por motivo de reinício da atividade profissional pelo número de meses na prestação e escalão etário	224
Gráfico 93 - Percentagem de desempregados que recebem prestação de desemprego (OIT)	227
Gráfico 94 - Média não ponderada (em quatro tipos de famílias e dois níveis de remuneração) das taxas líquidas de substituição durante 60 meses de desemprego, 2007-2013	228
Gráfico 95 - Decisões para formulários de Videovigilância	235
Gráfico 96 - Remuneração média mensal base e remuneração média mensal ganho, por sexo, 2005-2014	240
Gráfico 97 - Proporção da remuneração média mensal base e da remuneração média mensal ganho das mulheres em relação à dos homens, por nível de qualificação (%), 2014	241
Gráfico 98 - Proporção da remuneração média mensal base e da remuneração média mensal ganho das mulheres em relação à dos homens, por nível de escolaridade (%), 2014	242
Gráfico 99 - Diferença salarial desajustada (<i>unadjusted gender pay gap</i>), 2014	244
Gráfico 100 - Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida, 2004-2015	262

Gráfico 101 - Evolução dos pareceres prévios a despedimentos por sexo, 2010-2015	263
Gráfico 102 - Evolução dos pareceres sobre horário flexível por sexo, 2010-2015	264
Gráfico 103 - Trabalhadores potencialmente abrangidos e período médio de eficácia das tabelas salariais, 2010-2016	273
Gráfico 104 - Prestações de desemprego iniciais deferidas por motivo de suspensão de contrato de trabalho por salários em atraso, 2009-2015	288
Gráfico 105 - Peso relativo das modalidades de cessação de contrato de trabalho na atribuição de prestações iniciais de desemprego, 2009-2015	289
Gráfico 106. Número de despedimentos coletivos comunicados, 2007-2015	292
Gráfico 107. Número de trabalhadores abrangidos em despedimentos coletivos, 2007-2015	292
Gráfico 108 - Número de IRCT publicados, por tipo, 1995-2015	315
Gráfico 109 - Trabalhadores abrangidos por IRCT publicados, 1995-2015	316
Gráfico 110- Número de conciliações e mediações requeridas, 2008-2015	403

LISTA DE ABREVIATURAS

ACT – Autoridade Para as Condições do Trabalho
BM – Banco Mundial
BTE – Boletim do Trabalho e Emprego
CC – Código Civil
CE – Comissão Europeia
CES – Conselho Económico e Social
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CPCS – Comissão Permanente de Concertação Social
Código Contributivo – Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social
CPT – Código de Processo do Trabalho
CRP – Constituição da República Portuguesa
CIRS – Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares
CT – Código do Trabalho
DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
FMI – Fundo Monetário Internacional
GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento
IAS – Indexante dos Apoios Sociais
IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional
INE – Instituto Nacional de Estatística
IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
LBGSSS – Lei de Bases Gerais do Sistema de Segurança Social
LAT – Lei dos Acidentes de Trabalho
LBRL – Livro Branco das Relações Laborais
LVRL – Livro Verde sobre as Relações Laborais
MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
OCDE – Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT – Organização Internacional do Trabalho
QNQ – Quadro Nacional de Qualificações
RSI – Rendimento Social de Inserção
RDES – Revista de Direito e de Estudos Sociais

RMMG – Retribuição Mínima Mensal Garantida

STA – Supremo Tribunal Administrativo

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

UE – União Europeia

Ao António Dornelas
(1952-2013)

PREFÁCIO

O fenómeno da globalização, em articulação com o desenvolvimento galopante das novas tecnologias, tem vindo a operar uma enorme e rápida mudança no mundo do trabalho à escala mundial. Vivemos atualmente num quadro de competição global com contornos de inédita aceleração, complexidade e também incerteza, que marcarão certamente os próximos anos. Realidades como a generalização da deslocalização de unidades produtivas, a polarização do emprego, associada ao crescimento das formas atípicas de trabalho, bem como os imperativos crescentes de adaptação às novas condições de competitividade global têm vindo a levantar sérios desafios às lógicas tradicionais de produção e de organização das relações laborais.

Portugal não está, evidentemente, imune a estas transformações. É, pois, essencial encetar na sociedade portuguesa uma reflexão estratégica alargada sobre o posicionamento do nosso mercado de trabalho e da nossa economia no contexto internacional.

Entre 2011 e 2015, assistimos a um pesado processo de desregulação e, principalmente, de individualização das relações laborais em Portugal, em detrimento do diálogo social, da contratação coletiva e de relações laborais equilibradas, com um alargamento significativo do espaço social da chamada precariedade. Tenho a convicção de que esse não é o caminho e que é necessário construir condições para um novo consenso social que contrarie essa tendência excessiva de individualização das relações laborais, que afirme o diálogo social como vantagem estratégica da negociação, nomeadamente para a dinâmicas de investimento no país.

Para esta reflexão ampla e partilhada assume particular importância a dimensão do diálogo social, como, aliás, está subjacente no acordo de princípio celebrado entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Concertação Permanente de Concertação Social, em final de dezembro de 2016. Acredito que o diálogo social é um fator de ajustamento como existirão poucos. Dúvidas não poderão existir de que a sustentabilidade das reformas do mercado de trabalho é muito superior quando estas são feitas com base em processos alargados e sólidos de diálogo social.

Por isso, o Governo, à semelhança do que fez em 2006 e 2009, decidiu elaborar em 2016 um Livro Verde sobre as Relações Laborais em Portugal, que atualiza e amplia o âmbito de análise do primeiro Livro Verde lançado há mais de 10 anos, recorrendo à colaboração de uma equipa de elementos, na sua grande maioria pertencentes ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, coordenada pelo Professor Guilherme Dray, que contou ainda com os contributos dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

O objetivo primordial deste Livro Verde é contribuir para uma reflexão informada sobre a última década do mercado de trabalho em Portugal. Trata-se de um instrumento de conhecimento que oferece uma avaliação integrada do quadro laboral assente num vasto conjunto de indicadores objetivos que permitem refletir criticamente sobre o atual sistema

de relações laborais. Potenciando-se desta forma processos de tomada de decisão mais informados no âmbito laboral, nomeadamente na área negociação coletiva.

Acredito que este diagnóstico pode abrir caminho a uma agenda de reforma com base no diálogo social que é da máxima importância.

Por fim, por merecida, uma palavra de homenagem ao António Dornelas, pensador crítico sobre as formas de regulação do mercado de trabalho, que tivemos a tristeza de ver partir prematuramente, e que deixou um importante legado ao ter coordenado os trabalhos de elaboração dos anteriores Livros Verdes sobre as Relações Laborais em Portugal, tendo tido, desde o primeiro minuto, a capacidade de compreender o enorme mérito destas obras para suportar uma reflexão esclarecida, séria e inteligente sobre o mercado de trabalho e as relações laborais.

José António Vieira da Silva

Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Dezembro de 2016

NOTA INTRODUTÓRIA

É com profundo prazer que partilho o resultado final do Grupo de Trabalho responsável pela elaboração do Livro Verde sobre as Relações Laborais (LVRL), cuja coordenação científica me foi atribuída pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Animados pela vontade de conhecer e de dar a conhecer o quadro geral do mercado de trabalho em Portugal e a sua evolução nos últimos anos, os membros do Grupo elaboraram o presente Livro, que oferece uma descrição geral do mercado de trabalho português.

O primeiro ponto que gostaria de assinalar é, conseqüentemente, o meu profundo apreço por todos os membros do Grupo de Trabalho, agradecendo-lhes o empenho e a forma dedicada e diligente como contribuíram para a elaboração deste Livro. O Grupo, constituído em larga medida por profissionais afetos aos serviços do Ministério do Trabalho, trabalhou de forma dedicada e com sentido de serviço público, tendo conseguido elaborar o LVRL no curto espaço de seis meses. Para o efeito, foram realizadas diversas reuniões, debatidos diferentes pontos de vista e despendidas muitas horas de trabalho, que permitiram a conclusão do presente trabalho ainda no corrente ano de 2016.

O LVRL insere-se na boa tradição do Ministério do Trabalho de oferecer aos parceiros sociais e demais agentes laborais um quadro geral sobre a situação do mercado de trabalho nacional, que lhes permite perceber onde estamos, o que temos e para onde caminhamos. Trata-se, no essencial, de um retrato do mercado laboral português que pretende ser acrítico e que não toma posição sobre as opções legislativas ou os acordos firmados no passado. No mesmo sentido, o LVRL não contém recomendações ou propostas de atuação em sede de direito a constituir. Ele contém, apenas, uma descrição, profunda e pormenorizada, do mercado do trabalho e emprego nacional.

A importância do LVRL, porém, não deve ser menosprezada, quer por força do seu conteúdo, quer quanto aos que elementos informativos que o mesmo contém. Por um lado, ao apresentar com significativo grau de profundidade e muitas vezes de forma inovadora elementos informativos a propósito da evolução do emprego e do desemprego, o LVRL tem tudo para se converter num instrumento incontornável para o estudo do mercado de trabalho português. A sua utilidade, portanto, é clara: ele oferece-nos um retrato do que temos e permite que pensemos para onde queremos ir, tendo por base elementos sólidos e metodologicamente sustentados. Por outro lado, a sua utilidade é abrangente, quanto aos que dele podem beneficiar: os elementos informativos contidos no Livro podem ser relevantes para o decisor político, para o legislador, para os diversos parceiros sociais, bem como para juristas, sociólogos e estudiosos, em geral.

Em termos sistemáticos, o LVRL está organizado em três partes distintas, assim divididas:

Parte I - Contexto Económico, Social e Legislativo

A Parte I descreve o enquadramento económico e social em que se insere o mercado de trabalho português, bem como a evolução legislativa sobre esta matéria. Apresentam-se dados relevantes sobre a economia nacional, sobre a evolução do emprego e do desem-

prego e sobre medidas ativas do mercado de trabalho que têm vindo a ser implementadas pelos sucessivos governos, como forma de promover o direito ao trabalho e ao emprego e a igualdade de oportunidades. Neste contexto, analisa-se também, de forma particularmente inovadora, a incidência no mercado de trabalho dos diversos tipos contratuais habitualmente utilizados para efeitos de criação de uma relação de emprego, nomeadamente à luz da dicotomia, cada vez mais efetiva, entre contratos de trabalho permanentes e não permanentes. O LVRL contém números que revelam uma tendência paulatina, mas clara, para a criação de uma nova ordem laboral, centrada fundamentalmente em contratos de trabalho não permanentes ou de duração limitada.

A este propósito, cumpre destacar que apesar de o contrato de trabalho por tempo indeterminado continuar a ser a modalidade contratual dominante no mercado português (cerca de 78% no sector privado, em 2014), a tendência demonstra que os contratos não permanentes, nomeadamente o contrato de trabalho a termo e o contrato de trabalho não temporário, têm vindo a ganhar cada vez mais espaço. Em 2014 e em 2015, a grande maioria dos contratos de trabalho celebrados foram contratos de duração limitada - só 17,7% (2014) e 19,8% (2015) dos novos contratos celebrados foram contratos de trabalho por tempo indeterminado, o que revela bem a nova tendência associada à estrutura do trabalho por conta de outrem.

A Parte I contém ainda, igualmente de forma inovadora, elementos informativos a propósito das relações de trabalho proporcionadas pela economia digital e pelo recurso às plataformas eletrónicas de intermediação, que tendem a marcar o futuro das nossas vidas.

Por fim, cumpre destacar, ainda nesta Parte I, a avaliação que é feita à aplicação da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, destinada a combater o fenómeno dos “falsos recibos verdes”. A este propósito, verifica-se que a atuação das Autoridade Para as Condições do Trabalho tem apresentado resultados efetivos: em 2015, cerca de 61% dos casos detetados por esta Autoridade foram voluntariamente regularizados pelos empregadores.

Parte II – Relações Laborais Individuais

A Parte II descreve o essencial das relações laborais individuais, procurando ser o mais abrangente e rigorosa possível. Para o efeito, adotou-se uma sistematização metodologicamente compreensível e cientificamente sustentada, em certa medida similar à que se retira do Código do Trabalho português. Nessa medida, inicia-se a análise dos diversos temas com o regime dos direitos de personalidade e com a igualdade e não discriminação, que marcam os habitualmente denominados direitos pessoais de cidadania. Segue-se a análise da parentalidade, da organização do tempo de trabalho, da retribuição, da suspensão e da cessação do contrato de trabalho. O tratamento destas matérias não é, porém, um tratamento jurídico. O que se teve em vista, no essencial, foi verificar de que forma estes regimes legais têm vindo a ser aplicados e qual a sua incidência efetiva no mercado de trabalho. O LVRL apresenta, por isso, dados interessantes e em muitos casos absolutamente inovadores nomeadamente, sobre a atribuição de licenças de parentalidade; o regime do despedimento de trabalhadoras grávidas; a atribuição de horários flexíveis e a análise da validade de cláusulas constantes de convenções coletivas de trabalho em matéria de

igualdade e não discriminação; a organização do tempo de trabalho, designadamente os regimes de adaptabilidade, do banco de horas ou do horário concentrado; a retribuição e a evolução do rendimento mínimo mensal garantido; a suspensão do contrato de trabalho, em especial a decorrente do habitualmente denominado *lay off*; os acidentes de trabalho e as doenças profissionais; e as diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, em especial as que decorrem da invocação de justa causa objetiva.

Apesar de a análise realizada ter em vista, no essencial, aferir o grau de incidência das diversas figuras no nosso mercado de trabalho, não assumindo consequentemente grande desenvolvimento jurídico, optou-se ainda assim por caracterizar genericamente cada uma das figuras analisadas à luz do respetivo enquadramento legal. A metodologia utilizada assenta, por isso, na seguinte sequência: primeiro, caracterizam-se juridicamente as figuras enunciadas, ainda que de forma genérica; seguidamente, analisa-se o seu grau de incidência e de efetividade no mercado de trabalho.

Entre as várias conclusões que se extraíram desta Parte II, destacam-se as relativas à cessação do contrato de trabalho: em regra, a caducidade do contrato de trabalho a termo constitui a principal razão para a cessação do contrato de trabalho, seguindo-se 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 de subsídio de desemprego, seguindo-se a revogação (cerca de 11%) e o despedimento por extinção do posto de trabalho (cerca de 7,4%). Os despedimentos coletivos, por sua vez, tiveram um incremento significativo após 2011, circunstância que pode estar associada à situação económica recessiva que marcou esse ano.

Parte III – Relações Laborais Coletivas

A Parte III, por fim, trata das Relações Laborais Coletivas, incidindo, respetivamente, sobre as estruturas de representação coletivas, quer as dos trabalhadores, quer as dos empregadores; sobre os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, quer os negociais, quer os não negociais; sobre os conflitos laborais coletivos, quer em sede de negociação coletiva, quer quanto às greves; e, por fim, sobre a concertação social, analisando em especial os acordos globais sobre competitividade e emprego e os acordos relativos à retribuição mínima garantida realizados nesta sede.

A Parte III contém igualmente elementos particularmente inovadores e significativos quanto ao número de associações sindicais e patronais e quanto aos índices de representatividade destas estruturas coletivas. A este propósito, verifica-se que o associativismo sindical continua a caracterizar-se pela pluralidade e atomização e que existe uma estagnação do número de comissões de trabalhadores constituídas e em atividade. Em 2015, os dados revelam a existência de 377 associações sindicais registadas no Continente e de 191 comissões de trabalhadores. No polo oposto, os dados revelam a existência de 384 associações de empregadores registadas no Continente, com declínio acentuado nos últimos 10 anos.

Paralelamente, tendo por base as informações prestadas pelas empresas no Relatório

Único, aprovado pela Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro, constata-se que, em 2014, 19% das empresas do setor privado declararam ser filiadas em associações de empregadores, ao passo que a percentagem de empresas que sinaliza ter ao seu serviço trabalhadores sindicalizados, nesse mesmo ano, é de apenas 3,7%, sendo a percentagem de trabalhadores sindicalizados no total de trabalhadores correspondente apenas a 9,2%. Os dados em apreço revelam, portanto, que os índices de inscrição de empresas em associações patronais não é muito elevado, sendo particularmente reduzida a percentagem de trabalhadores sindicalizados em empresas privadas, circunstância que parece indiciar uma reduzida taxa de sindicalização no nosso país.

A Parte III contém, ainda, informação importante acerca dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT). Por um lado, a propósito da cobertura do mercado de trabalho por IRCT, verifica-se uma acentuada diminuição no período compreendido entre 2005 e 2014 – ao passo que em 2005 tínhamos 336 instrumentos em vigor, que abrangiam cerca de 1,174 milhões de trabalhadores, em 2015 tínhamos apenas 182 instrumentos, que abrangiam tão-somente 568 mil trabalhadores. Os dados demonstram, também, a propósito das convenções coletivas de trabalho, que a partir de 2011 se iniciou uma forte tendência para a sua diminuição, quer quanto ao número de convenções publicadas, quer quanto ao número de trabalhadores abrangidos. No mesmo sentido, as portarias de extensão diminuíram ainda mais, em especial a partir de 2012. Fica claro, pois, à luz deste Livro, que há muito por fazer em sede de negociação coletiva.

Por fim, ainda nesta Parte III, importa destacar o trabalho exaustivo e pormenorizado que foi realizado a propósito dos âmbitos de aplicação e conteúdos típicos de um universo alargado de IRCT: para além de se analisar o âmbito geográfico, pessoal e temporal de uma amostra considerável de diversos instrumentos, analisa-se também, a título inovador, o respetivo conteúdo a propósito de temas como a igualdade e não discriminação, a cobrança de quotizações sindicais, a formação profissional, o contrato a termo, a organização do tempo de trabalho, o local de trabalho, o trabalho em comissão de serviço ou a cessação do contrato de trabalho, entre outras matérias igualmente relevantes. A Parte III termina com a análise dos conflitos laborais coletivos, em especial a greve, e com os trabalhos desenvolvidos pela Comissão Permanente de Concertação Social, desde 2008, que esteve na origem de diversos acordos de concertação social. A este propósito, destaca-se a referência feita aos acordos celebrados em 2011 (Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego) e 2012 (Compromisso Para o Crescimento, Competitividade e Emprego), ambos num contexto de crise, na sequência do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica celebrado pelo Estado português.

Julga-se, pois, que o LVRL tem todas as condições para se assumir como um importante instrumento de política legislativa e como um referencial para os trabalhos que podem ser desenvolvidos pelos parceiros sociais em sede de concertação social.

Resta-me agradecer ao Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Vieira da Silva, a honra de me ter concedido a oportunidade de coordenar cientificamente os trabalhos que estiveram na origem da elaboração do LVRL. Agradeço, também, ao

Senhor Secretário de Estado do Emprego, Miguel Cabrita, o apoio pessoal que sempre deu à elaboração deste trabalho, bem como aos dois membros do seu Gabinete que mais se dedicaram à árdua tarefa de coordenação – Carlos Domingues e Ana Fontes.

Por fim, uma palavra especial a quem já nos deixou e cujo legado tive o privilégio de herdar – António Dornelas. O primeiro Livro Verde sobre as Relações Laborais, de 2006, resultou dos trabalhos de coordenação científica que o mesmo desenvolveu. Ao iniciar uma tradição e ao colocar a fasquia tão elevada, deixou-nos uma responsabilidade: a de continuarmos o seu trabalho segundo padrões de exigência, qualidade e rigor.

Espero, por isso, que este Livro esteja à altura dessa responsabilidade.

Guilherme Dray

Dezembro de 2016

NOTA PRÉVIA – FONTES ESTATÍSTICAS E ADMINISTRATIVAS

Nos diversos capítulos do Livro Verde sobre as Relações Laborais, em particular nos relacionados com o mercado de trabalho (Parte I), recorreu-se a fontes de informação de natureza diferente (Fontes Administrativas e Inquéritos) mas que, no seu conjunto, permitem uma mais completa caracterização daquela realidade. Entre as várias fontes em uso, salientam-se o Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística (INE); os Quadros de Pessoal, que fazem parte do Relatório Único (RU); e os dados Administrativos da Segurança Social, em particular a Base de Dados de registo das Remunerações da Segurança Social, recolhida pelo Instituto de Informática do MTSSS.

Não obstante tratarem-se de fontes que veiculam informação sobre os níveis de emprego, complementando-se, deve evitar-se a comparação direta entre as mesmas tendo conta que são registos com finalidades diferentes. Na verdade, os Quadros de Pessoal são uma fonte administrativa e fazem parte do Relatório Único (RU), constituindo o Anexo A desse Relatório desde 2010. O RU é de entrega obrigatória para os empregadores abrangidos pelo Código do Trabalho e legislação específica dele decorrente; ou seja, são obrigadas a entregar o RU as empresas com trabalhadores por conta de outrem ao seu serviço, estando apenas excluídos dessa obrigação os trabalhadores por conta própria sem pessoas ao seu serviço e os trabalhadores independentes. O RU também não inclui a Administração Pública Central e Local, com exceção dos trabalhadores com contrato individual de trabalho e apenas no que se refere a estes.

O Inquérito ao Emprego tem por principal objetivo a caracterização da população face ao mercado de trabalho. É um inquérito trimestral, por amostragem, dirigido a residentes em alojamentos familiares no espaço nacional e disponibiliza resultados trimestrais e anuais.

As características observadas no inquérito referem-se fundamentalmente à situação no decorrer de uma semana pré-definida (de segunda a domingo), denominada semana de referência. As semanas de referência são repartidas uniformemente pelo trimestre e ano. As entrevistas realizam-se normalmente na semana imediatamente seguinte à semana de referência. Os dados divulgados têm por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Tendo por base as fontes acima referidas, o Livro Verde contém diferentes séries de dados estatísticos, mediante a sua disponibilidade à data da sua elaboração. Nesse sentido, enquanto a maior parte dos dados anuais provenientes do INE estão disponíveis até 2015, importa notar que os dados mais recentes do RU se referem ao ano de 2014.

Os anexos estatísticos encontram-se disponíveis para consulta na página:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estudos/rl/index.php>.

PARTE I – MERCADO DE TRABALHO

CAPÍTULO I – CONTEXTO ECONÓMICO, SOCIAL E LEGISLATIVO

1. ENQUADRAMENTO ECONÓMICO

1.1. Da adesão à CEE à crise de 2008

A evolução da economia portuguesa, nas últimas décadas, está diretamente associada aos processos de integração na CEE, atual União Europeia, e, posteriormente, na União Económica e Monetária (UEM), embora Portugal seja membro da EFTA – Associação Europeia de Comércio Livre, desde 1960.

A adesão à CEE/UE impulsionou um período de convergência da economia portuguesa para a média dos restantes Estados-membros, com impactos diretos a nível económico, social e institucional. Por seu turno, a adesão ao Euro veio coincidir com o início de um período de crescimento económico mais baixo, resultando, igualmente, na desaceleração do processo de convergência.

No início de 1992 (abril), Portugal aderiu ao Mecanismo de Taxas de Câmbio europeu, com perda de autonomia em termos da política monetária. Nesse ano e no seguinte, a moeda portuguesa, para além deste impacto, sofreu ainda o efeito das crises cambiais que afetaram diversos países. No período entre 1992 e 1998 - de preparação para a adesão à UEM - com o esforço significativo em termos de convergência nominal, o PIB caiu significativamente, tendo 1993 observado valores negativos. De facto, 1992 foi o último ano da série iniciada em 1970 com um crescimento anual do PIB nominal na casa dos dois dígitos, por força da variação anual dos preços que cresciam também na ordem dos dois dígitos ao ano. Em 1993, as medidas introduzidas para reduzir a inflação (com vista ao cumprimento dos critérios de convergência para adesão ao Euro) juntamente com outros fatores resultantes dos efeitos da crise internacional que se fazia sentir na época, provocaram uma forte diminuição da taxa de crescimento nominal do PIB (de 12,4% em 1992 para 4,6% em 1993 – uma redução em quase 2/3) que só se manteve a um nível positivo devido à variação positiva implícita dos preços (5,3%), visto que o crescimento real do PIB nesse ano foi negativo (-0,7%).

A adesão à moeda única determinou, efetivamente, uma mudança de regime económico, com a aceitação das regras subjacentes, nomeadamente em termos de fixação de taxas de câmbio irrevogáveis, o que envolve a perda da possibilidade de utilização da política monetária.

Os anos correspondentes à participação de Portugal na UEM têm vindo a caracterizar-se pela quase estagnação da atividade económica, com taxas médias de crescimento anual do PIB relativamente reduzidas, que têm sido justificadas por diversos fatores – a concorrência internacional decorrente do processo de globalização das economias, a estrutura do tecido empresarial, o padrão de produção e a debilidade estrutural do capital humano.

Em 2008, num contexto internacional em profunda e generalizada recessão económica,

a economia portuguesa desacelerou fortemente, iniciando um período recessivo (excetuando 2010) que persistiu até 2014, ano em que o PIB voltou a apresentar crescimentos positivos. Estes desenvolvimentos refletem uma interação entre choques negativos de natureza económica e financeira a nível global, caracterizados por uma crescente abrangência, quer em termos geográficos, quer de diferentes segmentos.

A intensificação e alastramento da crise financeira, já no final de 2008, na sequência da falência do banco de investimento *Lehman Brothers*, num contexto de desaceleração da atividade económica em várias economias avançadas, como a dos Estados Unidos da América (desde meados de 2007), de subida dos preços das matérias-primas, de correção significativa de diversos mercados de habitação e de intensificação da diminuição do crédito financeiro em vários países, originaram uma crise que rapidamente se propagou a nível mundial.

A resposta global traduziu-se no apoio público financeiro ao setor financeiro, em medidas de promoção do investimento e emprego, nomeadamente no contexto da indústria automóvel, e no reforço dos apoios financeiros às famílias. Com efeito, em Portugal, como na maioria dos países europeus, e em parte encorajado pela Comissão Europeia, a primeira fase de resposta à crise das dívidas soberanas correspondeu a um período de aumento da despesa social, funcionando o sistema de proteção social como mecanismo importante de estabilização automática da economia⁽¹⁾. O aumento da despesa neste período é, por isso, sobretudo explicado por estes mecanismos “automáticos” – forte aumento do desemprego e consequente aumento da despesa com prestações de desemprego; deterioração da situação económica das famílias que conduziu a um aumento da procura de apoios sociais, como o CSI ou o RSI – e em menor grau por medidas de política adicionais ou temporárias, como o prolongamento da atribuição do subsídio social de desemprego em 2009 e 2010⁽²⁾.

Em 2010, a despesa social estabilizou na Zona Euro em consequência da contração da despesa com prestações de desemprego – quer por via da redução do número de beneficiários, quer por via da redução dos montantes médios das prestações atribuídas. A partir de 2011 verificou-se uma tendência de queda da despesa na generalidade dos países, não obstante o aumento do desemprego. A despesa social tornou-se, desta forma, pro-cíclica em muitos países da Zona Euro, deixando, assim, de contribuir para a estabilização do rendimento disponível das famílias⁽³⁾. Em Portugal esta viragem iniciou-se com os vários Programas de Estabilidade e Crescimento (PEC) que definiram metas orçamentais mais exigentes e que reuniram um conjunto de medidas de contenção da despesa social⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Bontout, O. e Lokajickova, T. (2013), “Social Protection Budgets in the Crisis”. Working paper, 1/2013. Luxembourg: Publications Office of the European Union, pp. 15-19.

⁽²⁾ Decreto-Lei n.º 68/2009 de 20, de março; Decreto-lei n.º 15/2010, de 9 de março.

⁽³⁾ *Id. Ibid.*

⁽⁴⁾ Em particular, nos PECs I e III, que incluíam medidas como: congelamento de pensões e de prestações não contributivas; diminuição da despesa com prestações não contributivas; aceleração da convergência entre regimes de pensões; e aplicação de uma contribuição extraordinária de solidariedade às pensões mais elevadas, entre outras.

Todavia, se os sucessivos PECs inauguraram um período de significativa contenção orçamental, o Programa de Assistência Económica e Financeira de 2011 veio exacerbar o esforço de austeridade, impondo um contexto excecional de condicionalidade externa sobre as políticas nacionais que, não apenas elevou a exigência das metas orçamentais, como apontou caminhos concretos para a concretização dos objetivos traçados nos planos económico e financeiro.

1.2. Memorando de Assistência Financeira e medidas de ajustamento

Entre maio de 2011 e maio de 2014, Portugal esteve sob um Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), acordado entre as autoridades portuguesas, a União Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu, que veio a assumir a forma de memorandos de entendimento com estas entidades que foram sendo atualizados na sequência de sucessivas avaliações externas⁽⁵⁾.

Com o objetivo de restabelecer a confiança dos mercados financeiros internacionais e promover a competitividade e o crescimento económico sustentável, o PAEF assentou em três pilares: (i) garantir a consolidação orçamental, (ii) assegurar a estabilidade do sistema financeiro e (iii) promover o crescimento e a competitividade através da transformação estrutural da economia portuguesa.

⁽⁵⁾ Foi assinado um Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, com a Comissão Europeia, bem como um Memorando de Políticas Económicas e Financeiras e um Memorando de Técnico de Entendimento com o FMI (ver: <http://portal.oa.pt/upl/%7B1767f2d3-4fcc-4d89-b9e4-363358446bb7%7D.pdf>).

Em termos de conteúdo, o Memorando de Políticas Económicas e Financeiras (MPEF) continha a perspetiva de evolução do cenário macroeconómico e, na sua versão inicial, os objetivos e as grandes linhas de atuação do Programa, entre os quais a redução da dívida pública e do défice orçamental, assim como a racionalização do setor público, através de um ajustamento orçamental complementado com reformas estruturais. Previa-se, então, que as medidas do lado da despesa representariam 2/3 do esforço de consolidação orçamental. Na sequência das atualizações periódicas o MPEF incorporou, igualmente, a análise global do cumprimento dos compromissos e a apresentação de medidas adicionais para alcançar os objetivos definidos. Por seu turno, o Memorando sobre as Condicionalidades de Política Económica (MCPE), que podemos entender como sendo o plano de ação ou de operacionalização dos objetivos expressos no MPEF, enunciava, detalhadamente – com quantificação e calendarização – as medidas acordadas para atingir os objetivos do Programa. Já o Memorando Técnico de Entendimento (MTE), de natureza instrumental, explicitava as definições técnicas a utilizar para efeitos do PAEF, bem como os requisitos gerais de monitorização e de prestação de informação (responsáveis, elementos a disponibilizar e periodicidade). O pacote de assistência financeira previa, para o período de 2011 a 2014, 78 mil milhões de euros, dos quais 52 mil milhões de euros através dos mecanismos europeus (Mecanismo Europeu de Estabilização Financeira e Fundo Europeu de Estabilidade Financeira) e 26 mil milhões de euros através da assistência do FMI, ao abrigo de um Programa de Financiamento Ampliado. Deste total, 12 mil milhões de euros eram destinados ao mecanismo de apoio público à solvabilidade de bancos viáveis (*Bank Solvency Support Facility*).

O primeiro pilar tinha como objetivo restaurar a confiança e a credibilidade das finanças públicas. As metas, neste âmbito, passaram por uma redução do défice orçamental para 3% do PIB em 2013 e por uma inversão da trajetória de aumento do rácio da dívida pública no PIB. O Programa previa que 2/3 destes ajustamentos fossem feitos pelo lado da despesa, com o intuito de mitigar o impacto negativo sobre a atividade económica.

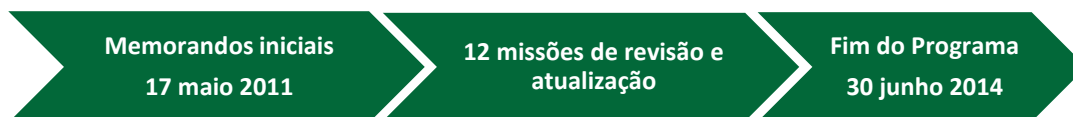
O reforço da estabilidade do sistema financeiro teve como objetivo evitar que o processo de ajustamento, nomeadamente a correção do elevado endividamento externo, se traduzisse numa perda de confiança dos agentes no setor bancário, o que incorporou medidas como (a) desalavancagem do setor bancário; (b) aumento dos requisitos de capital; (c) garantia, pelo PAEF, de 12 mil milhões de euros disponíveis para injeções temporárias de capital e (d) aumento das garantias públicas para as obrigações dos bancos.

O último pilar, que se direcionava essencialmente para o combate a problemas de competitividade da economia portuguesa, por via da correção de ineficiências em diversos setores de atividade, abrangeu, entre outras, um conjunto de intervenções relativas ao mercado de trabalho, incluindo medidas que incidiram sobre (i) o sistema de proteção no desemprego, (ii) a legislação relativa à regulação do mercado de trabalho, incluindo a negociação coletiva e individual sobre as remunerações, e (iii) as políticas ativas do mercado de trabalho.

Em janeiro de 2012 foi assinado o *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, tendo em vista prosseguir as medidas acordadas no âmbito dos memorandos de entendimento. Este acordo integrou um conjunto de medidas distribuídas por três domínios: (i) políticas económicas, (ii) políticas ativas de emprego e formação profissional e (iii) legislação laboral, subsídio de desemprego e relações de trabalho.

Ao longo da vigência do PAEF, Portugal foi sujeito a missões trimestrais de acompanhamento e avaliação da prossecução das medidas acordadas, pelo que não foi obrigado às regras da UE em matéria de revisão anual do Programa Nacional de Reformas (PNR). Neste contexto, entre 2012 e 2014, Portugal foi apresentando de forma sintética a evolução nacional em matéria de cumprimento das metas acordadas no âmbito da Estratégia Europa 2020, assim como as principais medidas implementadas para esse fim. No período posterior ao PAEF, foram apresentados novos Programas em abril de 2015 e em abril 2016, de acordo com os calendários estabelecidos no âmbito do Semestre Europeu.

No âmbito do PAEF tiveram lugar, até ao final de junho de 2014, doze missões de revisão e Portugal recebeu onze desembolsos, o primeiro por ocasião da aprovação, representando cerca de 97% do montante total acordado.



O Programa terminou a 30 de junho de 2014, sem o desembolso da última *tranche* prevista⁽⁶⁾, encontrando-se Portugal agora numa fase de monitorização pós-programa⁽⁷⁾ – *Post-Programme Surveillance*, no âmbito da supervisão das instituições europeias e *Post-Program Monitoring*, no âmbito da supervisão do FMI – em linha com o previsto nas regras europeias e do FMI⁽⁸⁾.

⁽⁶⁾ No quadro da última avaliação do Programa foi enviada, em 12 de junho de 2014, uma carta à CE e ao BCE, informando que o Governo havia aprovado uma estratégia de reformas de médio prazo (“Caminho para o Crescimento”), com medidas concretas para favorecer a competitividade, promover o emprego e o capital humano e reformar a administração pública e, ainda, que na sequência das decisões do Tribunal Constitucional sobre algumas medidas tomadas no Orçamento de Estado de 2014, seriam identificadas medidas alternativas para compensar o impacto orçamental e, deste modo alcançar atingir as metas do défice acordadas e cumprir os compromissos no âmbito do Tratado Orçamental. Neste âmbito, o Conselho de Ministros de 12 de junho decidiu não solicitar nova extensão do programa e, consequentemente não receber o último desembolso do Programa.

⁽⁷⁾ Previsto no âmbito do Regulamento (UE) n.º 473/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de maio de 2013.

⁽⁸⁾ Esta fase de monitorização pós-programa envolve a realização de missões, em geral simultâneas, de técnicos da Comissão Europeia, do Banco Central Europeu e do FMI, com uma periodicidade semestral. Alinhado com o previsto nas regras da UE e do FMI, nesta fase de supervisão reforçada – cuja duração está diretamente associada com os níveis de crédito em dívida - procura-se acompanhar a situação económica nacional, em particular das políticas com potencial impacto na sua viabilidade externa, com vista a avaliar a manutenção da capacidade de reembolso do crédito em dívida. A supervisão reforçada na área do euro dura até ao pagamento de um mínimo de 75% da assistência recebida, com o objetivo de garantir o seu regresso aos mercados e a sustentabilidade orçamental. De acordo com as regras dos processos de monitorização pós-programa do FMI, o acompanhamento será efetivado até que a dívida por pagar seja inferior a 200% da respetiva quota do Fundo. Tendo Portugal uma quota de aproximadamente 1,15 mil milhões de Euros, ficará sob monitorização pós-programa até que a dívida por pagar seja inferior a cerca de 2,30 mil milhões de Euros. Este acompanhamento pode incluir recomendações do FMI relativas a ações de política para corrigir desequilíbrios macroeconómicos.

1.3. O Memorando de Entendimento e o Mercado de Trabalho

O conteúdo do Memorando de Entendimento: Medidas e Alterações à Primeira Versão

Embora parte das medidas previstas no Memorando sobre as Condicionalidades de Política Económica (MCPE) estejam genericamente enquadradas na filosofia da Estratégia Europa 2020 da União Europeia⁽⁹⁾ e traduzam também algumas das ações delineadas no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego assinado em Comissão Permanente de Concertação Social em Março de 2011, o MCPE veio constituir um referencial autónomo e fundamental das políticas de ajustamento no período 2011-2014.

Medidas

Ainda que o MCPE não seja um documento único – porque foi sujeito a sucessivas alterações – no caso das medidas referentes ao Mercado de Trabalho as diferentes versões não apresentam variações assinaláveis. Essa constância reflete-se, em primeira linha, no conteúdo dos objetivos enunciados, cujo teor se manteve inalterado nas sucessivas modificações:

- Rever o sistema de prestações de desemprego com o propósito de reduzir o risco de desemprego de longa duração e, ao mesmo tempo, fortalecer as redes de apoio social;
- Implementar reformas na legislação relativa à proteção ao emprego para combater a segmentação do mercado de trabalho, promover a criação de emprego e facilitar a transição dos trabalhadores entre várias atividades, empresas e setores;
- Facilitar os regimes dos tempos de trabalho para conter flutuações de emprego ao longo do ciclo, acomodar melhor as diferenças de padrões de trabalho nos diferentes setores e empresas e aumentar a competitividade das empresas;
- Promover uma evolução dos custos do trabalho consistente com a criação de emprego e a melhoria da competitividade;
- Garantir boas práticas e recursos apropriados para Políticas Ativas do Mercado de Trabalho, no sentido de melhorar a empregabilidade dos jovens e das categorias desfavorecidas, bem como minorar os desajustamentos no mercado de trabalho.

⁽⁹⁾ Cujas orientações se encontra concretizadas nas propostas da Comissão Europeia relativas à “Dinâmica dos Mercados de Trabalho” através de mecanismos que privilegiam as transições dentro do próprio mercado bem como a criação de um modelo de combate à segmentação.

Para o cumprimento desses objetivos, o texto do MCPE preconizou a reformulação de um conjunto de normas e programas em três áreas temáticas: proteção no desemprego, relações de trabalho (tanto na sua dimensão individual como coletiva) e políticas ativas do mercado de trabalho.

i) Proteção no desemprego

De acordo com o texto do MCPE, as medidas enunciadas nesta área tiveram o propósito de reduzir o risco de desemprego de longa duração, consagrando-se as seguintes orientações:

- i. Redução do período máximo de duração do subsídio de desemprego para 18 meses (salvaguardando, no entanto, os direitos adquiridos dos beneficiários anteriormente inscritos);
- ii. Limitação do montante dos subsídios de desemprego a 2.5 vezes o Indexante de Apoios Sociais (IAS) e introdução de um fator de decréscimo das prestações após seis meses de desemprego (de pelo menos 10% do montante);
- iii. Redução do período contributivo necessário para aceder ao subsídio de desemprego de 15 para 12 meses;
- iv. Alargamento do subsídio de desemprego a categorias claramente definidas de trabalhadores independentes, que prestam serviços regularmente a uma única empresa (sujeita a uma avaliação do impacto orçamental, ao estudo dos critérios de elegibilidade, nomeadamente o carácter involuntário do desemprego) e um possível aumento das contribuições para a segurança social por parte das empresas que recorram a este tipo de contratação.

ii) Relações de trabalho

Além das alterações propostas no âmbito das prestações de desemprego, o MCPE pressupôs a introdução de um conjunto de medidas tendentes a redesenhar as relações laborais em Portugal, tanto na dimensão individual (relativa ao contrato de trabalho) como coletiva, tendo presentes os objetivos *supra* enunciados.

a) Dimensão individual

Compensação por cessação de contrato de trabalho

- i. Reformulação do modo de cálculo das compensações por cessação relativas a futuras contratações, bem como o alinhamento das compensações por cessação de contrato de trabalho sem termo com as previstas para os contratos a termo;
- ii. Alinhar as compensações por cessação de contrato de trabalho para os atuais

contratos com a alteração prevista para os novos contratos (tendo em consideração a articulação revista entre o direito à compensação, antiguidade e o limite total para as compensações), procurando manter os direitos adquiridos até à data da introdução desta reforma;

- iii. Alinhar o nível de compensações por cessação de contrato de trabalho com o nível médio da UE, permitindo que as compensações por cessação de contrato de trabalho financiadas pelo fundo previsto no Acordo Tripartido sejam transferíveis entre empregadores, através da criação de contas individuais nacionais.

Redefinição do regime de despedimentos

- i. Possibilidade de os despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador serem possíveis independentemente da introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local do trabalho. Entre outras justificações para a cessação do contrato, sugere-se que seja acrescentada uma nova causa para o despedimento nas situações em que o trabalhador tenha acordado com o empregador o cumprimento de determinados objetivos e não os cumpra, por razões que lhe sejam exclusivamente imputáveis;
- ii. Eliminação do critério da antiguidade na escolha do trabalhador a despedir nos casos de cessação do contrato por extinção do posto de trabalho, desde que se estabeleça um critério alternativo relevante e não discriminatório a decidir pelo empregador;
- iii. Eliminação da obrigação de transferência do trabalhador para outro posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada no caso dos despedimentos por inadaptação e por extinção do posto de trabalho. Contudo, por princípio, se se verificar a existência de postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações do trabalhador, a cessação do contrato deve ser evitada.

Regime do Tempo de Trabalho

- i. Realização de uma avaliação sobre o aumento dos elementos de flexibilidade pelos parceiros sociais, associados à revisão do CT de 2009 e, paralelamente, promover a flexibilidade dos tempos de trabalho, incluindo as modalidades que permitam a adoção do regime laboral do “banco de horas”, de forma direta e por acordo mútuo entre empregador e trabalhador ao nível da empresa;
- ii. Implementação dos compromissos constantes do Acordo Tripartido relativos aos regimes dos tempos de trabalho e da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, facilitando o cumprimento de requisitos por parte dos empregadores para a introdução e renovação destas medidas;
- iii. Redução da retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar prevista no Código do Trabalho e eliminação do descanso compensatório.

b) Dimensão coletiva

Fixação de Salários, Competitividade e Contratação Coletiva

- i. Condicionamento do aumento do salário mínimo à evolução económica e do mercado de trabalho, bem como à celebração de um acordo no quadro da revisão do programa de assistência financeira, durante a sua duração;
- ii. Possibilidade de introduzir ajustamentos salariais de acordo com a produtividade ao nível das empresas;
- iii. Necessidade de definição clara de critérios a serem considerados na extensão dos instrumentos de regulamentação coletiva, nomeadamente a representatividade das partes;
- iv. Elaboração de um estudo sobre:
 - a. O modo como a concertação salarial tripartida pode ser estimulada tendo em vista a definição de normas relacionadas com as evoluções salariais globais que atendam à posição competitiva da economia, bem como de um sistema de verificação do cumprimento dessas normas;
 - b. A necessidade de redução do regime de sobrevivência dos contratos coletivos denunciados por uma das partes;
- v. Aplicação do mecanismo de “descentralização organizada”, nomeadamente no que se refere à:
 - a. Possibilidade de as comissões de trabalhadores negociarem as condições de mobilidade funcional e geográfica e os regimes dos tempos de trabalho;
 - b. Diminuição do limite da dimensão da empresa acima do qual as comissões de trabalhadores podem concluir acordos a nível de empresa para 250 trabalhadores;
 - c. Criação de um Centro de Relações Laborais, que preste apoio ao diálogo social com melhor informação e disponibilize assistência técnica às partes envolvidas nas negociações;
- vi. Promoção da inclusão em contratos coletivos setoriais de disposições que permitam que as comissões de trabalhadores possam celebrar acordos a nível da empresa sem delegação sindical, nomeadamente em empresas com menos de 250 trabalhadores.

iii) Políticas Ativas do Mercado de Trabalho

Previu-se, a este respeito, o reforço das boas práticas e a afetação de um número eficiente de recursos para a ativação de políticas destinadas ao apoio na procura de emprego, por

parte dos desempregados, e outras Políticas Ativas do Mercado de Trabalho (PAMT), estipulando-se como medidas essenciais:

- i. A elaboração de um relatório sobre a eficácia das atuais políticas ativas e outras PAMT, no combate ao desemprego de longa duração, aumento da empregabilidade dos jovens e categorias desfavorecidas e diminuição dos desajustamentos no mercado de trabalho;
- ii. A realização de um plano de ação para possíveis melhorias e medidas adicionais relativas a políticas de ativação de emprego e outras PAMT, incluindo o papel dos Centros de Emprego.

Alterações ao conteúdo original do Memorando

Embora não tenham sido modificados os objetivos enunciados ou tão pouco descaracterizada a linha orientadora da reforma do Mercado de Trabalho, foram introduzidas alterações ao texto inicial no âmbito da revisão do MCPE⁽¹⁰⁾.

Em primeiro lugar, na temática relativa à proteção no desemprego, é introduzido um critério que privilegia a carreira contributiva do trabalhador desempregado na atribuição do subsídio de desemprego em detrimento do critério relativo à idade.

No tratamento dado às relações de trabalho também se verifica um conjunto de modificações com relevância. Desde logo, refere-se que o alinhamento do montante da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho à bitola da média dos países da UE deve ser concretizado entre 8 e 12 dias por ano de antiguidade⁽¹¹⁾. Do mesmo modo, a introdução de um banco de horas individual, isto é, diretamente acordado entre o empregador e o trabalhador, passa a constar das soluções expressamente consagradas do MCPE. Finalmente, promove-se de forma mais acentuada a moderação salarial através de uma orientação que sugere a não extensão por via administrativa dos instrumentos de regulamentação

⁽¹⁰⁾ Segunda atualização, de 9 de dezembro de 2011.

⁽¹¹⁾ O cálculo deste montante resulta de um estudo denominado *Análise Comparativa dos Regimes de Compensações no Caso de Cessação do Contrato de Trabalho na União Europeia*, elaborado pela Secretaria de Estado do Emprego que, no entanto, se encontra datado de março de 2012 e que foi contestado por alguns parceiros sociais que denunciaram que a referida média não corresponde à realidade, nomeadamente porque não tem em consideração a diferente base de cálculo utilizada para o cálculo das compensações nos diversos países nem a regulação dos valores das compensações previstos no âmbito da negociação coletiva e por via judicial.

coletiva, usando para o efeito a discricionariedade de critérios que a lei permite nesta matéria. Ao mesmo tempo, sugere-se a alteração da própria lei que regulamenta esta possibilidade de extensão em moldes distintos dos indicados na primeira versão do MCPE: elimina-se o critério qualitativo na aferição da representatividade dos parceiros sociais (mantendo-se apenas o quantitativo) e a competência para elaboração de um estudo sobre a representatividade deixa de estar atribuída ao INE, passando o Governo a responsabilizar-se pela recolha desses dados relativos à representatividade daquelas organizações.

Na décima revisão do MPEF foi introduzido, de forma genérica, um novo ponto respeitante à diminuição de incentivos para a impugnação judicial de despedimentos ilícitos. Na revisão seguinte (décima primeira), esta medida foi concretizada de forma a permitir que mesmo que os despedimentos sejam ilícitos, a indemnização devida ao trabalhador deve ser reduzida em consonância com as indemnizações devidas em caso de despedimentos legais. O objetivo da medida em apreço era, por um lado, desincentivar o recurso aos tribunais e, por outro lado, diminuir o custo dos empregadores no caso de procederem a despedimentos, mesmo que de natureza ilícita.

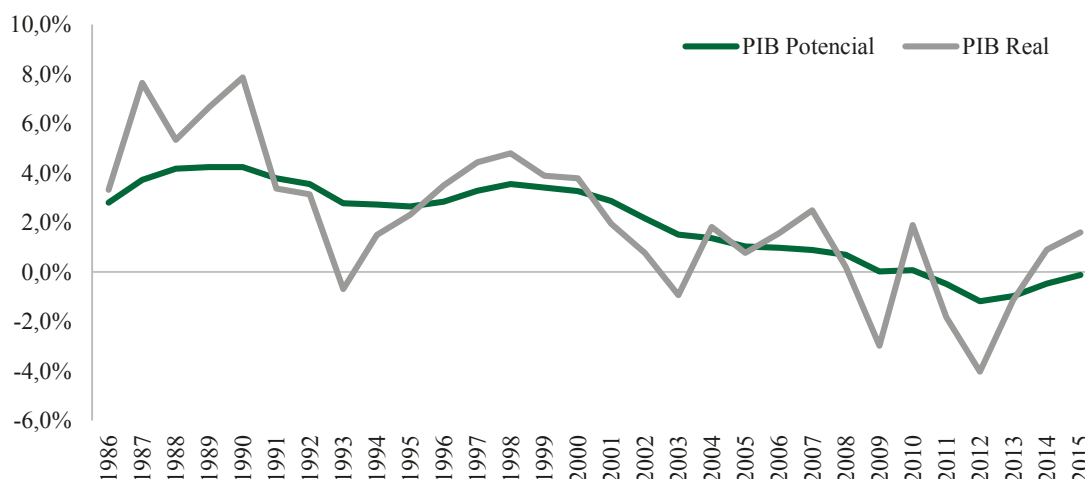
2. PRINCIPAIS DADOS

2.1. PIB

Em 2015, o PIBpm, em Portugal, rondava os 171.343,2 milhões de Euros⁽¹²⁾, depois de, em 2008, ter alcançado os 181.506,6 milhões. O crescimento da economia portuguesa, desde o início do século XXI, tem sido baixo, comparando com a taxa média de crescimento do PIB (em cerca de 4,1%), entre os anos de 1996 a 2000. Os períodos subsequentes apresentaram taxas médias sucessivamente mais baixas, designadamente de 0,9%, de 0,6% e de -0,9%, respetivamente nos períodos de 2001-2005, de 2006-2010 e 2011-2015, o que perfaz, para o período entre 2001 e 2015, uma taxa de crescimento média do PIB real de 0,2% - isto é, um ritmo de crescimento quase nulo da economia portuguesa nos últimos 15 anos. Mais recentemente, Portugal apresentou taxas negativas de crescimento nos anos de 2009 (-3,0%), de 2011 (-1,8%), de 2012 (-4,0%) e de 2013 (-1,1%).

Importa sublinhar o forte impacto negativo da conjuntura internacional na economia nacional, em resultado da crise financeira e económica, a partir de 2008, e em particular da crise europeia das dívidas soberanas, que contribuiu para o agravamento da situação económica nacional e que desembocou na necessidade de solicitar e implementar um programa de assistência económica e financeira junto do FMI, COM e do BCE entre 2011 e 2014.

Gráfico 1 – Taxa de variação anual do PIB real e do PIB potencial, Portugal, 1986-2015



Fonte: PIB Potencial – AMECO; PIB Real – Banco de Portugal 1986-1995; INE – Contas Nacionais 1996-2015.
Nota: 2015 – dados preliminares.

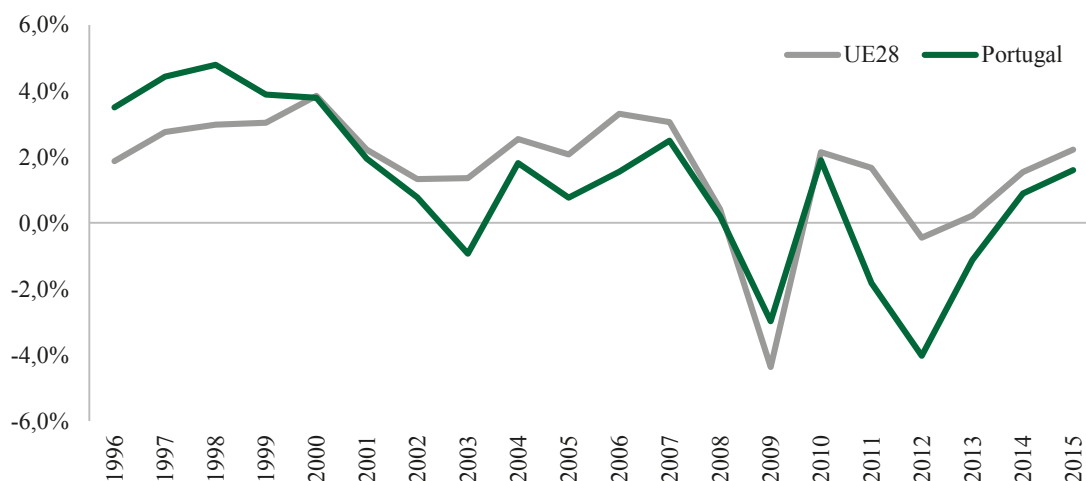
⁽¹²⁾ Dados preliminares. Dados encadeados em volume.

Comparando a evolução do PIB real com a do PIB potencial⁽¹³⁾, entre 1996 e 2015, ou seja, tomando como referência o crescimento expectável para a economia portuguesa quando todos os seus recursos são maximizados e utilizados no ponto ótimo de equilíbrio de longo prazo, verificamos que houve uma desaceleração do crescimento do PIB potencial, a partir de 1998, e que se acentuou a partir do ano 2000, registando mesmo taxas negativas de crescimento (média de -0,5%, entre 2010 e 2015).

Esta tendência negativa do PIB potencial reflete, entre outros aspetos, as consequências da forte queda do investimento (medido em termos de Formação Bruta de Capital Fixo) em Portugal, após 2001, o qual passou de um crescimento médio anual de cerca de 8,3%, entre 1996 e 2000, para cerca de -1,9%, entre 2001 e 2005, e de -1,2%, no período 2006-2010, para -5,5% no intervalo temporal de 2011 a 2015. Um outro elemento que terá influenciado o comportamento do PIB potencial é o facto de a produtividade média do trabalho ter passado de 1,9% no período 1996-2000 para cerca de 0,9% no período 2001-2005, e de 1,3% no período 2006-2010 para 0,3% no período de 2011-2015.

Ao fraco comportamento da economia portuguesa nos últimos 15 anos, junta-se ainda a interrupção do processo de convergência real com a União Europeia a partir da viragem do século, conforme ilustrado no gráfico e na tabela seguinte, onde é patente que as taxas de crescimento do PIB real de Portugal têm sido inferiores às da UE28, cuja média de crescimento foi de 1,3% entre 2001 e 2015 em contraste com os 0,2% registados pela economia portuguesa no mesmo período.

Gráfico 2 – Taxa de variação anual do PIB real, Portugal e UE28, 1996-2015



Fonte: Eurostat.

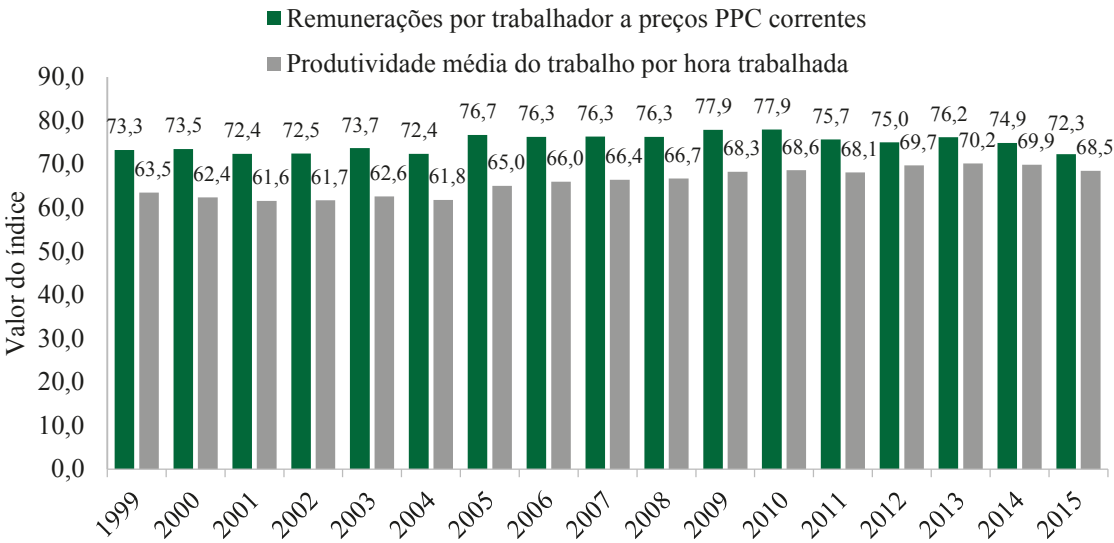
Nota: 2015 – dados preliminares.

⁽¹³⁾ Indicador não observável e que estima o nível do PIB que poderia ser obtido com a utilização plena dos recursos disponíveis na economia, sem gerar pressões inflacionistas.

Essa constatação também é corroborada através da análise da evolução do PIB *per capita* em ppc, particularmente a partir do ano 2010, em que Portugal registou o seu valor máximo de cerca de 80,7% do valor da UE28, mas nos anos seguintes o seu valor diminuiu em mais de 3 p.p., tendo registado em 2015 o valor de 77,1% face ao da UE28.

Olhando para a evolução das remunerações por trabalhador em ppc, verifica-se a divergência com a UE28 se agravou a partir de 2010, ao cair de 77,9%, nesse ano, para 72,3% face ao valor da UE28, em 2015. No entanto, a produtividade média do trabalho por hora trabalhada aumentou entre 1999 (63,5% da UE28) e 2015 (68,5% da UE28), tendo registado o seu valor máximo em 2013 (70,2% da UE28).

Gráfico 3 - Evolução da remuneração por trabalhador em ppc e da produtividade média do trabalho por hora trabalhada 1999-2015 (ambos comparados com a média da UE28=100)



Fonte: Eurostat.

Quadro 1 - Alguns indicadores macroeconómicos e do mercado de trabalho para Portugal

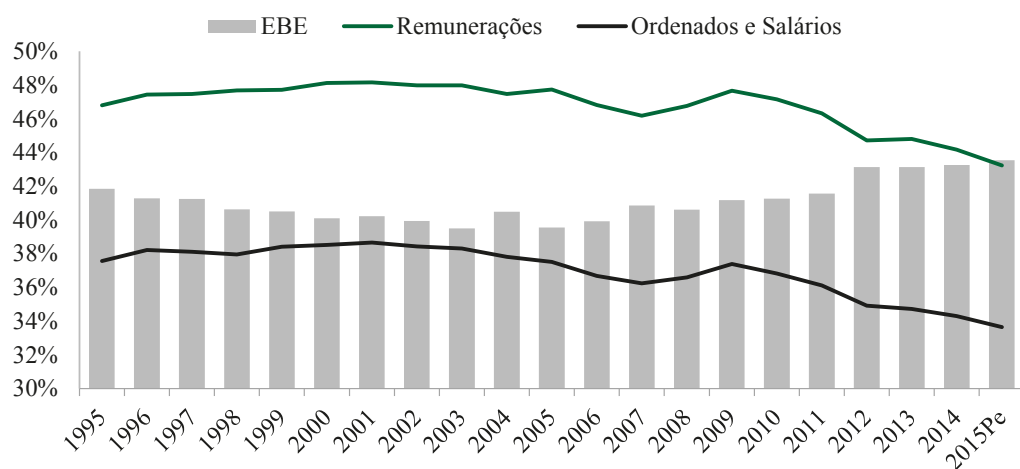
UE28=100	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PIB per capita PPC correntes	78,4	78,3	77,2	77,5	77,7	76,0	79,1	78,5	78,8	78,2	80,4	80,7	77,8	77,1	77,2	77,8	77,1
Remunerações por trabalhador a preços PPC correntes	73,3	73,5	72,4	72,5	73,7	72,4	76,7	76,3	76,3	76,3	77,9	77,9	75,7	75,0	76,2	74,9	72,3
Custos unitários do trabalho a preços PPC correntes	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Taxa de inflação	100,6	100,0	101,2	102,3	103,4	103,6	103,5	104,3	104,3	103,3	101,4	100,7	101,1	101,3	100,2	99,5	100,0
Produtividade média do trabalho por pessoa empregada	70,8	70,5	69,4	69,4	70,4	69,6	73,3	74,0	75,1	75,0	77,9	78,5	76,9	78,8	80,2	79,9	78,6
Produtividade média do trabalho por hora trabalhada	63,5	62,4	61,6	61,7	62,6	61,8	65,0	66,0	66,4	66,7	68,3	68,6	68,1	69,7	70,2	69,9	68,5
Taxa de Atividade	n.d.	n.d.	105,1	106,0	105,7	104,9	105,0	105,0	105,1	104,5	103,7	103,8	103,5	102,4	101,4	101,2	101,2
Taxa de Emprego	n.d.	n.d.	110,2	110,3	108,8	107,6	106,2	105,1	103,7	103,5	102,5	101,9	99,4	95,8	94,5	96,5	97,4
Taxa de Desemprego	n.d.	57,3	58,6	68,9	80,4	83,9	97,8	108,5	126,4	125,7	118,9	125,0	133,0	150,5	150,5	138,2	134,0
Taxa de Desemprego Jovem	n.d.	64,8	70,5	79,2	99,5	102,6	109,5	119,8	134,6	135,8	124,6	131,8	139,2	163,1	160,8	156,3	156,9
DLD/Desemprego Total	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	96,2	101,3	100,9	116,5	120,5	119,9	113,1	110,2	119,7	120,9	119,3

Fonte: Eurostat.

Nota: cálculos do GEP/MTSSS.

Através da análise da evolução do peso percentual das remunerações e do Excedente Bruto de Exploração (EBE) no PIB, ou seja, avaliando a distribuição da riqueza entre as remunerações de trabalho e capital (depois de paga a mão-de-obra e os impostos), verifica-se que, a partir de 2003, os salários e ordenados foram sucessivamente perdendo menos peso no PIB do que as remunerações do capital, sendo que a divergência se acentuou a partir de 2010. Note-se que o peso relativo do trabalho recuou para níveis inferiores ao peso registado em 1995 (46,8% do PIB) e, em 2015, registou um peso relativo de 43,2%, o qual é o valor mais baixo da série de dados, entre 1995 e 2015.

Gráfico 4 – Trabalho e Capital (v1), em % do PIBpm, 1996-2015

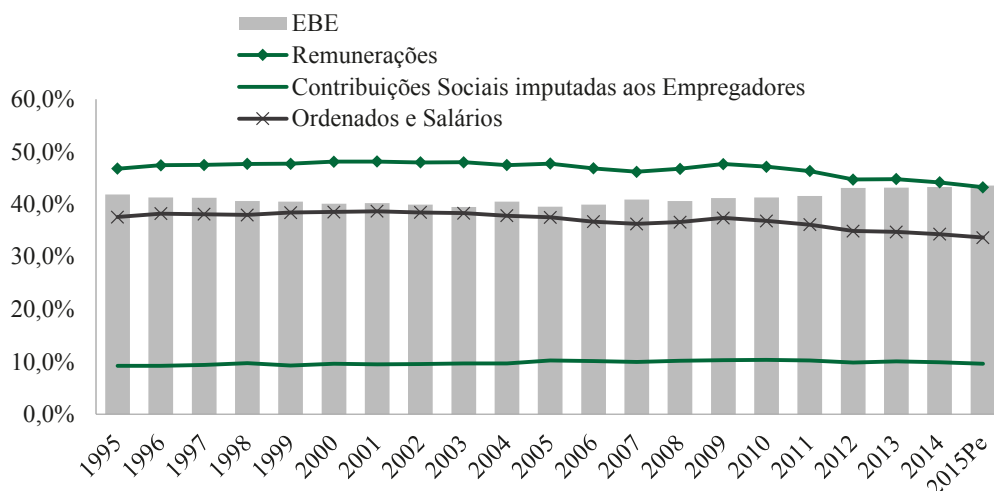


Fonte: INE, Contas Nacionais e Eurostat.

Nota: 2015 – dados preliminares.

Numa análise mais fina à evolução da composição das remunerações (igual à soma de ordenados e salários com as contribuições sociais imputadas aos empregadores), podemos verificar que, a partir do ano 2010, os ordenados e salários sofreram quedas anuais e sucessivas significativas do seu peso no PIB (passou de 36,8% do PIB em 2010 para 33,6% do PIB em 2015), enquanto as contribuições sociais imputadas aos empregadores sofreram uma diminuição menor entre 2010 (10,3% do PIB) e 2015 (9,6% do PIB).

Gráfico 5 - Trabalho e Capital (v2), em % do PIBpm, 1996-2015



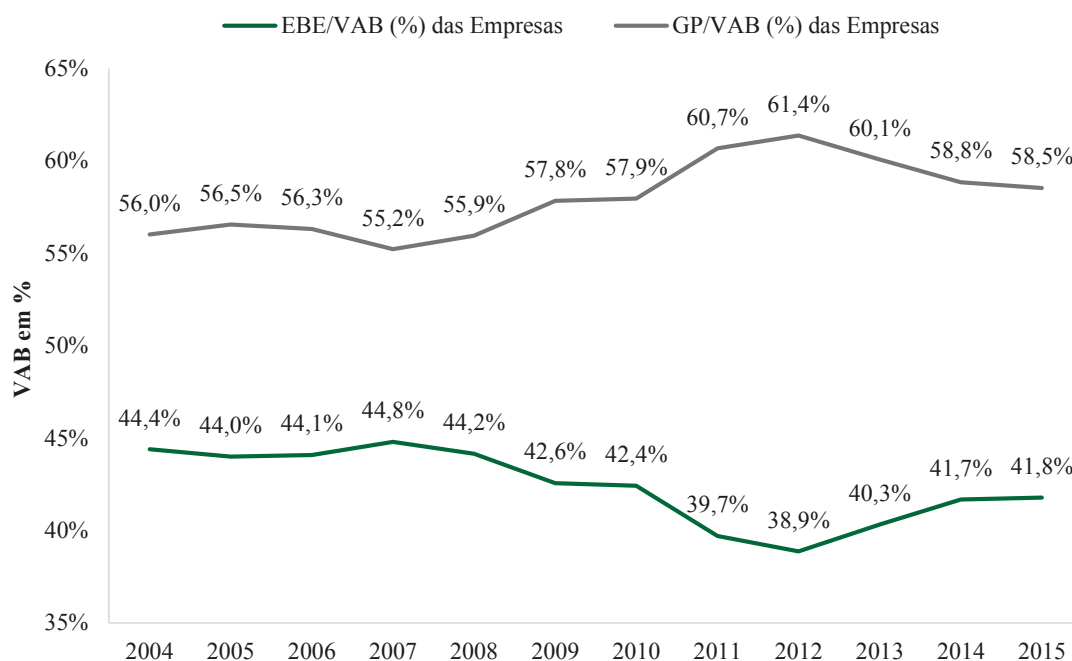
Fonte: INE, Contas Nacionais e Eurostat.

Nota: c2015 – dados preliminares

Numa análise comparada sobre o peso dos ordenados e salários no PIB (em %) em Portugal e na média europeia entre 1995 e 2015, verifica-se que Portugal apresenta uma evolução divergente face à média da UE28 a partir de 2006 (diferencial em p.p. do peso era de -0,3 pp de Portugal em relação à UE28), e mais claramente a partir de 2009 (diferencial de -1,1 p.p.), atingindo um diferencial máximo de -4,0 p.p. em 2015.

No entanto, os resultados apresentados anteriormente diferem dos que são obtidos quando se restringe o âmbito da análise ao universo das empresas, e por conseguinte, o cálculo da evolução do peso do EBE terá por base o Valor Acrescentado Bruto (VAB) das empresas e não o PIB. Para completar a análise em moldes semelhantes à anterior, incluiremos também a análise da evolução do peso dos Gastos com Pessoal das Empresas no VAB das mesmas, conforme ilustrado no gráfico abaixo.

Gráfico 6 - Trabalho e Capital, em % do VAB



Fonte: INE, Contas Nacionais e Eurostat.

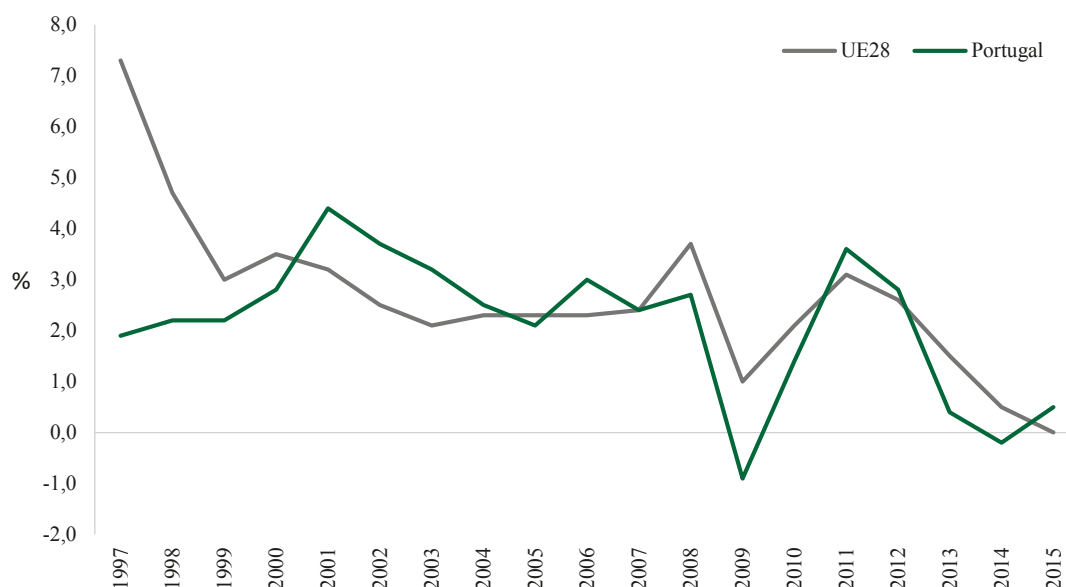
Podemos verificar que o peso do EBE diminuiu anual e sucessivamente entre 2007 (44,8%) e 2012 (38,9%), invertendo a tendência até 2015 (41,8%), mas sem que consiga ainda superar o valor do peso médio no VAB registado entre 2004 e 2006 (44,2%). No que concerne aos Gastos com Pessoal nas empresas, observamos um progressivo aumento do seu peso no VAB das empresas entre 2007 (55,2%) e 2012 (61,4%) e, posteriormente, uma diminuição em todos os anos entre 2013 (60,1%) e 2015 (58,5%), mas ainda assim acima do valor do peso médio registado no período 2004-2006 (56,3%).

2.2. Inflação e preços na produção

A inflação em Portugal, medida pelo índice harmonizado de preços no consumidor⁽¹⁴⁾, apresenta, desde o ano 2000, uma evolução convergente com a UE28, conforme mostra o gráfico abaixo, tendo a média, para o período de 2000 a 2015, sido de 2,2% (idêntica à média da UE28). Nos últimos quatro anos (2012-2015), a UE28 apresentou taxas de inflação sucessivamente mais baixas, culminando, em 2015, pela primeira vez, desde a criação da zona euro, numa taxa igual a zero.

⁽¹⁴⁾ O índice harmonizado de preços no consumidor é o indicador de inflação mais apropriado para comparações entre os diferentes países da UE e decorreu da necessidade, expressa no Tratado da UE em relação aos critérios de convergência, de medir a inflação numa base comparável em todos os Estados-membros. O facto de ser harmonizado significa que os preços são calculados a partir de um “cabaz” que é igual para todos os Estados-membros, ou seja, os produtos que integram o cabaz em cada um desses países são os mesmos.

Gráfico 7 – Evolução da taxa de inflação em Portugal e na UE28 (Índice Harmonizado de Preços no Consumidor - IHPC), 1997-2015



Fonte: Eurostat.

Nota: Índice Harmonizado de Preços no Consumidor - IHPC.

Em Portugal, importa destacar os períodos mais recentes, com uma inflação próxima de zero ou até negativa – como foi o caso do ano 2009 (-0,9%), 2013 (0,4%), 2014 (-0,2%) e 2015 (0,5%) –, visto que estão associados a períodos de crescimento económico negativo ou muito baixo, sendo indissociáveis, numa primeira fase, do impacto externo da crise financeira de 2008 e, numa segunda fase, da diminuição da capacidade de financiamento do consumo e do investimento por via da redução dos rendimentos do trabalho e da diminuição da concessão de crédito bancário.

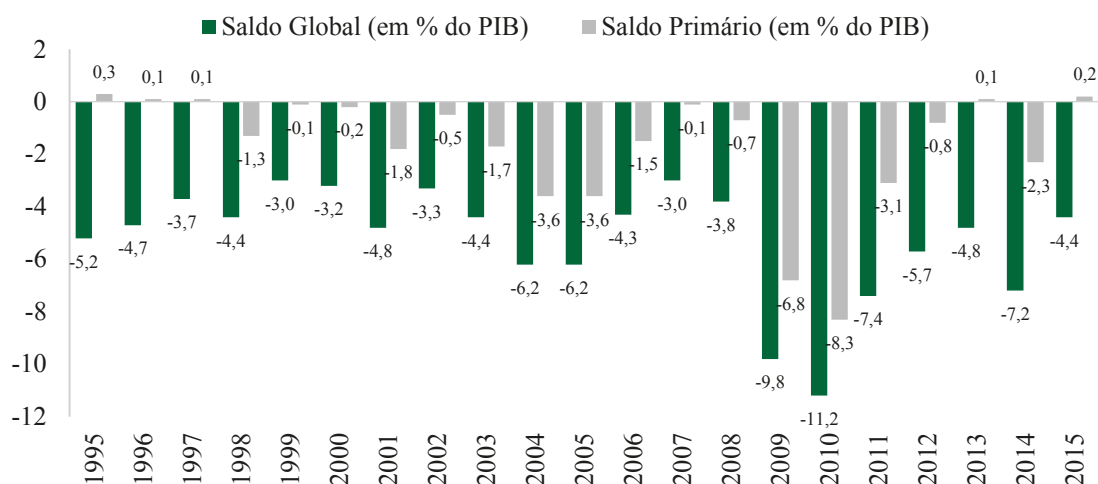
Tal situação é também reflexo de quedas no Índice de Preços da Produção Industrial (IPPI) em Portugal: -4,3%, -1,2% e -3,0%, em 2009, 2014 e 2015, respetivamente. A sua desagregação pelos principais agrupamentos industriais⁽¹⁵⁾ evidencia o papel preponderante da queda dos preços da energia e dos bens de consumo no valor final da evolução do IPPI.

2.3. Execução orçamental

Nas últimas décadas, Portugal tem registado saldos globais orçamentais públicos negativos, embora de dimensão variável.

⁽¹⁵⁾ Bens de consumo, bens intermédios, bens de investimento e energia.

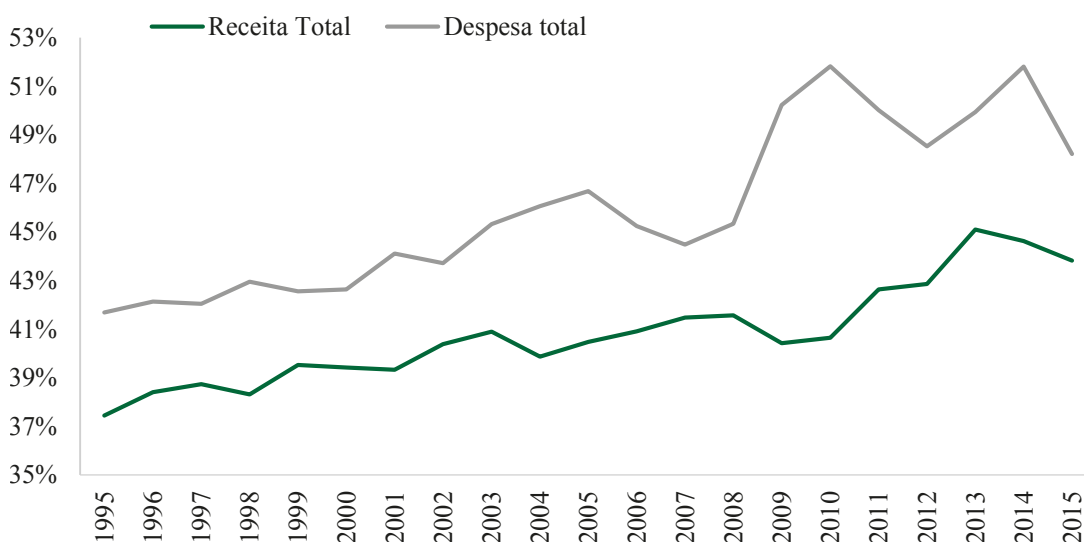
Gráfico 8 – Evolução do Saldo Global e do Saldo Primário da Conta das Administrações Públicas (em % do PIB), 1995-2015



Fonte: Execução Orçamental das AP.

Ao longo do período considerado, regra geral, o crescimento anual do PIB nominal não produziu um efeito base suficiente para compensar os défices orçamentais, dando origem a um crescimento do rácio da dívida no PIB.

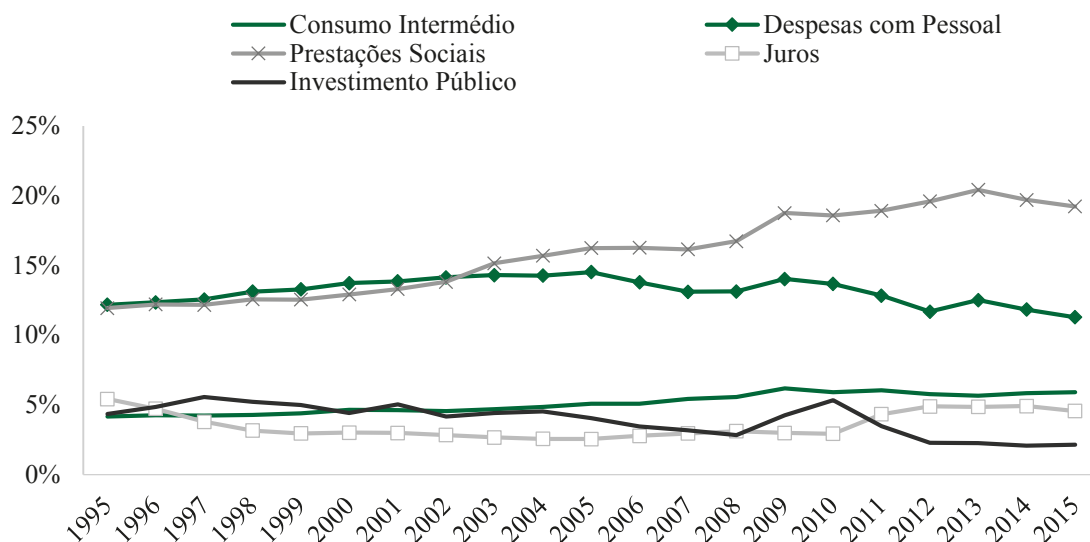
Gráfico 9 – Evolução da Receita Total e da Despesa Total das Administrações Públicas (em % do PIB nominal), 1995-2015



Fonte: INE, Contas Nacionais; Eurostat, Government revenue, expenditure and main aggregates.

Tal situação implicou que, nos momentos referidos, o peso relativo da despesa pública tenha passado de 41,7%, em 1995 (valor mínimo), para cerca de 51,8%, em 2010 (valor máximo), ou seja, mais 10 p.p.. Assim sendo, houve a necessidade de aumentar também a receita total, cuja proporção no PIB cresceu, entre 1995 e 2013 de 37,4% para 45,1%, com exceção dos anos de 1998, 2004 e 2009. Recentemente, em 2014 e 2015, registou-se uma diminuição do peso da receita total no PIB nominal para 44,6% e 43,8%, respetivamente.

Gráfico 10 – Evolução das principais despesas em % do PIB nominal e sua evolução, 1995-2015



Fonte: Execução Orçamental das AP e INE, Contas Nacionais.

Através da análise da evolução das principais despesas públicas em percentagem do PIB nominal, podemos verificar que Portugal, desde que entrou para a zona euro até ao ano de 2010, pôde aproveitar o benefício de poder financiar os seus sucessivos défices orçamentais através de emissões de dívida pública com juros relativamente baixos e em condições equivalentes aos restantes parceiros do euro. Como se pode verificar a partir da análise do gráfico acima, a evolução do peso relativo no PIB dos juros pagos passou de 5,4%, em 1995, para 2,6% (mínimo), em 2006, e, em 2010, atingiu 2,9% do PIB nominal.

No quadro da crise das dívidas soberanas, a partir de 2011, houve uma inversão da tendência do peso relativo dos juros no PIB, visto que Portugal começou a emitir títulos de dívida pública com taxas de juro cada vez mais altas, dadas as dificuldades em obter financiamento quer interna, quer externamente, junto do sistema financeiro, que passou, pela primeira vez, a discriminar/diferenciar o risco de crédito de cada membro da zona euro em resultado dos efeitos provocados pelos pedidos de assistência financeira da Grécia e da Irlanda quando não existiam normas e estruturas que pudessem lidar com estes novos problemas. Neste contexto, Portugal vê-se, mais tarde, obrigado a pedir também um pro-

grama de assistência económico-financeira junto do FMI, da COM e do BCE, tendo o peso relativo dos juros passado de 2,9%, em 2010, para 4,9%, em 2014, e 4,6%, em 2015.

Contudo, a poupança orçamental inicialmente obtida no pagamento dos juros até 2010 não foi canalizada para aumentar o peso do investimento público no PIB, tendo o seu valor passado de 5,6%, em 1997, para cerca de 2,8%, em 2008. No entanto, o peso do investimento público aumentou, substancialmente, nos anos de 2009 e de 2010 – subindo para 4,2% e 5,3%, respetivamente - como resposta aos efeitos negativos provocados pela crise financeira internacional de 2008 e em que Portugal, seguindo recomendações europeias, desenvolveu uma política orçamental expansionista como forma de compensar a retração do investimento privado e de estimular a economia (em 2009, a taxa de crescimento do PIB real em Portugal foi de -3,0% e da UE28 foi de -4,4%). Contudo, a partir do ano 2011, devido às fortes restrições orçamentais implementadas no âmbito do cumprimento do PAEF, o peso no PIB do investimento público passou de 3,5%, em 2011, para cerca de 2,1%, em 2015.

As despesas com pessoal relativamente ao PIB aumentaram entre 1995 e 2005 – respetivamente, de 12,2% para 14,5%, valor máximo -, tendo diminuído a partir de 2006, atingindo um patamar mínimo de 11,3% em 2015, embora com alguns aumentos anuais pontuais, nomeadamente em 2009 e em 2013.

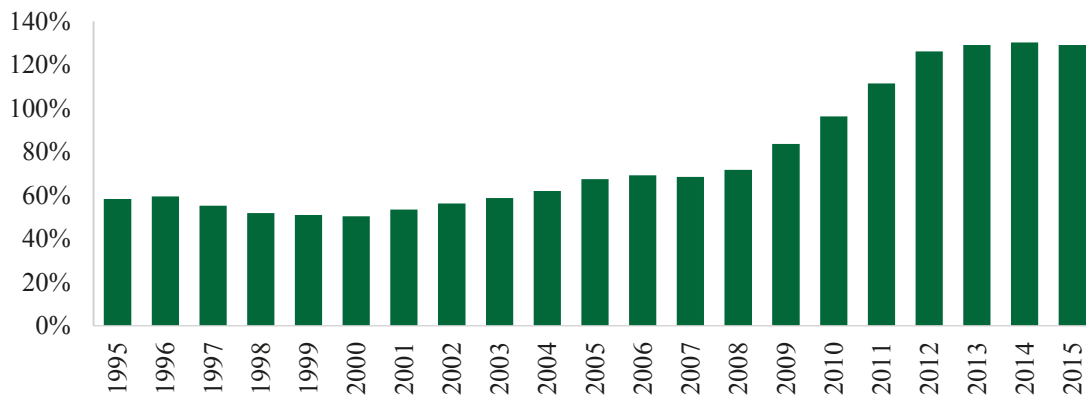
Por fim, as únicas despesas principais que mantiveram uma tendência crescente entre 1995 e 2015 foram as respeitantes aos Consumos Intermédios (de 4,2% em 1995 para 5,9% em 2015, ou seja, um aumento de 40%) e às Prestações Sociais⁽¹⁶⁾ (de 11,9% em 1995 para 19,2% em 2015, isto é, um aumento de 61%). Relativamente a estas últimas despesas importa frisar que, entre outros aspetos, acompanharam o aumento da necessidade de atender às diversas situações de proteção no desemprego e de combate às carências e exclusão social, que cresceram desde 2001, e ao envelhecimento da população, em particular a partir de 2009.

2.4. Dívida (interna e externa)

Em complemento ao que se encontra explanado no ponto 2.3. sobre a execução orçamental, podemos encontrar o seu reflexo na evolução do peso relativo da dívida pública bruta no PIB, que, até ao ano 2000 (50,3% do PIB - valor mínimo), apresentava uma trajetória descendente e abaixo de um dos critérios de convergência europeia que define como limite máximo um peso de 60% no PIB da dívida pública (contabilizada na ótica de Maastricht).

⁽¹⁶⁾ Prestações sociais exceto transferências sociais em espécie e transferências sociais em espécie relativas a despesas com produtos fornecidos às famílias através de produtos mercantis (INE).

Gráfico 11 – Evolução da Dívida Pública Bruta, na ótica de Maastricht, em % do PIB, 1995-2015



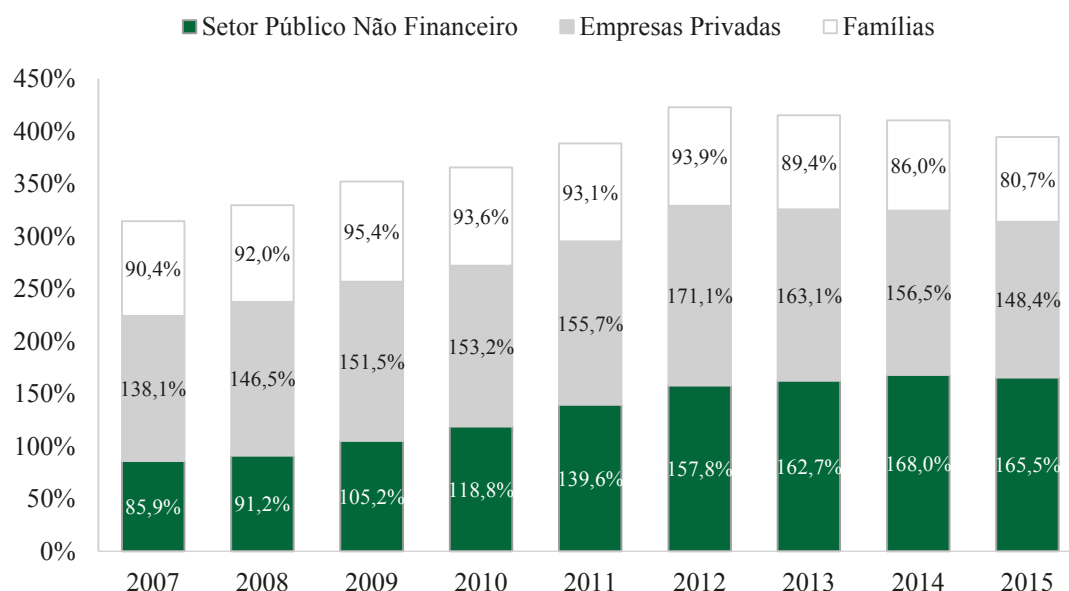
Fonte: Eurostat, General government gross debt.

No período após a adesão ao euro, a partir de 2001, a dívida pública, que se situava em 53,4% do PIB, assume uma tendência crescente, tendo em 2004 ultrapassado os níveis de meados da década anterior. Esta trajetória conheceu uma forte aceleração, de 2009 em diante, no quadro da crise internacional e depois da crise das dívidas soberanas, tendo a dívida pública atingido o pico em 2014 (130,2% do PIB). Durante este período, apenas em 2006 e 2015 não houve aumento do peso da dívida pública no PIB⁽¹⁷⁾.

Concentrando a análise no período 2007-2015 sobre a evolução da dívida do setor não financeiro português (igual à soma das dívidas do sector público não financeiro, das empresas privadas e das famílias) verifica-se que o seu peso no total do PIB passou de 314,4% do PIB em 2007 para cerca de 394,6% do PIB em 2015, sendo que atingiu o seu máximo em 2012 (cerca 422,7% do PIB). Entre 2012 e 2015, as famílias diminuíram o peso da sua dívida em cerca de menos 13,2 p.p. e as empresas privadas em cerca de menos 22,7 p.p. do PIB. No mesmo período, o setor público não financeiro aumentou o seu peso na dívida, em cerca de mais 7,7 p.p. do PIB.

⁽¹⁷⁾ Adicionalmente, importa frisar que os referidos aumentos resultam também da alteração do perímetro de contabilização como dívida pública da Conta das Administrações Públicas de um conjunto de dívidas pertencentes a diversas entidades públicas não integradas até 2010 e também do recebimento das diversas *tranches* previstas nos empréstimos subjacentes ao PAEF (perfaz um aumento total em cerca de mais 34 p.p. entre 2010 e 2014).

Gráfico 12 – Evolução da dívida no setor público não financeiro, das empresas privadas e das famílias, em % do PIB, 2007-2015



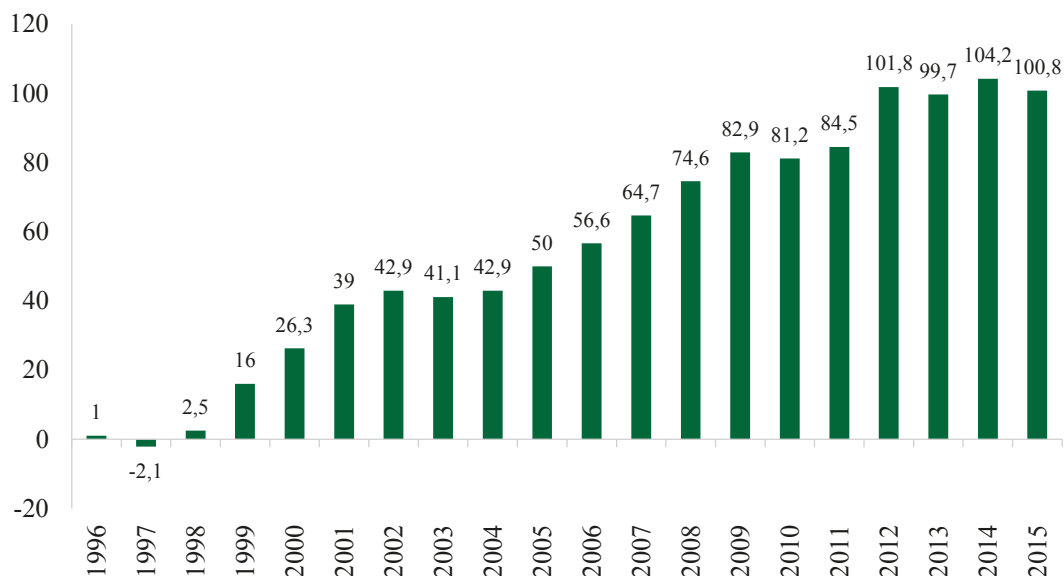
Fonte: Banco de Portugal, Rácios de Endividamento e INE.

A evolução das dívidas anteriormente referidas é reflexo da evolução dos défices orçamentais (analisados no ponto 2.3 deste capítulo) e também dos desequilíbrios externos do país (sem o instrumento adequado de política cambial autónoma para os mitigar), colocando um enorme desafio na capacidade de obter financiamento para economia portuguesa, conforme ilustrado através da análise ao comportamento da dívida externa líquida⁽¹⁸⁾ nos últimos nove anos.

A Dívida Externa Líquida apresentou uma tendência crescente até 2014 (104,2% do PIB – valor máximo), sendo que o maior crescimento anual se verificou entre 2011 e 2012 (mais 17,3 p.p. do seu peso no PIB), momento temporal que assinalou a implementação do PAEF em Portugal, um dos momentos ao qual correspondeu a um aumento das taxas de juro exigidas aos sectores público e privado portugueses (mais dívida e mais cara).

⁽¹⁸⁾ Soma total de instrumentos de dívida de residentes face a não residentes, menos a soma do total de instrumentos de dívida de não residentes a residentes

Gráfico 13 – Evolução da Dívida Externa Líquida, em % do PIB, 1996-2015

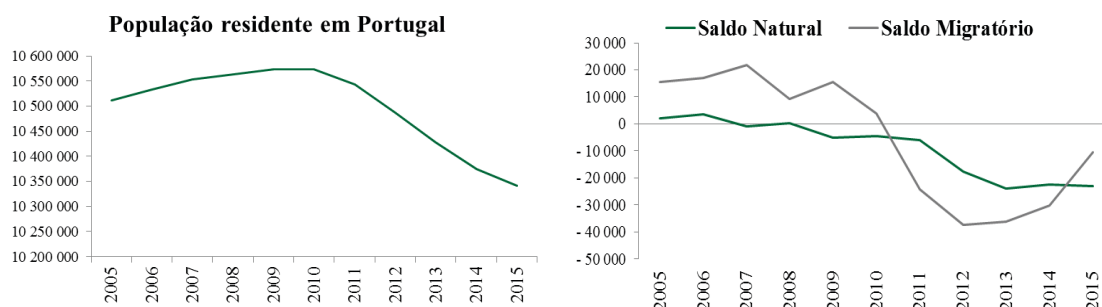


Fonte: Eurostat, Net external debt.

2.5. A participação da população no mercado de trabalho em Portugal

De acordo com as estimativas demográficas anuais do INE, a população residente em Portugal tem vindo a diminuir desde 2010, em resultado da conjugação de um saldo natural negativo e de um saldo migratório mais reduzido, que também passou a negativo a partir de 2011, em razão de um acentuado crescimento do volume da emigração.

Gráfico 14 - População residente e saldos natural e migratório, 2005-2015



Fonte: INE, Estatísticas Demográficas.

Nota: 2015 - dados provisórios.

As estimativas da população total resultantes do Inquérito ao Emprego (IE), do INE, espelham esta tendência, calculando-se uma redução de 2% desta população, entre 2011 e 2015. Esta redução concentrou-se em particular na população em idade ativa (15 a 64 anos), que registou uma quebra de 235,7 mil pessoas (-3,4%), mas também no grupo mais jovem (até aos 14 anos), onde se observou um decréscimo de 111,7 mil crianças e jovens (-7,1%). Ao invés, a população com 65 e mais anos cresceu cerca de 6,6% (mais 131,5 mil pessoas).

A evolução da população total para o grupo 15 e mais anos abrangeu uma diminuição global da população ativa em menos 233,1 mil pessoas (-4,3%) e um crescimento da população inativa em 3,6% (mais 128,8 mil pessoas).

Quadro 2 – População ativa e inativa, 2011-2015

População 15 e mais anos	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2015/2011	
	(milhares de indivíduos)					(%)	(000)
População ativa	5 428,3	5 382,6	5 284,6	5 225,6	5 195,2	-4,3	-233,1
População inativa	3 542,2	3 564,9	3 627,3	3 657,9	3 671,0	3,6	128,8

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

No que se refere à evolução recente da população ativa, assinalam-se as seguintes grandes tendências:

- O aumento da proporção das mulheres no mercado de trabalho, na sequência de uma maior diminuição da população ativa masculina (-6,4%) em relação à feminina (-2%);
- O envelhecimento global da população ativa, decorrente:
 - De uma maior redução da população ativa das faixas etárias mais jovens (de 15 a 34 anos), em resultado do decréscimo do número de jovens a entrar no mercado de trabalho (quer pela redução da natalidade, mas sobretudo pelo prolongamento da vida escolar), e do crescimento dos fluxos migratórios para fora do território nacional;
 - Do crescimento da população ativa nas faixas etárias acima dos 45 anos (2,8 p.p.), que representa 44,2% da população ativa em 2015, apesar da redução da população ativa com 65 e mais anos. No 2.º trimestre de 2016, essa proporção foi de 45,2%;
- A melhoria generalizada das habilitações escolares da população ativa, com o crescimento do número de diplomados do ensino superior (27,5%) e dos titulares de habilitações ao nível secundário e pós-secundário (21,9%), que representaram 49,4% desta população em 2015 (37,9% em 2011). No 2.º trimestre de 2016, foram mais de metade da população ativa nacional (50,8%).

Quadro 3 – População ativa, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade, e taxa de atividade, por sexo e nível de escolaridade, 2011-2015

População ativa (15 e mais anos)	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2015/2011		2T-2015	1T-2016	2T-2016	Variação Homóloga	
	(milhares de indivíduos)					(%)	(000)	(milhares de indivíduos)			(%)	(000)
Total	5 428,3	5 382,6	5 284,6	5 225,6	5 195,2	-4,3	-233,1	5 201,2	5 153,4	5 161,9	-0,8	-39,3
Homens	2 837,5	2 791,5	2 724,6	2 681,0	2 657,3	-6,4	-180,2	2 654,3	2 629,9	2 649,3	-0,2	-5,0
Mulheres	2 590,8	2 591,1	2 560,0	2 544,6	2 537,8	-2,0	-53,0	2 546,8	2 523,5	2 512,6	-1,3	-34,2
15 a 24 anos	436,7	419,1	389,5	378,0	369,5	-15,4	-67,2	351,2	365,9	354,8	1,0	3,6
25 a 34 anos	1 280,6	1 223,5	1 162,5	1 118,7	1 083,6	-15,4	-197,0	1 090,5	1 074,1	1 053,2	-3,4	-37,3
35 a 44 anos	1 460,2	1 460,2	1 448,4	1 454,2	1 443,3	-1,2	-16,9	1 444,3	1 434,5	1 422,6	-1,5	-21,7
45 a 54 anos	1 262,5	1 280,4	1 285,7	1 285,2	1 284,3	1,7	21,8	1 290,6	1 290,7	1 295,4	0,4	4,8
55 a 64 anos	698,4	703,6	723,7	740,1	768,7	10,1	70,3	771,9	768,3	799,1	3,5	27,2
65 e mais anos	289,8	295,7	274,8	249,4	245,8	-15,2	-44,0	252,5	220,0	236,8	-6,2	-15,7
Até ao ensino básico (3º ciclo)	3 368,7	3 181,2	2 980,3	2 754,4	2 629,7	-21,9	-739,0	2 662,5	2 517,3	2 537,4	-4,7	-125,1
Ensino secundário e pós-secundário	1 079,9	1 153,4	1 222,7	1 275,5	1 316,7	21,9	236,8	1 307,9	1 347,7	1 340,3	2,5	32,4
Ensino superior	979,6	1 048,1	1 081,6	1 195,6	1 248,7	27,5	269,1	1 230,7	1 288,4	1 284,1	4,3	53,4
						(p.p.)					(p.p.)	
Taxa de atividade (15 e mais anos)	60,5	60,2	59,3	58,8	58,6	- 1,9		58,6	58,1	58,3	- 0,3	
Homens	67,1	66,3	65,1	64,5	64,1	- 3,0		64,0	63,5	64,0	0,0	
Mulheres	54,6	54,7	54,1	53,8	53,8	- 0,8		53,9	53,5	53,2	- 0,7	
Até ao ensino básico (3º ciclo)	53,4	52,1	50,3	48,2	47,1	- 6,3		47,2	45,6	46,0	- 1,2	
Ensino secundário e pós-secundário	73,2	73,7	74,1	74,9	74,7	1,5		75,3	75,0	74,9	- 0,4	
Ensino superior	82,6	81,9	80,9	81,8	82,2	- 0,4		82,5	83,6	82,5	0,0	

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Neste contexto, a taxa de atividade do grupo 15 e mais anos diminuiu 1,9 p.p., sobretudo por via da redução da participação masculina no mercado de trabalho (-3 p.p.), em particular nos grupos etários mais jovens (-6,2 p.p. para o grupo 15-24 anos e -3 p.p. para o grupo 25-34 anos). Por nível escolar, realça-se a redução da taxa de atividade para a população com habilitações até ao ensino básico (-6,3 p.p.) e o seu aumento para os detentores do ensino secundário e pós-secundário (1,5 p.p.).

No que se refere à população inativa, salientam-se as seguintes tendências:

- O crescimento da proporção de homens inativos (1,3 p.p.) face a um menor aumento da população inativa feminina;
- O aumento da população inativa com 65 e mais anos (10,3%), por via da passagem à situação de reforma, e com 15 a 24 anos, certamente em razão da extensão da escolaridade obrigatória;
- A redução da população inativa nos grupos etários restantes, em particular nos grupos entre 35 e 64 anos;
- O crescimento da população inativa com escolaridade a partir do ensino secundário.

Quadro 4 – População inativa em Portugal, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade, 2011-2015

População inativa (15 e mais anos)	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2015/2011		2T-2015	1T-2016	2T-2016	Variação Homóloga	
	(milhares de indivíduos)					(%)	(000)	(milhares de indivíduos)			(%)	(000)
Total	3 542,2	3 564,9	3 627,3	3 657,9	3 671,0	3,6	128,8	3 667,3	3 709,2	3 698,4	0,8	31,1
Homens	1 391,5	1 419,0	1 459,4	1 474,5	1 487,3	6,9	95,8	1 492,4	1 512,1	1 490,3	-0,1	-2,1
Mulheres	2 150,7	2 146,0	2 167,9	2 183,3	2 183,7	1,5	33,0	2 174,9	2 197,1	2 208,0	1,5	33,1
15 a 24 anos	707,9	711,3	723,2	723,9	732,7	3,5	24,8	751,9	735,6	744,9	-0,9	-7,0
25 a 34 anos	132,3	128,6	130,2	126,8	127,6	-3,6	-4,7	126,3	117,7	131,4	4,0	5,1
35 a 44 anos	147,3	151,7	157,4	137,0	128,2	-13,0	-19,1	130,0	126,4	131,6	1,2	1,6
45 a 54 anos	247,8	235,4	230,7	231,5	225,7	-8,9	-22,1	220,0	218,7	214,4	-2,5	-5,6
55 a 64 anos	604,9	615,9	607,7	599,1	579,5	-4,2	-25,4	574,6	587,7	560,0	-2,5	-14,6
65 e mais anos	1 701,9	1 721,9	1 778,2	1 839,6	1 877,4	10,3	175,5	1 864,6	1 923,1	1 916,1	2,8	51,5
Até ao ensino básico (3º ciclo)	2 940,5	2 921,3	2 944,9	2 964,7	2 953,7	0,4	13,2	2 977,1	3 008,0	2 976,8	0,0	-0,3
Ensino secundário e pós-secundário	395,2	411,3	427,8	426,8	446,9	13,1	51,7	429,3	448,7	449,0	4,6	19,7
Ensino superior	206,5	232,2	254,6	266,5	270,5	31,0	64,0	260,9	252,4	272,6	4,5	11,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Uma grande parte da população inativa com 15 e mais anos encontrava-se reformada (47,2% no 2.º trimestre de 2016), seguindo-se a população estudantil (23%) e os outros inativos (19,3%). Os inativos domésticos representavam 10,4% do total de inativos, tendo vindo a diminuir ao longo do tempo.

Quadro 5 – População inativa, por condição perante o trabalho, 2011-2015

População inativa (15 e mais anos)	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2015/2011		2T-2015	1T-2016	2T-2016	Variação Homóloga	
	(milhares de indivíduos)					(%)	(000)	(milhares de indivíduos)			(%)	(000)
Total	3 542,2	3 564,9	3 627,3	3 657,9	3 671,0	3,6	128,8	3 667,3	3 709,2	3 698,4	0,8	31,1
Estudante	800,5	789,9	795,8	794,2	822,3	2,7	21,8	848,0	827,9	852,3	0,5	4,3
Doméstico	437,0	446,9	437,6	428,6	414,9	-5,1	-22,1	408,5	419,7	385,1	-5,7	-23,4
Reformado	1 629,8	1 624,3	1 640,8	1 693,1	1 711,5	5,0	81,7	1 694,4	1 754,3	1 746,2	3,1	51,8
Outro inativo	674,9	703,8	753,1	742,0	722,3	7,0	47,4	716,4	707,3	714,8	-0,2	-1,6
<i>Inativos à procura de emprego mas não disponíveis</i>	30,4	28,8	27,7	27,1	23,3	-23,4	-7,1	22,5	20,8	23,0	2,2	0,5
<i>Inativos disponíveis mas que não procuram emprego</i>	170,3	229,0	277,4	273,3	259,6	52,4	89,3	242,9	225,1	239,3	-1,5	-3,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Os chamados “inativos desencorajados” (inativos disponíveis mas que não procuravam emprego) conheceram um forte aumento entre 2011 e 2013, tendo passado de 170,3 mil

peçoas para 229,0 mil (+ 62,9%), diminuindo entre 2013 e 2015 para as 259,6 mil peçoas (- 6,4%), descida essa que no entanto está longe de compensar o aumento no primeiro período. No total, entre 2011 e 2015, os inativos desencorajados aumentaram 52,4%. Nos primeiros trimestres de 2016, a tendência de diminuição prosseguuiu, situando-se no 2º trimestre o número de inativos desencorajados em 239,3 mil peçoas.

Quadro 6 - População inativa, por grupo etário e principal motivo para não procurar emprego, 2011-2015

Principal motivo para não procurar emprego		15 a 24 anos					25 a 64 anos				
		2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
UE28	<i>À espera de ser chamado para trabalhar (lay-off)</i>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
	<i>Doença ou deficiência / incapacidade própria</i>	1,9	1,9	1,9	1,9	2,1	20,1	20,5	22,0	22,8	22,9
	<i>Outras responsabilidades familiares ou pessoais</i>	1,6	1,5	1,3	1,1	1,2	10,5	10,6	9,7	9,7	10,0
	<i>Toma conta de crianças ou adultos incapacitados</i>	2,6	2,6	2,3	2,2	2,1	12,6	12,9	13,8	13,8	14,1
	<i>Em educação ou formação</i>	88,1	88,3	89,0	89,1	88,9	4,4	4,6	4,7	4,9	5,0
	<i>Reformado</i>	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	31,7	30,3	27,3	26,1	25,2
	<i>Pensa que não existe trabalho disponível</i>	1,9	1,9	1,8	1,7	1,5	6,8	7,2	7,7	7,9	7,2
	<i>Outras razões</i>	3,7	3,7	3,6	3,9	4,2	13,3	13,2	14,1	14,3	15,0
Portugal	<i>À espera de ser chamado para trabalhar (lay-off)</i>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0,9	1,0	1,0	1,0	1,1
	<i>Doença ou deficiência / incapacidade própria</i>	1,9	1,6	2,0	1,9	1,5	32,7	34,6	33,7	34,5	34,1
	<i>Outras responsabilidades familiares ou pessoais</i>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	11,1	9,2	8,4	8,6	9,4
	<i>Toma conta de crianças ou adultos incapacitados</i>	0,9	0,8	0,7	n.d.	n.d.	7,8	7,7	7,6	7,5	7,3
	<i>Em educação ou formação</i>	92,4	91,9	90,5	90,9	91,6	5,7	5,1	5,6	5,3	5,9
	<i>Reformado</i>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	24,3	20,2	18,9	18,7	18,3
	<i>Pensa que não existe trabalho disponível</i>	1,8	3,1	3,6	3,7	3,6	11,8	15,9	18,4	17,7	16,7
	<i>Outras razões</i>	2,1	1,9	2,4	2,4	2,2	5,6	6,2	6,3	6,7	7,2

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*.

População ativa e inativa – 1994-2015

Entre 1998 e 2008, a população ativa cresceu de forma mais ou menos contínua, atingindo um valor máximo de 5.534,6 mil pessoas em 2008, tendo posteriormente vindo a reduzir para 5.195,2 mil pessoas em 2015.

Esta variação reflete a evolução conjugada de duas variáveis demográficas:

- Saldo natural negativo a partir de 2009, que resultou da forte diminuição dos nados-vivos em relação aos óbitos;
- Saldo migratório negativo a partir de 2009, que resultou do crescimento do peso da emigração em relação às entradas de imigrantes.

Reflete, ainda, três outras dimensões sociais: o prolongamento da escolarização na população juvenil, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e o envelhecimento generalizado da população.

A estrutura etária da população ativa atesta esta evolução, observando-se um decréscimo acentuado do peso dos jovens na atividade (-7,2 p.p.), passando de 14,3% (em 1998) para 7,1% (em 2015), e, em particular, uma maior incidência da atividade na população com idades entre os 25 e os 64 anos, que aumentou 7,8 p.p. no mesmo período. A população ativa mais velha (65 e mais anos) tem vindo a diminuir desde 2007.

Gráfico 15 - População ativa, 1998-2011



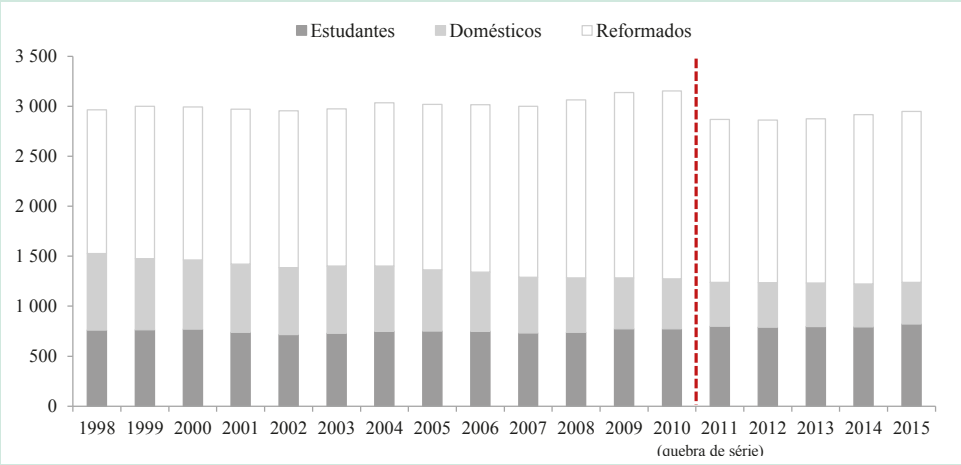
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: Quebra de série em 2011

A evolução da população inativa espelha esta tendência, em especial se analisada em função do tipo de situação na inatividade, verificando-se:

- O aumento do número de estudantes, em particular a partir de 2009, mantendo-se, todavia, o peso deste grupo na população inativa com 15 e mais anos (cerca de 22%);
- A diminuição acentuada da população inativa doméstica, esmagadoramente feminina, cujo peso passou de 22,9% (em 1998) para 11,3% (em 2015);
- O crescimento em 3,6 p.p. do peso da população reformada ao longo do período.

Gráfico 16 - População inativa, 1998-2011



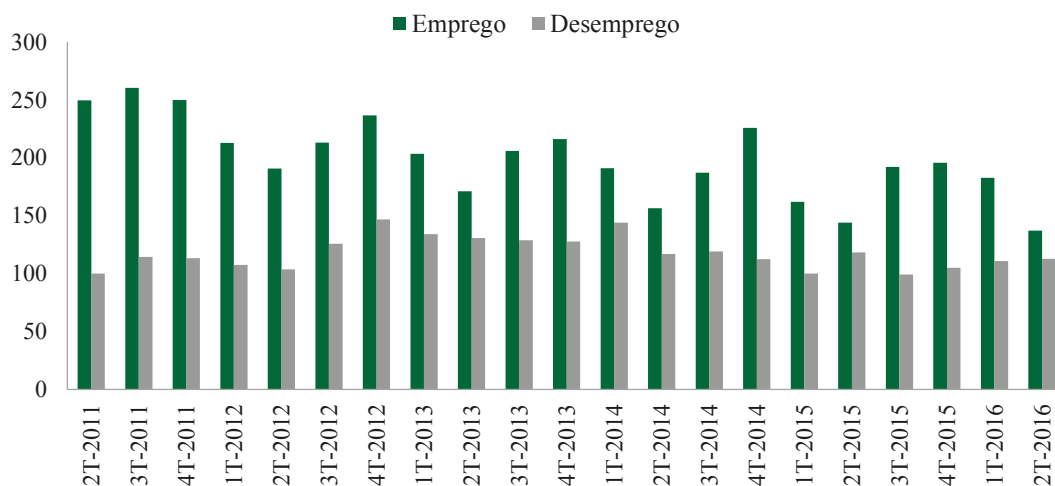
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego
Nota: Quebra de série em 2011

O Eurostat divulga, anualmente, os motivos invocados por todos os inativos para não procurarem emprego, por grupo etário e por sexo. No que se refere a Portugal, o principal motivo invocado em 2015, pelos mais jovens, foi o de estar “*em educação ou formação*” (91,6%), tal como acontece para a média da UE28. No que se refere aos inativos com idades entre os 25 e os 64 anos, o motivo mais invocado foi “*doença ou deficiência / incapacidade própria*” (34,1%), seguindo-se os motivos de estar “*reformado*” (18,3%) ou “*pensar que não existe trabalho disponível*” (16,7%). Em comparação com a média da UE28, verifica-se uma diferença substancial no principal motivo, uma vez que o mais invocado é estar “*reformado*” (25,2%): o motivo de “*doença ou deficiência / incapacidade própria*” (22,9%) aparece em segundo lugar, com uma diferença de 11,2 pontos percentuais em relação a Portugal.

Entre 2011 e 2015, observou-se um fluxo regular de cerca de 300 mil pessoas para a inatividade, das quais mais de 60% eram provenientes do emprego e menos de 40% do desemprego. A maior parte do fluxo tem sido, quase sempre, constituído por mulheres desempregadas e empregadas.

Esse fluxo é cíclico, sendo observável a sua diminuição no primeiro e segundo trimestres de cada ano e o seu crescimento nos dois trimestres seguintes. No 2.º trimestre de 2016, e a exemplo dos anos anteriores, o fluxo para a inatividade baixou para 249,8 mil pessoas, das quais 54,8% estavam empregadas e 45,2% desempregadas.

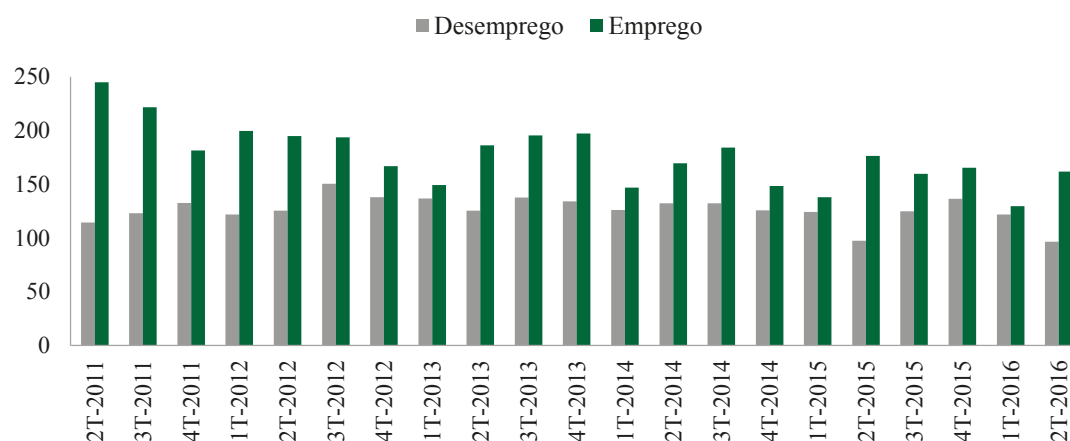
Gráfico 17 – Fluxos trimestrais para a inatividade, 2011-2016



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

O número de pessoas que permanecem inativas tem vindo a aumentar ao longo do tempo. Não obstante, ao longo do período considerado estima-se que tenham saído da inatividade cerca de 300 mil pessoas por trimestre, das quais a maioria para o emprego. A maior parte do fluxo é constituída por homens e mulheres que saem da inatividade para o emprego.

Gráfico 18 – Fluxos trimestrais de saída da inatividade, 2011-2016



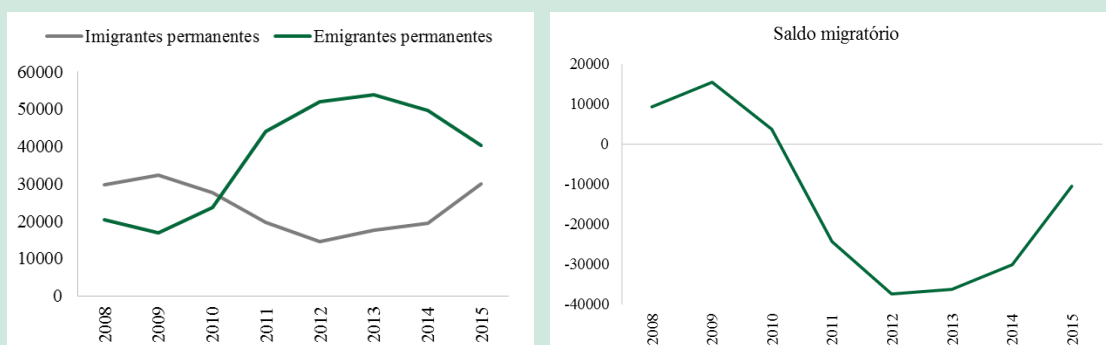
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em termos gerais, a maior parte dos fluxos de entrada para a inatividade têm origem na transição do emprego para a situação de reforma. Inversamente, a maior parte dos fluxos de saída da inatividade têm como destino o emprego, eventualmente por via da transição do ensino para o mercado de trabalho.

Os fluxos migratórios recentes em Portugal

De acordo com as Estatísticas Demográficas do INE, a partir de 2010, Portugal voltou a registar um aumento dos fluxos migratórios para fora do país, o que, conjugado com uma redução da entrada de imigrantes a título permanente, originou um saldo migratório negativo, a partir de 2011.

Gráfico 19 – Imigrantes e emigrantes permanentes e saldo migratório, 2008-2015



Fonte: INE, Estatísticas Demográficas (2015) e Estimativas da População Residente em Portugal (2015).

Entre 2008 e 2013, a emigração permanente mais do que duplicou (+164,2%), passando de cerca de 20,3 mil pessoas em 2008 para 53,7 mil em 2013. A partir de 2014 (-7,8%) e sobretudo em 2015 (-18,5%), esta tendência inverteu-se, mas não o suficiente para regressar aos números de 2008/2009, nem tão pouco para inverter o sinal do saldo migratório, que permanece negativo (não obstante uma ligeira recuperação deste indicador em 2015).

Por outro lado, a emigração temporária cresceu 49,3% entre 2011 (56,9 mil pessoas) e 2014 (85 mil pessoas), diminuindo, ainda que de forma modesta, em 2015 (-28,5%). A maior parte dos indivíduos encontrava-se em idade ativa (87,4% do total, em 2014).

Só entre 2011 e 2015, entre emigração permanente e temporária (sendo que mesmo esta pode tornar-se permanente) saíram do país mais de 586 mil pessoas – 67,7 mil das quais com menos de 20 anos. A título permanente, no mesmo espaço de tempo, emigraram quase 240 mil pessoas, 35 mil jovens com menos de 20 anos. Acresce que a vaga de emigração recente caracteriza-se por apresentar níveis de qualificação relativamente elevados – em 2015, perto de 30% dos emigrantes permanentes tinham ensino superior completo.

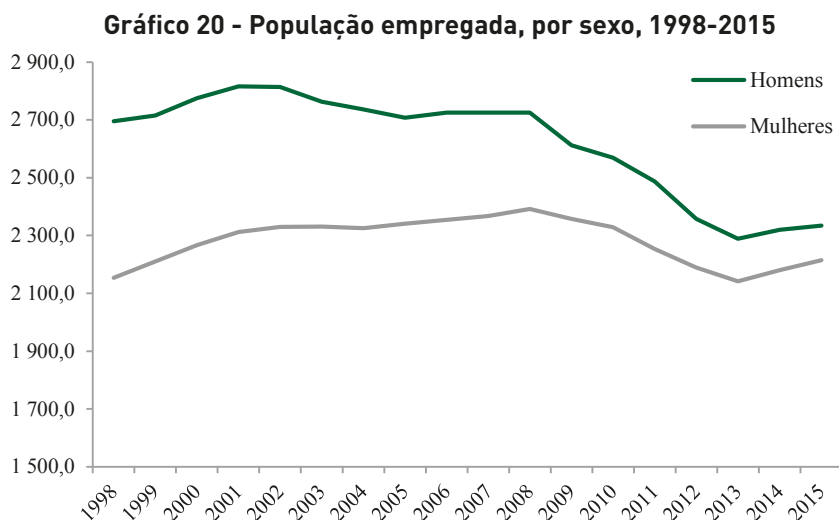
Quadro 7 - Emigrantes permanentes e temporários, por sexo e grupo etário, 2008-2015

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Emigrantes permanentes	20 357	16 899	23 760	43 998	51 958	53 786	49 572	40 377
Homens	16 286 80,0%	13 519 80,0%	19 008 80,0%	31 329 71,2%	34 540 66,5%	35 632 66,2%	32 274 65,1%	26 806 66,4%
Mulheres	4 071 20,0%	3 380 20,0%	4 752 20,0%	12 669 28,8%	17 418 33,5%	18 154 33,8%	17 298 34,9%	13 571 33,6%
0 a 19 anos	4 839 23,8%	4 014 23,8%	5 650 23,8%	13 759 31,3%	7 221 13,9%	5 036 9,4%	4 578 9,2%	4 804 11,9%
20 a 64 anos	15 518 76,2%	12 885 76,2%	18 110 76,2%	29 686 67,5%	44 227 85,1%	49 923 92,8%	43 218 87,2%	32 217 79,8%
65 e mais anos	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	553 1,3%	510 1,0%	1 827 3,4%	1 776 3,6%	356 0,9%
Emigrantes temporários	n.d.	n.d.	n.d.	56 980	69 460	74 322	85 052	60 826
Homens	n.d.	n.d.	n.d.	39 958 70,1%	53 453 77,0%	55 779 75,1%	60 827 71,5%	44 101 72,5%
Mulheres	n.d.	n.d.	n.d.	17 022 29,9%	16 007 23,0%	18 543 24,9%	24 225 28,5%	16 725 27,5%
0 a 19 anos	n.d.	n.d.	n.d.	4 303 7,6%	7 570 10,9%	6 534 8,8%	9 835 11,6%	4 101 6,7%
20 a 64 anos	n.d.	n.d.	n.d.	48 367 84,9%	58 968 84,9%	65 378 88,0%	74 343 87,4%	53 474 87,9%
65 e mais anos	n.d.	n.d.	n.d.	4 310 7,6%	2 922 4,2%	2 410 3,2%	874 1,0%	3 251 5,3%
Emigrantes permanentes + Emigrantes temporários	n.d.	n.d.	n.d.	100 978	121 418	128 108	134 624	101 203

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas (2015) e Estimativas da População Residente em Portugal (2015).

2.6. População empregada

A evolução da estrutura da população empregada ao longo do tempo coincidiu com a observada para a população ativa, salientando-se, em particular, o aumento do peso das mulheres empregadas (de 44,4%, em 1998, para 48,7%, em 2015), que contribuiu para a aproximação do seu peso relativo face ao dos homens.

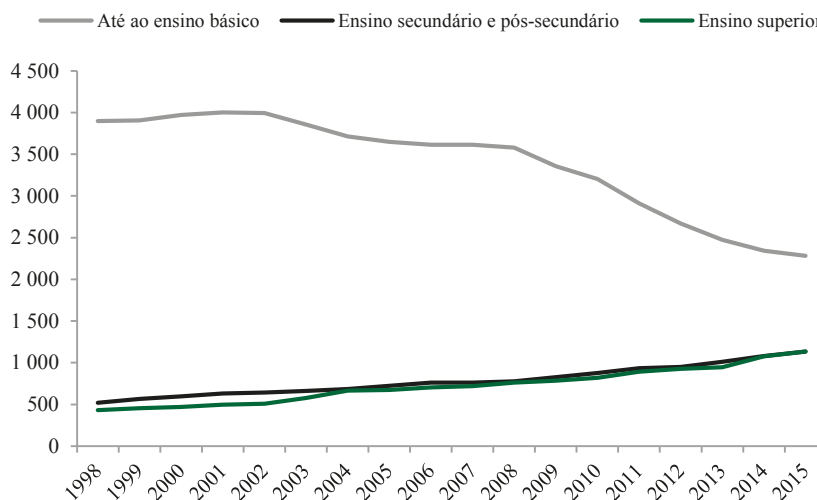


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: Quebra de série em 2011

Por outro lado, verificou-se um crescimento substancial da população empregada com ensino secundário, pós-secundário e superior, que passou de 19,6% (em 1998) para 49,8% (em 2015).

Gráfico 21 - População empregada, por nível de escolaridade, 1998-2015



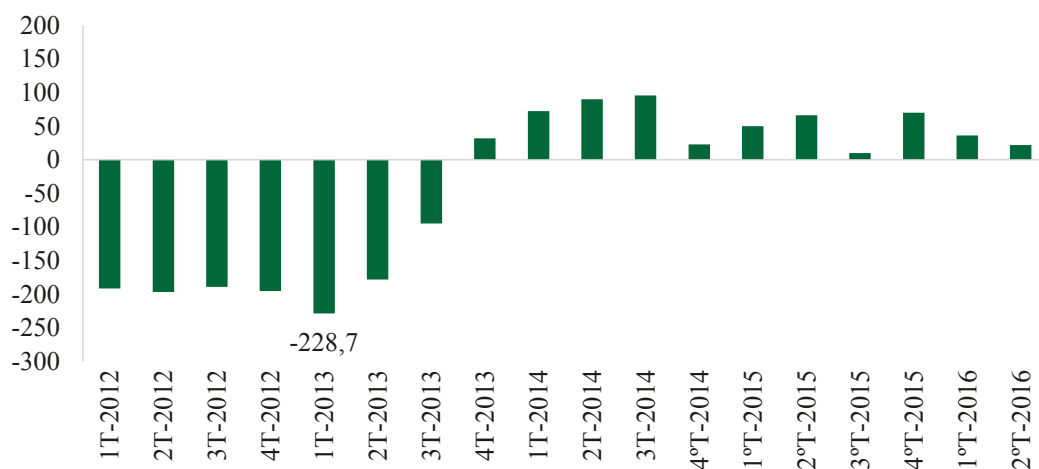
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: Quebra de série em 2011

Em 2015, estavam empregadas cerca de 4 548,7 mil pessoas em Portugal, das quais 51,3% homens e 48,7% mulheres (mais 1,2 p.p. do que em 2011). Entre 2011 e 2015, a população empregada diminuiu 4% (menos 190 mil pessoas), redução que incidiu mais sobre os grupos etários mais jovens (15 a 34 anos, menos 211 mil indivíduos), bem como sobre a população com 65 e mais anos.

Considerando a série 2011-2015 podem identificar-se dois períodos: um primeiro, entre 2011 e 2013, em que se assistiu ao decréscimo de toda a população empregada, à exceção do grupo 55-64 anos, e um segundo período, a partir de 2013, em que se observou um crescimento da população empregada, com exceção do grupo com 65 e mais anos. No 2.º trimestre de 2016, continuou a observar-se um crescimento do emprego face ao trimestre homólogo.

Gráfico 22 – População empregada, variação homóloga em milhares, 1º trimestre de 2012-2º trimestre de 2016



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Ao longo do período em análise, assinalam-se as seguintes tendências:

- O acréscimo da proporção de mulheres empregadas em resultado da redução da população empregada masculina;
- O aumento da população empregada com ensino superior e com ensino secundário e pós-secundário, que passou a ser maioritária no total desta população nos últimos três trimestres, complementada pela forte quebra da população empregada com baixas habilitações;
- O crescimento da taxa de emprego para o grupo 20-64 anos em 0,3 p.p., ancorado no aumento da taxa de emprego feminino (1,3 p.p.), e da taxa de emprego dos indivíduos habilitados ao nível do ensino secundário e pós-secundário (0,8 p.p.).

Os primeiros trimestres de 2016 apontam para o crescimento generalizado da taxa de emprego para o grupo 20-64 anos, incidindo maioritariamente sobre os homens, mas abrangendo também as mulheres e todos os níveis habilitacionais.

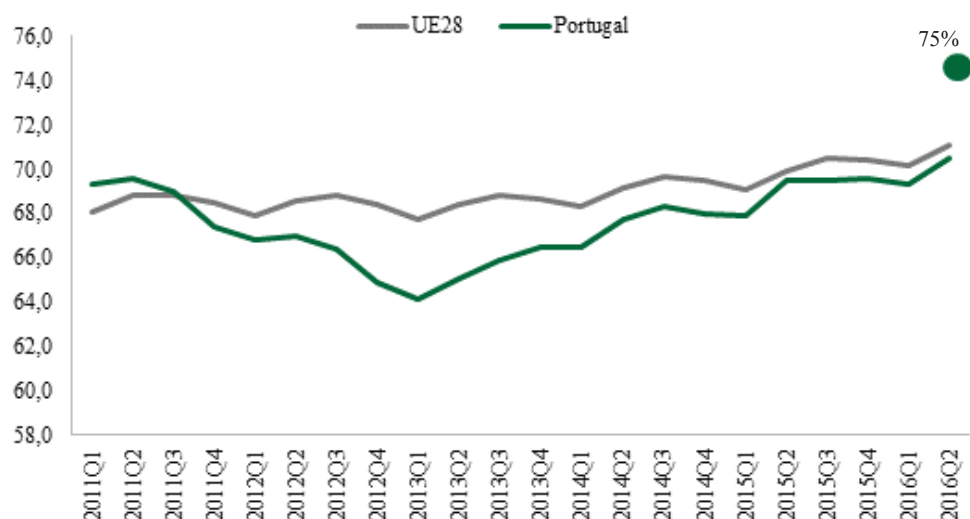
Quadro 8 – População empregada, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade e taxa de emprego, por sexo e nível de escolaridade mais elevado completo 2011-2015

População empregada (15 e mais anos)	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2015/2011		2T-2015	1T-2016	2T-2016	Variação Homóloga	
	(milhares de indivíduos)					(%)	(000)	(milhares de indivíduos)			(%)	(000)
Total	4 740,1	4 546,9	4 429,4	4 499,5	4 548,7	-4,0	-191,4	4 580,8	4 513,3	4 602,5	0,5	21,7
Homens	2 487,2	2 357,3	2 288,4	2 319,5	2 334,3	-6,1	-152,9	2 335,5	2 303,9	2 364,3	1,2	28,8
Mulheres	2 252,9	2 189,6	2 141,0	2 180,0	2 214,4	-1,7	-38,5	2 245,3	2 209,4	2 238,3	-0,3	-7,0
15 a 24 anos	304,6	260,2	241,1	246,5	251,5	-17,4	-53,1	246,5	252,4	259,4	5,2	12,9
25 a 34 anos	1 100,2	1 002,0	941,7	945,1	942,0	-14,4	-158,2	951,9	919,5	923,1	-3,0	-28,8
35 a 44 anos	1 300,2	1 265,8	1 240,3	1 284,1	1 295,9	-0,3	-4,3	1 301,9	1 296,0	1 310,2	0,6	8,3
45 a 54 anos	1 125,5	1 114,0	1 110,4	1 138,5	1 146,8	1,9	21,3	1 156,2	1 152,0	1 167,9	1,0	11,7
55 a 64 anos	622,7	613,9	624,5	640,3	672,9	8,1	50,2	679,0	678,3	708,8	4,4	29,8
65 e mais anos	286,9	291,0	271,4	245,0	239,6	-16,5	-47,3	245,3	215,0	233,1	-5,0	-12,2
Até ao ensino básico (3º ciclo)	2 913,1	2 670,9	2 474,2	2 342,5	2 282,2	-21,7	-630,9	2 318,0	2 186,5	2 244,7	-3,2	-73,3
Ensino secundário e pós-secundário	935,2	949,9	1 010,0	1 080,8	1 133,2	21,2	198,0	1 134,0	1 162,6	1 175,1	3,6	41,1
Ensino superior	891,8	926,0	945,1	1 076,3	1 133,3	27,1	241,5	1 128,8	1 164,2	1 182,7	4,8	53,9
						(p.p.)					(p.p.)	
Taxa de emprego (20 a 64 anos)	68,8	66,3	65,4	67,6	69,1	0,3		69,5	69,3	70,5	1,0	
Homens	73,2	69,8	68,7	71,3	72,6	- 0,6		72,6	72,5	74,2	1,6	
Mulheres	64,6	63,0	62,3	64,2	65,9	1,3		66,7	66,4	67,1	0,4	
Até ao ensino básico (3º ciclo)	65,2	62,2	60,8	62,2	63,5	- 1,7		63,8	63,0	64,7	0,9	
Ensino secundário e pós-secundário	69,8	67,0	67,2	69,2	70,6	0,8		70,7	71,1	71,5	0,8	
Ensino superior	81,0	78,7	76,9	79,4	80,4	- 0,6		81,7	81,2	82,4	0,7	

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Comparando com a evolução da taxa de emprego da UE28, a taxa de emprego nacional evidencia sinais de recuperação, embora ainda longe da meta assumida no quadro da Estratégia Europa 2020 (75% em 2020).

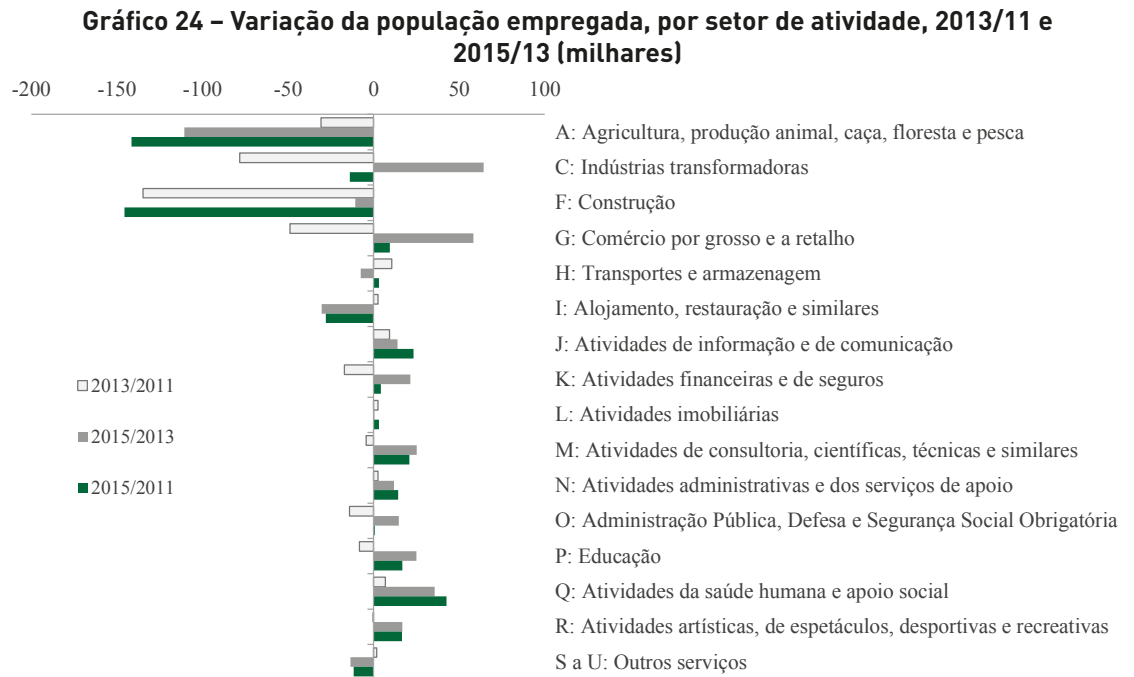
Gráfico 23 -Evolução trimestral da taxa de emprego (20-64 anos), 1º trimestre de 2011-2º trimestre de 2016



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

Apesar do peso excessivo dos níveis escolares mais baixos, a estrutura de habilitações da população empregada passou recentemente a ser caracterizada pelos níveis escolares iguais e acima do ensino secundário, que abrangeram 51,2% de toda a população empregada no 2.º trimestre de 2016.

Para tal, contribuiu a diminuição do emprego em atividades historicamente empregadoras de mão-de-obra com baixas qualificações, como a “*Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca*”, a “*Construção*” e até o “*Alojamento, restauração e similares*”, que agregaram uma redução de 314,8 mil empregos entre 2011 e 2015.

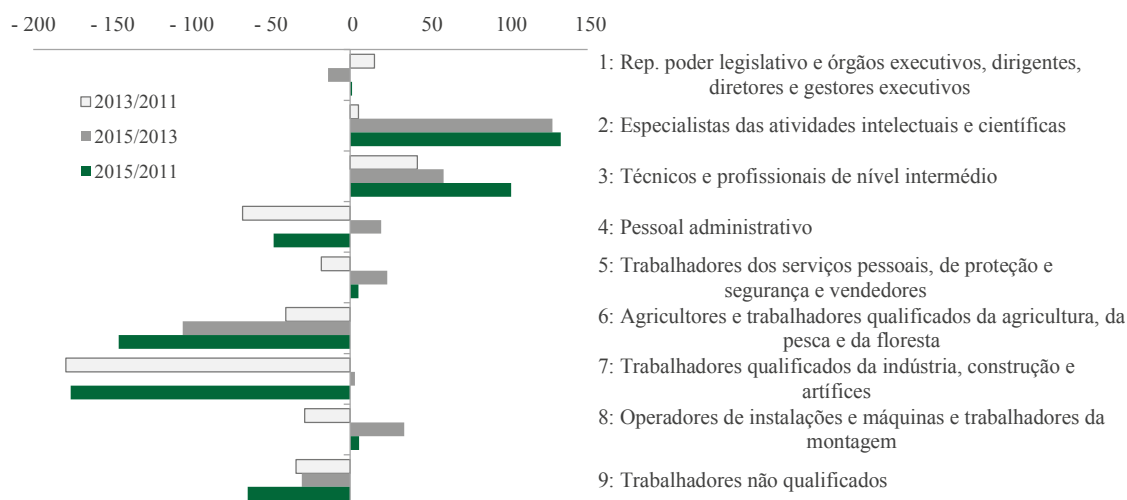


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Em sentido oposto, observou-se o crescimento da população empregada na maior parte dos “*Serviços*”, em particular nas atividades empregadoras de mão-de-obra com habilitações de nível médio e superior, como as “*Atividades de saúde humana e apoio social*”, as “*Atividades de informação e de comunicação*” e as “*Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares*”, entre outras.

A variação estimada do emprego por profissão evidencia esta tendência, observando-se um crescimento do emprego nas profissões mais qualificadas e uma redução do emprego nas menos qualificadas.

Gráfico 25 – Variação da população empregada, por profissão, 2013/11 e 2015/13 (milhares)

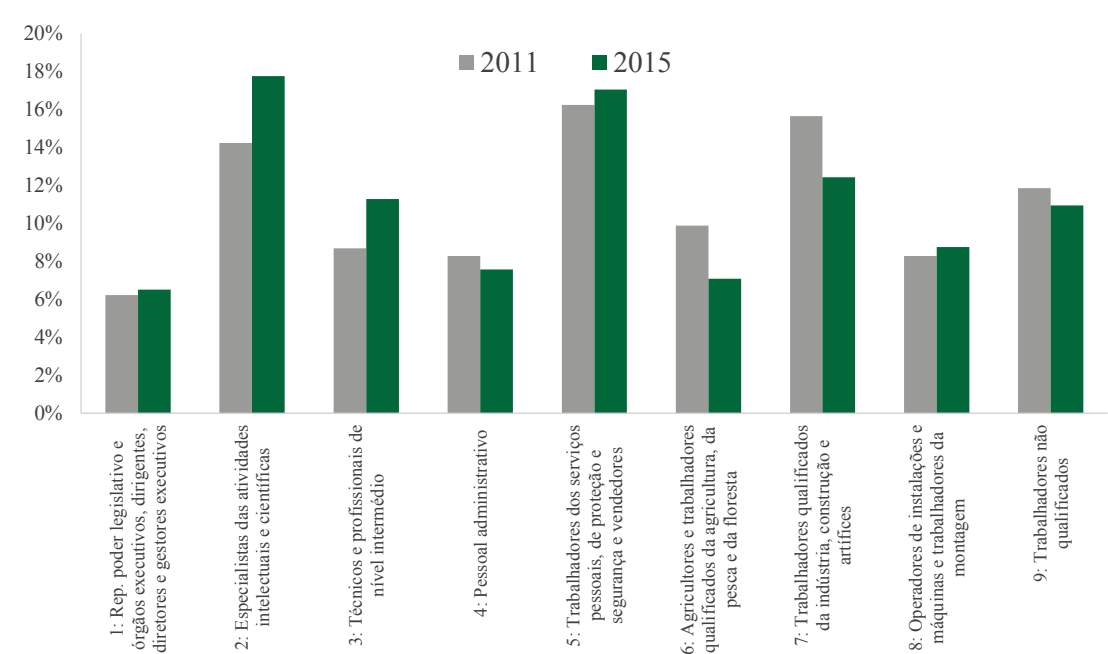


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Neste contexto, os dados do IE sugerem algumas alterações relevantes na estrutura da população empregada por profissão, designadamente:

- O grupo profissional “*Especialistas das atividades intelectuais e científicas*” passou a ter o maior peso relativo na estrutura do emprego nacional (17,8%), suplantando o grupo dos “*Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção, segurança e vendedores*” (17%);
- Os grupos com maior perda de peso na estrutura, em relação a 2011, foram os “*Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices*” (-3,2 p.p.) e os “*Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta*” (-2,8 p.p.).

Gráfico 26 – População empregada, por profissão, 2011 e 2015 (%)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Em 2015, cerca de 81,6% da população empregada com 15 e mais anos encontrava-se a trabalhar por conta de outrem (TCO), seguindo-se os trabalhadores por conta própria como isolados (13,1%) e os empregadores (4,8%). Os trabalhadores familiares não remunerados abrangeram apenas 0,5% da população empregada. Enquanto as mulheres foram maioritárias no grupo dos TCO (51,4%), os homens predominaram no grupo dos trabalhadores por conta própria (63,8%).

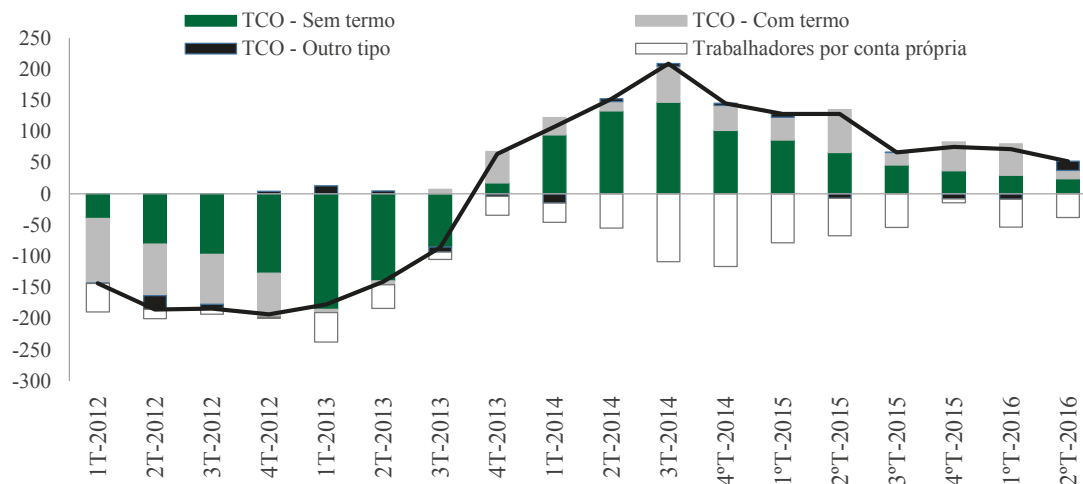
Quadro 9 – População empregada, por situação perante o emprego e por tipo de contrato, 2011-2015

População empregada (15 e mais anos)	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2015/2011		2T-2015	1T-2016	2T-2016	Variação Homóloga	
	(milhares de indivíduos)					(%)	(000)	(milhares de indivíduos)			(%)	(000)
Total	4 740,1	4 546,9	4 429,4	4 499,5	4 548,7	-4,0	-191,4	4 580,8	4 513,3	4 602,5	0,5	21,7
Trabalhador por conta própria	992,1	974,2	942,3	864,5	815,1	-17,8	-177,0	835,8	768,6	798,1	-4,5	-37,7
Homens	621,4	604,2	584,9	553,8	519,8	-16,4	-101,6	525,3	489,5	506,5	-3,6	-18,8
Mulheres	370,7	370,0	357,3	310,7	295,3	-20,3	-75,4	310,6	279,1	291,5	-6,1	-19,1
Como empregador	244,6	229,4	231,8	234,0	218,2	-10,8	-26,4	222,6	209,2	223,7	0,5	1,1
Como isolado	747,5	744,8	710,5	630,5	596,9	-20,1	-150,6	613,2	559,4	574,4	-6,3	-38,8
Trabalhador por conta de outrem	3 719,1	3 542,6	3 457,5	3 611,0	3 710,6	-0,2	-8,5	3 723,4	3 712,9	3 775,8	1,4	52,4
Homens	1 854,7	1 739,7	1 690,0	1 754,9	1 804,3	-2,7	-50,4	1 799,5	1 799,7	1 841,9	2,4	42,4
Mulheres	1 864,4	1 802,9	1 767,6	1 856,1	1 906,3	2,2	41,9	1 923,9	1 913,3	1 933,9	0,5	10,0
Com contrato permanente (<i>sem termo</i>)	2 901,5	2 815,6	2 717,5	2 836,5	2 895,5	-0,2	-6,0	2 896,7	2 897,7	2 920,8	0,8	24,1
Com contrato não permanente	817,5	727,0	740,0	774,5	815,1	-0,3	-2,4	826,7	815,3	855,0	3,4	28,3
<i>Contrato a termo</i>	681,8	597,7	609,4	644,4	687,3	0,8	5,5	698,8	696,0	712,3	1,9	13,5
<i>Outros tipos de contrato</i>	135,7	129,3	130,6	130,1	127,8	-5,8	-7,9	127,9	119,3	142,7	11,6	14,8
Trabalhador familiar não remunerado	28,9	30,1	29,6	24,0	23,0	-20,4	-5,9	21,5	31,7	28,7	33,5	7,2

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Entre 2011 e 2015, observou-se um aumento do peso relativo dos TCO na população empregada (3,1 p.p.), em resultado da redução acentuada do número de trabalhadores por conta própria como isolados (-20%) e como empregadores (-10,8%), que sofreram um decréscimo de 177 mil trabalhadores. Esta tendência tem prosseguido em 2016, continuando a verificar-se um aumento da proporção de TCO, que representam 82% do total da população empregada no 2.º trimestre de 2016.

Gráfico 27 – Variação homóloga da população empregada, por situação na profissão e tipo de contrato, 1º trimestre de 2012-2º trimestre de 2016 (em milhares)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

A maioria dos TCO tinha um contrato permanente (78%), enquanto 22% possuía um contrato não permanente (contrato a termo e outras modalidade não permanentes). Relativamente aos contratos não permanentes, 18,5% dos TCO tinha um contrato a termo e 3,4% outro tipo de contrato (v.g. contrato de prestação de serviços).

A proporção de TCO com contratos de trabalho não permanentes em relação ao total de TCO variou substancialmente em função do grupo etário: em 2015, cerca de 67,5% dos jovens trabalhadores por conta de outrem detinha um contrato não permanente, sendo essa proporção de 18,8% dos TCO com 25 a 64 anos e de 22% considerando o grupo dos 15 aos 64 anos. Esta proporção não varia muito em função do sexo, embora se verifique, tendencialmente, uma maior incidência deste tipo de vínculo entre as mulheres, sobretudo nas mais jovens (registando-se neste grupo etário uma diferença de cerca de +4 p.p. em relação aos homens).

Quadro 10 – Incidência de contratos de trabalho não permanentes no trabalho por conta de outrem, por grupo etário, 2005-2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	<i>Variação 2005/2015</i>
	(%)											<i>(p.p.)</i>
15-24 anos	46,2	49,7	53,1	54,6	54,1	56,4	57,8	56,7	61,5	63,0	67,5	21,3
Homens	44,8	47,5	51,9	50,9	52,2	53,0	54,0	55,6	59,3	62,6	65,6	20,8
Mulheres	48,1	52,5	54,7	59,3	56,3	60,4	62,3	58,1	63,8	63,4	69,7	21,6
25-29 anos	31,0	33,7	36,0	38,7	38,2	39,1	39,0	38,0	40,5	40,7	42,7	11,7
Homens	28,7	29,4	31,9	34,6	35,1	36,6	36,1	36,5	38,6	37,9	41,9	13,2
Mulheres	33,5	38,5	40,3	43,0	41,4	41,8	41,9	39,5	42,5	43,7	43,5	10,0
25-64 anos	16,0	16,9	18,7	19,2	18,7	19,8	18,9	17,9	18,6	18,5	18,8	2,8
Homens	14,9	15,6	17,8	18,0	17,4	19,2	18,7	17,8	18,3	18,7	19,1	4,2
Mulheres	17,1	18,2	19,7	20,5	20,1	20,4	19,2	17,9	18,9	18,3	18,5	1,4
15-64 anos	19,4	20,4	22,3	22,8	21,9	22,8	22,0	20,5	21,4	21,4	22,0	2,6
Homens	18,6	19,3	21,6	21,5	20,7	22,2	21,7	20,7	21,2	21,6	22,4	3,8
Mulheres	20,4	21,6	23,0	24,1	23,3	23,5	22,2	20,4	21,6	21,1	21,5	1,1

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

Entre 2005 e 2015, a incidência de contratos não permanentes aumentou em todos os grupos etários, mas com particular acuidade nos jovens dos 15 aos 24 anos (+21,3 p.p.), sobretudo entre as mulheres (+21,6 p.p.), e nos jovens adultos, dos 25 aos 29 anos (+11,7 p.p.), neste caso com particular incidência nos homens (+13,2 p.p.).

Gráfico 28 – Incidência de contratos de trabalho não permanentes no trabalho por conta de outrem por grupo etário, em Portugal e na UE28, 2005-2015



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

Nota: Portugal - quebra de série em 2011.

Comparando a evolução da proporção de contratos não permanentes com as médias da UE28, observa-se que Portugal detém uma proporção muito superior de TCO com contratos não permanentes em todos os grupos etários. Esta proporção é particularmente negativa para os jovens em Portugal, tendo sido estimada, em 2015, uma diferença de 24,2 p.p. no grupo dos 15 aos 24 anos, de 19,3 p.p. no grupo dos 25 aos 29 anos e de 7,7 p.p. no segmento dos 25 aos 64 anos face às médias da UE28, diferenças essa que se agravaram ao longo dos anos (em 2005, essa diferença era de 6,1 p.p. e de 5,5 p.p., respetivamente). Em termos gerais, para os TCO com idades entre os 15 e os 64 anos, Portugal apresentou uma diferença de 7,9 p.p. em relação à média da UE28 (também acima da diferença registada em 2005, de 5,4 p.p.).

O Eurostat divulga os motivos principais pelos quais os trabalhadores detêm um contrato não permanente (emprego temporário), em função do grupo etário e do sexo. No caso de

Portugal, o principal motivo indicado em 2015 foi “*não conseguir encontrar um emprego permanente*”, com maior incidência para os TCO de 25 a 64 anos (86,9%) do que para os jovens (67,9%), seguindo-se o motivo estar “*em educação e formação*” para os jovens (15,1%) e o motivo estar em “*período experimental*” para os TCO de 25 a 64 anos (5,3%), não se registando diferenças assinaláveis entre homens e mulheres.

Quadro 11 – Principal motivo para o emprego não permanente

Principal motivo para o emprego temporário		15 a 24 anos					25 a 64 anos				
		2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
UE28	<i>Não conseguiu encontrar um emprego permanente</i>	37,1	36,9	37,8	37,8	37,3	71,0	71,3	71,9	72,3	72,0
	<i>Não quis um emprego permanente</i>	14,3	14,6	13,9	14,2	15,4	11,2	11,2	10,8	10,4	10,2
	<i>Em educação e formação</i>	40,1	40,2	40,3	40,2	39,8	7,5	7,7	8,0	8,3	8,7
	<i>Período experimental</i>	8,6	8,3	8,0	7,8	7,4	10,2	9,8	9,4	9,0	9,1
Portugal	<i>Não conseguiu encontrar um emprego permanente</i>	77,1	76,5	74,1	70,4	67,9	88,0	89,7	88,8	87,1	86,9
	<i>Não quis um emprego permanente</i>	6,6	7,6	7,7	7,6	7,5	3,8	3,7	3,3	3,5	3,2
	<i>Em educação e formação</i>	9,3	9,3	11,1	15,5	15,1	3,2	2,5	3,1	4,6	4,6
	<i>Período experimental</i>	7,0	6,6	7,1	6,5	9,6	5,1	4,2	4,7	4,8	5,3

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

Comparando com os motivos invocados para a média da UE28, assinalam-se as maiores diferenças para os jovens, cujo principal motivo para o emprego temporário foi estar “*em educação e formação*” (39,8%), seguindo-se o motivo “*não conseguiu encontrar um emprego permanente*” (37,3%). Para os TCO da UE28 com 25 a 64 anos, o principal motivo foi igual ao invocado pela maioria dos TCO de Portugal, seguindo-se o motivo “*não quis um emprego permanente*”.

Em 2015, cerca de 87,5% da população empregada trabalhou a tempo completo, enquanto 12,5% trabalhou a tempo parcial. Todavia, a adesão ao regime de trabalho a tempo parcial varia em função da situação na profissão, do sexo e da idade, havendo a destacar que:

- 31,5% dos trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares trabalham a tempo parcial, uma proporção muito superior à observada para os TCO (8,1%);
- 56,3% dos trabalhadores a tempo parcial são mulheres, uma percentagem que sobe para 72,6% na categoria dos TCO;
- 22,7% dos jovens trabalham em regime de tempo parcial, contra 9% de trabalhadores com 25 a 64 anos.

Quadro 12 – População empregada, por regime de duração do trabalho, 2011-2015

População empregada (15 e mais anos)	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2015/2011		2T-2015	1T-2016	2T-2016	Variação homóloga	
	(milhares de indivíduos)					(%)	(000)	(milhares de indivíduos)			(%)	(000)
Total	4 740,1	4 546,9	4 429,4	4 499,5	4 548,7	-4,0	-191,4	4 580,8	4 513,3	4 602,5	0,5	21,7
Tempo completo	4 096,8	3 881,9	3 795,2	3 910,8	3 982,3	-2,8	-114,5	4 008,8	3 971,6	4 055,4	1,2	46,6
Tempo parcial	643,3	665,0	634,2	588,7	566,4	-12,0	-76,9	572,0	541,7	547,2	-4,3	-24,8
Trabalhador por conta de outrem	3 719,1	3 542,6	3 457,5	3 611,0	3 710,6	-0,2	-8,5	3 723,4	3 712,9	3 775,8	1,4	52,4
Tempo completo	3 444,1	3 253,5	3 165,3	3 321,5	3 408,6	-1,0	-35,5	3 417,9	3 408,2	3 474,6	1,7	56,7
Tempo parcial	275,0	289,1	292,2	289,5	302,0	9,8	27,0	305,6	304,7	301,2	-1,4	-4,4
Subemprego de trabalhadores a tempo parcial	214,3	251,7	258,6	245,2	239,5	11,8	25,2	242,8	247,3	225,2	-7,2	-17,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Do total de trabalhadores com emprego a tempo parcial, 42,3% declararam pretender trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalhavam e estavam disponíveis para começar a trabalhar as horas pretendidas (subemprego de trabalhadores a tempo parcial), registando-se uma maior disponibilidade das mulheres (47,3%) do que dos homens nesta situação (35,9%). Entre 2011 e 2015, assinala-se ainda um aumento da proporção de trabalhadores em subemprego a tempo parcial (9 p.p.), maior para as mulheres (10,1 p.p.) do que para os homens (7,8 p.p.). Todavia, o 2.º trimestre aponta para uma redução homóloga de 1,2 p.p. nesta proporção.

Considerando os valores de 2015, para Portugal, o principal motivo indicado para trabalhar a tempo parcial foi o de “*não conseguir encontrar um emprego a tempo completo*” para todos grupos etários (49,3% para os jovens e 50,2% para o grupo com 25 a 64 anos), seguindo-se o motivo estar “*em educação e formação*” para os jovens (36,6%) e “*outros motivos*” para os trabalhadores de 25 a 64 anos (33,1%).

Contudo, registaram-se algumas diferenças entre homens e mulheres:

- Para o grupo 15 a 24 anos, os homens apresentaram dois motivos com proporções idênticas (41,7%), “*não conseguiu encontrar um emprego a tempo completo*” e estar “*em educação e formação*”, enquanto as mulheres apresentam como motivo principal o “*não conseguiu encontrar um emprego a tempo completo*” (54,3%) e, em segundo lugar, o motivo estar “*em educação e formação*” (33,3%);
- Para o grupo 25 a 64 anos, a proporção de homens que afirmou “*não conseguir encontrar um emprego a tempo completo*” foi inferior à das mulheres (42,5% e 54,6%, respetivamente). O segundo motivo, “*outros motivos*”, foi superior nos homens do que nas mulheres (43,5% e 27,2%, respetivamente). Finalmente, importa referir que os motivos relacionados com responsabilidades familiares ou pessoais e com cuidados a terceiros abrangeu 11,1% das mulheres deste grupo, um valor que tem vindo a diminuir ao longo do período (18,3% em 2011).

Entre 2012 e 2013, verificou-se uma diminuição da proporção de jovens em regime de tempo parcial por motivo de se encontrar “*em educação e formação*”, que se mantém estável desde 2013.

Comparando com os motivos mencionados para a média da UE28, assinalam-se maiores diferenças para os jovens, cujo principal motivo para o emprego parcial foi estar “*em educação e formação*” (56,9%), seguindo-se o motivo “*não conseguiu encontrar um emprego a tempo completo*” (28,1%). Para os trabalhadores da UE28 com 25 a 64 anos, o principal motivo foi igual ao invocado pela maioria dos TCO de Portugal, mas em menor proporção (29,3%), seguindo-se o motivo “*cuida de crianças ou de adultos incapacitados*” (24,7%).

Quadro 13 – Principal motivo para o emprego a tempo parcial, em Portugal e na UE28, 2011-2015

		15 a 24 anos					25 a 64 anos				
		2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
UE28	<i>Não conseguiu encontrar um emprego a tempo completo</i>	28,3	29,3	29,7	29,4	28,1	26,0	27,5	29,2	29,6	29,3
	<i>Doença ou incapacidade própria</i>	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	4,7	4,6	4,4	4,6	4,6
	<i>Outras responsabilidades familiares ou pessoais</i>	2,3	2,1	2,2	2,2	2,2	17,2	15,9	15,5	15,0	15,0
	<i>Cuida de crianças ou de adultos incapacitados</i>	3,4	3,1	2,8	2,6	2,5	26,3	26,0	25,3	24,7	24,7
	<i>Em educação e formação</i>	53,2	53,1	55,5	56,2	56,9	3,0	3,0	3,0	3,0	3,1
	<i>Outros motivos</i>	12,1	11,7	9,1	8,9	9,6	22,7	23,0	22,6	23,1	23,2
Portugal	<i>Não conseguiu encontrar um emprego a tempo completo</i>	42,2	45,9	47,1	49,1	49,3	45,5	47,6	49,0	49,3	50,2
	<i>Doença ou incapacidade própria</i>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	9,6	9,1	8,0	7,1	6,7
	<i>Outras responsabilidades familiares ou pessoais</i>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	7,6	6,0	5,6	5,5	4,5
	<i>Cuida de crianças ou de adultos incapacitados</i>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	5,6	4,2	3,6	3,8	3,5
	<i>Em educação e formação</i>	43,3	41,3	36,2	36,2	36,6	1,9	2,5	2,1	2,2	1,9
	<i>Outros motivos</i>	11,5	10,8	14,8	14,0	12,7	29,7	30,7	31,7	32,1	33,1

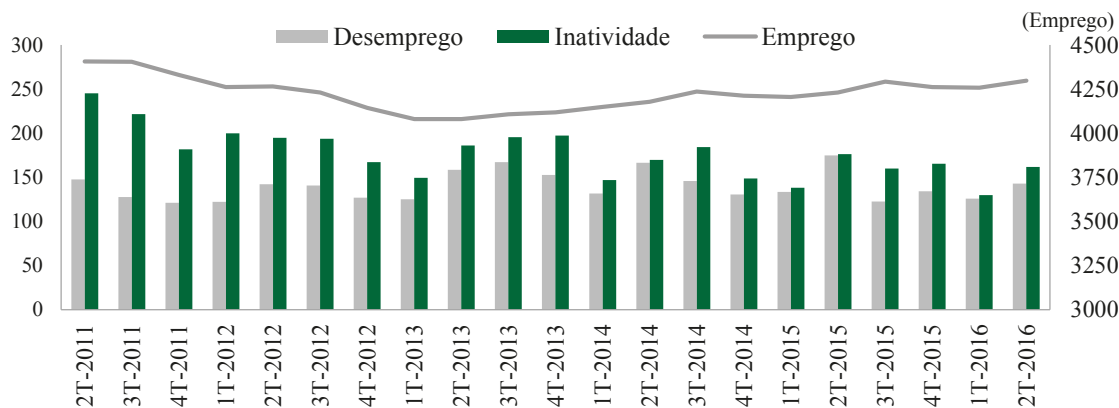
Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

Entre 2011 e 2015, observou-se um fluxo regular de cerca de 300 mil pessoas para o emprego, das quais mais de 50% eram provenientes da inatividade e mais de 40% do desemprego. A maior parte do fluxo tem sido, quase sempre, constituída por homens e mulheres inativos.

Este fluxo é cíclico, sendo observável o seu crescimento no segundo e terceiro trimestres de cada ano e a sua diminuição nos dois trimestres seguintes. No 2.º trimestre de 2016, e a exemplo dos anos anteriores, o fluxo para o emprego cresceu para 304,7 mil pessoas, das quais 53,1% estavam inativas e 46,9% desempregadas.

De salientar que o número de pessoas que se mantiveram no emprego tem vindo a aumentar desde o 2º trimestre de 2013, tendo crescido, em termos homólogos, 1,6% no 2.º trimestre de 2016.

Gráfico 29 – Fluxos trimestrais para o emprego, 2º trimestre de 2011-2º trimestre de 2016

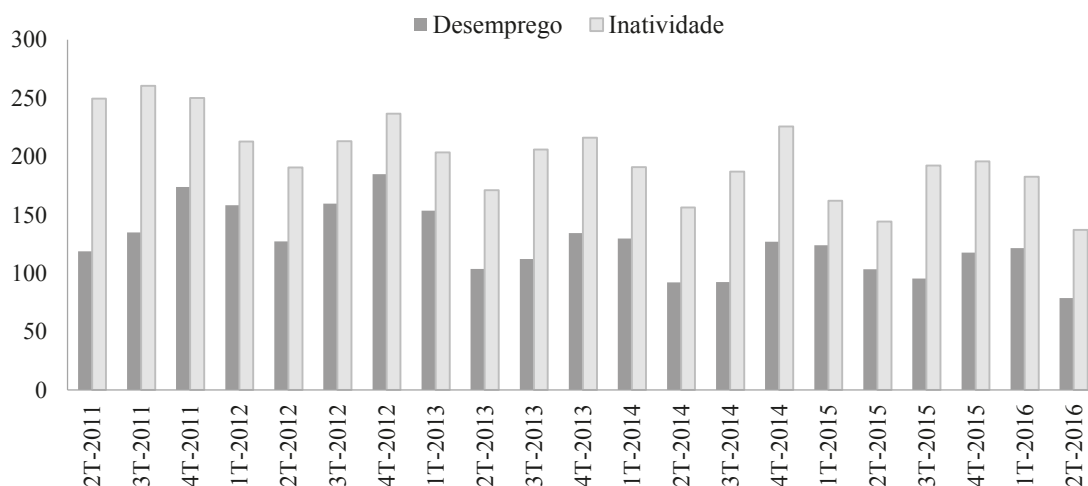


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Ao invés, entre 2011 e 2012, saíram trimestralmente do emprego perto de 400 mil pessoas, valor que reduziu para cerca de 300 mil nos trimestres seguintes. No 2.º trimestre de 2016, esse valor diminuiu para 215,6 mil.

A maior parte do fluxo destina-se à inatividade (mais de 60%), quer de homens, quer de mulheres, verificando-se uma redução assinalável do fluxo para o desemprego a partir do 2.º trimestre de 2013.

Gráfico 30 – Fluxos trimestrais de saída do emprego, 2º trimestre de 2011-2º trimestre de 2016



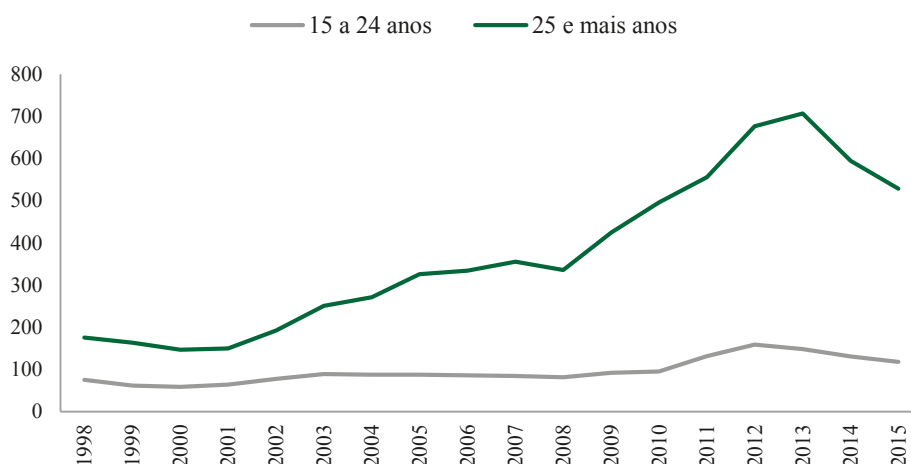
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

2.7. População desempregada

A partir de 2002, observou-se uma tendência para o crescimento da população desempregada (apenas contrariada em 2008) que chegou quase a quadruplicar, em 2013, os valores estimados em 1998. Contudo, tem-se verificado uma nova tendência para a diminuição desta população desde 2014.

Ao longo do período em apreço, assinala-se um acréscimo substancial da população desempregada com 25 e mais anos que, a partir de 2007, passou a constituir mais de 80% de toda a população desempregada. Ao invés, a incidência do desemprego jovem tem vindo a decrescer, abrangendo 18,3% do total do desemprego.

Quadro 14 - População desempregada, 1998-2015

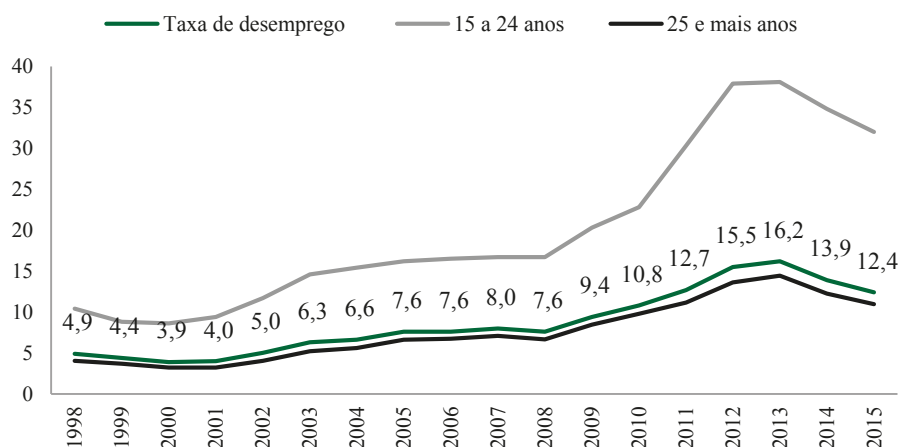


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: Quebra de série em 2011

Contudo, a taxa de desemprego dos jovens tem correspondido sempre a cerca de 2,5 vezes à taxa de desemprego dos indivíduos com 25 e mais anos, exceto em períodos de forte aumento do desemprego, em que quase triplica esta taxa.

Quadro 15 - Taxa de desemprego, 1998-2015

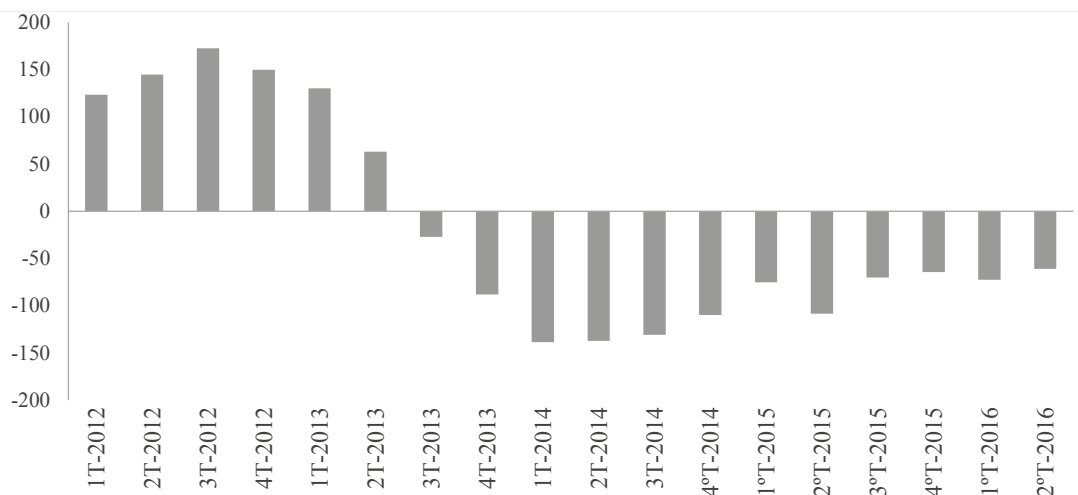


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: Quebra de série em 2011

Em 2015, de acordo com o Inquérito ao Emprego, estavam desempregadas 646,5 mil pessoas em Portugal, das quais 50% homens e 50% mulheres. Em relação a 2011, a população desempregada diminuiu 6,1% (menos 41,7 mil pessoas), tendo essa redução ocorrido nos grupos etários abaixo dos 44 anos (menos 65,4 mil indivíduos) e observando-se, contrariamente, um aumento do desemprego nos grupos com 45 e mais anos.

Gráfico 31 – População desempregada, variação homóloga em milhares, 2º trimestre de 2012-2º trimestre de 2016



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Há que ter em conta que o período em análise abrange dois subperíodos: um primeiro, entre 2011 e 2013, em que o desemprego cresceu 24,3% (mais 167 mil desempregados), incidindo sobre todas as categorias da população, e um segundo, a partir de 2013, em que se observou uma diminuição generalizada da população desempregada (-24,4%). Esta tendência prosseguiu no primeiro semestre de 2016.

Quadro 16 – População desempregada, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade, 2011-2015

População desempregada (15 e mais anos)	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2015/2011		2T-2015	1T-2016	2T-2016	Variação homóloga	
	(milhares de indivíduos)					(%)	(000)	(milhares de indivíduos)			(%)	(000)
Total	688,2	835,7	855,2	726,0	646,5	-6,1	-41,7	620,4	640,2	559,3	-9,8	-61,1
Homens	350,2	434,2	436,2	361,5	323,0	-7,8	-27,2	318,8	326,1	285,0	-10,6	-33,8
Mulheres	337,9	401,6	419,0	364,5	323,5	-4,3	-14,4	301,6	314,1	274,3	-9,1	-27,3
15 a 24 anos	132,1	158,9	148,4	131,4	118,1	-10,6	-14,0	104,7	113,5	95,4	-8,9	-9,3
25 a 34 anos	180,4	221,6	220,7	173,7	141,5	-21,6	-38,9	138,6	154,5	130,1	-6,1	-8,5
35 a 44 anos	160,0	194,4	208,2	170,0	147,5	-7,8	-12,5	142,5	138,5	112,4	-21,1	-30,1
45 a 54 anos	137,0	166,5	175,3	146,7	137,5	0,3	0,4	134,4	138,7	127,4	-5,2	-7,0
55 a 64 anos	75,7	89,6	99,2	99,8	95,7	26,5	20,1	92,9	90,0	90,3	-2,8	-2,6
Até ao ensino básico (3º ciclo)	455,6	510,2	506,1	412,0	347,5	-23,7	-108,1	344,5	330,9	292,7	-15,0	-51,8
Ensino secundário e pós-secundário	144,7	203,4	212,7	194,7	183,6	26,9	38,9	173,9	185,1	165,2	-5,0	-8,7
Ensino superior	87,9	122,1	136,5	119,4	115,4	31,3	27,5	101,9	124,2	101,4	-0,5	-0,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Ao longo do período, importa assinalar:

- Uma maior diminuição da população desempregada masculina a partir de 2013, que levou à sua equiparação à população desempregada feminina;
- Um maior decréscimo da população desempregada com habilitações escolares até ao ensino básico (menos 108,1 mil pessoas) e o aumento da população desempregada com ensino superior (31,3%) e com ensino secundário e pós-secundário (26,9%), totalizando mais 66,4 mil pessoas.

Entre 2011 e 2015, a taxa de desemprego, que era de 12,7%, chegou a atingir os 16,2%, em 2013, tendo depois decrescido para 12,4% em 2015, tendência que se prolongou por 2016. Neste período, a referida taxa recuou 0,3 p.p., valor idêntico ao da redução da taxa de desemprego feminino e dos indivíduos com habilitações até ao nível do ensino básico, havendo ainda a assinalar a redução das taxas de desemprego para os grupos etários entre os 25 e os 54 anos.

Em alguns grupos, a recuperação no indicador da taxa de desemprego a partir de 2013 não foi suficiente para compensar a forte subida entre 2011 e 2013. Assim sucedeu com as taxas de desemprego da população mais jovem (1,7 p.p.) e da população com idades entre os 55 e os 64 anos (1,6 p.p.), assim como dos indivíduos com habilitações de nível secundário e pós-secundário (0,5 p.p.) e de nível superior (0,2 p.p.). Também aqui são identificáveis períodos claramente distintos, antes e depois de 2013. Em 2015, a taxa de desemprego jovem continuou a representar mais do dobro da taxa de desemprego total, observando-se, contudo, a sua acentuada redução no 2.º trimestre de 2016, em termos homólogos (-2,9 p.p.) e trimestrais (-4,1 p.p.).

Quadro 17 – Taxa de desemprego, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade, 2011-2015

Taxa de desemprego (15 e mais anos)	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2015/2011	2T-2015	1T-2016	2T-2016	Variação homóloga
	(%)					(p.p.)	(%)			(p.p.)
Total	12,7	15,5	16,2	13,9	12,4	-0,3	11,9	12,4	10,8	-1,1
Homens	12,3	15,6	16,0	13,5	12,2	-0,1	12,0	12,4	10,8	-1,2
Mulheres	13,0	15,5	16,4	14,3	12,7	-0,3	11,8	12,4	10,9	-0,9
15 a 24 anos	30,3	37,9	38,1	34,8	32,0	1,7	29,8	31,0	26,9	-2,9
25 a 34 anos	14,1	18,1	19,0	15,5	13,1	-1,0	12,7	14,4	12,3	-0,4
35 a 44 anos	11,0	13,3	14,4	11,7	10,2	-0,8	9,9	9,7	7,9	-2,0
45 a 54 anos	10,9	13,0	13,6	11,4	10,7	-0,1	10,4	10,7	9,8	-0,6
55 a 64 anos	10,8	12,7	13,7	13,5	12,5	1,6	12,0	11,7	11,3	-0,7
Até ao ensino básico (3º ciclo)	13,5	16,0	17,0	15,0	13,2	-0,3	12,9	13,1	11,5	-1,4
Ensino secundário e pós-secundário	13,4	17,6	17,4	15,3	13,9	0,5	13,3	13,7	12,3	-1,0
Ensino superior	9,0	11,6	12,6	10,0	9,2	0,2	8,3	9,6	7,9	-0,4

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Relacionando a população desempregada com a população total em idade ativa de cada grupo populacional, obtém-se o rácio do desemprego, o qual determina o peso do desemprego em cada grupo. Nesta perspetiva, em 2015, 7,3% de toda a população com 15 e

mais anos estava desempregada, um valor inferior ao observado em 2011 (-0,4 p.p.) e, sobretudo, ao valor verificado em 2013, quando 9,6% da população se encontrava em situação de desemprego.

Analisando a evolução deste rácio em cada grupo populacional, importa destacar que a proporção de homens desempregados tem sido sempre superior à das mulheres, chegando a atingir uma diferença de 1,8 p.p. em 2012.

Quadro 18 – Rácios do de desemprego, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade, 2011-2015

Rácios do desemprego (15 e mais anos)	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2015/2011	2T-2015	1T-2016	2T-2016	Variação homóloga
	(%)					(p.p.)	(%)			(p.p.)
Total	7,7	9,3	9,6	8,2	7,3	-0,4	7,0	7,2	6,3	-0,7
Homens	8,3	10,3	10,4	8,7	7,8	-0,5	7,7	7,9	6,9	-0,8
Mulheres	7,1	8,5	8,9	7,7	6,9	-0,3	6,4	6,7	5,8	-0,6
15 a 24 anos	11,5	14,1	13,3	11,9	10,7	-0,8	9,5	10,3	8,7	-0,8
25 a 34 anos	12,8	16,4	17,1	13,9	11,7	-1,1	11,4	13,0	11,0	-0,4
35 a 44 anos	10,0	12,1	13,0	10,7	9,4	-0,6	9,1	8,9	7,2	-1,8
45 a 54 anos	9,1	11,0	11,6	9,7	9,1	0,0	8,9	9,2	8,4	-0,5
55 a 64 anos	5,8	6,8	7,4	7,5	7,1	1,3	6,9	6,6	6,6	-0,3
Até ao ensino básico (3º ciclo)	7,2	8,4	8,5	7,2	6,2	-1,0	6,1	6,0	5,3	-0,8
Ensino secundário e pós-secundário	9,8	13,0	12,9	11,4	10,4	0,6	10,0	10,3	9,2	-0,8
Ensino superior	7,4	9,5	10,2	8,2	7,6	0,2	6,8	8,1	6,5	-0,3

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Por grupo etário, destaca-se a proporção de desempregados com 25 a 34 anos, cerca de 11,7% em 2015, mas que chegou a representar 17,1% da população total deste grupo em 2013. O grupo mais jovem (15 a 24 anos), apesar da elevada taxa de desemprego, deteve uma proporção de desempregados que foi inferior à do grupo 35 a 44 anos. Já para o grupo 55 a 64 anos, o rácio do desemprego cresceu 1,3 p.p..

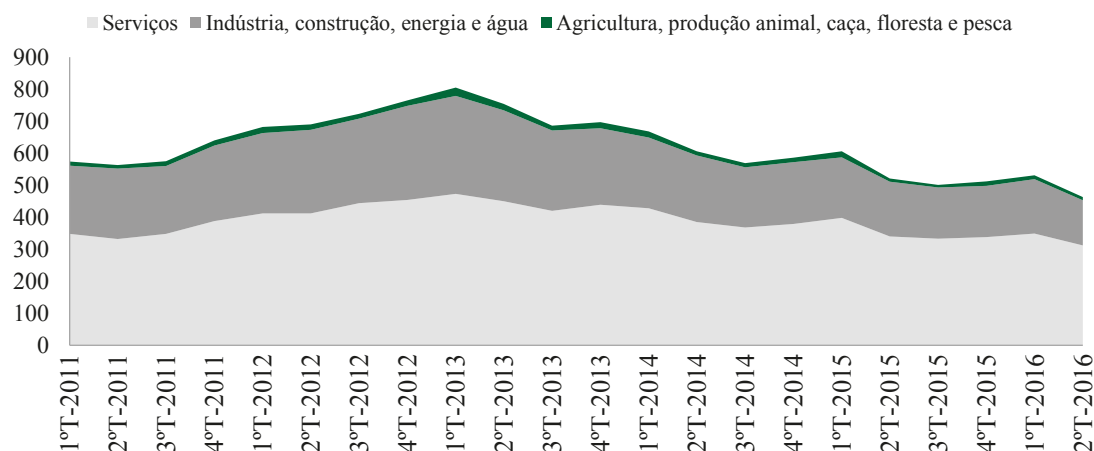
No caso dos jovens, verifica-se que em 2015, enquanto a taxa de desemprego se encontrava ainda acima da registada em 2011, o rácio de desemprego jovem estava abaixo de 2011, parecendo a explicação para esta evolução residir no aumento dos jovens inativos.

Finalmente, considerando o nível de escolaridade mais elevado completo, verifica-se que o grupo com maior percentagem de desempregados foi o das pessoas com ensino secundário e pós-secundário, com 3,1 p.p. acima da média nacional em 2015 (7,3%), o que representa um aumento de 0,6 p.p. em relação a 2011. Ao invés, diminuiu o rácio do desemprego para o grupo dos indivíduos habilitados até ao ensino básico (-1,0 p.p.).

Em 2015, a grande maioria da população desempregada procurava um novo emprego (87,6%), enquanto 12,4% procurava o primeiro emprego. Entre 2011 e 2015, o número de desempregados que procuravam um novo emprego diminuiu 8,1%, enquanto o número de desempregados à procura do primeiro emprego cresceu 11,2%, aumentando o peso deste grupo no desemprego total (de 10,5%, em 2011, para 12,4%, em 2015). Dos desempregados que procuravam um novo emprego em 2015, 62,2% declararam ter trabalhado

anteriormente no setor dos “Serviços”, 30% no setor da “Indústria, construção, energia e água” e 2,3% no setor da “Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca”.

Gráfico 32 - Distribuição do desemprego por setor de atividade de origem (novo emprego), 1º trimestre de 2011-2º trimestre de 2016



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

No período em análise, verifica-se que o desemprego cresceu em todos os setores de atividade de origem até 2013, ocorrendo posteriormente uma diminuição também transversal até 2015. Entre 2011 e 2015, destaca-se a redução de 23,1% nos desempregados oriundos da “Indústria, construção, energia e água” (menos 50,9 mil pessoas), tendência que permanece evidente em 2016.

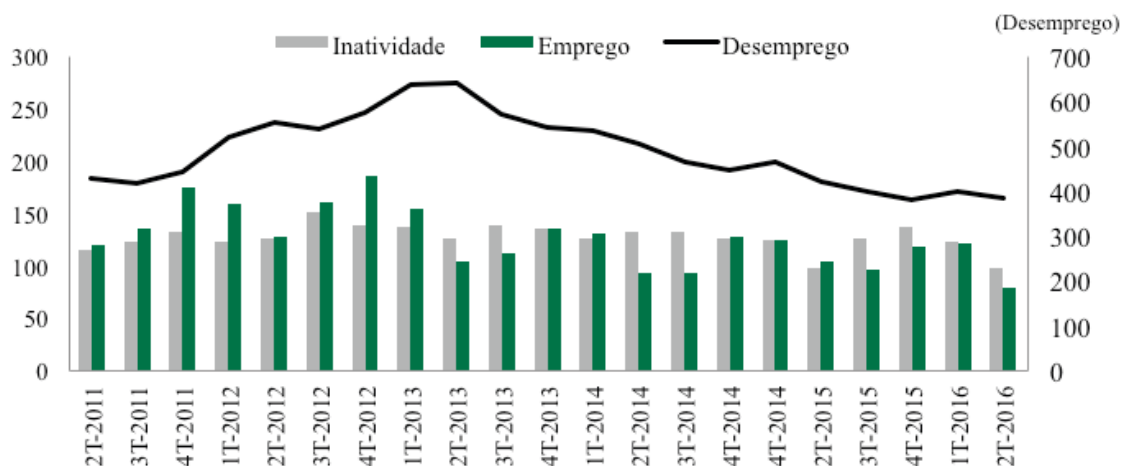
Entre 2011 e 2015, observou-se um fluxo de mais de 200 mil pessoas para o desemprego, o qual chegou a mais de 300 mil no final de 2012, tendo posteriormente vindo a reduzir para 175 mil no 2.º trimestre de 2016.

Até ao 1.º trimestre de 2013, a maior parte dos novos desempregados eram provenientes do emprego, tendo os provenientes da inatividade passado a ser maioritários na maior parte do período seguinte. A maior parte do fluxo tem sido constituída por homens empregados e mulheres inativas, tendo os primeiros sido predominantes até ao 1.º trimestre de 2013 e os segundos a partir desse período.

No 2.º trimestre de 2016, o fluxo para o desemprego desceu para 175,1 mil pessoas, das quais 55,1% estavam inativas e 44,9% desempregadas.

De salientar que o número de pessoas que se mantiveram no desemprego tem vindo a diminuir desde o 3º trimestre de 2013, tendo reduzido, em termos homólogos, 8,4% no 2.º trimestre de 2016.

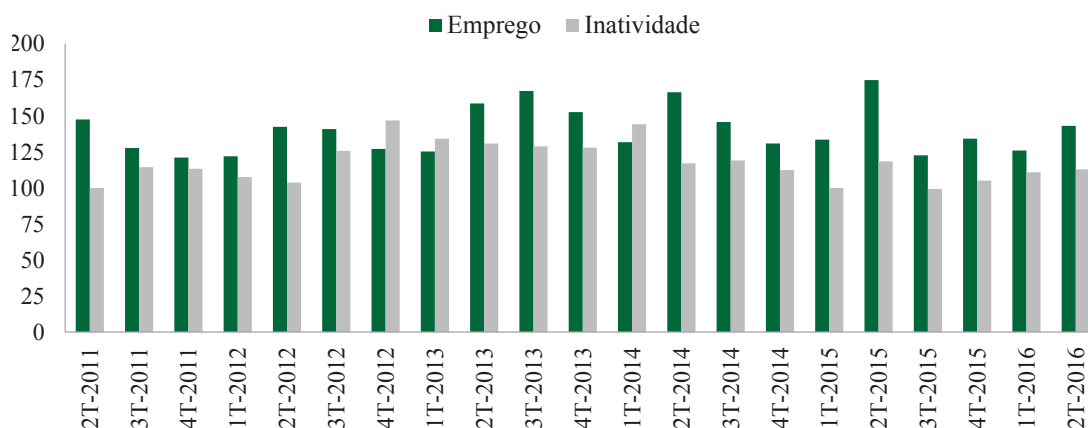
Gráfico 33 - Fluxos trimestrais para o desemprego



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em sentido oposto, cerca de 250 mil pessoas saíram trimestralmente do desemprego, a maior parte das quais para o emprego, exceto no 4.º trimestre de 2012 e no 1.º trimestre de 2013, onde se estima que tenham saído mais pessoas do desemprego para a inatividade.

Gráfico 34 - Fluxos trimestrais de saída do desemprego



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

No 2.º trimestre de 2016, estima-se que tenham saído cerca de 255,8 mil pessoas do desemprego, das quais 55,9% para o emprego e 44,1% para a inatividade. A maior parte do fluxo é constituída por homens e mulheres que saem do desemprego para o emprego, enquanto a maior parte do fluxo do desemprego para a inatividade é constituída por mulheres.

Além dos indicadores “clássicos” e mais convencionais do desemprego, têm sido desenvolvidos outros conceitos e abordagens, como os indicadores suplementares de desemprego do INE ou o desemprego estrutural proposto, por exemplo, pela OCDE.

Indicadores suplementares de desemprego

Para além da população desempregada, o INE publica três indicadores que designa como suplementares do desemprego e que *“cobrem subgrupos de indivíduos que, sendo empregados ou inativos, artilham algumas das características dos desempregados, de acordo com a definição oficial, mas que, por não cumprirem todas as condições previstas em simultâneo, não são considerados desempregados”*⁽¹⁹⁾.

Os indivíduos abrangidos nestes três grupos não podem ser considerados totalmente desempregados, apesar de partilharem algumas das suas características, pelo que *“não é legítimo adicionar a estimativa do seu número ao número de desempregados para calcular taxas de desemprego alternativas à taxa de desemprego oficial”*. Contudo, a sua mensuração permite identificar, em cada período, a força de trabalho adicional potencial ou a mão-de-obra potencial que se encontra subutilizada.

Estes três indicadores são:

Subemprego de trabalhadores a tempo parcial	Conjunto de indivíduos empregados dos 15 aos 74 anos que, no período de referência, tinham um trabalho a tempo parcial e declararam pretender trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalham em todas as atividades e estavam disponíveis para começar a trabalhar as horas pretendidas num período especificado (período de referência ou nas duas semanas seguintes). Este indicador <i>“(…) inclui os indivíduos que, apesar de estarem empregados, não trabalham a tempo completo e têm um volume de trabalho que consideram ser insuficiente, pelo que apresentam algumas semelhanças com os desempregados.”</i>
Inativos à procura de emprego mas não disponíveis	Inativos com idade dos 15 aos 74 anos que, no período de referência, tinham procurado ativamente um emprego ao longo de um período especificado (período de referência ou nas três semanas anteriores), mas não estavam disponíveis para trabalhar. <i>“Inclui ainda: (i) o indivíduo que tinha procurado um emprego segundo um método de procura passiva (ex.: estar à espera dos resultados de uma entrevista) e estava disponível para trabalhar; (ii) o indivíduo que não tinha procurado um emprego porque vai começar a trabalhar dentro de três meses e não estava disponível para trabalhar; (iii) o indivíduo que não tinha procurado um emprego porque vai começar a trabalhar após três meses.”</i>
Inativos disponíveis mas que não procuram emprego	Inativos com idade dos 15 aos 74 anos que, no período de referência, estavam disponíveis para trabalhar, mas não tinham procurado um emprego ao longo de um período especificado (período de referência ou nas três semanas anteriores). Este indicador <i>“inclui os indivíduos que, apesar de quererem um emprego e estarem disponíveis para trabalhar, não preenchem o requisito da procura de emprego (nas últimas quatro semanas) para serem considerados desempregados. Inclui, entre outros, os inativos que não procuram emprego por razões económicas e os indivíduos que estão impedidos de procurar emprego por razões pessoais ou familiares.”</i>

⁽¹⁹⁾ Retirado do artigo de Sónia Torres *“Indicadores suplementares do desemprego: três indicadores novos disponibilizados pelo INE”*, publicado em *“Estatísticas do Emprego – 2º trimestre de 2006”* (INE). Todas as referências e conceitos apresentados neste ponto dizem respeito a este artigo, disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_genero_estudo&menuBOUI=13707294&contexto=pge&ESTUDOSest_boui=221740579&ESTUDOSmodo=2&selTab=tab2&perfil=1464373.

No período de análise em apreço, o subemprego de trabalhadores a tempo parcial acompanhou a tendência de crescimento do desemprego entre 2011 e 2013, tendo aumentado 20,7%, e incidindo de forma mais substancial nos homens (29,1%) do que nas mulheres (16%). Entre 2013 e 2015, observou-se uma diminuição de 7,4%, ligeiramente maior para os homens (-10,3%) do que para as mulheres (-5,6%).

Considerando todo o período, o subemprego cresceu 11,8% entre 2011 e 2015, o qual incidiu mais sobre a população masculina (15,8%) do que sobre a feminina (9,5%). Esta variação dá conta de um maior recurso involuntário ao trabalho a tempo parcial por parte dos homens ao longo de todo o período, cuja proporção aumentou 1,3 p.p., embora as mulheres constituam a maioria deste grupo (62,9%).

Em 2015, o subemprego a tempo parcial representava 42,3% de todo o emprego a tempo parcial, abrangendo 47,3% das mulheres empregadas a tempo parcial (37,1% em 2011) e 35,9% dos homens (28,1% em 2011), tendo aumentado 9 p.p. em relação a 2011. Por outro lado, representava 5,3% de todo o emprego (6,8% para as mulheres e 3,8% para os homens), tendo crescido 0,7 p.p. no período.

Quadro 19 – Indicadores suplementares do desemprego, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2015/2011	
	(milhares de indivíduos)					(%)	(000)
População desempregada	688,2	835,7	855,2	726,0	646,5	-6,1	-41,7
Homens	350,2	434,2	436,2	361,5	323,0	-7,8	-27,2
Mulheres	337,9	401,6	419,0	364,5	323,5	-4,3	-14,4
Subemprego de trabalhadores a tempo parcial	214,3	251,7	258,6	245,2	239,5	11,8	25,2
Homens	76,7	98,8	99,0	95,1	88,8	15,8	12,1
Mulheres	137,6	152,9	159,6	150,2	150,7	9,5	13,1
Inativos à procura de emprego mas não disponíveis	30,4	28,8	27,7	27,1	23,3	-23,4	-7,1
Homens	10,8	13,0	11,8	12,2	10,2	-5,6	-0,6
Mulheres	19,6	15,7	15,9	14,9	13,2	-32,7	-6,4
Inativos disponíveis mas que não procuram em	170,3	229,0	277,4	273,3	259,6	52,4	89,3
Homens	66,7	94,9	119,5	115,1	108,5	62,7	41,8
Mulheres	103,6	134,1	157,9	158,2	151,1	45,8	47,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Os grupos de inativos à procura de emprego mas não disponíveis e de inativos disponíveis à procura de emprego somavam 282,9 mil pessoas em 2015, das quais 164,3 mil mulheres (58%) e 118,7 mil homens (42%). O número de inativos à procura de emprego mas não disponíveis diminuiu 23,4% ao longo do período, em particular para as mulheres (-32,7%). Já o grupo de inativos disponíveis mas que não procuram emprego cresceu 52,4%, detendo, em 2015, 89,3 mil pessoas mais do que em 2011.

Em 2015, a soma dos dois grupos de inativos representava 15,8% do total de inativos com idades entre os 15 e os 64 anos, não se registando grandes diferenças entre homens e mulheres. Trata-se de um valor inferior ao estimado em 2013 (16,5%), mas superior em 4,9 p.p. face ao valor estimado em 2011 (10,9%).

A partir destas estimativas é possível calcular uma “*taxa de subutilização do trabalho*”, procedendo-se à mera substituição da população desempregada, tanto no numerador como no denominador do indicador, pela medida escolhida para avaliar a subutilização do trabalho, a qual poderá ser calculada de duas formas.

Taxa 1: $[(\text{desempregados} + \text{inativos à procura de emprego mas não disponíveis} + \text{inativos disponíveis mas que não procuram emprego}) / (\text{empregados} + \text{desempregados} + \text{inativos à procura de emprego mas não disponíveis} + \text{inativos disponíveis mas que não procuram emprego})] \times 100$

(*não utiliza o grupo do subemprego de trabalhadores a tempo parcial*)

Taxa 2: $[(\text{desempregados} + \text{inativos à procura de emprego mas não disponíveis} + \text{inativos disponíveis mas que não procuram emprego} + \text{subemprego de trabalhadores a tempo parcial}) / (\text{empregados} + \text{desempregados} + \text{inativos à procura de emprego mas não disponíveis} + \text{inativos disponíveis mas que não procuram emprego})] \times 100$

(*utiliza os três indicadores suplementares*)

Da aplicação de ambas as fórmulas obtiveram-se as taxas apresentadas, estimando-se que em 2015 tenha ocorrido uma subutilização do trabalho entre 17% e 21,3%, a qual foi maior para as mulheres (18,1% a 23,6%) do que para os homens (15,9% a 19,1%).

Quadro 20 – Taxa de desemprego sem subemprego e com subemprego, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Taxa de desemprego	12,7	15,5	16,2	13,9	12,4
Taxa 1 (sem subemprego)	15,8	19,4	20,8	18,6	17,0
<i>Homens</i>	14,7	18,7	19,9	17,4	15,9
<i>Mulheres</i>	17,0	20,1	21,7	19,8	18,1
Taxa 2 (com subemprego)	19,6	23,8	25,4	23,0	21,3
<i>Homens</i>	17,3	22,1	23,3	20,8	19,1
<i>Mulheres</i>	22,1	25,7	27,5	25,3	23,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, cálculos GEP/MTSSS.

A salientar uma diferença de 4,6 e 8,9 p.p. de ambas as taxas face à taxa de desemprego de 2015, a qual aumentou em relação à diferença estimada em 2011 (3,1 e 6,9 p.p., respetivamente), mas ainda muito semelhante à observada em 2013.

Por fim, importa referir que a utilização dos três indicadores nas taxas pode ser questionada, uma vez que os mesmos “*comportam desvios significativos aos conceitos oficiais, consensualizados internacionalmente, e envolvem dimensões de natureza mais subjetiva e mais difíceis de medir*”. No que se refere à taxa 2, pode questionar-se “*a equiparação dos subempregados aos desempregados (...), uma vez que se trata de pessoas com um emprego remunerado (ainda que trabalhando um número de horas abaixo do desejado), o que não é de todo o caso dos desempregados e dos inativos*”.

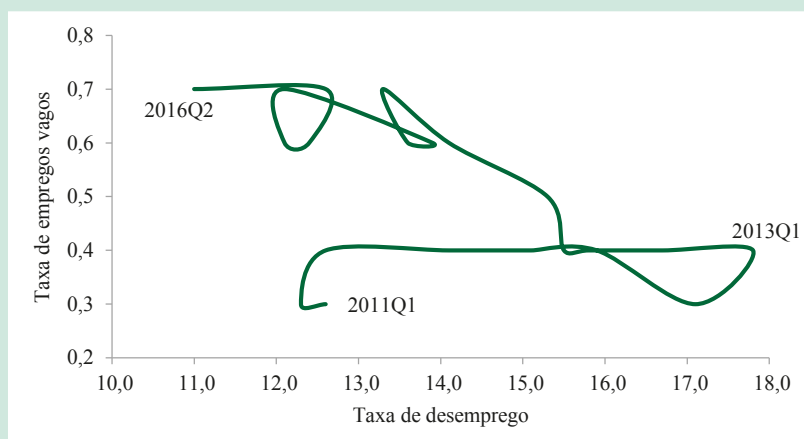
Desemprego estrutural

A taxa de desemprego estrutural é uma variável não observada que necessita de ser estimada a partir de um conjunto de elementos. Para o efeito, a OCDE define o desemprego estrutural como “*the rate of unemployment consistent with constant wage inflation (non-accelerating wage rate of unemployment (NAWRU)), or constant price inflation (non-accelerating inflation rate of unemployment (NAIRU)), given current economic conditions*”. A AMECO (base de dados macroeconómicos anuais da Direcção-Geral para os Assuntos Económicos e Financeiros da Comissão Europeia) disponibiliza atualmente as estimativas da taxa de desemprego estrutural com base na NAWRU.

A evolução do desemprego aponta para um crescimento do número de pessoas que permanecem nesta situação por longos períodos de tempo e, assim, se vão afastando do mercado de trabalho, perdendo rotinas de trabalho, bem como competências técnicas e socioprofissionais. Neste sentido, a persistência do desemprego de longa duração contribui para o aumento do desemprego estrutural, que pretende traduzir a inadequação entre a procura de mão-de-obra pela economia e a oferta de mão-de-obra existente. Esta inadequação não resulta da ausência de procura de mão-de-obra, mas da mudança nos padrões dessa procura ou da obsolescência da tecnologia, mudanças que requerem trabalhadores com um perfil de competências diferente da mão-de-obra disponível, assim como um grande investimento em novos bens de capital.

A evolução da curva de Beveridge, sendo uma representação gráfica da relação entre o desemprego e a taxa de empregos vagos, demonstra precisamente o crescimento da taxa de desemprego face a uma diminuição ou, no caso de Portugal, de uma estagnação da taxa de empregos vagos em valores relativamente baixos até 2013, seguindo-se um período de inversão do valor da taxa de desemprego face a um ligeiro crescimento da oferta de empregos.

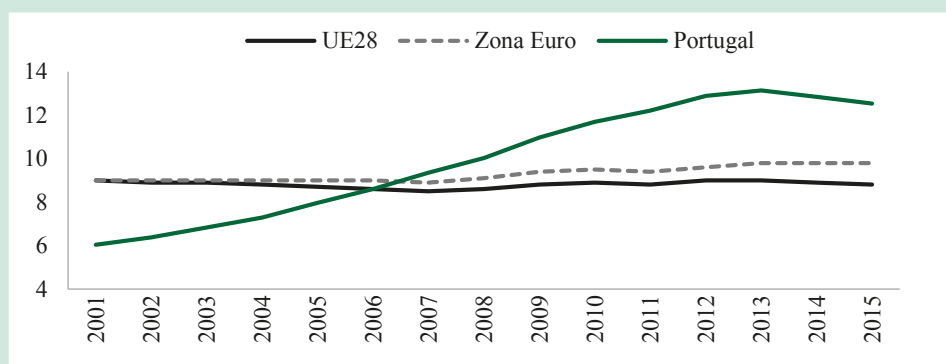
Gráfico 35 – Curva de Beveridge



Fonte: Eurostat.

As estimativas da Comissão Europeia para o desemprego estrutural apontam para um crescimento relevante da taxa de desemprego estrutural em Portugal desde o início do milénio, após duas décadas com uma taxa média de desemprego estrutural com valores constantes em torno de 6,8%, tendo atingido o valor mais elevado em 2013 (13,1%). Contudo, a partir de 2014 e pela primeira vez na década, foi estimada uma redução na taxa de desemprego estrutural para Portugal.

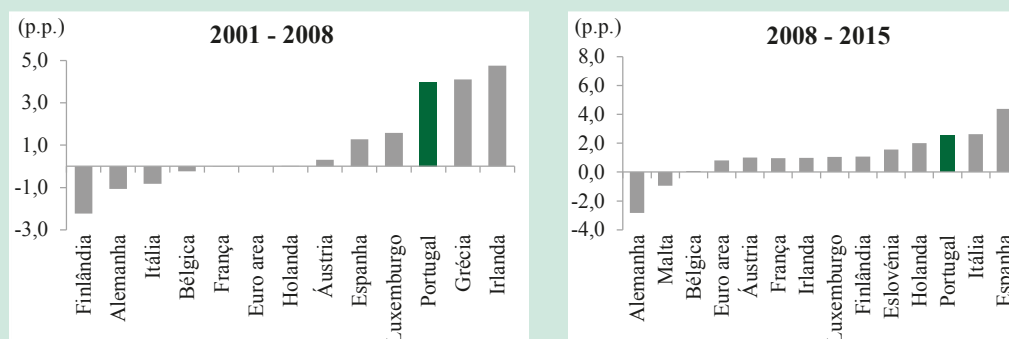
Gráfico 36 – Evolução da taxa de desemprego estrutural (NAWRU), 2011-2015



Fonte: Comissão Europeia, AMECO.

Ao longo do período, os valores estimados para a taxa de desemprego estrutural de Portugal ficaram acima dos valores estimados para a taxa de desemprego estrutural do conjunto dos países da Zona Euro a partir de 2007, ano anterior ao início da crise económica e financeira, que tem afetado em particular os países do sul da Zona Euro. A salientar que a Zona Euro integrava inicialmente (1999) onze países, vindo a integrar em anos posteriores a Grécia (2001), a Eslovénia (2007), Malta e Chipre (2008), a Eslováquia (2009), a Estónia (2011), a Letónia (2014) e a Lituânia (2015).

Gráfico 37 - Variação da taxa de desemprego estrutural (NAWRU), nos países da Zona Euro 2011-2015



Fonte: Comissão Europeia, AMECO

Entre 2001 e 2008, foi estimada uma variação negativa da taxa de desemprego estrutural para cinco dos países da Zona Euro, com destaque para a Finlândia e a Alemanha, tendo sido estimada uma variação nula para a Zona Euro e Holanda, e uma variação positiva para seis países, com relevo para Irlanda (4,8 p.p.), Grécia (4,1 p.p.) e Portugal (4 p.p.). Entre 2008 e 2015 a variação negativa apenas foi estimada para dois países, com relevo para a Alemanha (-2,8 p.p.). Os restantes países da Zona Euro registaram um crescimento da taxa de desemprego estrutural, com destaque para Grécia (5,7 p.p.), Chipre (4,6 p.p.), Espanha (4,4 p.p.), Itália (2,6 p.p.) e Portugal (2,5 p.p.).

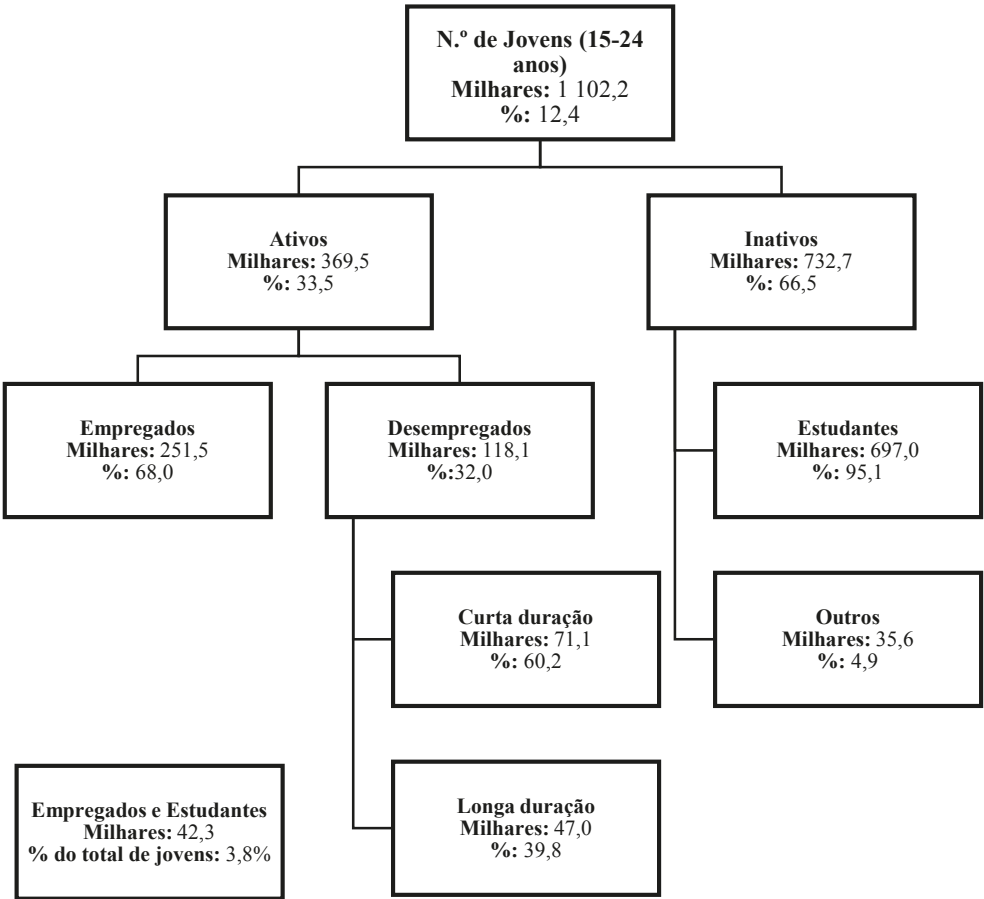
Esta variação indicia um tecido produtivo marcado pela reestruturação de muitos dos setores de atividade, quer dos que ao longo da crise foram perdendo peso relativo na economia (como a “Construção”), quer os que se encontram em ampla reestruturação (como

algumas das “Indústrias transformadoras”) ou em crescimento (“Serviços”, em geral). No futuro próximo, a Comissão Europeia, com base na AMECO, prevê que a taxa de desemprego estrutural continue a diminuir para Portugal, estimando um valor de 12,1% para 2016, ao contrário do estimado para os países da Zona Euro assolados por elevadas taxas de desemprego como a Grécia, a Espanha e Chipre.

2.7.1. Desemprego jovem e jovens NEET

Os jovens⁽²⁰⁾ que, segundo o Inquérito ao Emprego, em 2015, eram 1 102,2 mil, menos 3,7% do que em 2011, constituem um grupo muito heterogéneo. Nesta faixa etária, encontram-se jovens que estão apenas na educação, outros que transitam da educação para o mercado de trabalho, outros, ainda, que acumulam a participação na educação e no emprego, além de outras situações em que, não raras vezes, se acumulam múltiplas vulnerabilidades.

Figura 1 – Composição da população jovem em Portugal, 2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

⁽²⁰⁾ No âmbito deste capítulo consideram-se jovens as pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos.

Nos últimos anos, os jovens foram particularmente atingidos pelos efeitos da situação económica e financeira do país. A taxa de desemprego jovem é estruturalmente mais elevada do que a dos restantes grupos etários, no entanto, no período recente, sofreu um aumento sem precedentes: em 2013, enquanto a taxa de desemprego global chegou aos 16,2% (17,8%, no 1.º trimestre), a taxa de desemprego dos jovens atingiu os 38,1% (42,1%, no 1.º trimestre), tendo posteriormente diminuído para 32%, em 2015, tendência que se aprofundou em 2016, em que desceu para valores abaixo dos 30%, mas situando-se ainda em valores historicamente elevados.

O rácio entre a taxa de desemprego dos jovens e a dos adultos (25 e mais anos) diminuiu, de forma continuada, entre 2000 e 2010. Na sequência da crise económica e financeira, entre 2011 e 2015, verificou-se alguma instabilidade neste indicador, tendo o valor mais elevado sido atingido em 2015 (2,9).

Por outro lado, como acima foi referido, o rácio de desemprego dos jovens diminuiu nos últimos anos, facto relacionado com o aumento dos jovens inativos – ou por estarem a estudar, com o prolongamento das trajetórias escolares, ou com o agravamento do problema dos jovens que não se encontra no emprego, nem na educação, nem na formação⁽²¹⁾.

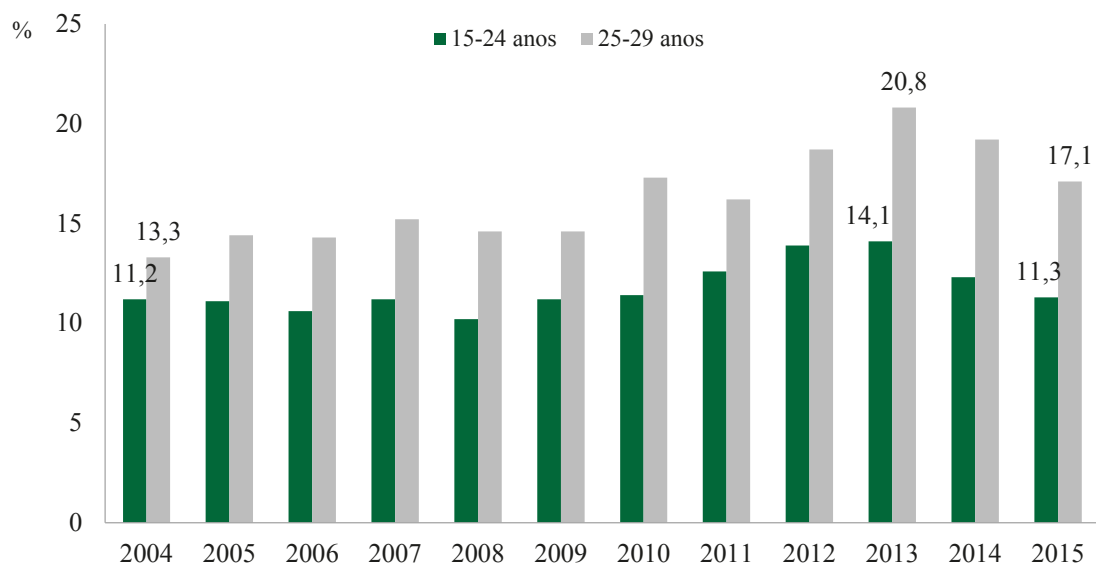
De facto, no contexto da crise, verificou-se um acréscimo da percentagem de jovens NEET, tendo aliás esta questão motivado uma recomendação no plano europeu para a implementação da chamada “Garantia para a Juventude”⁽²²⁾. Em Portugal, a taxa de jovens NEET subiu até 2013⁽²³⁾, tendo, desde então, vindo a registar-se um recuo deste indicador.

⁽²¹⁾ Trata-se de um jovem que não está nem a trabalhar nem a estudar ou a frequentar qualquer tipo de formação, designados “Jovens NEET”, remetendo para o inglês “*not in employment, education or training*”.

⁽²²⁾ Perante as consequências particularmente gravosas que a crise global teve na população jovem, e dos acrescidos bloqueios que os jovens enfrentam no (re)ingresso no mercado de trabalho, o Conselho da União Europeia adotou, em 22 de abril de 2013, uma Recomendação relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude. Esta estabelece que todos os Estados-Membros devem garantir aos jovens com menos de 25 anos uma oportunidade de qualidade de emprego, educação e formação ou estágio, no prazo de 4 meses após terem saído do sistema educativo/formativo ou terem ficado desempregados. Esta Recomendação foi precedida de outras iniciativas da Comissão Europeia no sentido de os Estados-Membros adotarem políticas destinadas a reduzir as taxas de desemprego jovem, a promover a empregabilidade e a entrada dos jovens no mercado de trabalho, tendo como finalidade contribuir para alcançar as metas fixadas na Estratégia 2020, designadamente a relativa à taxa de emprego no escalão 20-64 anos, a que fixa o abandono escolar precoce e a que determina a diminuição da pobreza e da exclusão social. Em Portugal, a implementação da Garantia Jovem, na sequência da Recomendação da Comissão Europeia, foi alargada para o grupo dos jovens até aos 29 anos, o que é perceptível tendo em consideração os elementos atrás analisados. O Plano Nacional de Implementação da Garantia para a Juventude (PN-GJ) em Portugal, pauta-se por três ideias-chave: i) Ativação precoce e combate aos ciclos de inatividade, considerando que se torna necessário utilizar mecanismos eficazes para a identificação/sinalização dos jovens NEET e seu encaminhamento para percursos de inserção e respostas previstas na Garantia Jovem (GJ); ii) Heterogeneidade das respostas, considerando que a qualidade das mesmas depende, principalmente, do seu ajustamento às características e necessidades do grupo-alvo, que é muito heterogéneo em termos de idade e de perfil de empregabilidade, como foi referido atrás; iii) Criação de parcerias, tendo em conta que, por forma a responder adequadamente à complexidade de situações e de trajetórias dos jovens, é necessário garantir a disponibilização de respostas multidimensionais, concertadas e de qualidade.

⁽²³⁾ Ver Eurostat, *Labour Force Survey*.

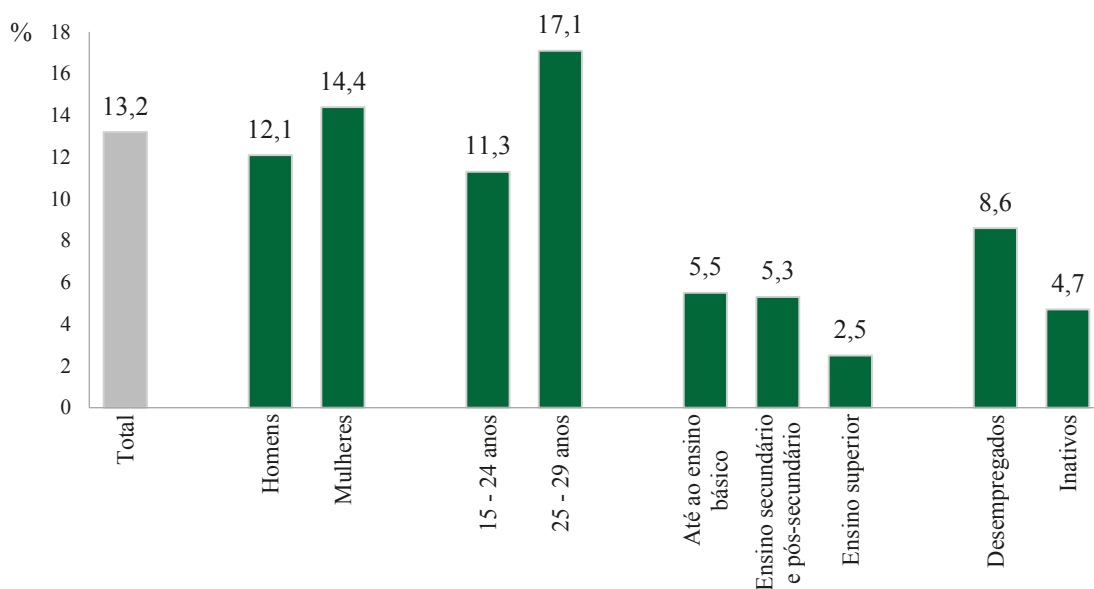
Gráfico 38 - Evolução da taxa de jovens NEET, por grupo etário, 2004-2015



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (consultado em 15/9/2016).

O conceito de NEET abrange vários subgrupos de jovens, como se pode observar a partir da análise do gráfico seguinte, que evidencia a composição da população NEET, em 2015.

Gráfico 39 - Taxa de jovens NEET, por sexo, grupo etário, nível de escolaridade e situação perante o trabalho, 2015



Fonte: Eurostat (consultado em 15/09/2016)

Como decorre da leitura do gráfico acima, a taxa de jovens NEET assume proporções diferenciadas em função de um conjunto de fatores sociais e económicos:

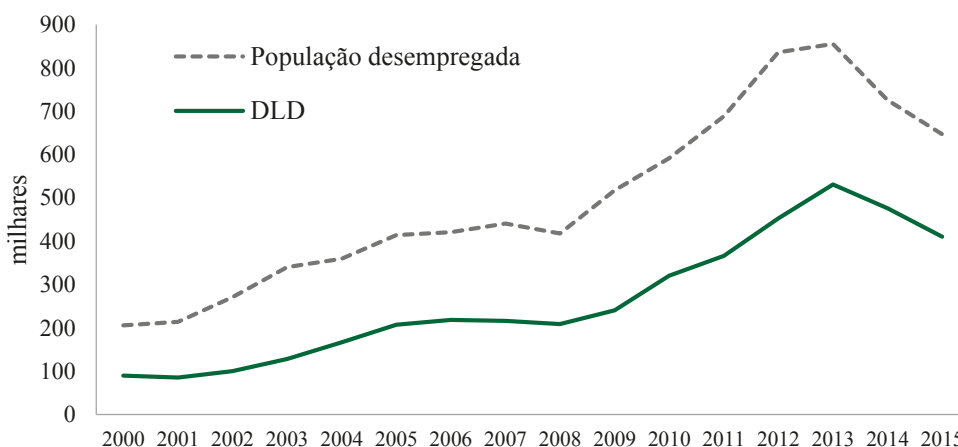
- Verifica-se uma maior incidência entre as mulheres (14,4%) do que entre os homens (12,1%);
- Os jovens entre os 25 e os 29 anos (17,1%) são mais afetados do que os dos 15 aos 24 anos (11,3%), o que estará associado à maior participação na educação e formação dos grupos mais jovens – aliás, no período em análise, o indicador de abandono precoce do sistema de educação e formação (18 aos 24 anos) conheceu um recuo considerável (de 23%, em 2011, para 13,7%, em 2015);
- Quanto maior o nível de escolaridade dos jovens, menor a probabilidade de se encontrarem nesta situação, verificando-se menor incidência no segmento com habilitações de nível superior;
- A taxa de jovens NEET é mais elevada entre os desempregados do que entre os inativos, o que decorrerá de haver uma maior proporção de jovens inativos em frequência escolar do que de jovens desempregados em educação ou formação.

2.7.2. Desemprego de longa duração

Na última década e meia, Portugal registou um crescimento consecutivo da taxa de desemprego, agravado, a partir da segunda metade de 2008, pelos efeitos da crise económica e financeira sobre o mercado de trabalho. Também o desemprego de longa duração (DLD) registou um acentuado aumento. Com efeito, a taxa de DLD subiu de 6,7%, em 2011, para 10%, em 2013, vindo posteriormente a decrescer e fixando-se, em 2015, nos 7,9% - ainda assim, acima da taxa observada em 2011 (6,7%).

Em termos absolutos, o número de pessoas em situação de desemprego de longa duração (i.e. desempregadas há um ano ou mais), atingiu um valor máximo de 530,9 mil, em 2013, vindo desde então a reduzir e fixando-se, em 2015, nos 410,7 mil (208,8 mil homens e 201,9 mil mulheres), conforme decorre da leitura do gráfico abaixo.

Gráfico 40 - Evolução do desemprego total e do de longa duração, em termos absolutos, 2000-2015

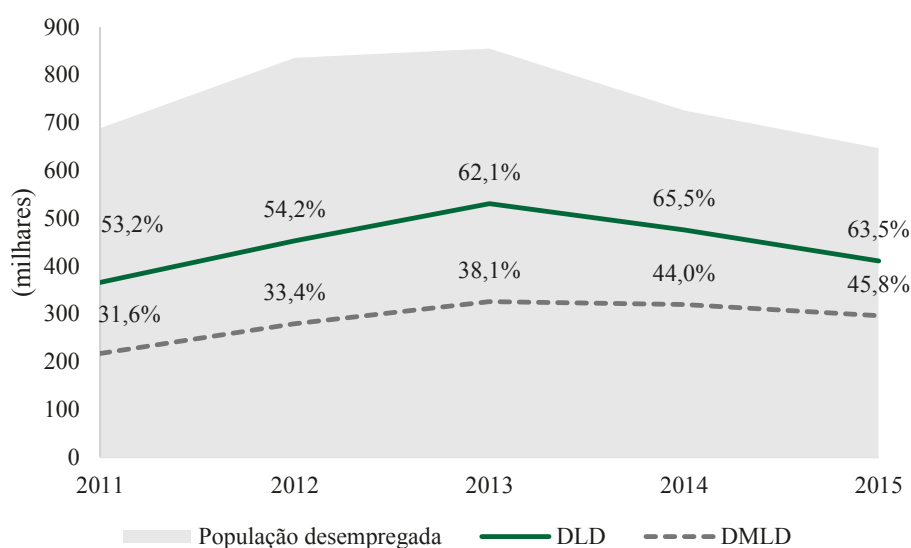


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

De facto, o DLD assumiu proporções muito elevadas no período em análise, chegando a representar 65,5% do desemprego total, em 2014 (uma vez que o desemprego total decresceu mais do que o de longa duração, face a 2013).

Além disso, o prolongamento da permanência em situação de desemprego de um conjunto alargado de pessoas originou um crescimento ininterrupto da proporção de desempregados de muito longa duração (há 25 e mais meses), que atingiu 45,8% de toda a população desempregada em 2015 (14,2 p.p. acima dos 31,6% registados em 2011). O gráfico abaixo representa o peso do desemprego de longa duração no desemprego total entre 2011 e 2015.

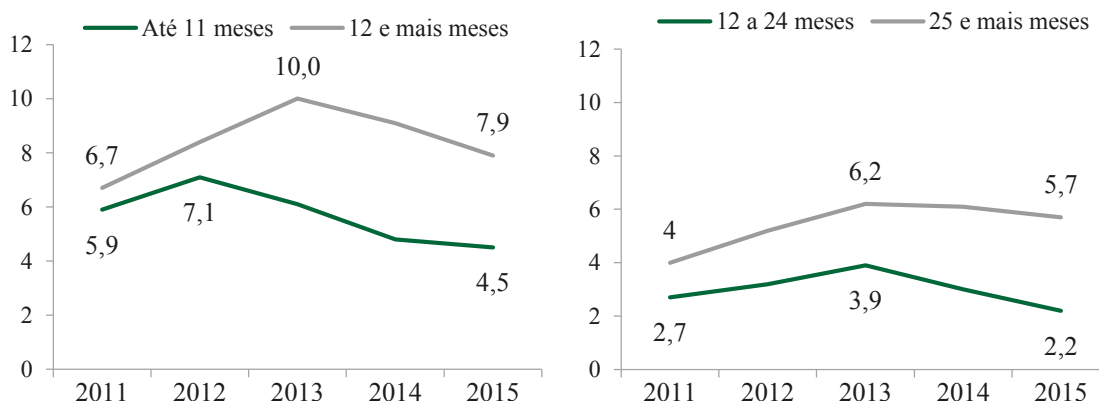
Gráfico 41 – Peso do desemprego de longa duração (DLD) e de muito longa duração (DMLD) no desemprego, 2011-2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

O gráfico abaixo apresenta a evolução da taxa de desemprego, por duração, comparando, por um lado, a taxa de desemprego de curta duração (até 11 meses) com a de longa duração (12 meses ou mais) e, por outro lado, desagregando a taxa de desemprego de longa duração em dois intervalos de duração (12 a 24 meses e 25 meses ou mais). Como se pode observar, entre 2011 e 2015, não só a taxa de desemprego de longa duração foi consistentemente superior à taxa de desemprego de curta duração, como a taxa de desemprego de muito longa duração (25 meses) se manteve sempre acima da taxa relativa ao intervalo de 12 a 24 meses.

Gráfico 42 – Taxa de desemprego, por duração do desemprego, 2011-2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

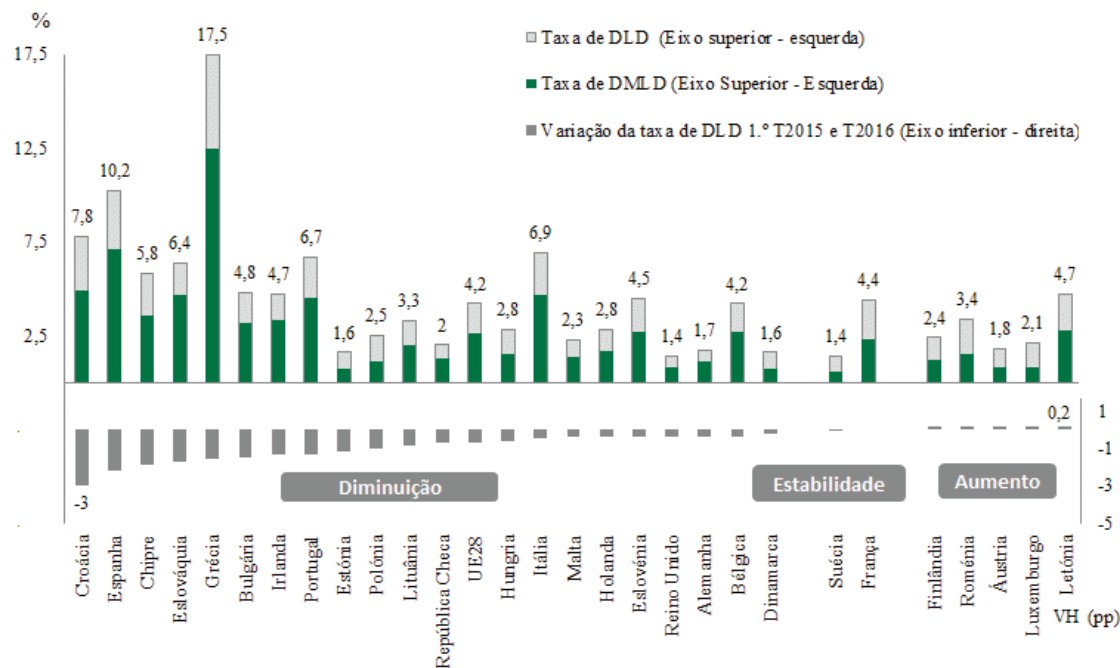
Esta evolução aponta para um crescimento do número de pessoas que permanecem em situação de desemprego por longos períodos de tempo, contribuindo para o aumento do desemprego estrutural.

A grande maioria dos DLD tem mais de 45 anos e níveis de escolaridade relativamente baixos (até ao básico). De facto, a maioria dos DLD possui o nível básico de habilitações, mas importa ter presente que a proporção de desempregados de longa duração com habilitações superiores tem vindo a crescer progressivamente, atingindo, em 2015, uma percentagem em torno dos 15% e crescente face aos anos precedentes.

Ao nível dos diferentes Estados-membros, verifica-se que o desemprego de longa e muito longa duração se situa, também, em níveis preocupantes, conforme se pode observar no gráfico abaixo, tendo inclusivamente motivado uma Recomendação do Conselho da União Europeia em 2016⁽²⁴⁾.

⁽²⁴⁾ Na sequência do aumento significativo do desemprego de longa duração na UE, o Conselho da União Europeia adotou, em 15 de fevereiro de 2016, uma Recomendação sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho⁽²⁴⁾, em que se incentiva os Estados-Membros a: i) Promover o registo dos candidatos a empregos junto dos serviços de emprego, em especial, através da melhoria da divulgação de informações sobre os apoios disponíveis; ii) Garantir que todos os desempregados de longa duração registados sejam sujeitos a uma avaliação individual aprofundada e recebam orientações, o mais tardar ao completarem 18 meses de desemprego. A avaliação deve abranger as suas perspetivas de empregabilidade, os obstáculos à integração e os anteriores esforços de procura de emprego; iii) Comunicar aos desempregados de longa duração registados as ofertas de emprego e os apoios disponíveis em diferentes setores da economia, e, quando apropriado, em outras regiões e outros Estados-Membros, em especial através da rede de Serviços Públicos de Emprego (EURES).

Gráfico 43 - Taxa de DLD e DMLD



Fonte: Comissão Europeia.

2.8. Indicadores sobre a legislação de proteção do emprego e rigidez do mercado de trabalho

A legislação, nomeadamente a legislação laboral, tendo por base o artigo 53.º da CRP, inclui mecanismos de proteção do emprego que têm como função proteger os trabalhadores dos despedimentos arbitrários e evitar a utilização abusiva de contratos não permanentes.

Tendo com objetivo medir o grau de rigidez da legislação laboral, a OCDE desenvolveu uma metodologia quantitativa, que procura contabilizar os procedimentos e custos associados ao despedimento individual e coletivo, bem como os procedimentos envolvidos na contratação de trabalhadores a termo e temporários.

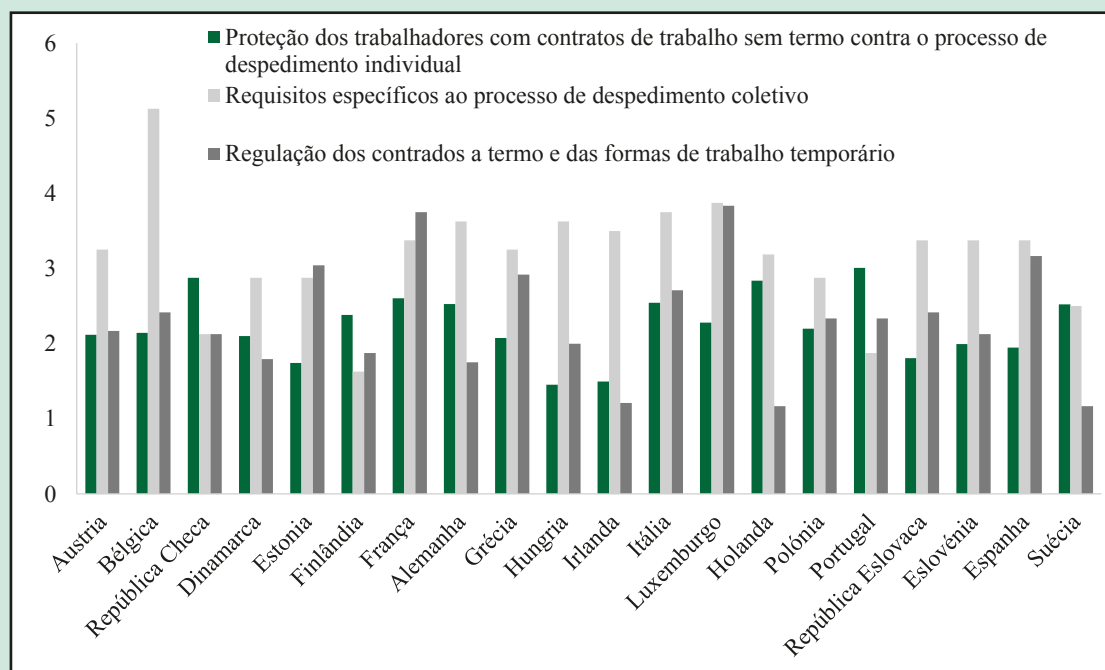
O Índice de Rigidez da Legislação Laboral – Employment Protection Legislation (EPL) da OCDE

Esta metodologia é composta por um conjunto de itens baseados na legislação de cada país, que, por sua vez, são transformados em indicadores e que se sintetizam num índice compósito. O valor do indicador (e subindicadores) varia numa escala de zero a seis. A metodologia desenvolvida pela OCDE tem vindo a ser aperfeiçoada, ao longo dos anos, sendo os dados mais recentes relativos 2013 (para a maioria dos países). Deste modo, no caso de Portugal, não têm em conta o impacto das alterações efetuadas, nos anos de 2014 e 2015, na legislação de proteção no emprego. Os dados históricos, dados os aperfeiçoamentos metodológicos, nem sempre serão totalmente comparáveis.

A versão mais recente do indicador compósito da OCDE resulta da sistematização de um total de vinte e um itens, que procuram quantificar os custos e os procedimentos subjacentes à contratação de trabalhadores a termo ou à colocação de trabalhadores, através de agências de trabalho temporário, bem como ao processo de despedimento de um trabalhador (despedimento individual) ou grupo de trabalhadores (despedimento coletivo). Este é composto por três subindicadores, que procuram quantificar diferentes dimensões da legislação laboral, designadamente: i) dificuldade em despedir individualmente trabalhadores com contratos permanentes; ii) regulação dos contratos a termo e das formas de trabalho temporário e; iii) custos adicionais em efetuar despedimentos coletivos.

A figura seguinte espelha a situação, em 2013:

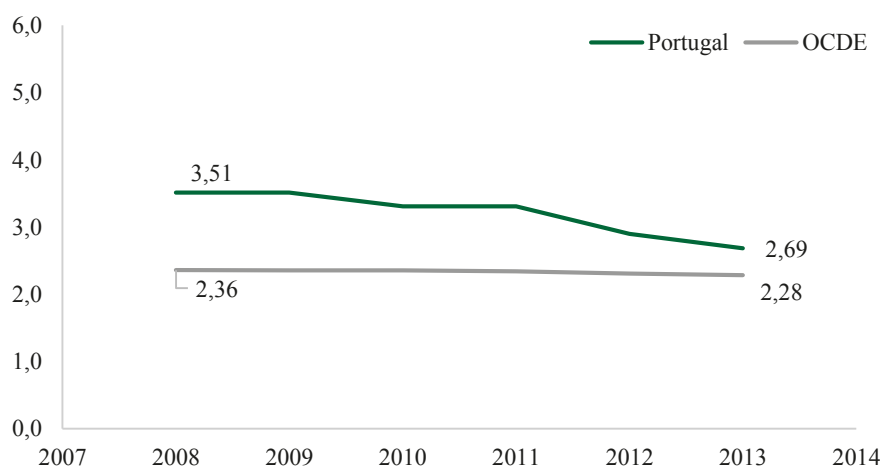
Gráfico 44 - Indicador de rigidez da legislação laboral, 2013



Fonte: OCDE

Com base nos elementos disponíveis, é possível verificar que Portugal, em 2008⁽²⁵⁾, era o país com maior grau de proteção dos trabalhadores permanentes em caso de despedimento coletivo ou individual (valor do índice igual a 3,51 em 2008), mas que com as reformas introduzidas, nomeadamente, através de alterações ao Código do Trabalho (por exemplo, um novo quadro legal de redução dos postos de trabalho e de suspensão dos contratos de trabalho por motivos económicos ou a redução dos valores de indemnização em caso de despedimento) o valor do Índice baixou para 2,69, em 2013⁽²⁶⁾, colocando o país na 7ª posição do *ranking* da OCDE e apresentando condições de flexibilidade mais favoráveis, neste índice, do que, por exemplo, a Alemanha ou a França.

Gráfico 45 - Índice de proteção do emprego de trabalhadores com vínculos permanentes em caso de despedimento individual ou coletivo, 2008-2013



Fonte: OCDE – Employment Protection Database.

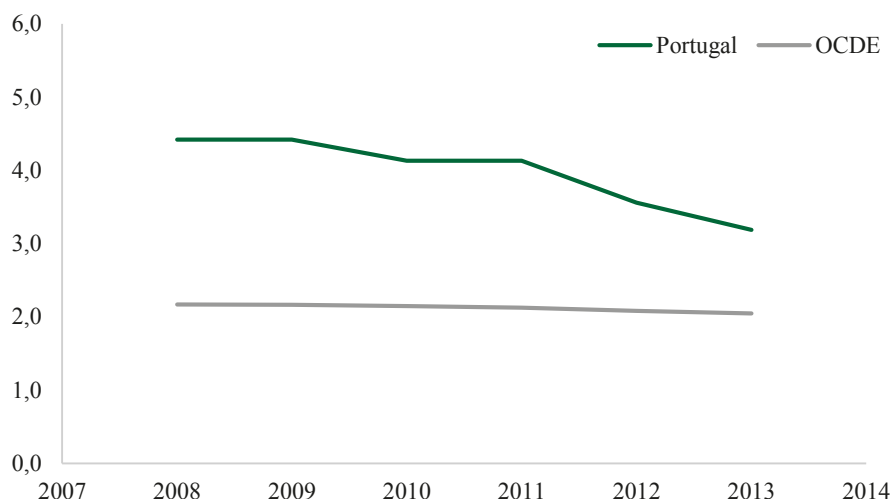
Nota: OCDE – EPRCv3: Escala de 0 a 6.

Contudo, analisando só o grau de proteção em caso de despedimento individual verifica-se que Portugal, em 2013 (índice = 3,01), continua a ser o país da UE com o índice mais elevado, não obstante a trajetória decrescente verificada entre 2008 e 2013.

⁽²⁵⁾ Informação para Portugal e para a França reporta-se a 2009 e não 2008.

⁽²⁶⁾ Informação para Portugal reporta-se ao que estava em vigor em 1 de janeiro de 2013.

Gráfico 46 - Índice de proteção do emprego de trabalhadores com vínculos permanentes em caso de despedimento individual, 2008-2013

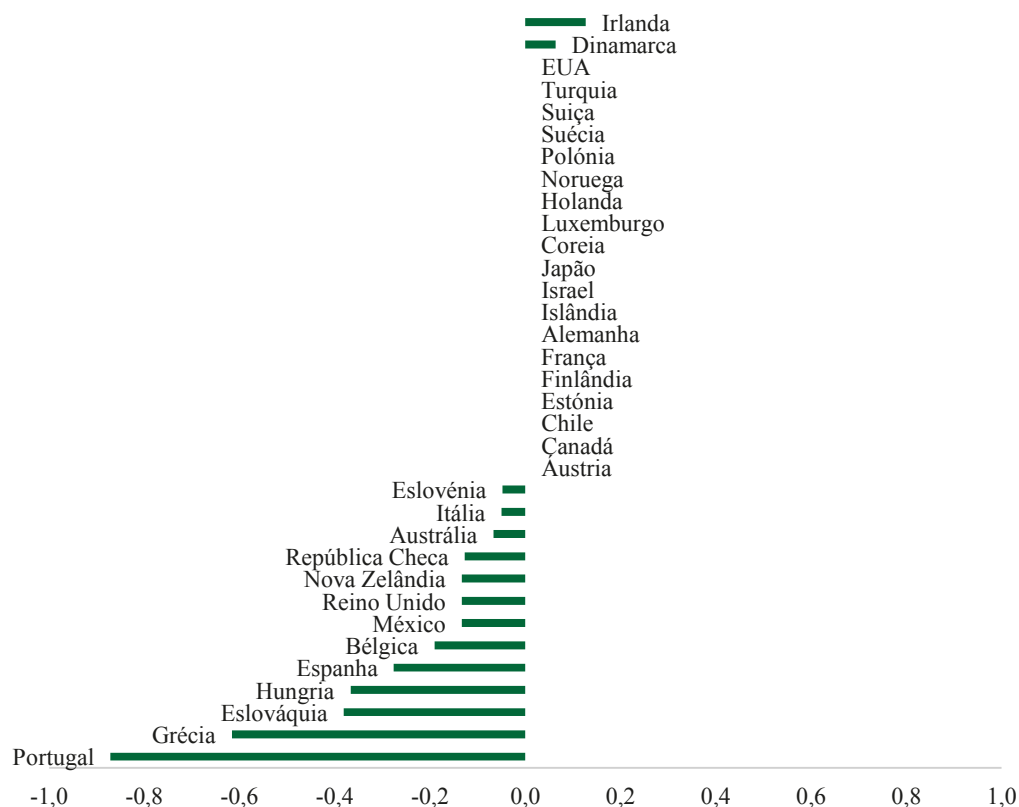


Fonte: OCDE – Employment Protection Database.

Nota: OCDE – EPRv1: Escala de 0 a 6.

Contudo, Portugal destaca-se neste índice por ter sido o país com a maior queda registada entre 2010 e 2013. Na verdade, Portugal foi também o país que registou a maior variação negativa total do EPL no período 2003-2009 (Venn, 2009: 10).

Gráfico 47 – Variação do índice de proteção do emprego de trabalhadores com vínculos

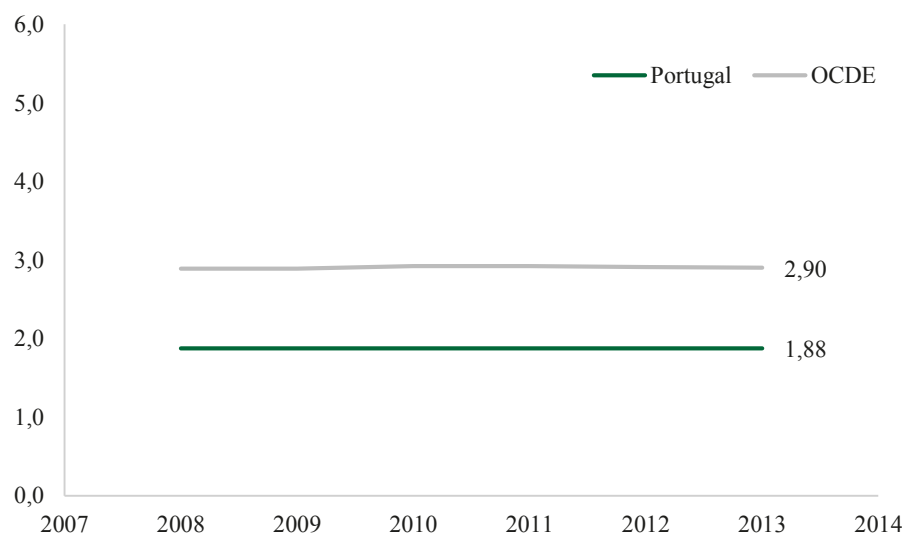


Fonte: Cálculo próprios com base no Employment Protection Database (OCDE).

Notas: Variação $\leftarrow 0$ corresponde a menor rigidez; $\rightarrow 0$ a maior rigidez; 0= sem alterações no índice. OCDE – variação do EPRv3.

No caso do despedimento coletivo, o indicador manteve-se constante, no mesmo espaço temporal (1,88 entre 2008-2013), encontrando-se entre os mais baixos dos países da OCDE.

Gráfico 48 - Índice de proteção do emprego de trabalhadores com vínculos permanentes em caso de despedimento coletivo, 2008-2013

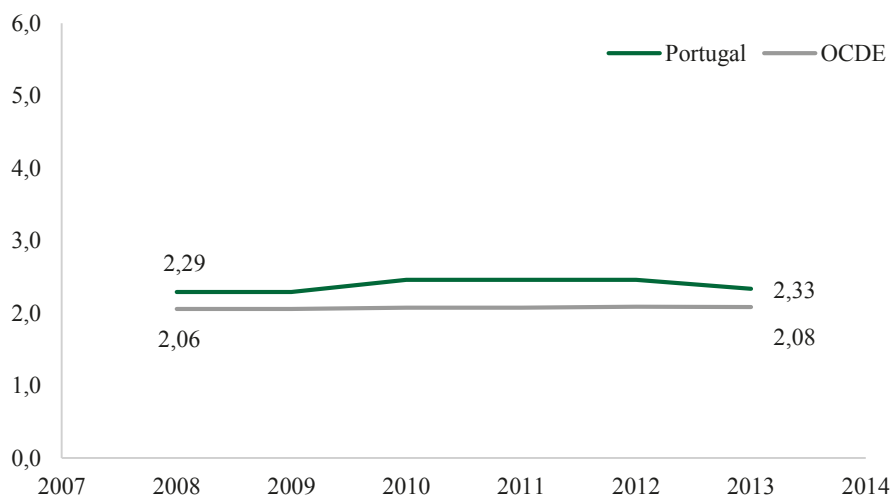


Fonte: OCDE – Employment Protection Database.

Nota: OCDE – EPC: Escala de 0 a 6.

Relativamente ao grau de proteção do emprego aos trabalhadores com contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário, Portugal registou um ligeiro aumento do índice, entre 2008 (2,29) e 2013 (2,33). Apesar do índice manter-se superior à média dos países da OCDE, situa-se ainda assim abaixo de países como França, Espanha, Bélgica ou Itália.

Gráfico 49 - Índice de proteção do emprego de trabalhadores com vínculos temporários, 2008-2013



Fonte: OCDE – Employment Protection Database.

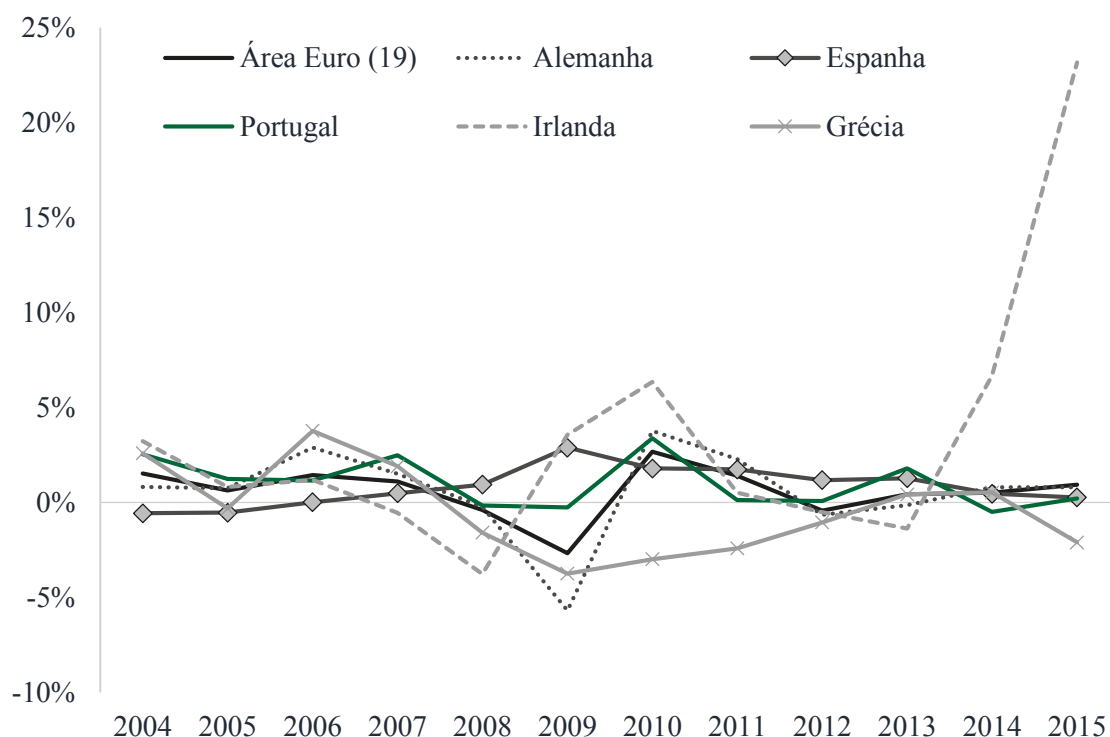
Nota: OCDE – EPTv3: Escala de 0 a 6.

Os dados de 2013, todavia, não refletem as alterações legislativas introduzidas em Portugal, nomeadamente em 2014 e 2015, algumas das quais relacionadas com o regime do despedimento.

2.9. Produtividade e custos do trabalho

Portugal, entre 2004 e 2007, apresentou crescimentos anuais positivos da produtividade média do trabalho por pessoa empregada para o total da economia e sempre superiores ao crescimento médio da Zona Euro (EA19). No entanto, no período de 2008 até 2015, só em dois anos é que conseguiu apresentar crescimentos positivos significativos da sua produtividade (3,4% em 2010 e 1,8% em 2013), sendo que nos restantes anos os crescimentos foram negativos ou quase nulos, num contexto de quedas do PIB e de redução do emprego, entre 2011 e 2013.

Gráfico 50 – Evolução da variação anual da produtividade por pessoa empregada (PIB em volume/Emprego), 2004-2015



Fonte: Eurostat, Labour productivity and unit labour costs.

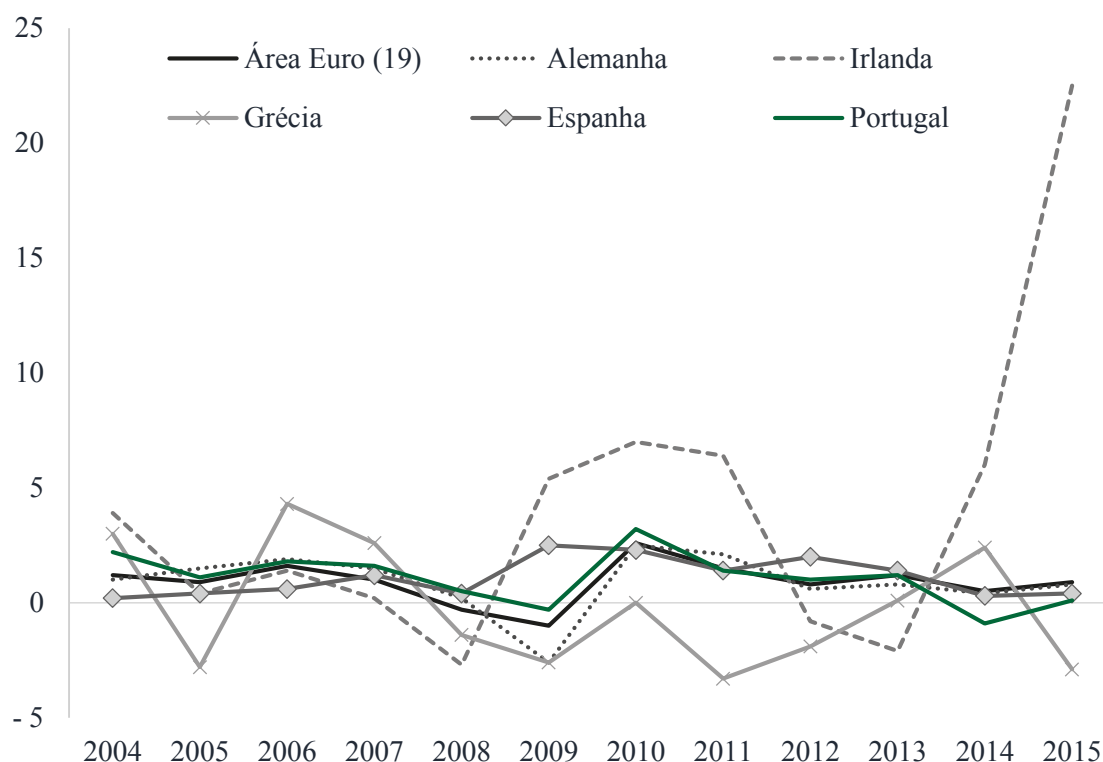
Relativamente à produtividade por hora efetivamente trabalhada para o total da economia, ou seja, tendo em conta a duração efetiva do tempo de trabalho, podemos verificar que Portugal registou crescimentos anuais iguais ou superiores ao crescimento médio da EA19, entre 2004 e 2013, com exceção do ano 2011 (Portugal apresentou um crescimento de 1,4% versus EA19 com 1,5%). Nos anos 2014 e 2015, registaram-se taxas de cresci-

mento negativas ou quase nulas, respetivamente, de -0,8% e -0,1%. No entanto, comparando com a evolução da produtividade por hora em Espanha, por exemplo, verifica-se que há dois períodos temporais distintos:

- Entre 2004 e 2008, Portugal apresentou taxas de crescimento superiores às registadas em Espanha;
- Entre 2009 e 2015, inverteu-se a situação, ou seja, Portugal passou a apresentar taxas de crescimento inferiores às registadas por Espanha, com exceção do ano 2010 (Portugal com 3,2% e Espanha com 2,3%).

Já os resultados da análise comparativa com a Alemanha não mostram a existência tão marcada de dois períodos distintos de evolução entre os dois países, tal como acontece na comparação com a Espanha entre 2004 e 2015. Portugal apresenta uma variação percentual anual da produtividade por hora efetivamente trabalhada superior à Alemanha nos anos de 2004-2005, 2007, 2009, 2012- 2013.

Gráfico 51 – Evolução da variação anual da produtividade por hora efetivamente trabalhada, 2004-2015



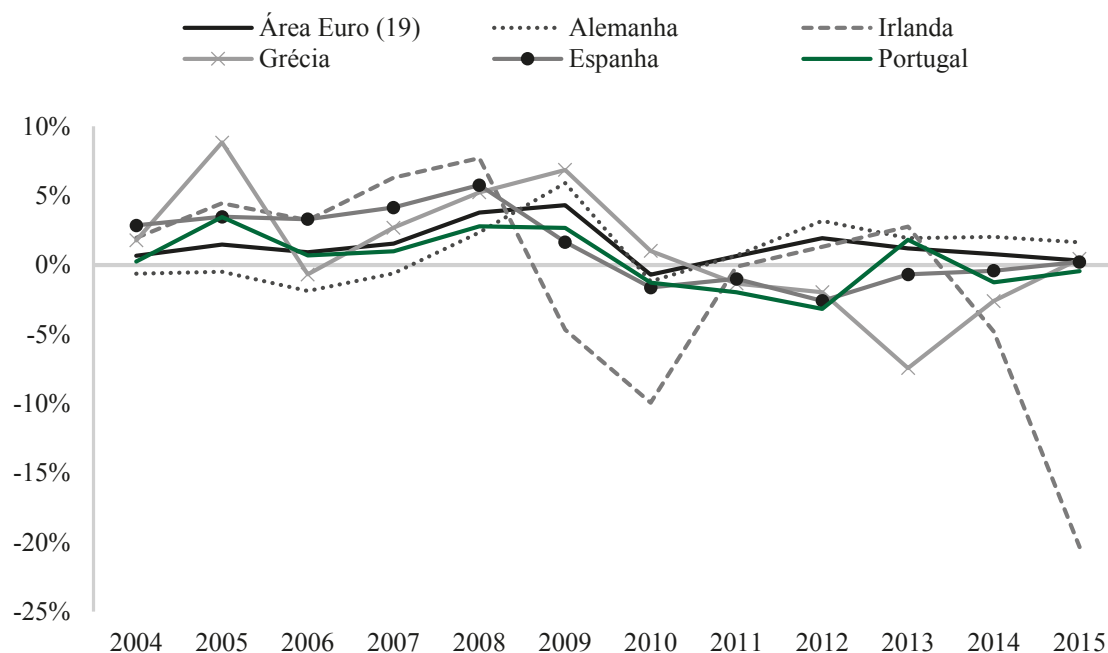
Fonte: Eurostat, Labour productivity and unit labour costs.

No entanto, a evolução da produtividade deve ser conjugada com a evolução dos custos de trabalho, através do indicador custos unitários de trabalho (CUT) e assim melhorar a aferição da evolução da competitividade de Portugal.

Assim sendo, os CUT nominais (equivalente aos CUTP) em Portugal cresceram, entre 2004 e 2009, mas a partir de 2010 e até 2015 registaram reduções anuais, com exceção do ano 2013, que apresentou um aumento dos CUT nominais em cerca de 1,8%.

A comparação com a EA19, mostra que Portugal teve quase sempre um crescimento dos CUT nominais inferior ao crescimento médio da zona euro, entre 2004 e 2015, com exceção dos anos 2005 (Portugal com 3,4% vs EA19 com 1,5%) e do ano 2013 (Portugal com 1,8% vs EA19 com 1,2%). Por sua vez, comparando com a Espanha, os CUT nominais de Portugal foram sempre inferiores ou apresentaram uma redução anual maior, entre 2004 e 2015.

Gráfico 52 – Evolução da variação anual dos custos unitários de trabalho nominais, 2004-2015

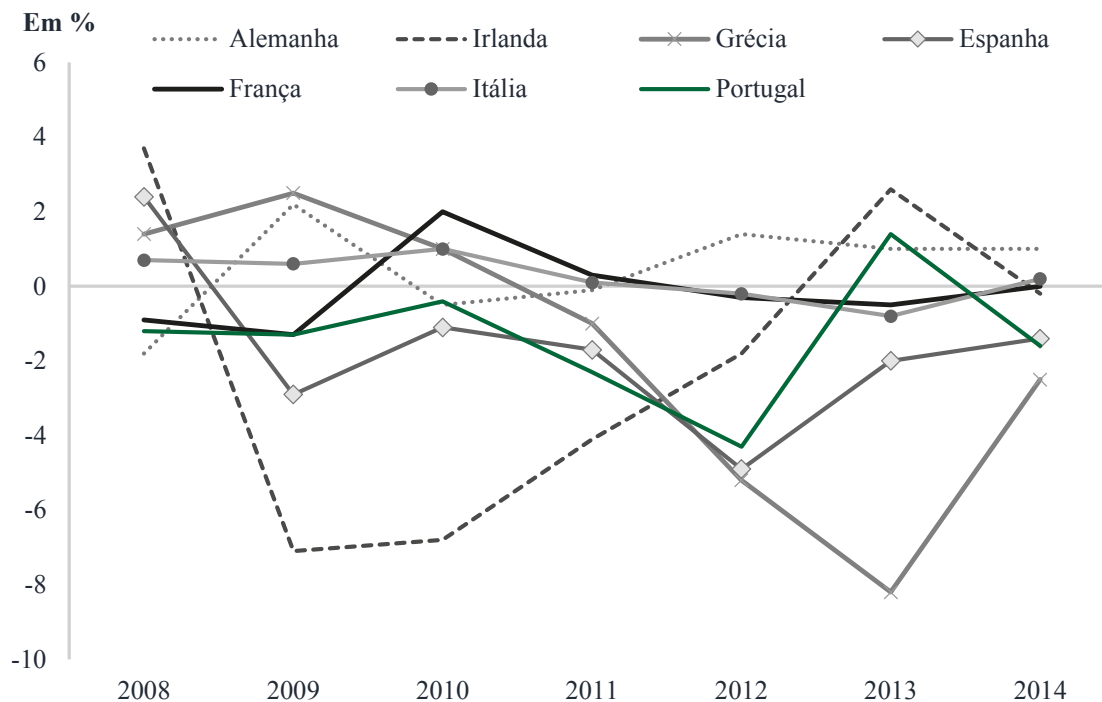


Fonte: Eurostat - Labour productivity and unit labour costs.

O indicador de CUT relativos à EA19 é por vezes utilizado para medir se há ou não uma melhoria das condições individuais para exportar de cada país comparativamente às condições apresentadas pelos países parceiros da zona euro, ou seja, saber se o país aumentou ou não a sua competitividade face aos seus parceiros do euro, visto que tem em conta a variação das taxas de câmbio e a variação relativa do nível de preços medidos em CUT.

No que concerne a Portugal, podemos verificar que, desde 2006, apresentou reduções anuais dos CUT relativos à EA19, com exceção do ano 2013.

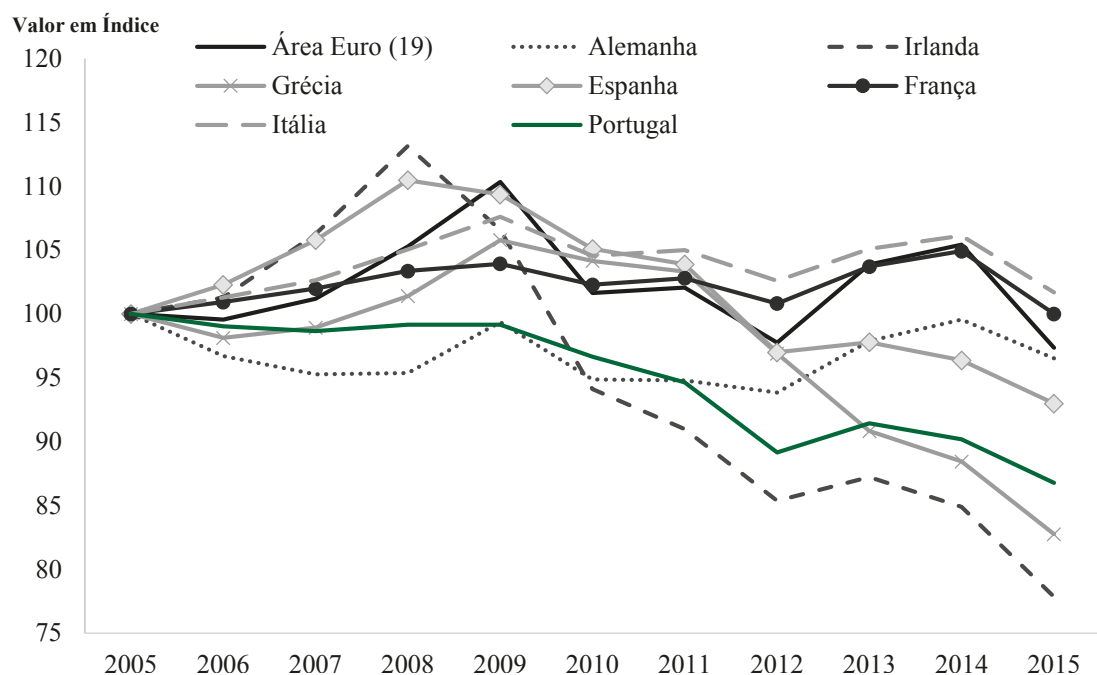
Gráfico 53 – Evolução da variação dos custos unitários de trabalho relativos à Zona Euro, 2003-2014



Fonte: Eurostat, Unit labour cost performance related to the Euro area.

Esta constatação é consentânea com os resultados obtidos quando analisamos a evolução da Taxa de Câmbio Efetiva Real (TCER) deflacionada pelos CUT em relação a 37 parceiros comerciais, entre os quais os 19 membros da zona euro. Um aumento deste índice corresponde a uma perda de competitividade e uma diminuição corresponde a um ganho de competitividade. Ora Portugal, desde o ano 2010, que apresenta uma tendência de diminuição da sua TCER, ou seja, apresenta progressivos ganhos de competitividade, até 2015.

Gráfico 54 – Evolução da taxa de câmbio efetiva real, 2005-2015



Fonte: Eurostat.

Notas: Índice 2005 = 100; deflator: custos unitários do trabalho para o total da economia - 37 parceiros comerciais.

2.10. Estrutura empresarial e setorial

Desde 2002 que Portugal apresenta uma estrutura empresarial em que cerca de 85% das empresas têm até nove trabalhadores ao seu serviço e cerca de 13,5% das empresas têm entre 10 e 50 trabalhadores ao seu serviço.

Quadro 21 – Estrutura empresarial, por dimensão da empresa, 2002-2014

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
1-4 pessoas	63,4%	64,4%	65,2%	66,6%	67,1%	67,3%	67,6%	68,4%	65,8%	66,6%	67,9%	68,3%	67,9%
5-9 pessoas	20,1%	19,7%	19,2%	18,3%	17,9%	17,6%	17,5%	17,1%	18,3%	17,9%	17,1%	16,8%	17,1%
10-19 pessoas	9,3%	9,0%	8,6%	8,3%	8,2%	8,2%	8,1%	7,9%	8,4%	8,1%	7,7%	7,6%	7,7%
20-49 pessoas	4,9%	4,6%	4,7%	4,6%	4,6%	4,6%	4,5%	4,3%	4,7%	4,5%	4,4%	4,4%	4,4%
50-99 pessoas	1,3%	1,4%	1,4%	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%	1,4%	1,4%	1,3%	1,3%	1,3%
100-499 pessoas	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%
500 e +pessoas	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Nota: o Total, desde 2010, inclui informação de empresas que não tinham pessoas ao serviço a 31 de outubro.

Através da análise das empresas por CAE, podemos verificar que a maioria está concentrada em quatro atividades económicas, conforme ilustrado no quadro abaixo:

- C – Indústrias transformadoras;
- F – Construção;
- G – Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos;
- I – Alojamento, restauração e similares.

Quadro 22 - Empresas, Estabelecimentos, Pessoas ao Serviço, TCO e dimensão média dos estabelecimentos, por atividade económica, em 2014

	empresas	estabelecimentos	pessoas ao serviço (1)	trabalhadores por conta de outrem (1)	dimensão média dos estabelecimentos
A. Agric., prod. animal, caça, flor.e pesca	13 063	13 885	59 974	54 661	4,3
B. Indústrias extractivas	564	765	8 514	8 158	11,1
C. Indústrias transformadoras	32 895	36 167	583 685	557 477	16,1
D. Elect., gás, vapor, ág. quente/fria, ar frio	193	409	6 369	6 277	15,6
E. Captação, trat., dist.; san., despoluição	637	1 146	20 728	20 348	18,1
F. Construção	27 621	28 421	197 951	178 366	7,0
G. Com. gros. e retalho, rep. veíc. autom.	74 208	94 440	513 639	463 519	5,4
H. Transportes e armazenagem	10 632	12 572	130 835	122 986	10,4
I. Alojamento, restauração e similares	31 162	34 983	193 103	174 663	5,5
J. Activ. de inform. e de comunicação	4 637	5 434	71 993	67 783	13,2
K. Actividades financeiras e de seguros	3 675	9 931	82 983	79 315	8,4
L. Actividades imobiliárias	6 325	6 647	19 960	16 356	3,0
M. Activ. consul., científ., técnicas e sim.	21 426	22 569	120 671	105 085	5,3
N. Activ. administ. e dos serv. de apoio	7 438	8 861	243 964	238 916	27,5
O. Adm. pública e defesa; seg. soc. obrig.	599	686	10 823	10 787	15,8
P. Educação	3 802	4 573	53 776	50 957	11,8
Q. Activ. de saúde humana e apoio social	14 787	18 418	229 330	221 126	12,5
R. Activ. artist., espect., desp. e recreat.	3 087	3 448	20 524	18 760	6,0
S. Outras actividades de serviços	13 415	15 515	67 966	62 532	4,4
U. Activ. org. intern. e out.inst.extra-territ.	15	16	93	91	5,8

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

O subgrupo de atividades com maior número de empresas tem assistido a uma diminuição do seu peso relativo, desde 2007, visto que passou de uma representatividade de cerca de 65,9%, em 2007, para cerca de 61,4%, em 2014. A razão desta redução do seu peso está essencialmente relacionada com a diminuição do número de empresas no setor da construção, o qual passou de uma representatividade em cerca de 14,0% em 2007 para 10,2% em 2014.

Quadro 23 - Estrutura empresarial, num subconjunto de atividades económicas (Continente), 2001-2006/2007-2014

CAE - rev.2.1		2001	2002	2003	2004	2005	2006
TOTAL (D + F + G + H)		73,7%	72,6%	71,7%	70,7%	67,8%	67,1%
C	Indústrias transformadoras	16,6%	15,7%	15,4%	14,8%	13,9%	13,6%
F	Construção	15,2%	15,4%	15,0%	14,6%	14,0%	13,8%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veíc. automóveis e motociclos	30,8%	30,4%	30,3%	30,2%	28,9%	28,8%
I	Alojamento, restauração e similares	11,2%	11,1%	11,1%	11,1%	10,9%	10,9%

CAE - rev.3		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
TOTAL (C + F + G + I)		65,9%	65,0%	64,2%	64,4%	63,6%	62,6%	61,9%	61,4%
D	Indústrias transformadoras	12,7%	12,3%	12,0%	12,5%	12,3%	12,2%	12,3%	12,2%
F	Construção	14,0%	13,8%	13,2%	12,8%	12,2%	11,2%	10,5%	10,2%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veíc. automóveis e motociclos	28,2%	27,9%	27,9%	27,9%	27,8%	27,9%	27,7%	27,5%
H	Alojamento, restauração e similares	11,0%	11,0%	11,1%	11,1%	11,3%	11,3%	11,4%	11,5%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Nota: Quebra de série em 2010.

Através da análise por estabelecimentos podemos verificar que, nos últimos cinco anos, em termos médios:

- Os estabelecimentos que tinham ao seu serviço entre uma e quatro pessoas representavam cerca de 85% do total estabelecimentos e concentravam cerca de 31,7% do total de pessoas ao serviço na totalidade dos estabelecimentos;
- Os estabelecimentos que tinham ao seu serviço 100 ou mais pessoas representavam cerca de 0,8% do total estabelecimentos e concentram cerca de 27,3% do total de pessoas ao serviço na totalidade dos estabelecimentos.

Não sendo exatamente comparáveis os sectores de atividade nas duas revisões das CAE's, é possível fazer uma leitura longitudinal entre 2002-06 e 2007-14, da qual emerge uma evolução semelhante à identificada anteriormente.

Quadro 24 – Estabelecimentos e número de pessoas ao serviço (Continente), 2002-2014

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	Estabelecimentos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Pessoas ao Serviço	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
1-4 pessoas	Estabelecimentos	63,5%	64,5%	65,3%	66,6%	67,2%	67,3%	67,5%	68,3%	65,9%	66,5%	67,6%	67,8%	67,5%
	Pessoas ao Serviço	16,7%	17,1%	17,2%	17,6%	17,7%	17,6%	17,5%	18,0%	17,0%	17,2%	17,6%	17,4%	17,0%
5-9 pessoas	Estabelecimentos	20,2%	19,8%	19,2%	18,5%	18,0%	17,8%	17,7%	17,5%	18,6%	18,3%	17,7%	17,5%	17,6%
	Pessoas ao Serviço	15,9%	15,9%	15,5%	15,3%	15,0%	14,9%	14,6%	14,7%	14,9%	14,8%	14,5%	14,2%	14,0%
10-19 pessoas	Estabelecimentos	9,3%	9,0%	8,6%	8,4%	8,2%	8,3%	8,2%	8,0%	8,5%	8,2%	7,7%	7,7%	7,9%
	Pessoas ao Serviço	15,1%	14,8%	14,3%	14,3%	14,2%	14,2%	14,0%	13,8%	13,9%	13,5%	13,1%	12,9%	13,0%
20-49 pessoas	Estabelecimentos	4,9%	4,6%	4,7%	4,6%	4,5%	4,5%	4,5%	4,3%	4,5%	4,4%	4,4%	4,4%	4,4%
	Pessoas ao Serviço	17,9%	17,3%	17,6%	17,5%	17,5%	17,5%	17,3%	16,9%	16,9%	16,6%	16,7%	16,6%	16,6%
50-99 pessoas	Estabelecimentos	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	1,2%	1,2%	1,3%	1,2%	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%
	Pessoas ao Serviço	10,8%	11,0%	10,9%	10,9%	10,9%	11,0%	11,1%	11,0%	11,0%	10,9%	10,9%	10,8%	10,8%
100-499 pessoas	Estabelecimentos	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%
	Pessoas ao Serviço	17,0%	17,1%	17,2%	17,1%	17,4%	17,4%	17,4%	17,0%	17,4%	17,5%	17,6%	17,8%	17,4%
500 e + pessoas	Estabelecimentos	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	Pessoas ao Serviço	6,7%	6,9%	7,2%	7,3%	7,2%	7,5%	8,1%	8,7%	8,8%	9,4%	9,5%	10,2%	11,1%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Nota: O Total, desde 2010, inclui informação de empresas que não tinham pessoas ao serviço a 31 de outubro.

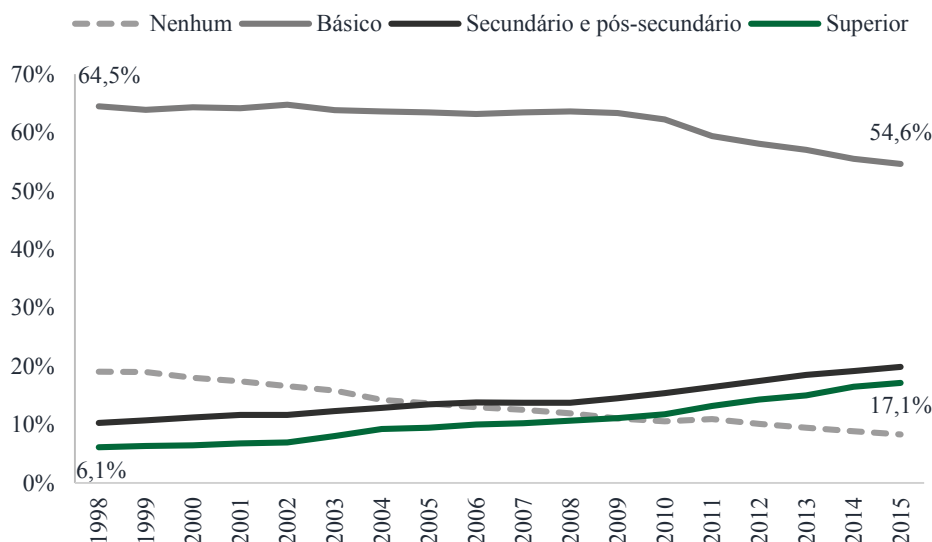
Uma estrutura empresarial tão atomizada implica não só dificuldades acrescidas na capacidade de obter ganhos competitivos para economia nacional, mas também dificulta a organização da representatividade dos empregadores e dos trabalhadores em sede de negociação coletiva, tendo ainda implicações, de forma mais abrangente, no desenvolvimento do diálogo social tripartido.

2.11. Qualificação da população

Ao longo das últimas décadas, os efeitos conjugados dos grandes investimentos na educação e formação e da evolução demográfica têm vindo a resultar numa melhoria contínua dos níveis de escolaridade da população residente em Portugal:

- Entre 1998 e 2015, a população sem nenhum nível escolar diminuiu de 19,1% para 8,3% (-10,8 p.p.), tendo a maior parte desta população mais de 65 anos (em 2015, 80%);
- A proporção de população com nível básico desceu, igualmente, 10 p.p.;
- No sentido contrário, aumentou a proporção de pessoas com ensino secundário e pós-secundário (9,6 p.p.) e com ensino superior (11 p.p.).

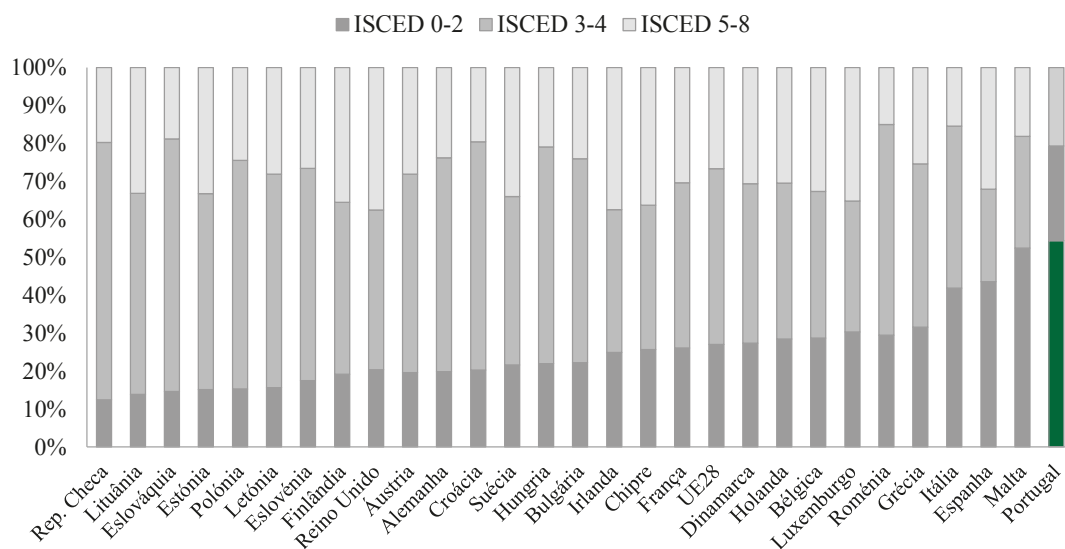
Gráfico 55 – Evolução do nível de escolaridade da população residente com 15 e mais anos, 1998-2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (quebra de série em 2011).

Apesar da melhoria global dos níveis de educação da população residente, Portugal continua a registar dos mais baixos níveis de escolaridade da UE28, dado que 54,4% da população dos 15 aos 64 anos tem habilitações até ao 3.º ciclo do ensino básico (ISCED 0-2). Na grande maioria dos Estados-membros prevalecem os níveis médios de educação (ISCED 3-4), sendo que apenas o Luxemburgo regista uma predominância do nível superior (ISCED 5-8).

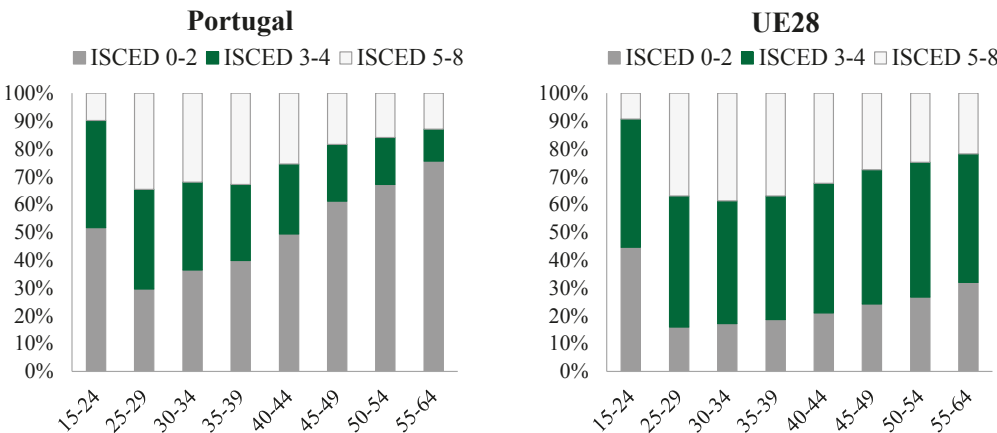
Gráfico 56 – Distribuição da população total (15-64 anos) por nacionalidade e nível de escolaridade, nos países da UE28, 2015



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

A preponderância dos níveis mais baixos de educação varia bastante em função do grupo etário, sendo que os grupos mais jovens (com exceção do grupo 15-24 anos, maioritariamente ainda integrado em educação e formação) detêm habilitações escolares mais elevadas do que os grupos etários mais velhos. Todavia, comparando a distribuição da população total acima dos 15 anos, por grupo etário e nível de escolaridade, em Portugal e na média da UE28, constata-se ainda uma maior prevalência das baixas qualificações em Portugal, sobretudo para os grupos acima dos 30 anos: apenas o grupo dos 25-29 anos não tem uma maioria de indivíduos com um nível escolar básico.

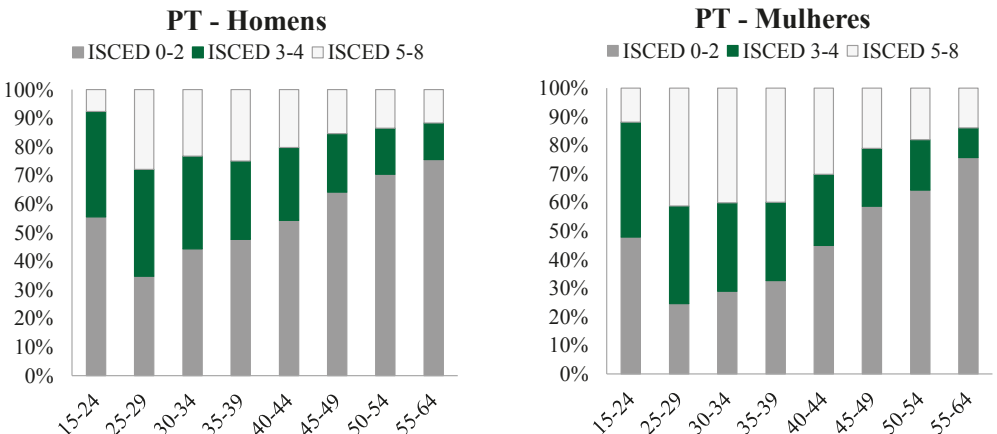
Gráfico 57 - Distribuição da população por grupo etário e por nível de escolaridade, em Portugal e na UE28, 2015



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

A média nacional esconde, igualmente, profundas diferenças de escolarização entre homens e mulheres: com exceção do grupo 55-64 anos, as mulheres residentes em Portugal têm um perfil de escolarização muito superior ao dos homens, sobretudo para os grupos etários entre os 25 e os 44 anos, com uma diferença superior a 10 p.p. entre ambos os sexos e que chega a 15 p.p., entre os 30 e os 39 anos.

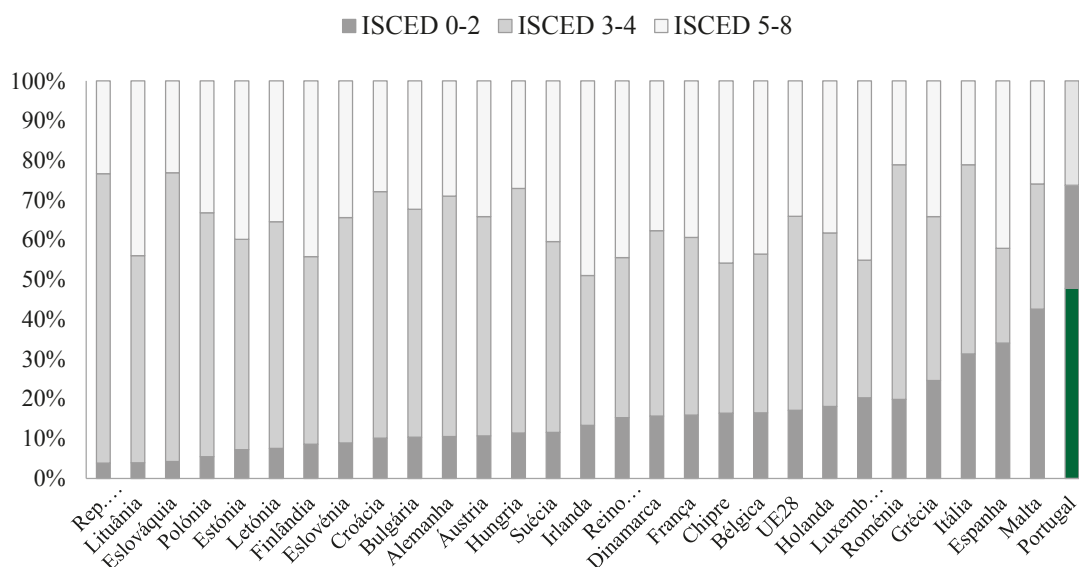
Gráfico 58 - Distribuição da população por sexo e por nível de escolaridade, em Portugal, 2015



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

Também para a população empregada (considerando, para esta análise o grupo dos 20-64 anos), Portugal detém a maior proporção de baixos níveis de escolaridade (47,9%) face aos restantes Estados-membros da União Europeia, embora se observe já uma predominância dos níveis médio e superior (52,1%). A título de comparação, releva-se o facto de, em Espanha, ser predominante o nível superior, apesar do peso muito significativo dos níveis mais baixos.

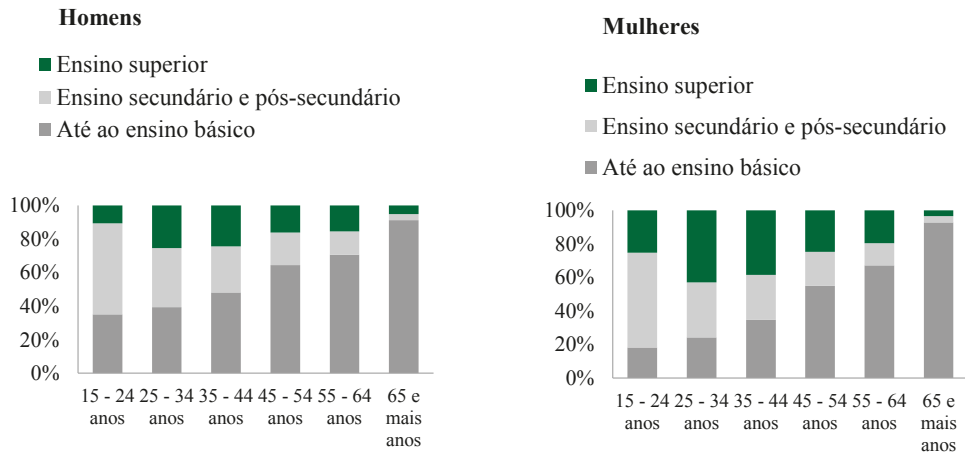
Gráfico 59 - Distribuição da população empregada (20-64 anos) por nacionalidade e por nível de escolaridade, nos países da UE28, 2015



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

As diferenças de escolarização, por sexo e idade, repetem-se na população empregada nacional, com os grupos mais jovens, sobretudo as mulheres, a evidenciarem melhores níveis de escolarização do que os mais velhos. As mulheres representam 60,6% da população empregada com diploma de nível superior, enquanto os homens representam 57,3% da população empregada com habilitações até ao ensino básico e 51,2% da população empregada com escolaridade de nível secundário e pós-secundário.

Gráfico 60 - Distribuição da população empregada por sexo e por nível de escolaridade, em Portugal, 2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Uma maior escolaridade corresponde, habitualmente, a uma taxa de emprego mais elevada, observando-se diferenças em função da idade e do sexo, com os mais novos (15-24 anos) e as mulheres a deterem taxas de emprego mais baixas em relação aos grupos etários mais velhos e aos homens, respetivamente. Contudo, em 2015, registaram-se algumas exceções, com as mulheres habilitadas com ensino superior, a deterem taxas de emprego mais elevadas do que a dos homens, nos grupos etários até aos 34 anos.

Quadro 25 – Taxa de emprego por grupo etário e por nível de escolaridade, por sexo, 2015

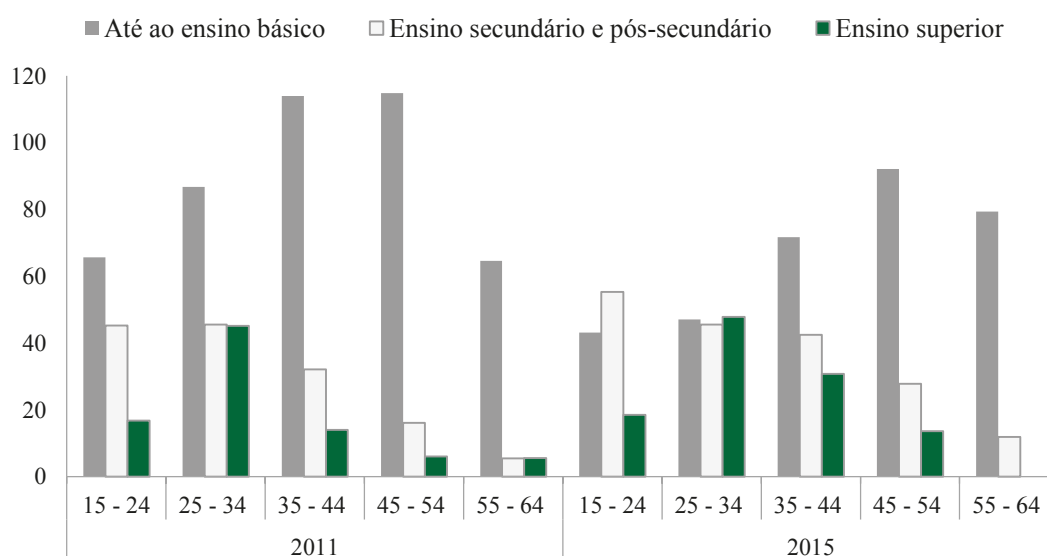
2015 Taxa de emprego (15 - 64 anos)	Até ao ensino básico		Ensino secundário e pós-secundário		Ensino superior	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
	(%)					
Total	61,6%	50,5%	69,6%	64,4%	81,2%	79,9%
15 - 24 anos	15,2%	8,0%	35,0%	29,1%	33,6%	43,9%
25 - 34 anos	76,9%	68,9%	78,7%	78,0%	77,7%	81,3%
35 - 44 anos	81,0%	70,5%	88,8%	81,4%	93,1%	87,1%
45 - 54 anos	77,3%	63,9%	85,5%	77,0%	91,0%	90,3%
55 - 64 anos	52,3%	39,5%	60,9%	56,8%	74,3%	62,8%

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Particularmente relevante é ainda o facto de se observar um aumento da diferença entre as taxas de emprego dos que detêm até ao ensino básico e os diplomados do ensino superior à medida que aumenta a faixa etária, o que indicia claramente uma maior participação da população mais velha entre os mais qualificados face aos menos qualificados. Para as mulheres, essa diferença é ainda maior, chegando a assinalar-se 26,4 p.p. entre a taxa de emprego feminina até ao ensino básico e a taxa de emprego feminina com ensino superior no grupo dos 45-54 anos. Do mesmo modo, a população empregada com 55 a 64 anos e ensino superior detém uma taxa de emprego 22 p.p. (homens) e 23,3 p.p. (mulheres) acima dos que detêm apenas até ao ensino básico na mesma faixa etária.

No que se refere ao desemprego, entre 2011 e 2015, observou-se uma redução do número de desempregados com níveis baixos de escolaridade, em todas as faixas etárias à exceção do grupo 55-64 anos, assim como um crescimento do número de desempregados com níveis de escolaridade média e superior.

Gráfico 61 – Distribuição da população desempregada por grupo etário e por nível de escolaridade, 2011 e 2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

A maioria dos desempregados com níveis de escolaridade até ao ensino básico situou-se nas faixas acima dos 35 a 64 anos, em 2015, sendo que os níveis de escolaridade média e superior foram maioritários nas faixas até aos 34 anos.

A taxa de desemprego varia, igualmente, por grupo etário, sexo e nível de escolaridade, assinalando-se maiores diferenças entre o grupo etário mais jovem (15-24 anos) e os restantes. Inversamente ao observado para o emprego, para níveis escolares mais elevados verificaram-se taxas de desemprego mais baixas, para homens e mulheres, com exceção do grupo 55-64 anos com escolaridade até ao ensino básico, que registou taxas inferiores às dos detentores de ensino secundário e pós-secundário da mesma faixa de idades.

Quadro 26 - Taxa de desemprego por grupo etário e por nível de escolaridade, por sexo, 2015

2015 Taxa de desemprego (15 - 64 anos)	Até ao ensino básico		Ensino secundário e pós-secundário		Ensino superior	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
	(%)					
Total	14,3%	14,1%	12,4%	15,6%	8,7%	9,7%
15 - 24 anos	45,8%	51,7%	25,4%	32,6%	30,3%	30,2%
25 - 34 anos	19,4%	25,5%	11,9%	13,2%	13,4%	12,7%
35 - 44 anos	15,1%	19,0%	9,0%	12,6%	5,5%	8,0%
45 - 54 anos	14,2%	14,0%	9,1%	12,5%	6,3%	5,0%
55 - 64 anos	10,6%	9,3%	11,5%	11,5%	§	§

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego e Eurostat, Labour Force Survey.

Nota: [§] Desvio do padrão de qualidade/Coefficiente de variação elevado.

De assinalar, ainda, que as mulheres detêm taxas de desemprego inferiores às dos homens nalguns grupos etários do mesmo nível de escolaridade, sobretudo de nível superior.

2.12. Principais tendências na distribuição de rendimento

Em 2014, o rendimento mediano disponível por adulto equivalente⁽²⁷⁾ corresponde a 8.435€ anuais (cerca de 703€/mês), refletindo uma variação positiva de 2,5% face ao ano anterior. Entre 2003 e 2014, distinguem-se tendências diferentes na sua evolução do rendimento mediano disponível por adulto equivalente, com o rendimento mediano disponível a crescer significativamente até 2009, seguido de uma variação negativa entre 2010 e 2012, para finalmente voltar a aumentar nos últimos dois anos.

Quando se replica esta análise para o grupo etário correspondente à população adulta em idade ativa, o rendimento mediano disponível por adulto equivalente corresponde a 725€ mensais, em 2014. Em termos de evolução ao longo do tempo, este grupo etário registou uma taxa de variação negativa entre 2010 e 2013, havendo mesmo uma quebra de rendimento superior a 3% em dois anos seguidos, 2010 e 2011.

⁽²⁷⁾ O rendimento monetário disponível por adulto equivalente resulta da divisão do rendimento de cada agregado pela sua dimensão, segundo a escala de equivalência modificada da OCDE. Esta atribui um peso de 1 ao primeiro adulto de um agregado; 0,5 aos restantes adultos e 0,3 a cada criança dentro do agregado. Consideram-se adultos, para efeito deste cálculo, os indivíduos com 14 e mais anos. As principais componentes do rendimento monetário disponível são os rendimentos de trabalho e outros rendimentos de mercado (de capital, propriedade e transferências privadas) e as transferências sociais (pensões e outras prestações sociais), depois de deduzidos impostos e contribuições. Para esta análise, recorreremos ao rendimento monetário disponível mediano, uma vez que é este que serve de base ao cálculo dos indicadores monetários de pobreza. A linha de linha de pobreza equivale a 60% do valor apurado em cada ano.

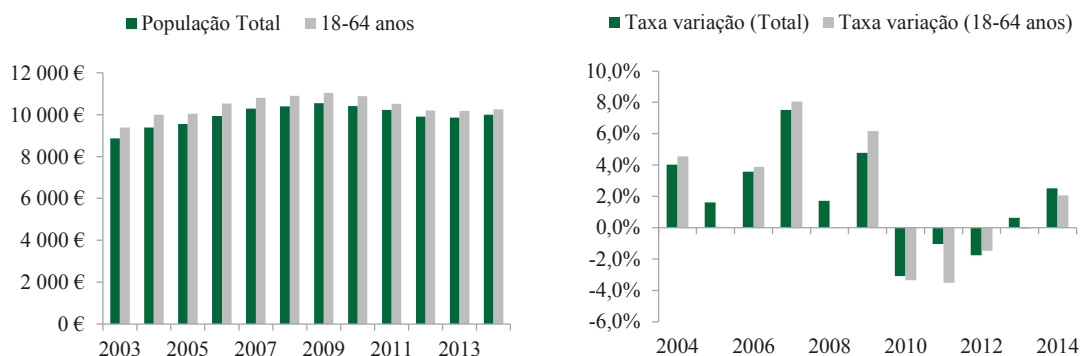
Quadro 27 - Rendimento monetário disponível mediano por adulto equivalente, Portugal, 2003-2014 (em euros e taxa de variação anual)

	Total (€)	var. anual (%)	18-64 anos (€)	var. anual (%)
2003	6 916	-	7 447	-
2004	7 195	4,00%	7 786	4,60%
2005	7 311	1,60%	7 790	0,10%
2006	7 573	3,60%	8 092	3,90%
2007	8 143	7,50%	8 743	8,00%
2008	8 282	1,70%	8 745	0,00%
2009	8 678	4,80%	9 284	6,20%
2010	8 410	-3,10%	8 972	-3,40%
2011	8 323	-1,00%	8 656	-3,50%
2012	8 177	-1,80%	8 529	-1,50%
2013	8 229	0,60%	8 524	-0,10%
2014	8 435	2,50%	8 700	2,10%

Fonte: Eurostat, SILC, 2004-2015.

Nota: Valores a preços correntes.

Gráfico 62 - Rendimento monetário disponível mediano por adulto equivalente, e taxa de variação anual, 2003-2014

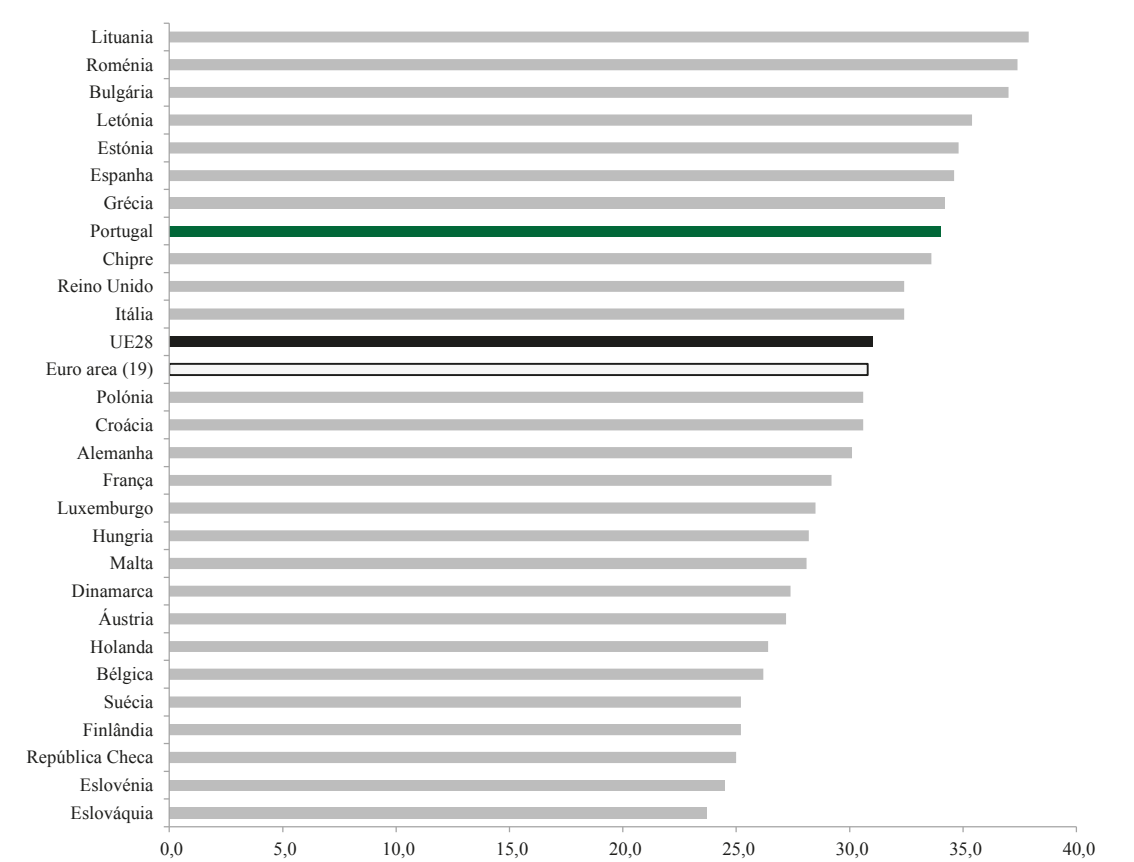


Fonte: Eurostat, EU-SILC 2004-2015.

Desigualdades na distribuição de rendimentos e nos salários

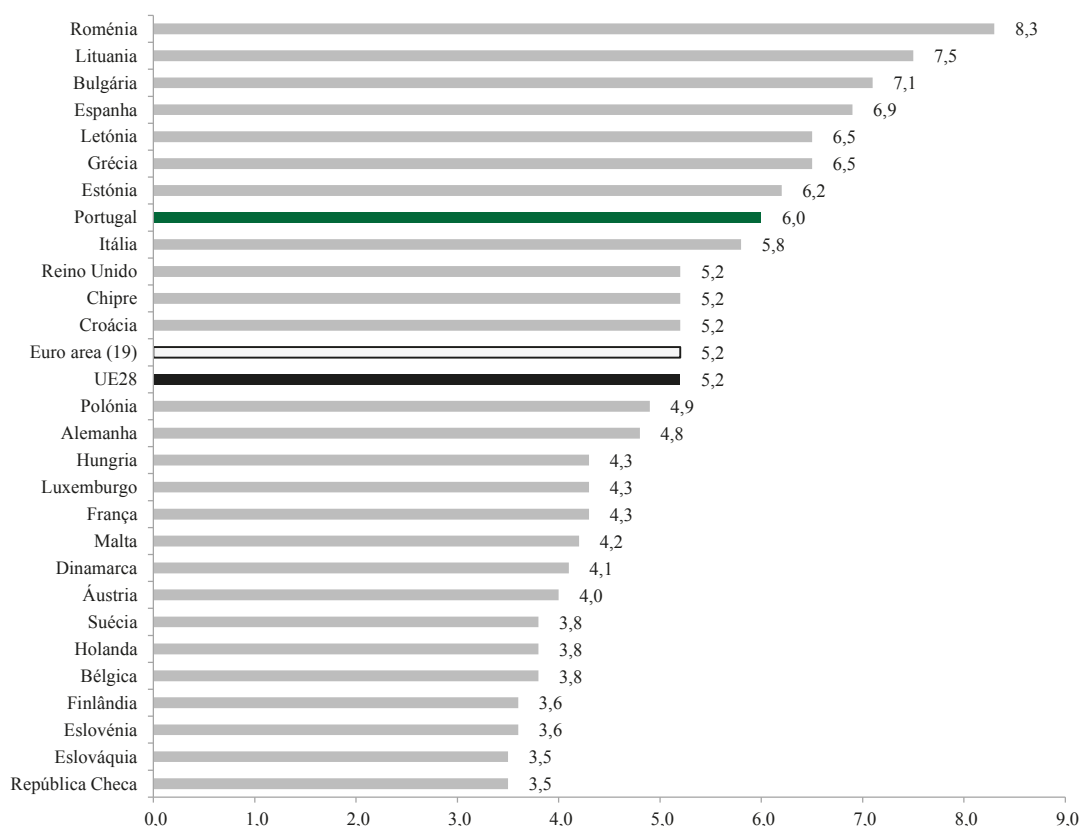
Portugal é, habitualmente, um dos países da União Europeia com maiores assimetrias na distribuição dos rendimentos entre a população.

Gráfico 63 – Coeficiente de Gini, 2015



Fonte: Eurostat, EU-SILC.

Gráfico 64 – Rácio S80/20, 2015



Fonte: Eurostat, EU-SILC.

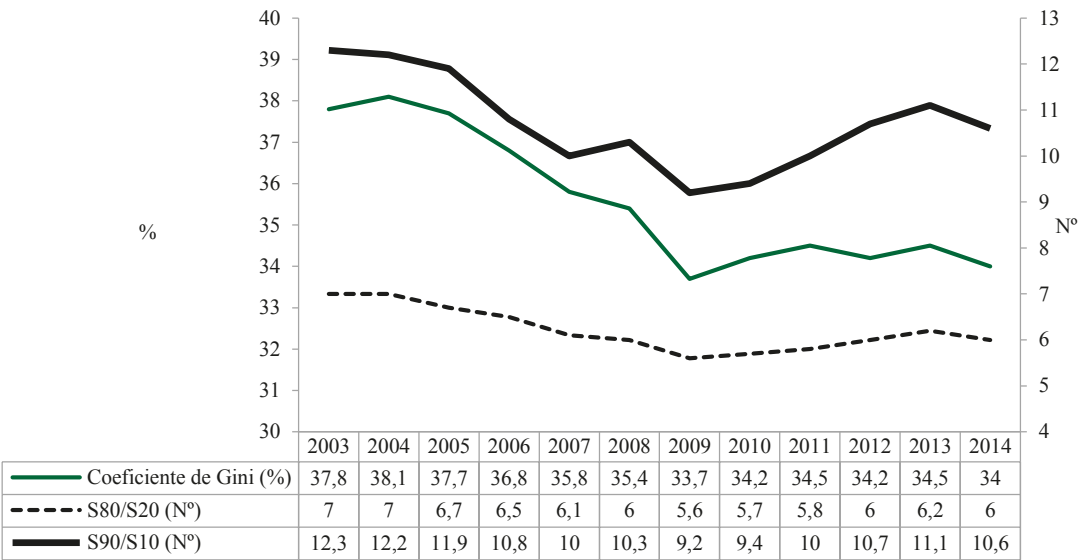
Contudo, essa desigualdade vinha a esbater-se progressivamente até 2009, ano em que o Coeficiente de Gini⁽²⁸⁾ se fixou em 33,7% (-4,4 p.p. face a 2004), o Rácio S80/S20⁽²⁹⁾ diminuiu de 7,0 para 5,6 e o Rácio S90/S10⁽³⁰⁾ passou de 12,2 para 9,2. Desde então, estes indicadores deterioraram-se, tendo atingido os piores valores em 2013, sobretudo o Rácio S90/S10, que mede a distância entre os rendimentos auferidos pelos 10% de indivíduos com maiores rendimentos e os rendimentos dos 10% de indivíduos com menores rendimentos, conforme decorre da leitura do quadro abaixo.

⁽²⁸⁾ O Coeficiente de Gini é uma medida de desigualdade, que varia entre 0 e 1, onde 0 corresponde à completa igualdade (no caso do rendimento, por exemplo, toda a população recebe o mesmo salário) e 1 corresponde à completa desigualdade (onde uma pessoa recebe todo o rendimento e as demais não recebem nada).

⁽²⁹⁾ Indicador de desigualdade na distribuição do rendimento, definido como o rácio entre a proporção do rendimento total recebido pelos 20% da população com maiores rendimentos (quintil 5) e a parte do rendimento auferido pelos 20% de menores rendimentos (quintil 1).

⁽³⁰⁾ Indicador de desigualdade na distribuição do rendimento, definido como o rácio entre a proporção do rendimento total recebido pelos 10% da população com maiores rendimentos (decil 10) e a parte do rendimento auferido pelos 10% de menores rendimentos (decil 1).

Gráfico 65 - Indicadores de desigualdade económica, Portugal, 2003-2014



Fonte: INE, EU-SILC 2004-2015.

Pobreza e Desigualdades – 1995-2015

Nas últimas décadas, o rendimento disponível das famílias foi aumentando de forma consistente, ainda que esse ritmo fosse marcado por uma certa desaceleração, sobretudo visível nos anos 2000, vindo depois a registar uma variação negativa nos primeiros anos da década atual.

Nesse contexto de melhoria global do rendimento das famílias, e em convergência com o padrão europeu, tornou-se evidente uma diminuição gradual da incidência e da intensidade da pobreza monetária, assim como das desigualdades de rendimento, aqui medidas pelo índice de Gini e pelo Rácio S80/S80.

Resultante do embate com a crise económica e financeira que atingiu recentemente Portugal, sobretudo entre 2010 e 2013, os resultados alcançados no domínio social foram postos em causa, tendo-se agravado a exposição dos agregados familiares a situações de pobreza e exclusão social, decorrente da menor participação no mercado de trabalho e do aumento do desemprego, em particular o de longa e muito longa duração, assim como dos cortes e alterações operadas nalguns medidas de política social e fiscal.

Quadro 28 - População em risco de pobreza (%)

	Total	Homens	Mulheres	Total 16+ anos	H 16+ anos	M 16+ anos	Intensidade da pobreza
1995	23	21	24	22	20	24	28
1996	21	20	22	21	19	22	26
1997	22	20	23	21	19	23	25
1998	21	19	22	19	18	21	26
1999	21	19	22	19	17	21	23
2000	21	19	22	20	19	21	25
2001	20	20	20	18	18	19	22
2002	20	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
2003	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
2004	20,4	19,2	21,6	19,7	18,5	20,8	24,7
2005	19,4	18,7	20,1	18,7	18,0	19,4	26,0
2006	18,5	17,7	19,1	18,2	17,2	19,1	23,5
2007	18,1	17,2	19,0	17,6	16,2	18,8	24,3
2008	18,5	17,9	19,1	17,7	16,3	19,0	23,2
2009	17,9	17,3	18,4	17,1	16,1	18,0	23,6
2010	17,9	17,3	18,4	17,3	16,1	18,4	22,7
2011	18,0	17,6	18,4	17,4	16,5	18,2	23,2
2012	17,9	17,5	18,2	17,3	16,7	17,9	24,1
2013	18,7	18,8	18,7	17,8	17,9	17,7	27,4
2014	19,5	18,9	20,0	18,4	17,8	19,0	30,3
2015	19,5	18,8	20,1	18,6	17,9	19,2	29,0

Fonte: ECHP e EU-SILC 2004-2015 (quebra de série entre 2001 e 2003).

Quadro 29 - Indicadores de desigualdade económica

	Coefficiente Gini (0 a 100)	S80/S20 (n°)	S80/S20 (<65 anos) (n°)
1995	37	7	7
1996	36	7	7
1997	36	7	7
1998	37	7	7
1999	36	6	6
2000	36	6	6
2001	37	7	7
2002	n.d.	7,3	n.d.
2003	n.d.	n.d.	n.d.
2004	37,8	7,0	7,1
2005	38,1	7,0	7,1
2006	37,7	6,7	6,8
2007	36,8	6,5	6,5
2008	35,8	6,1	6,2
2009	35,4	6,0	6,2
2010	33,7	5,6	5,7
2011	34,2	5,7	5,8
2012	34,5	5,8	6,0
2013	34,2	6,0	6,3
2014	34,5	6,2	6,6
2015	34,0	6,0	6,3

Fonte: ECHP e EU-SILC 2004-2015 (quebra de série entre 2001 e 2003).

Sendo os rendimentos de trabalho a principal fonte de rendimento, importa analisar a sua distribuição e evolução, para melhor compreender o fenómeno da desigualdade económica em Portugal. Consideram-se, para essa análise, os dados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), relativos às remunerações do pessoal ao serviço nas empresas do setor privado. Importa pois notar que a análise abaixo se reporta apenas às desigualdades na distribuição dos rendimentos dos trabalhadores do setor privado. Assim, estando excluídos da análise trabalhadores do setor público, pensionistas e desempregados, os resultados obtidos diferem substancialmente dos expostos anteriormente (INE, EU-SILC).

Em 2014, os trabalhadores com salários mais baixos (1º decil) auferiram, em média, 518 euros mensais, ao passo que os trabalhadores com salários mais elevados (10º decil) registaram um ganho médio mensal de 3.187,6 euros.

Analisando, agora, a distribuição da massa salarial por decis, conforme quadro abaixo, relevam dois factos: a pouca expressão dos decis mais baixos, sobretudo quando comparados com os três decis mais elevados – em particular o 10º decil; e a aparente estabilidade desta distribuição ao longo do período em análise, com oscilações pouco significativas.

Quadro 30 - Percentagem do ganho em cada decil face ao ganho total, 2006-2014

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1º decil	4,3	4,3	4,3	4,4	4,6	4,6	4,6	4,6	4,7
2º decil	4,9	4,9	4,9	5,0	5,1	5,2	5,2	5,2	5,3
3º decil	5,4	5,4	5,5	5,5	5,6	5,6	5,6	5,6	5,7
4º decil	6,0	6,1	6,1	6,0	6,1	6,1	6,1	6,1	6,2
5º decil	6,7	6,8	6,8	6,7	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8
6º decil	7,6	7,7	7,6	7,6	7,7	7,6	7,6	7,7	7,7
7º decil	8,9	9,0	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9
8º decil	11,0	11,0	11,0	11,0	11,0	11,0	11,0	11,0	10,9
9º decil	15,0	15,0	14,9	14,9	14,8	14,6	14,7	14,7	14,6
10º decil	30,1	29,8	30,0	29,8	29,6	29,5	29,5	29,5	29,2

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Nota: R.A. da Madeira incluída a partir de 2010.

População: trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, que auferiram remuneração completa no período de referência.

Para melhor ilustrar este quadro de desigualdade salarial, foram calculados alguns rácios entre decis. Aqui já é possível notar algumas diferenças. O Rácio S80/S20, por exemplo, mostra que, em 2014, os 20% de trabalhadores com salários mais elevados recebiam 4,4 vezes mais que os 20% de trabalhadores com salários mais baixos. Esta diferença vinha a comprimir-se de forma contínua entre 2007 e 2011, tendo entretanto estagnado.

O Rácio S90/S10, que ilustra a diferença de ganhos entre os decis extremos da distribuição, revela tendência idêntica, isto é, redução da desigualdade salarial até 2011, estagnação nos anos seguintes, e nova diminuição no último ano em análise.

De uma forma geral, os rácios evidenciam o mesmo comportamento: recuo ligeiro e contínuo da desigualdade salarial até ao início da crise, seguido de um período de estagnação. A esta evolução não terá sido alheio o aumento do salário mínimo registado, anualmente, até 2011⁽³¹⁾.

Quadro 31 - Rácios de desigualdade salarial, continente, 2006-2014

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
S80/S20 (5º quintil / 1º quintil)	4,9	4,9	4,8	4,8	4,6	4,5	4,5	4,5	4,4
S90/S10 (10º decil / 1º decil)	7,1	6,9	6,9	6,7	6,5	6,4	6,4	6,4	6,2

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Nota: R.A. da Madeira incluída a partir de 2010.

População: trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, que auferiram remuneração completa no período de referência.

Risco de pobreza monetária

O risco de pobreza monetária - que mede a proporção da população cujo rendimento equivalente se encontra abaixo da linha de pobreza definida como 60% do rendimento mediano por adulto equivalente - varia com um conjunto de fatores como o sexo, a idade, a condição perante o trabalho⁽³²⁾, a escolaridade, a composição do agregado, entre outros.

⁽³¹⁾ Em 2006, foi estabelecido em sede de concertação social, o aumento anual do salário mínimo nacional, prevendo-se que atingisse os 500€ em 2011. Este foi, aliás, o único ano em que o Acordo não foi cumprido, tendo aumentado de 475 para 485 euros mensais.

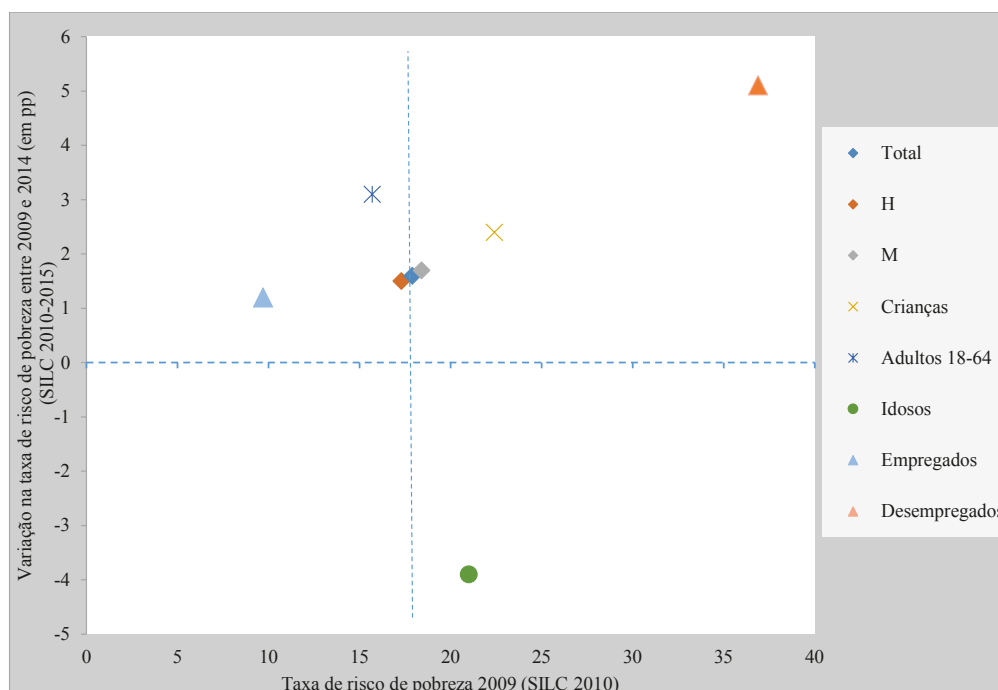
⁽³²⁾ Para o cálculo do risco de pobreza segundo a condição perante o trabalho seguiu-se a definição do Eurostat, em que se consideram trabalhadores pobres os indivíduos que trabalham pelo menos 15 horas semanais num mínimo de 7 meses por ano, com idade igual ou superior a 16 anos, e com rendimento monetário disponível equivalente inferior à linha de pobreza definida como 60% do rendimento mediano por adulto equivalente.

Numa análise centrada no período 2009-2014, é possível distinguir quais os grupos mais afetados. Com taxas já acima da média nacional em 2009, viram ainda a sua situação agravar-se, consideravelmente, no período entre 2009 e 2014 os seguintes grupos: desempregados (de 36,9% para 42%), crianças (de 22,4% para 24,8%) e mulheres (de 18,4% para 20,1%).

De seguida, encontram-se os adultos em idade ativa (18 a 64 anos) e os trabalhadores. Os primeiros viram a sua taxa de pobreza aumentar de 15,7% para 18,8%, entre 2009 e 2014, enquanto os trabalhadores pobres passaram de 9,7% para 10,9%, no mesmo período.

A população idosa, com 65 ou mais anos, viu a sua taxa de risco de pobreza diminuir de forma contínua até 2012, registando 14,6% nesse ano, tendo aumentado nos últimos dois anos, situando-se em 17,1% em 2014.

Gráfico 66 - Evolução da taxa de risco de pobreza para alguns grupos sociais, 2009-2014



Fonte: Eurostat, EU-SILC 2010-2015.

Em suma, a crise económica e financeira, em particular a partir de 2010, com expressão em elevadas taxas de desemprego e contração do rendimento disponível, teve reflexos a nível social, traduzindo-se em aumentos significativos dos níveis de pobreza – incidência, persistência e intensidade. Foi sobretudo afetada a população em idade ativa, estimando-se que, em 2014, cerca de 1,2 milhões de portugueses estavam em risco de pobreza monetária (60% do total da população em risco de pobreza, estimada em 2,019 milhões), mais cerca de 150 mil do que em 2009.

Contudo, a taxa de risco de pobreza é condicionada pelas alterações do rendimento mediano, que caiu consecutivamente entre 2010 e 2013. Quando se analisa a linha de pobreza ancorada em 2009 e atualizada nos quatro anos seguintes com base na variação do índice de preços no consumidor, a taxa de risco de pobreza para a população em idade ativa (18-64 anos) passou de 15,7% em 2009 para 23,1% em 2014⁽³³⁾.

Depois da melhoria das condições de vida e rendimento da população portuguesa que vinha a observar-se até 2009, verificou-se um agravamento geral dos indicadores sociais nos anos seguintes com subsequente aumento dos níveis de desemprego.

Impacto das transferências sociais nas desigualdades e no risco de pobreza monetária

O sistema de proteção social nacional tem assumido um papel fundamental na redução das desigualdades e do risco de pobreza monetária, sobretudo a componente das transferências sociais relativas a pensões.

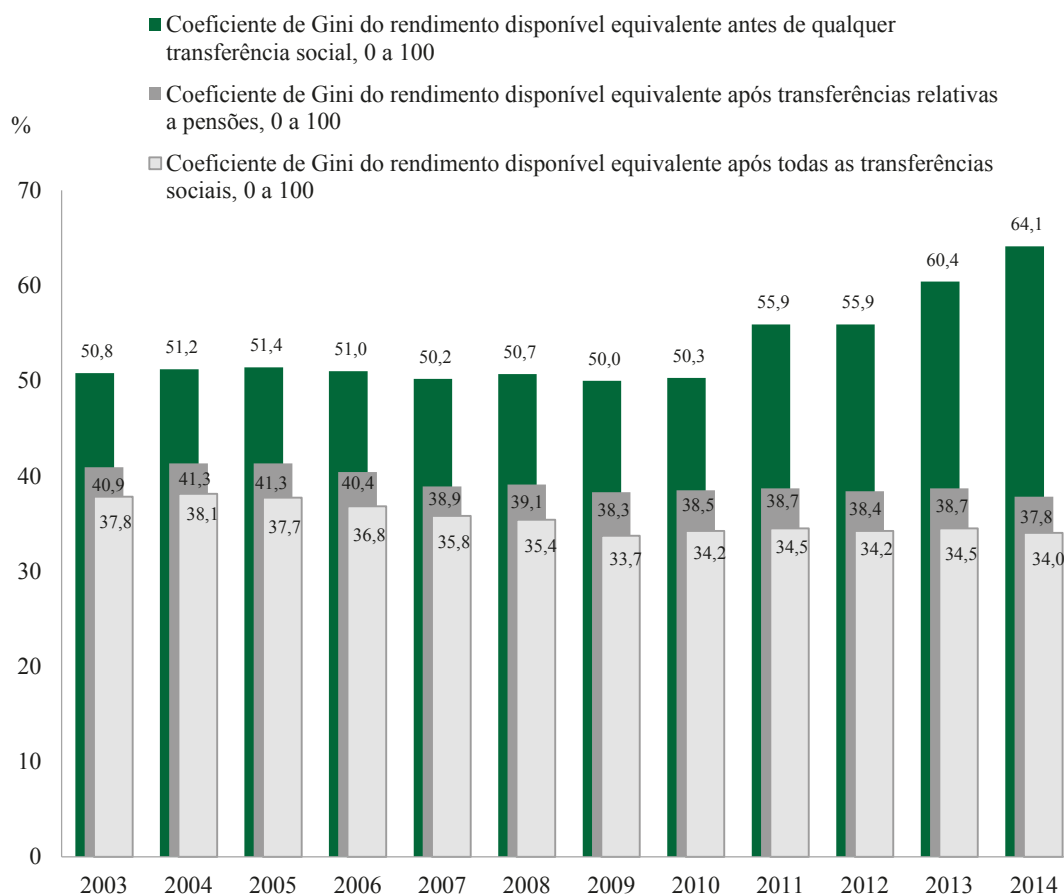
O Coeficiente de Gini⁽³⁴⁾ antes de qualquer transferência social foi, em 2014, de 64,1%, caindo para 37,8% depois das transferências sociais relativas às pensões de velhice e de sobrevivência, para se situar em 34% depois de todas as transferências sociais. No gráfico abaixo, é bem visível o impacto que as pensões têm na redução das desigualdades de rendimento, face ao impacto pouco expressivo que as restantes transferências sociais (doença e incapacidade, família, desemprego e inclusão social) registam.

Apesar da relativa estabilidade do Coeficiente de Gini após todas as transferências sociais, é notório o aumento da desigualdade na distribuição de rendimento antes de qualquer transferência social, sobretudo a partir de 2010. Acresce ainda que, enquanto as pensões têm tido um impacto cada vez maior na redução da desigualdade, o das outras transferências sociais tem vindo a contrair-se desde 2009.

⁽³³⁾ Fonte: INE, Destaque Rendimento e Condições de Vida, 18 de dezembro de 2015.

⁽³⁴⁾ Indicador de desigualdade na distribuição de rendimento que tem em conta todos os grupos populacionais, assumindo num único valor a assimetria dessa distribuição. Varia numa escala entre 0 (quando todos os indivíduos têm igual rendimento) e 100 (quando todo o rendimento se concentra num único indivíduo).

Gráfico 67 - Coeficiente de Gini antes das transferências sociais (excluindo pensões) e impacto das transferências sociais, 2003-2014

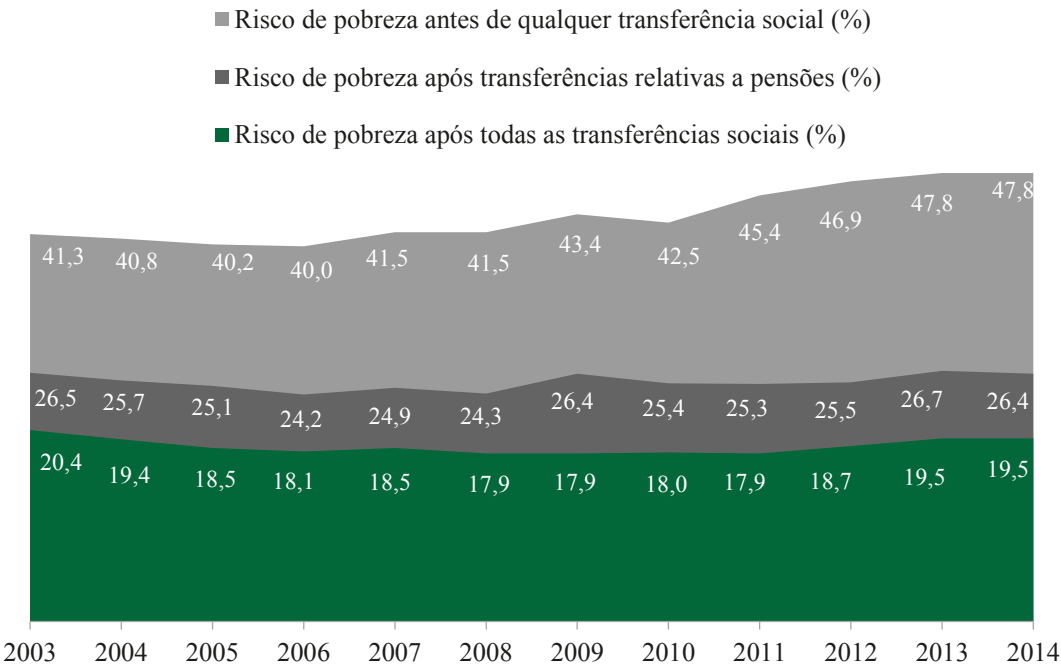


Fonte: Eurostat, EU-SILC 2004-2015.

À semelhança da análise anterior, as transferências sociais desempenham um papel importante na redução do risco de pobreza, sobretudo as relativas às pensões (velhice e sobrevivência), como se pode constatar pelo gráfico abaixo. Em 2014, enquanto as pensões reduzem o risco de pobreza em 45%, as outras transferências sociais apenas registam um impacto de 26%, sendo que, no total, as transferências sociais contribuem para uma redução do risco de pobreza em cerca de 59%, passando a taxa de risco de pobreza antes de qualquer transferência social de 47,8% para 19,5% depois de todas as transferências sociais, neste ano.

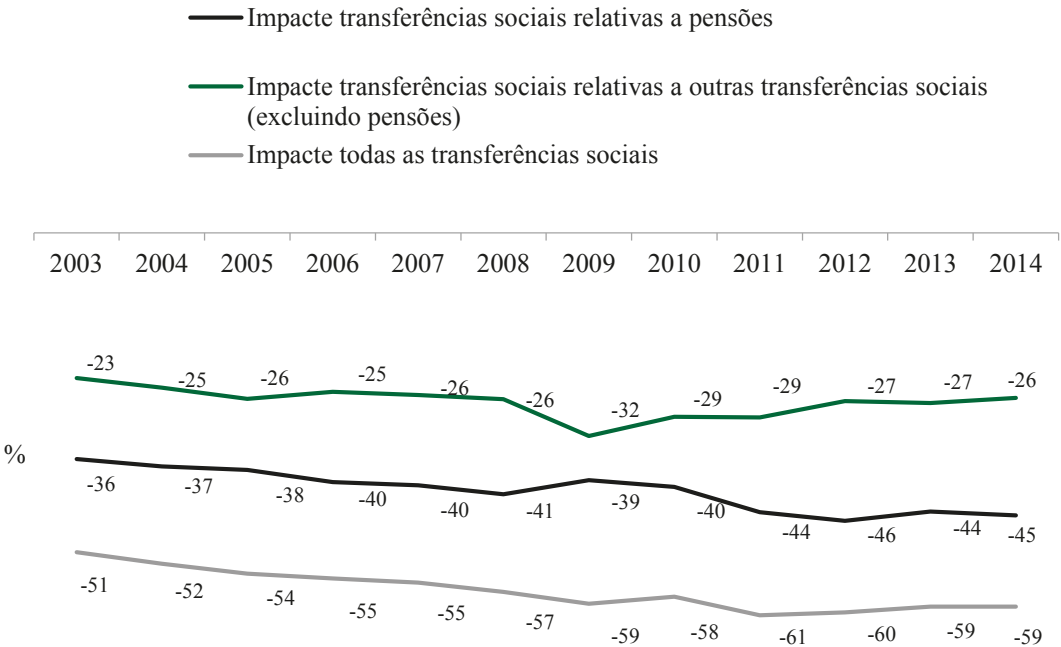
No cômputo geral, as transferências sociais viram o seu impacto na pobreza contrair-se, ligeiramente, nos últimos anos, de 61% em 2011 para 59% em 2014, depois de um contínuo aumento, entre 2003 e 2009. Estes resultados devem ser lidos num quadro de tendências divergentes, em que as pensões registam um contínuo e significativo aumento no seu efeito de redução da pobreza, ao passo que as outras transferências sociais têm vindo a reduzir esse impacto.

Gráfico 68 - Txa de risco de pobreza antes e após transferências sociais, Portugal, 2003-2014



Fonte: Eurostat, EU-SILC 2004-2015.

Gráfico 69 - Impactos das transferências sociais, Portugal, 2003-2014



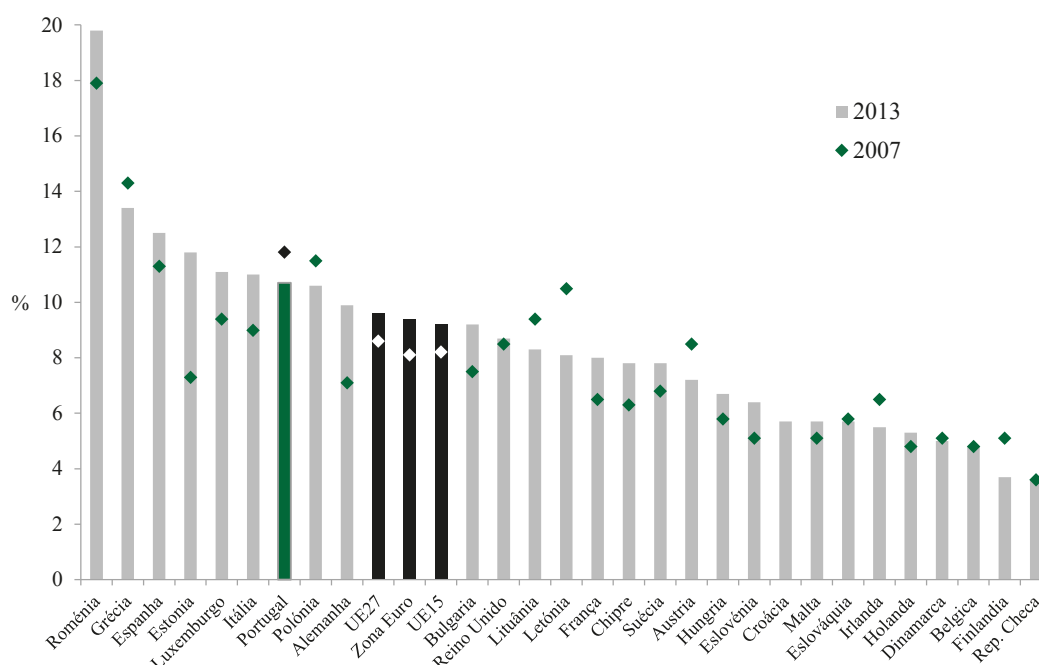
Fonte: Eurostat, EU-SILC 2003-2014.

A par com a análise verificada para a desigualdade, salienta-se também aqui o aumento do risco de pobreza antes de qualquer transferência social a partir de 2010, crescendo, de 42,5% para 47,8%, em 2014.

Pobreza e trabalho

Em 2013⁽³⁵⁾, a União Europeia, tinha cerca de 9,6% dos trabalhadores em risco de pobreza, face a 8,6% em 2007⁽³⁶⁾. Tal como se pode observar no gráfico seguinte, Portugal está acima da média europeia, registando uma taxa de incidência de pobreza nos trabalhadores de 10,7% em 2013 (e 10,9% em 2014), ainda que tenha recuado face ao valor registado em 2011, de 11,8%.

Gráfico 70 - Taxa de risco de pobreza dos trabalhadores, UE28, 2007-2013



Fonte: Eurostat, EU-SILC 2008-2014 (extração: 14/09/2016).

Ter um emprego não é condição suficiente para sair da pobreza, ainda que o risco de pobreza dos indivíduos que trabalham seja bastante inferior ao risco de pobreza dos indivíduos desempregados.

⁽³⁵⁾ Ainda não há dados referentes a 2014 para cerca de metade dos Estados-membros.

⁽³⁶⁾ O SILC 2008, com rendimentos de 2007, é usado para referência à evolução e análise dos indicadores sociais, no âmbito da Estratégia Europa 2020.

Depois do recuo registado, entre 2007 e 2009, e de oscilações nos dois anos seguintes, a incidência da pobreza nos trabalhadores aumentou continuamente a partir de 2011, situando-se em 10,9% (+1p.p.), em 2014. A incidência é maior entre a população masculina e nos trabalhadores que não são TCO, ainda que nestes últimos tenha passado de 6% em 2009 para 8,3% em 2014.

Quadro 32 - Taxa de risco de pobreza segundo a condição perante o trabalho, 2003-2014

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Empregado	12,5	11,9	11,3	9,7	11,8	10,3	9,7	10,3	9,9	10,5	10,7	10,9
<i>H</i>	13,2	12,8	11,7	10,3	12,2	11,0	10,0	10,6	11,2	11,6	11,5	11,6
<i>M</i>	11,7	10,9	10,7	9,1	11,3	9,6	9,3	9,9	8,5	9,2	9,9	10,2
<i>trabalhador por conta de outrem</i>	:	:	:	:	:	7,3	6,0	6,6	7,0	7,2	7,9	8,3
<i>outro trab. exceto TCO</i>	:	:	:	:	:	27,6	30,9	31,9	29,6	33,2	30,2	29,8
Desempregado	32,1	29,0	30,9	32,3	34,8	37,1	36,9	35,9	38,5	40,4	40,7	42,0
<i>H</i>	35,6	33,3	34,8	36,8	34,7	42,1	40,3	38,9	38,7	43,4	41,7	44,1
<i>M</i>	28,6	25,3	27,5	28,1	34,8	32,9	33,3	33,4	38,3	37,3	39,7	39,7

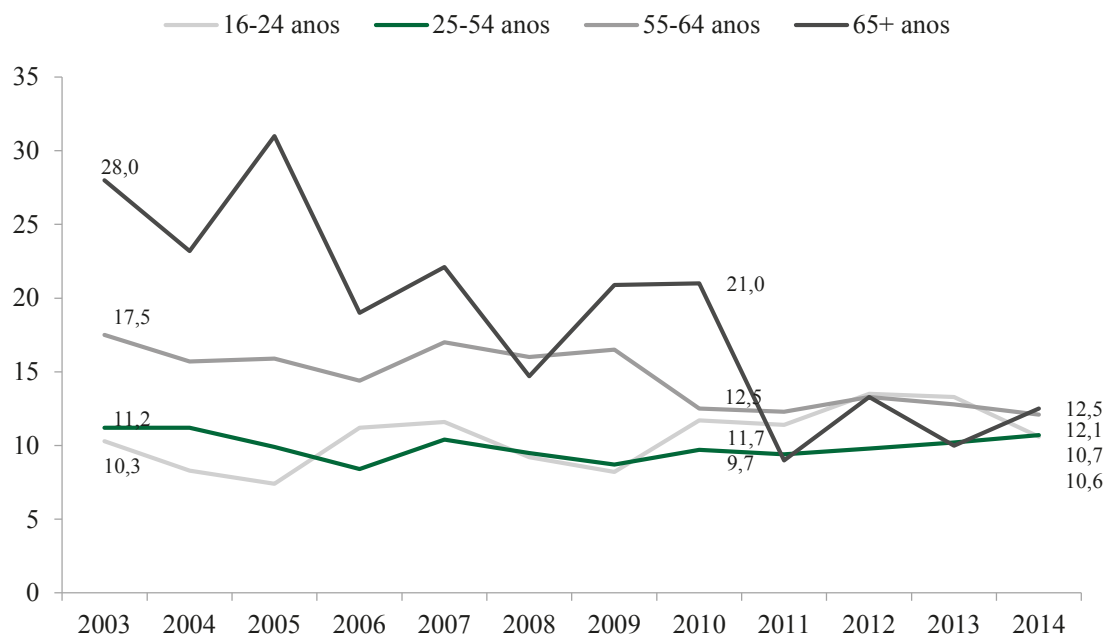
Fonte: Eurostat, EU-SILC 2004-2015 (extração: 14/09/2016).

Nota: População com 16 e mais anos.

O quadro anterior mostra ainda o aumento quase contínuo do risco de pobreza dos desempregados, registando a taxa mais baixa, em 2004, com 29%, para atingir os 42%, em 2014. Isto é, no espaço de uma década, o risco de pobreza dos desempregados cresceu mais de 30%.

A incidência de pobreza nos trabalhadores pode variar com a idade. Conforme se pode observar no gráfico abaixo, verifica-se um esbatimento das diferenças entre o risco de pobreza dos vários grupos etários, especialmente desde 2010. Ainda assim, em 2014, são os trabalhadores mais velhos que registam maior risco de pobreza (entre 12,1%, para o grupo 55-64 anos, e 12,5% para o grupo acima dos 64 anos de idade).

Gráfico 71 - Taxa de risco de pobreza dos trabalhadores segundo o grupo etário, 2003-2014



Fonte: Eurostat, EU-SILC 2004-2015 (extração: 15/09/2016).

Nota: População com 16 e mais anos.

O risco de pobreza também varia com o grau de escolaridade, aumentando à medida que as habilitações diminuem, sendo, em 2014, de 15,9% para quem tem até ao ensino básico (níveis 0-2 do ISCED 2011), 8,1% para quem tem o ensino secundário e pós-secundário (níveis 3-4 ISCED 2011) e 3,2% para os trabalhadores com ensino superior (níveis 5-8).

A tipologia de agregado familiar onde se inserem os trabalhadores pobres também ajuda a compreender este fenómeno. No quadro abaixo, é possível verificar um agravamento do risco de pobreza dos trabalhadores sempre que há crianças dependentes no agregado. Em 2014, os agregados sem crianças registavam uma taxa de 8,7% face a 12,7% dos agregados com crianças; um trabalhador a viver só tem um risco de pobreza de 10% (e a cair continuamente desde 2007) face a uma taxa de risco de pobreza de 21,1% de um adulto trabalhador com crianças dependentes (família monoparental).

Quadro 33 - Taxa de risco de pobreza dos trabalhadores por tipo de agregado familiar, Portugal, 2003-2014

	Adulto a viver sozinho	Adulto com crianças	2+ adultos	2+ adultos com crianças	Agregados sem crianças	Agregados com crianças
2003	16,4	24,9	9,6	13,6	10,3	13,9
2004	18,6	21,2	8,4	13,6	9,3	13,9
2005	18,9	27,2	9,8	11,2	10,6	11,7
2006	14,9	20,0	9,1	9,5	9,6	9,8
2007	16,0	33,2	8,7	12,9	9,3	13,7
2008	11,7	24,0	7,3	12,0	7,7	12,5
2009	11,4	26,2	8,0	10,1	8,3	10,8
2010	11,0	20,2	7,5	11,9	7,8	12,4
2011	10,5	16,8	6,9	11,7	7,3	12,0
2012	11,8	19,6	8,1	11,6	8,6	12,0
2013	10,1	23,5	8,3	11,9	8,5	12,6
2014	10,0	21,1	8,5	12,2	8,7	12,7

Fonte: Eurostat, EU-SILC 2004-2015 (extração: 15/09/2016).

Nota: População com 16 e mais anos.

O risco de pobreza dos trabalhadores varia, também, com a intensidade de trabalho⁽³⁷⁾ do agregado familiar, aumentando à medida que a intensidade de trabalho diminui, conforme quadro abaixo. Sendo esta afirmação válida tanto para os agregados com crianças como sem crianças, é ainda assim notório o peso do risco de pobreza nos agregados dos trabalhadores com crianças para os mesmos intervalos de intensidade de trabalho.

⁽³⁷⁾ Proporção do número total de meses de trabalho por conta de outrem e por conta própria para todos os membros não dependentes do agregado em relação ao número total de meses de trabalho, desemprego, reforma, estudo ou outro tipo de inatividade para todos os membros não dependentes do agregado.

Quadro 34 - Taxa de risco de pobreza dos trabalhadores segundo a intensidade de trabalho do agregado familiar, Portugal, 2003-2014

Intensidade laboral	Total				Agregados sem crianças				Agregados com crianças			
	muito alta	alta	média	baixa	muito alta	alta	média	baixa	muito alta	alta	média	baixa
2003	6,1	13,4	27,9	40,6	3,4	10,2	16,0	28,4	7,7	16,0	34,6	48,5
2004	6,6	11,2	31,1	35,1	4,3	6,3	14,7	27,7	7,8	14,9	41,7	41,5
2005	5,3	9,9	27,8	31,0	3,7	9,2	15,1	23,7	6,1	10,6	36,1	36,4
2006	3,5	9,6	24,5	43,5	3,4	5,7	16,0	33,6	3,5	13,0	30,2	52,7
2007	5,8	12,2	27,7	40,6	3,5	5,5	14,1	28,5	7,1	18,7	37,8	54,1
2008	4,5	12,1	27,1	41,4	2,6	6,1	20,0	26,8	5,8	17,3	32,1	56,2
2009	3,8	11,4	26,1	35,3	2,9	7,8	19,8	29,5	4,4	14,7	29,8	40,9
2010	5,0	11,7	22,8	42,9	2,9	6,7	16,3	35,4	6,4	16,7	27,2	51,0
2011	4,6	10,0	27,3	41,4	3,9	5,8	13,7	27,7	5,0	14,5	36,3	57,6
2012	5,3	10,4	22,3	39,0	4,4	8,2	11,9	23,8	6,0	12,2	29,9	57,3
2013	4,8	10,9	25,1	46,4	3,3	9,1	14,9	35,2	5,8	12,7	33,0	57,0
2014	5,3	13,1	27,8	42,8	3,9	9,5	20,3	30,9	6,2	16,1	33,3	57,0

Fonte: Eurostat, EU-SILC 2004-2015 (extração: 15/09/2016).

Nota: População com 16 e mais anos.

Legenda: intensidade laboral muito alta]0.85 - 1]; intensidade laboral alta]0.55 - 0.85]; intensidade laboral média]0.45 - 0.55]; intensidade laboral baixa]0.2 - 0.45].

Os trabalhadores com contratos permanentes estão muito menos expostos ao risco de pobreza que os trabalhadores com uma situação contratual não permanente. De facto, o risco de pobreza entre os trabalhadores não permanentes é mais do dobro por comparação com os trabalhadores com contratos permanentes. Em 2014, as taxas eram de 13,3% para os primeiros e 6,5% para os segundos.

Acresce, ainda, que a situação dos trabalhadores com contratos não permanentes se agravou substancialmente desde 2009, tendo o risco de pobreza quase duplicado – de 7,4%, em 2009, passou para 13,3%, em 2014.

Para os indivíduos que trabalharam o ano completo, o risco de pobreza (10,5% em 2014) é bastante inferior – e praticamente estável desde 2009 – ao risco de pobreza dos indivíduos que não trabalharam o ano todo (17,4%). Idêntica análise é possível fazer para quem trabalha a tempo completo, com um risco de pobreza bastante estável ao longo dos anos (9,6% em 2014), mas que triplica para quem trabalha a tempo parcial (29,5%).

Quadro 35 - Taxa de risco de pobreza dos trabalhadores segundo a o tipo de contrato e o tempo trabalhado, Portugal, 2003-2014

	Contrato a termo (temporário)	Contrato sem termo (permanente)	Não trabalhou todo o ano	Trabalhou todo o ano	Trabalho a tempo parcial	Trabalho a tempo inteiro
2003	12,9	6,7	11,1	12,6	31,0	10,5
2004	11,9	6,7	16,2	11,7	27,8	10,1
2005	9,6	5,5	13,9	11,1	28,9	9,4
2006	10,0	5,2	14,9	9,4	27,8	7,7
2007	10,8	6,9	18,0	11,4	27,8	9,6
2008	12,1	5,9	15,5	9,9	33,0	8,5
2009	7,4	5,1	12,6	9,5	32,7	8,1
2010	10,4	4,8	15,7	9,9	28,3	8,6
2011	9,1	5,4	18,9	9,3	23,4	8,5
2012	11,7	5,5	14,8	10,2	28,0	8,8
2013	12,9	5,6	19,1	10,2	31,1	9,1
2014	13,3	6,5	17,4	10,5	29,5	9,6

Fonte: Eurostat, EU-SILC 2004-2015 (extração: 15/09/2016).

Nota: População com 16 e mais anos.

Em resumo, Portugal caracteriza-se por taxas de incidência de pobreza estruturalmente elevadas, agravadas com a crise, a que se juntam agora taxas de desemprego de longa e muito longa duração também elevadas, baixo impacto das transferências sociais excluindo pensões na redução da pobreza e das desigualdades e níveis elevados de pobreza associada ao trabalho, ainda que se tenham mantido relativamente estáveis nos anos mais recentes.

Trabalhar ajuda as pessoas a saírem da pobreza. Basta atentar-se à situação dos desempregados, em que o risco de pobreza praticamente quadruplica, mas não é condição suficiente. Variáveis como o tipo de contrato, a intensidade do trabalho e a composição do agregado são fatores determinantes na incidência do risco de pobreza monetária. Assim, as principais causas da pobreza dos adultos que trabalham passam pelo tipo de vínculo contratual, duração e intensidade do trabalho e composição do agregado familiar, encontrando-se particularmente expostos ao risco de pobreza os trabalhadores com vínculo precário ou a tempo parcial, os agregados em que a intensidade de trabalho é menor e os agregados com crianças – em particular os monoparentais.

3. ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

3.1. Código do Trabalho

Código do Trabalho 2009

Antecedentes da revisão

O CT2003 foi revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, dando origem ao vulgarmente denominado Código do Trabalho de 2009 (CT2009), que resultou do trabalho da “Comissão do Livro Branco das Relações Laborais”, que tinha a missão de reavaliar o CT2003 na sequência da prévia elaboração do “Livro Verde sobre as Relações Laborais” e que apontava para a *“necessidade de modernizar o ordenamento jurídico-laboral, enquanto instrumento orientado ao alcance dos desejáveis níveis de competitividade das empresas e de desenvolvimento da economia”*. No essencial, e em termos substantivos, o CT2009 teve em vista o reforço da flexibilidade laboral como forma de contribuir para a competitividade da economia nacional – é nesse sentido que se compreendem as intervenções no domínio do período experimental; a disciplina do trabalho intermitente; as inovações no regime do tempo de trabalho, nomeadamente a adaptabilidade grupal, o banco de horas ou o horário concentrado; a simplificação dos procedimentos conducentes ao despedimento; ou as alterações introduzidas no regime dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho.

No essencial, as mais importantes alterações introduzidas pelo CT2009 são seguidamente sumariadas.

Alterações mais relevantes

Conflito hierárquico de fontes

No domínio das fontes e no que respeita à sua articulação, o CT2009 consagrou uma alteração ao artigo 3º, a propósito do “princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador”. O Código continuou a admitir a possibilidade de a convenção coletiva dispor de modo diferente da lei, quer em sentido mais favorável, quer em sentido menos favorável para o trabalhador (artigo 3º, n.º 1). Em qualquer caso, o artigo 3º, n.º 3, passou a determinar expressamente que as normas legais só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores, quando respeitem às matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação; proteção na parentalidade; trabalho de menores; trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica; trabalhador-estudante; dever de informação do empregador; limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; duração mínima dos períodos

de repouso; duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos; forma de cumprimento e garantias da retribuição; prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais; transmissão de empresas ou estabelecimento; e direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

O CT2009 passou também a prever que o contrato de trabalho, quando estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, pode sempre afastar disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, eliminando-se a possibilidade de este impedir a prevalência de contrato de trabalho mais favorável (artigo 476º).

Conceito de contrato de trabalho

Relativamente à definição de contrato de trabalho (artigo 11º), foram introduzidas duas inovações: em primeiro lugar, esclareceu-se que o trabalhador é necessariamente uma pessoa singular; em segundo lugar, que a subordinação jurídica deixa de se aferir apenas em função da autoridade e direção do empregador, passando a ser enquadrada pela organização empresarial. Por outro lado, o artigo 12º alterou o regime da presunção de contrato de trabalho, aperfeiçoando a redação proveniente do CT2003, de forma a tornar mais simples a tarefa de qualificação do contrato de trabalho em caso de dúvida – à luz desta redação, a verificação de dois indícios contratuais pode ser suficiente para efeitos de qualificação de um contrato como contrato de trabalho.

O falso trabalho independente passou a ser punido como contraordenação muito grave e pelo pagamento da coima passaram a ser solidariamente responsáveis as sociedades que com o empregador se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio o de grupo.

Registou-se ainda um reforço das sanções acessórias em caso de contraordenação por falso trabalho independente.

Parentalidade

Tendo em vista a conciliação da vida profissional com a vida familiar e a promoção da igualdade de géneros, o CT2009 deixou de distinguir entre licença de maternidade e de paternidade, criando em sua substituição a licença parental inicial, que pode ser exclusiva da mãe ou partilhada pela mãe e pelo pai (artigos 33.º e seguintes). A duração da licença parental inicial passou a ser de 4, 5 ou 6 meses conforme a escolha dos progenitores.

Por outro lado, a licença parentar exclusiva do pai passou de 5 dias úteis para 10 dias úteis.

O regime da parentalidade foi equiparado aos adotantes e promoveu-se uma extensão (parcial) do regime de proteção aos avós.

Os trabalhadores independentes passaram, também, a ter um regime de proteção social equivalente. Não têm licença parental, mas têm subsídio de segurança social de igual

duração e valor. Esta alteração passou a permitir a partilha em situações em que um dos progenitores é trabalhador independente e o outro trabalhador por conta de outrem, em condições equivalentes à partilha quando ambos são trabalhadores por conta de outrem.

Período experimental

O legislador ensaiou um alargamento da duração do período experimental para a generalidade dos trabalhadores. Ao passo que no artigo 55º, nº 2, da LCCT, o período experimental tinha a duração de 60 dias, e no CT2003 a duração era de 90 dias, a Proposta de Lei do CT2009 continha um período experimental de 180 para a generalidade dos trabalhadores. O Tribunal Constitucional, porém, declarou a inconstitucionalidade desta proposta de alteração, tendo sido resposta, na Assembleia da República, a diferenciação constante do CT2003: o período experimental tem a duração de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores e de 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, bem como os que desempenhem funções de confiança, e de 240 dias para quem exerça cargos de direção (artigo 112º, nº 1). Em qualquer caso, o CT2009 introduziu outras alterações neste regime, esclarecendo nomeadamente que o não cumprimento do pré-aviso de 7 dias ou de 15 dias, respetivamente quando o período experimental tenha durado mais de 60 dias ou 120 dias, não põe em causa a denúncia e a cessação do contrato – o contrato cessa em qualquer caso, mas havendo inobservância do pré-aviso o empregador fica obrigado ao pagamento da retribuição correspondente ao pré-aviso em falta (artigo 114º, nº 4).

Contrato de trabalho a termo resolutivo

A propósito da contratação a termo e de forma a evitar o recurso abusivo a contratos de trabalho a termo, limitou-se a celebração sucessiva de contratos, não apenas com o mesmo empregador, mas também com outra sociedade que esteja em relação de domínio ou de grupo ou que tenha estruturas comuns com o primeiro empregador (artigo 143.º). Por outro lado, a duração máxima do contrato de trabalho a termo certo passou de 6 para 3 anos, passando a admitir a possibilidade de uma terceira renovação. O contrato de trabalho a termo incerto, que não tinha limitação de duração máxima, passou a estar limitado a 6 anos.

Novas modalidades contratuais

O CT2009 criou o contrato de trabalho de muita curta duração, permitindo que em atividade sazonal agrícola ou para a realização de evento turístico não superior a uma semana é possível a celebração de contrato a termo, sem necessidade de o mesmo estar sujeito à forma escrita, devendo apenas ser comunicado à segurança social em formulário eletrónico. A duração total de contratos de trabalho de muito curta duração de um trabalhador com o mesmo empregador não pode exceder 60 dias de trabalho no mesmo ano civil

O CT2009 criou, também, o contrato de trabalho intermitente (artigo 157º), permitindo que, em empresas que exercem atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes possam acordar que o tempo de trabalho seja modulado com dias de atividade e dias de inatividade, com o mínimo de 6 meses de trabalho a tempo completo, dos quais pelo menos 4 meses devem ser consecutivos. Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação regulada em regulamentação coletiva ou, na sua falta, de 20% da retribuição base.

Organização do tempo de trabalho

O CT2009, na sequência do que resultava do “Livro Branco” que esteve na sua origem, dedicou especial atenção ao regime do tempo de trabalho.

A propósito do regime da adaptabilidade, criaram-se três novas realidades até então inexistentes: a adaptabilidade grupal (artigo 206º do CT2009); o banco de horas (artigo 208º do CT2009) e o horário concentrado (artigo 209º do CT2009).

A adaptabilidade grupal (artigo 206º) permite que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institui o regime de adaptabilidade possa prever a aplicação ao empregador do referido regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável. Admite-se também (artigo 206º, nº 2) que a adaptabilidade individual possa ser alargada a outros trabalhadores, se aceite por 75% dos membros da equipa, secção ou unidade económica a quem tiver sido dirigida.

O banco de horas (artigo 208º do CT2009), tal como a adaptabilidade, permite que a organização do tempo de trabalho seja realizada tendo por base o cálculo médio do tempo de trabalho – admite-se que, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho possa ser aumentado até quatro horas diárias e possa atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano. O que o banco de horas tem de novo, relativamente à adaptabilidade do tempo de trabalho, é, por um lado, a faculdade de a compensação desse acréscimo poder ser realizada, quer por redução equivalente do tempo de trabalho, quer por pagamento em dinheiro, quer por ambas as modalidades, sendo certo que o pagamento em dinheiro é feito como se de trabalho normal (e não trabalho suplementar) se tratasse; por outro lado, a possibilidade de a movimentação de horas a crédito e a débito poder ser feita de forma mais flexível, nomeadamente pelo próprio trabalhador (artigo 208º, nº 4, alínea c)).

O horário concentrado (artigo 209º), tal como o trabalho em regime de adaptabilidade e o banco de horas, admite que, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho possa ser aumentado até quatro horas diárias: neste caso, admite-se que este aumento seja levado a efeito, ou para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho (nº 1, alínea a)), ou para estabelecer um horário que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos

no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias (nº 1, alínea b)).

Cessação de contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador

A este propósito, foi reduzido o prazo para impugnação judicial do despedimento por justa causa, de 1 ano para 60 dias, tendo sido simplificado o regime de impugnação judicial do despedimento por justa causa, passando a ser bastante um requerimento ao tribunal (387.º, n.º 2), no qual o trabalhador alega apenas que tinha contrato de trabalho e que foi despedido (ação especial de impugnação da regularidade e da licitude do despedimento, cuja tramitação está regulada nos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho (CPT)).

Fora, ainda, atenuados os efeitos da mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias; se forem declarados procedentes os motivos para o despedimento por justa causa, o despedimento deixa de ser ilícito e o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria se o despedimento fosse declarado ilícito (389.º, n.º 2).

Despedimento por justa causa objetiva

No domínio do despedimento coletivo foi amenizado o respetivo procedimento (artigo 359º do CT2009) e encurtados os prazos que constavam do CT2003. O mesmo sucedeu no caso do despedimento por extinção do posto de trabalho ou do despedimento por inadaptção. O prazo de impugnação do despedimento coletivo manteve-se nos seis meses, tal como constava do CT2003 (artigo 435º, nº 2, do CT2003).

Contratação coletiva

O CT2009 admitiu, pela primeira vez, a possibilidade de as comissões de trabalhadores celebrarem convenção coletiva de trabalho, por delegação das associações sindicais (artigo 491.º, n.º 3, do CT2009), no caso de empresas com, pelo menos, 500 trabalhadores. Por outro lado e movido pela mesma filosofia, previu-se também a possibilidade de escolha de convenção coletiva por parte de trabalhadores não filiados no sindicato outorgante (artigo 497.º do CT2009), mediante um pagamento à associação signatária, caso o IRCT assim o preveja, a título de comparticipação nos encargos da negociação (artigo 492.º, n.º 4, do CT2009).

Criou-se, também, a possibilidade de fazer caducar cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (501.º). Para evitar vazios de regulamentação coletiva, estabeleceu-se que, se um ano após a caducidade não houver convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores, pode ser determinada uma arbitragem necessária (510.º).

Alterações no âmbito do Memorando de Entendimento

As alterações introduzidas ao CT, a partir de 2011, resultam em larga medida do MPEF, sendo que a concretização das medidas aí vertidas passou pelo crivo da concertação social. No mesmo sentido, as alterações previstas no MPEF relativamente às compensações devidas por cessação de contrato de trabalho e ao mecanismo destinado a garantir o pagamento parcial dessas mesmas compensações tiveram em consideração o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de 22 de março de 2011, celebrado em sede de concertação social.

A generalidade dos parceiros sociais acordou na implementação do MPEF através da celebração de um Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego⁽³⁸⁾. Neste acordo tripartido, os parceiros sociais concordaram num conjunto de medidas que, em alguns casos, pormenorizam as opções propostas mas que, noutras situações, estão na base de alterações legislativas que vão além da mera reprodução das linhas de orientação constantes do MPEF.

Assim, no cumprimento das disposições contantes do MPEF e tendo em linha de conta o Compromisso Tripartido, foram introduzidas diversas alterações, no domínio laboral, num conjunto de áreas.

Relações de Trabalho: alterações legislativas

i) Dimensão individual

Compensação por cessação de contrato de trabalho

A concretização desta medida foi objeto de sucessivas alterações que tiveram em consideração o MPEF e os acordos tripartidos realizados em sede de CPCS⁽³⁹⁾.

A junção de vários critérios quantitativos no cálculo dessa compensação associados a momentos temporais distintos, relacionados com a publicação dos diplomas que regulamentam a matéria⁽⁴⁰⁾, traduz-se numa regra de cálculo complexa:

⁽³⁸⁾ Celebrado pelos parceiros sociais (com exceção da CGTP) em 18 de janeiro de 2012, disponível em http://www.ces.pt/download/1022/Compromisso_Assinaturas_versao_final_18Jan2012.pdf.

⁽³⁹⁾ As alterações legislativas tiveram em conta, nomeadamente, o Acordo para a Competitividade e Emprego, de 22 de março de 2011 (ponto IV, n.º 2, pp. 25-27) e o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012 (Capítulo IV, ponto I, item D, pp. 45-46).

⁽⁴⁰⁾ São esses diplomas a Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, entretanto alterado pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que sofreu nova alteração legislativa nesta matéria, operada pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto (artigo 5.º), que procedeu à alteração da forma de cálculo de compensação devida pela cessação do contrato de trabalho a termo.

Contratos celebrados até 1 de novembro de 2011

- *Para a antiguidade reportada até 31 de outubro de 2012:* a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho mantém-se nos 30 dias de retribuição base por ano de trabalho prestado (acrescidos de diuturnidades se existirem);
- *Para a antiguidade referente ao período entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013:* a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho é de 20 dias de retribuição base por ano de trabalho prestado (acrescidos de diuturnidades se existirem);
- *Para a antiguidade referente ao período após 1 de outubro de 2013:* se a antiguidade for superior a 3 anos, a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho é de 12 dias de retribuição base por ano de trabalho prestado (acrescidos de diuturnidades se existirem). Se essa antiguidade for inferior a 3 anos, durante esse período (até perfazer os 3 anos) o montante da compensação provisório é de 18 dias (acrescidos de diuturnidades se existirem), passando a ser de 12 dias (acrescidos de diuturnidades se existirem), a partir daquele momento.

No entanto, esta fórmula de cálculo está sujeita ainda a uma dupla limitação: o montante da compensação devida pela cessação do contrato não pode exceder uma quantia igual ou superior a 12 vezes a retribuição mensal base (acrescida de diuturnidades, se existirem) ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida. Contudo, salvaguarda-se simultaneamente a compensação devida em virtude da antiguidade reportada até 31 de outubro de 2012.

Contratos celebrados depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013

- *Para a antiguidade referente ao período entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013:* a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho é de 20 dias de retribuição base por ano de trabalho prestado (acrescidos de diuturnidades se existirem);
- *Para a antiguidade referente ao período após 1 de outubro de 2013:* a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho é de 12 dias de retribuição base por ano de trabalho prestado (acrescidos de diuturnidades se existirem). No entanto, excecional e transitoriamente, durante os primeiros 3 anos de execução do contrato, o montante da compensação é, provisoriamente, de 18 dias (acrescidos de diuturnidades se existirem).

Do mesmo modo, independentemente da antiguidade à data de uma eventual cessação do contrato, o montante da compensação devido não pode exceder uma quantia igual ou superior a 12 vezes a retribuição mensal base (acrescida de diuturnidades se existirem) ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

Contratos celebrados depois 30 de setembro de 2013

A compensação devida pela cessação do contrato de trabalho por tempo indeterminado é de 12 dias de retribuição base por ano de trabalho prestado (acrescidos de diuturnidades,

se existirem), sujeita ao limite máximo correspondente a 12 vezes a retribuição mensal base (acrescida de diuturnidades, se existirem) ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

Criação do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)

O FCT e o FGCT, criados em 2013⁽⁴¹⁾, são fundos de adesão individual e obrigatória, por parte do empregador, sendo que o FCT visa o pagamento de metade da compensação devida aos trabalhadores pela cessação do contrato de trabalho e o FGCT, tendo uma natureza mutualista, visa garantir o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação calculada nos termos do artigo 366.º do CT.

Redefinição do regime de despedimentos

Despedimento por extinção do posto de trabalho

O regime relativo a esta forma de cessação do contrato de trabalho sofreu um conjunto de alterações⁽⁴²⁾. Desde logo, com a alteração legislativa operada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de agosto, o anterior critério da antiguidade do trabalhador na determinação do posto a extinguir foi substituído por critérios a definir pelo empregador, desde que relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho. Foi também eliminada a anterior obrigação do empregador oferecer ao trabalhador posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, ainda que ele exista no seio da estrutura. Esta alteração legislativa, apesar de reproduzir o acordado nos termos do MPEF ignora, no entanto, a recomendação de que, existindo posto com funções compatíveis com as do trabalhador, não se dever recorrer a este modo de cessação do contrato. Posteriormente, com a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio (que surge na sequência da declaração de inconstitucionalidade pelo Tribunal Constitucional relativamente às normas introduzidas com a anterior alteração legislativa), determinou-se a necessidade de introdução de uma nova ordem de critérios para o despedimento por extinção do posto de trabalho: a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; b) Menores habilitações académicas e profissionais; c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; d) Menor experiência na função; e) Menor antiguidade na empresa. De igual modo, reintroduziu-se como requisito para a cessação do contrato de trabalho a não existência de posto de trabalho compatível e disponível com a categoria profissional do trabalhador.

⁽⁴¹⁾ E produzindo efeitos relativamente a contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor da lei que os prevê, a Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, regulamentada pela Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de setembro.

⁽⁴²⁾ A propósito do despedimento por facto imputável ao trabalhador, não se registaram alterações de vulto. Em qualquer caso, no âmbito da Lei n.º 23/2012, de 25 de agosto, e na sequência da decisão do Acórdão do TC n.º 338/2010, de 8 de novembro, que declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do artigo 356.º, n.º 1, do CT, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por violação do artigo 32.º, n.º 10, conjugado com o artigo 53.º, da CRP, retomou-se o regime de obrigatoriedade da instrução do processo disciplinar por parte do empregador, repondo as garantias constitucionais de defesa do trabalhador.

Despedimento por inadaptação

A concretização da medida⁽⁴³⁾ corresponde genericamente ao acordado no MPEF. À luz desta alteração, passa a ser permitido o despedimento por inadaptação, mesmo que não tenha ocorrido qualquer alteração das condições técnicas do posto de trabalho. Também aqui deixa de haver a obrigação de, em alternativa à cessação do contrato, o empregador colocar o trabalhador num posto compatível com a sua categoria profissional.

Regime do Tempo de Trabalho

Introdução de um Banco de Horas Individual

A admissibilidade deste mecanismo de flexibilidade dos tempos de trabalho encontrava-se circunscrito à sua previsão em instrumento de regulamentação coletiva, celebrado entre sindicatos e empregadores. No entanto, a reforma laboral de 2012, tal como preconizado no MPEF, vem permitir que, mediante acordo direto entre empregador e trabalhador, isto é sem a necessidade de recurso à negociação coletiva, o período normal de trabalho seja aumentado até 2h diárias (num máximo de 50h semanais) durante determinado período. Introduz-se, ainda, uma presunção de aceitação por parte do trabalhador, caso não deduza oposição expressa à proposta do empregador⁽⁴⁴⁾.

Introdução de um Banco de Horas Grupal

A introdução desta modalidade⁽⁴⁵⁾ possibilita a extensão do regime de banco de horas a determinada equipa, secção ou unidade económica quando 75% dos trabalhadores que as integram tiverem aceitado a aplicação deste regime.

Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial

A reforma de 2012 incorpora na generalidade as orientações constantes do MPEF, sem desvios assinaláveis⁽⁴⁶⁾.

Redução da retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar

O pagamento devido pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar ou em dia feriado é reduzido a metade (o que determina, também, a redução da remuneração devida por isenção de horário de trabalho uma vez que esta se encontra nos termos da legislação laboral, supletivamente, indexada ao pagamento das horas de trabalho suplementar)⁽⁴⁷⁾. Mais do que isso, a reforma de 2012 determinou a nulidade de cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva celebrados antes da entrada em

⁽⁴³⁾ Artigos 372.º a 380.º do CT, na versão aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

⁽⁴⁴⁾ Artigo 208.º-A do CT, na versão aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

⁽⁴⁵⁾ Artigo 208.º-B do CT, na versão aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

⁽⁴⁶⁾ Artigos 298.º a 308.º do CT, na versão aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

⁽⁴⁷⁾ Artigos 229.º, 230, 268.º e 269.º do CT, na versão aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (também artigo 7.º).

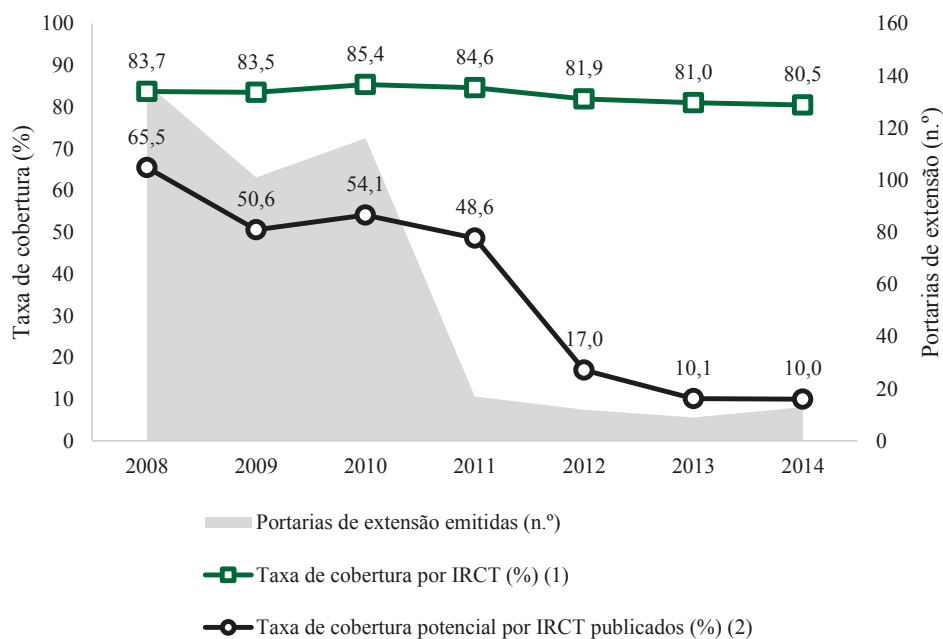
vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que disponham sobre descanso compensatório por trabalho suplementar e, paralelamente, estabelece a suspensão de cláusulas, quer elas constem de contrato de trabalho ou de convenção coletiva, por um período de dois anos (contado a partir da entrada em vigor daquele diploma), que disponham sobre acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superior ao estabelecido no CT. Contudo, cumpre referir que, apesar de o MPEF prever a redução para metade desses acréscimos retributivos, também permitia que as normas legais adotadas nesta matéria pudessem ser alteradas, em sentido superior ou inferior, por instrumentos de regulamentação coletiva.

ii) Dimensão coletiva

Não extensão dos instrumentos de regulamentação coletiva por via administrativa

Tal como previsto na segunda alteração ao MPEF, a não extensão por via administrativa dos instrumentos de regulamentação coletiva, usando para o efeito a referida discricionariedade de critérios que a lei permitia nesta matéria, teve um impacto acentuado ao nível do volume de portarias de extensão emitidas, o que se traduziu numa diminuição acentuada da taxa de cobertura potencial dos IRCT publicados anualmente (quadro abaixo), facto que contribuiu para a moderação salarial, uma vez que este é o mecanismo privilegiado para a extensão dos aumentos salariais a um conjunto alargado de trabalhadores.

Gráfico 72 – Taxas de cobertura por IRCT (%) e Portarias de Extensão publicadas (n.º)



Fonte: DGERT/MTSSS.

Nota: ⁽¹⁾ Considerando o n.º de TCO abrangidos pela contratação coletiva (CC, AC, AE) no total de TCO, tendo como universo as respostas aos Quadros de Pessoal (2010-2014) (GEP/MTSSS). ⁽²⁾ Considera o n.º de TCO potencialmente abrangidos por IRCT novos ou atualizados nesse ano (DGERT) com o n.º total de TCO abrangidos pelas convenções em vigor (Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS).

Definição de critérios para a extensão dos instrumentos de regulamentação coletiva

Além da criação de um procedimento específico, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, adota um critério quantitativo relativo à emissão de portarias de extensão que se restringe a situações referentes à representatividade dos empregadores (estas devem ter ao seu serviço mais de 50% dos trabalhadores de um determinado setor para que a extensão se possa verificar). Posteriormente, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho, introduziu-se um novo critério para que essa extensão se possa verificar: o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, ser constituído, pelo menos, em 30% por micro, pequenas e médias empresas.

Descentralização Negocial e Delegação de Competências Negocial

A este respeito, permite-se que um instrumento de regulamentação coletiva estabeleça que determinadas matérias – a mobilidade geográfica, a mobilidade funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição – sejam reguladas por outras convenções de trabalho, afastando os critérios típicos de prevalência associados à contratação coletiva e privilegiando-se uma espécie de articulação entre convenções⁽⁴⁸⁾. Ao mesmo, tempo prevê-se que, mediante uma delegação de poderes pelas associações sindicais, as comissões de trabalhadores possam celebrar convenções coletivas, a nível da empresa (desde que esta tenha mais de 150 trabalhadores)⁽⁴⁹⁾. Nesta matéria, ficou-se aquém do texto do MPEF que, ao invés, preconizava a possibilidade de as comissões de trabalhadores poderem ter uma competência originária, e não delegada, na celebração de instrumentos de regulamentação coletiva.

Criação do Centro de Relações Laborais (CRL)

O CRL, criado pelo Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto, é composto por representantes dos parceiros sociais e do Governo, tendo como propósito apoiar a negociação coletiva e acompanhar a evolução do emprego e da formação profissional, tal como previsto no MPEF.

Introdução de outras medidas não previstas no Memorando

Além das medidas expressamente consagradas no MPEF, a nível da legislação laboral, a reforma do CT de 2012 introduziu, ainda, um conjunto de alterações que, na prática, contribuíram para a diminuição global do valor da retribuição auferida pelos trabalhadores, designadamente a eliminação de quatro feriados e o fim da possibilidade da majoração de dias de férias (até 3) em virtude da assiduidade. No entanto, com a entrada em vigor da Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, procedeu-se à reintrodução dos feriados anteriormente eliminados.

⁽⁴⁸⁾ Artigo 482.º do CT, na versão aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

⁽⁴⁹⁾ Artigo 491, n.º 3 do CT, na versão aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Ainda em 2012, foram introduzidas alterações no CT, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, por forma a adequá-lo à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória para crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade, alterando os artigos 68.º, 69.º, 70.º e 82.º do CT, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. A referida Lei n.º 47/2012 alterou os pressupostos de admissão ao trabalho dos menores, admitindo a prestação de trabalho por menor de 16 anos que, sem ter concluído a escolaridade obrigatória, esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação.

Com o propósito de reduzir procedimentos burocráticos, possibilitando a dispensa de formalidades às empresas e, desse modo, racionalizar a atuação da ACT, permitindo-lhe centrar a sua atividade no controlo efetivo das condições de trabalho, extinguiram-se diversos procedimentos e comunicações, anteriormente obrigatórios (deferimento tácito do requerimento de redução ou exclusão do intervalo de descanso; eliminação da obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho, do envio do acordo de isenção de horário e da obrigatoriedade do envio do regulamento de empresa e aligeiramento do conteúdo das comunicações antes do início da atividade da empresa ou em caso de alteração).

Ademais, aprovou-se, com carácter transitório, a possibilidade de renovação de contratos a termo por um número de vezes superior ao legalmente previsto e com uma duração que vai além dos limites estabelecidos no CT⁽⁵⁰⁾, com o objetivo de evitar níveis de desemprego mais elevados.

Finalmente, as alterações legislativas operadas pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, procederam, respetivamente, à consagração da identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e ao reforço dos direitos relativos à parentalidade, através, nomeadamente, das seguintes medidas: aumento de 10 para 15 dias úteis da duração da licença parental exclusiva do pai; introdução da possibilidade de a licença parental inicial poder ser usufruída simultaneamente pelo pai e pela mãe, nos casos em que seja partilhada; consagração expressa de que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, que opte por prestar trabalho em regime de tempo parcial ou de horário flexível, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e progressão na carreira.

⁽⁵⁰⁾ O regime de renovação extraordinária dos contratos a termo já se verificou por duas vezes, nos termos previstos pela Lei n.º 3/2012, de 10/1 e Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro.

3.2. Ação de reconhecimento de contrato de trabalho

A Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, aprovada por unanimidade na Assembleia da República, na sequência de uma iniciativa legislativa de cidadãos, criou um procedimento administrativo a adotar pela ACT em caso de verificação de utilização indevida do contrato de prestação de serviços, bem como uma nova ação especial no Código de Processo do Trabalho (CPT), denominada “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, cuja propositura é da competência do Ministério Público, de natureza urgente e com impulso oficioso, desonerando, assim, o trabalhador da iniciativa processual.

Deste modo, são instituídos dois procedimentos distintos mas que poderão ser complementares. Por um lado, e conforme referido, um procedimento administrativo da competência da ACT que visa a regularização voluntária por parte do empregador quando se verifique o recurso ilícito a uma prestação de serviços. Por outro lado, caso tal regularização não ocorra, a ACT remete o processo para o Ministério Público para que este proponha a respetiva ação judicial que, além de ter uma natureza urgente, dispensa um conjunto de formalismos, tendo em vista a celeridade processual.

3.3. Segurança Social

O regime contributivo do Sistema Previdencial de Segurança Social tem procurado ajustar-se às mudanças operadas no mercado de trabalho, incluindo a generalização de novos tipos de vínculos laborais, a diversificação dos rendimentos de trabalho, assim como o aumento do risco de eventualidades a que os trabalhadores estão sujeitos.

A matriz atual do Sistema de Segurança Social incorpora os contributos de vários acordos tripartidos celebrados no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), nomeadamente o Acordo sobre as Linhas Estratégicas de Reforma da Segurança Social, de julho de 2006, e o Acordo sobre a Reforma da Segurança Social, de outubro de 2006⁽⁵¹⁾, bem como do acordo celebrado com os parceiros sociais no âmbito das relações laborais, políticas de emprego e proteção social (2008). Estes acordos estão na origem de dois diplomas fundamentais:

- A Lei das Bases Gerais do Sistema de Segurança Social (LBSS)⁽⁵²⁾;

⁽⁵¹⁾ O regime de renovação extraordinária dos contratos a termo já se verificou por duas vezes, nos termos previstos pela Lei n.º 3/2012, de 10/1 e Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro.

Cumprir salientar que o *Acordo sobre a Reforma da Segurança Social* (2006) desenvolve outras vertentes essenciais, que convergem para reforçar a coerência estrutural do Sistema de Segurança Social, assim como a sua sustentabilidade social, económica e financeira, designadamente definindo o fator de sustentabilidade – todavia, essas vertentes não são alvo de análise nesta publicação. Destaca-se, ainda, o Indexante de apoios Sociais (IAS), delineado no mencionado acordo e criado pela Lei n.º 53-B/2006 de 29 de dezembro.

⁽⁵²⁾ A Lei de Bases Gerais do Sistema de Segurança Social (LBSS), foi aprovada pela Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 83-A/2013, de 30 de dezembro.

A LBSS agrupa o Sistema de Segurança Social em três vertentes: sistema de proteção social de cidadania; sistema previdencial; sistema complementar.

- O Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo)⁽⁵³⁾.

No âmbito do Sistema de Segurança Social, o Sistema Previdencial visa assegurar, por força do princípio da solidariedade laboral, as prestações pecuniárias “substitutivas de rendimentos do trabalho perdido em consequência da verificação das eventualidades legalmente definidas”. Pretende, assim, compensar a perda ou redução de rendimentos da atividade profissional⁽⁵⁴⁾. É justamente o princípio da contributividade que justifica algumas das opções subjacentes ao recorte dos regimes contributivos abrangidos pelo sistema previdencial dos vários grupos de trabalhadores plasmados no Código Contributivo.

O Código Contributivo, para além de um esforço de sistematização legislativa, introduziu alterações de vulto no que toca à harmonização de regimes, à definição de novas taxas contributivas, à diferenciação de taxas contributivas de acordo com a modalidade de contrato de trabalho e ao alargamento da base de incidência contributiva, a fim de promover níveis de proteção adequados aos trabalhadores, na medida em que permite aproximar a base de incidência contributiva das remunerações efetivamente auferidas.

Entre outros aspetos, o Código Contributivo:

- Introduziu a obrigação de partilha dos encargos entre trabalhadores e empresas, no caso da proteção social dos trabalhadores independentes cuja atividade seja de prestação de serviços;
- Assegurou que as prestações substitutivas do rendimento do trabalho são calculadas a partir do rendimento efetivo do trabalho;
- Consagrou a igualdade de tratamento, para efeitos de segurança social, do trabalho dependente e do trabalho independente, quando este seja prestado pelo mesmo trabalhador à mesma empresa ou para empresas do mesmo agrupamento empresarial;
- Fixou a taxa contributiva global em função do custo da proteção das eventualidades protegidas;
- Procedeu à integração da eventualidade doença no âmbito material de todos os trabalhadores independentes, à adequação da taxa ao custo técnico das eventualidades protegidas, passando a mesma de 32% para 29,6%, e, relativamente

⁽⁵³⁾ O Código Contributivo foi aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, com as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas: Lei n.º 119/2009, de 30 de dezembro; Decreto-Lei n.º 140-B/2010, de 30 de dezembro; Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro; Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro; Lei n.º 20/2012, de 14 de maio; Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro; Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

Entrou em vigor em 1 de janeiro de 2011 (Lei n.º 119/2009).

É regulamentado pelo Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, alterado pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, Decreto Regulamentar n.º 50/2012, de 25 de setembro e Decreto Regulamentar n.º 6/2013, de 15 de outubro.

⁽⁵⁴⁾ Artigo 54.º, da LBSS.

ao montante da base de incidência contributiva mínima, à sua redução de um e meio para um IAS;

- Manteve a possibilidade dos pensionistas em atividade continuarem a contribuir para um regime com especificidades (relativamente ao âmbito material de proteção e à taxa aplicável), no âmbito da promoção do envelhecimento ativo.

Desde a sua entrada em vigor, o Código Contributivo tem sido sujeito a várias alterações relevantes. Destacam-se as respeitantes⁽⁵⁵⁾:

- i) Ao alargamento do tipo de prestações a considerar na base de incidência contributiva assim como à densificação de alguns conceitos a ela associados⁽⁵⁶⁾;
- ii) Ao alargamento do âmbito material de proteção de determinados grupos de trabalhadores.

Relativamente ao primeiro tópico, cabe destacar a tentativa do legislador articular o regime contributivo com a contratação coletiva. Nesse sentido, a lei permite que algumas categorias de prestações auferidas pelos trabalhadores – a título de ajudas de custo, abonos de viagem e despesas de transporte, abonos para falhas, compensação por cessação do contrato de trabalho por acordo, nas situações com direito a prestações de desemprego, e de utilização de automóvel próprio em serviço da entidade empregadora – ultrapassem até 50% os limites legais considerados como base de incidência contributiva, se esse acréscimo for definido em IRCT⁽⁵⁷⁾.

Como se analisará no ponto seguinte, e relativamente ao segundo tópico, a revisão parcial do Código Contributivo promovida a partir de 2010 abriu espaço para a integração da eventualidade do desemprego no âmbito material de dois grupos de trabalhadores:

- Trabalhadores independentes economicamente dependentes⁽⁵⁸⁾;
- Membros de órgãos estatutários das pessoas coletivas que exerçam funções de gerência ou de Administração⁽⁵⁹⁾.

⁽⁵⁵⁾ Por outro lado, as alíneas r), x) e aa) do artigo 46.º, n.º 2, que preveem a integração na base de incidência contributiva de importâncias associadas ao desempenho e ao lucro das empresas, e do artigo 55º, “adequação das taxas contributivas à modalidade de contrato de trabalho”, do Código Contributivo, só entrarão em vigor após regulamentação específica, a qual será precedida de avaliação da CPCS. Até ao momento não foi publicada. Cf. artigos 4.º, n.º 2 e 6.º, n.º 3 da lei preambular ao Código Contributivo, alterados pela Lei n.º 55-A/2010 (artigo 69.º).

⁽⁵⁶⁾ Alterações aos artigos 46.º a 48.º do Código Contributivo, alterado pelas Leis n.º 55-A/2010, n.º 83-C/2013 e n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, em especial artigo 46.º, n.º 2, alíneas n), o), v), z), bb), e cláusula geral introduzida pelo artigo 46.º, n.º 5.

⁽⁵⁷⁾ Cf. artigo 46.º, n.º 4, do Código Contributivo, aditado pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro. As importâncias acima referidas estão tipificadas no artigo 46.º, n.º 2, alíneas p), q), v) e z), do Código Contributivo.

⁽⁵⁸⁾ Cf. artigos 140.º e 141.º, do Código Contributivo.

⁽⁵⁹⁾ Cf. artigo 65.º e seguintes, do Código Contributivo, alterado pelas Leis n.º 66-B/2012 n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro.

3.4. Proteção no desemprego

Os últimos anos foram marcados também por alterações verificadas nas políticas ativas e passivas de emprego, relativamente a grupos de trabalhadores diversificados, mesmo ao nível da relação titulada com o Sistema de Segurança Social. Tal verifica-se por várias ordens de razões. Por um lado, a proteção no desemprego, em sentido amplo, destina-se a trabalhadores beneficiários do subsídio de desemprego e a beneficiários do subsídio social de desemprego⁽⁶⁰⁾, assim como aos demais trabalhadores desempregados que não preenchem os requisitos para acesso às prestações atrás mencionadas e inscritos no serviço público de emprego. Por outro lado, porque na perspetiva do sistema previdencial tem vindo a esbater-se o binómio trabalhadores por conta de outrem *versus* trabalhadores independentes ou empresários. Em última análise, todos são potencialmente destinatários das medidas de apoio ao emprego ou à formação profissional, desde que inscritos no serviço público de emprego à procura de novo emprego ou de primeiro emprego, tendo em vista a sua inserção no mercado de trabalho, desde que preencham os requisitos desenhados para cada medida.

O regime jurídico da proteção do desemprego é regulado há precisamente uma década pelo Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 novembro⁽⁶¹⁾. A sua aprovação teve por base um consenso em CPCS a propósito da revisão de alguns conceitos paradigmáticos do regime jurídico em apreço⁽⁶²⁾, reforçando-se a exigência para o acesso e manutenção das prestações de desemprego. Destaca-se a alteração dos conceitos de desemprego involuntário e de emprego conveniente, assim como o reforço de um conjunto de obrigações associadas à capacidade e disponibilidade para o trabalho, os quais constituem pressupostos para atribuição das prestações de desemprego⁽⁶³⁾.

⁽⁶⁰⁾ Há lugar ao pagamento do subsídio social de desemprego quando se verifiquem situações de comprovada vulnerabilidade económica e, cumulativamente, quando não exista prazo de garantia para o subsídio de desemprego ou nas situações em que os beneficiários tenham esgotado os períodos de concessão do subsídio de desemprego.

⁽⁶¹⁾ O regime jurídico de proteção no desemprego dos trabalhadores por conta de outrem é regulado pelo Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 68/2009, de 20 de março, pela Lei n.º 5/2010, de 5 de maio, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de junho, por sua vez alterado pelos Decretos-Leis n.º 64/2012, de 15 de março, n.º 13/2013, de 25 de janeiro, n.º 167-E/2013, de 31 de dezembro e Lei n.º 34/2016, de 24 de agosto. Este diploma revogou o Decreto-Lei n.º 119/99, de 14 de abril.

⁽⁶²⁾ Com exceção da CIP, em virtude de não estar de acordo relativamente ao capítulo relativo à involuntariedade do desemprego.

⁽⁶³⁾ O Decreto-Lei n.º 220/2006 restringe o conceito de desemprego involuntário (artigos 9.º e 10.º Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro *versus* artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 119/99 de 14 de abril). Destaca-se também o conjunto de situações de cessação do contrato trabalho por acordo, equiparadas a desemprego involuntário, quando fundamentadas em motivos que permitam o recurso ao despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho, embora condicionando o acesso ao subsídio de desemprego pela implementação de quotas (artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março). O artigo 10.º-A, do Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro, ampliou as situações de desemprego

A partir de 2010, este regime foi sujeito a sucessivas alterações legislativas, todas convergindo no sentido de promover um mais rápido regresso à vida ativa e de reduzir o valor das prestações. Ao mesmo tempo, flexibilizou-se o conceito de emprego conveniente, traduzido na obrigatoriedade do trabalhador desempregado aceitar as ofertas de emprego enquadradas num perfil mais amplo, sob pena de lhe ser anulado o direito às prestações de desemprego⁽⁶⁴⁾.

A diversificação das soluções da lei para incentivar o regresso dos desempregados à vida ativa é ilustrada, desde logo, pela possibilidade de acumulação do subsídio de desemprego com o desempenho de trabalho em regime de tempo parcial por conta de outrem ou de atividade independente que sejam geradores de um baixo nível de rendimento. O alargamento do âmbito de atribuição do subsídio de desemprego parcial a outras formas de trabalho, para além do trabalho a tempo parcial, permite que o desempregado desenvolva atividades por conta própria sem perder o apoio do subsídio parcial.

Na mesma linha foi implementada, no âmbito da criação do próprio emprego (CPE), a modalidade de pagamento parcial do montante único das prestações de desemprego. Assim, a par da possibilidade de atribuição do montante único das prestações de desemprego, foi criada, em 2012, a possibilidade de criação do próprio emprego através do pagamento parcial do montante único das prestações de desemprego, conjugado com o pagamento do valor remanescente do subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego inicial⁽⁶⁵⁾.

Decorrendo em grande parte do estabelecido no MPEF e no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego (2012), a revisão da lei publicada em 2012 consagra⁽⁶⁶⁾:

- i. O reforço da vertente de proteção social, projetada:
 - a. Na majoração temporária em 10% do montante do subsídio de desemprego⁽⁶⁷⁾, quando no mesmo agregado familiar ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto sejam titulares do subsídio de desemprego e tenham filhos ou equiparados a cargo; ou quando no agregado monoparental o parente único seja titular do subsídio de desemprego e não aufera pensão de alimentos decretada ou homologada pelo tribunal;

involuntário (e isento de quotas), admitindo a cessação de contrato de trabalho, por acordo, que vise o “reforço da qualificação e da capacidade técnica das empresas e não determine a diminuição do nível de emprego”, desde que os novos contratos de trabalho venham a ser celebrados sem termo e a tempo completo. (ver Acordos Tripartido para a Competitividade e Emprego, 2011 e Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, 2012).

⁽⁶⁴⁾ Cf. Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de junho.

⁽⁶⁵⁾ Artigos 34.º e 34.º-A, do Decreto-Lei n.º 220/2006, redação do Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março.

⁽⁶⁶⁾ Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março.

⁽⁶⁷⁾ Medida reeditada pelo artigo 75.º, da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março.

- b. No aumento do período de concessão do subsídio social de desemprego, quando atribuído subsequentemente ao subsídio de desemprego, a beneficiários com idade igual ou superior a 40 anos.
- ii. A diminuição do prazo de garantia para atribuição do subsídio de desemprego, de 450 para 360 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 24 meses imediatamente anterior à data do desemprego⁽⁶⁸⁾.
- iii. A redução dos montantes das prestações, através da diminuição dos períodos de concessão do subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego inicial⁽⁶⁹⁾ e do montante máximo do subsídio de desemprego (de 3 para 2,5 IAS) e da diminuição em 10 % do montante diário do subsídio de desemprego, após 180 dias de concessão⁽⁷⁰⁾.

As alterações registadas em matéria de proteção no desemprego não se esgotam no perímetro tradicional confinado ao desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, já que o âmbito subjetivo da eventualidade de desemprego foi alargado a outras categorias de trabalhadores:

- Trabalhadores independentes economicamente dependentes⁽⁷¹⁾;
- Trabalhadores independentes com atividade empresarial e membros dos órgãos estatutários das pessoas coletivas⁽⁷²⁾.

São considerados economicamente dependentes os trabalhadores enquadrados no regime dos trabalhadores independentes que obtenham de uma única entidade contratante 80% dos seus rendimentos⁽⁷³⁾. O direito ao subsídio de desemprego aciona-se com a cessação da respetiva atividade⁽⁷⁴⁾.

⁽⁶⁸⁾ A tendência de redução do prazo de garantia para acesso ao subsídio de desemprego já vinha de 2006, passando de 540 para 450 dias de trabalho por conta de outrem com registo de remunerações, no período de referência de 24 meses (artigo 22.º, do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro *versus* artigo 16º, do Decreto-Lei n.º 119/99, de 14 de abril).

⁽⁶⁹⁾ Cf. alteração do artigo 37.º pelo Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março.

⁽⁷⁰⁾ Artigo 28.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 220/2006, na redação do Decreto-Lei n.º 64/2012.

⁽⁷¹⁾ Decreto-Lei n.º 65/2012, de 15 de março, regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego de trabalhadores independentes economicamente dependentes.

⁽⁷²⁾ Decreto-Lei n.º 12/2013, de 25 de janeiro, que aprova o regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores independentes com atividade empresarial e dos membros dos órgãos estatutários das pessoas coletivas.

⁽⁷³⁾ Artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 65/2012, de 15 de março.

⁽⁷⁴⁾ Ver artigo 140.º e seguintes do Código Contributivo e, ainda, Decreto Regulamentar n.º 6/2013, de 15 de outubro.

Relativamente aos trabalhadores independentes com atividade empresarial e aos membros dos órgãos estatutários das pessoas coletivas que exerçam funções de gerência ou de administração, considera-se “desemprego toda a situação de perda de rendimentos decorrente de encerramento de empresa ou de cessação de atividade profissional de forma involuntária do beneficiário com capacidade e disponibilidade para o trabalho e inscrito para emprego no centro de emprego”⁽⁷⁵⁾.

No que toca às políticas ativas do mercado de trabalho, destinadas a todos os desempregados, os últimos anos foram alvo de dois movimentos de sinal contrário:

- Racionalização de programas e medidas da política de emprego, iniciada com a aprovação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 20/2012, de 9 de março, relativa ao Programa de Relançamento do Serviço Público de Emprego⁽⁷⁶⁾ e a Lei-quadro da política de emprego, o Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro de 2015⁽⁷⁷⁾;
- Proliferação de alterações legislativas nas medidas de emprego e formação em vigor e habitualmente usadas para apoios à criação do próprio emprego, estágios, apoios à contratação, contrato emprego-inserção e formação profissional.

Frequentemente, o legislador implementa medidas de discriminação positiva visando a proteção no desemprego de determinados grupos considerados mais vulneráveis. Nesse sentido, a Lei do Orçamento do Estado para 2016⁽⁷⁸⁾ estabeleceu uma medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração que tenham cessado o período de concessão do subsídio social de desemprego inicial ou subsequente, consubstanciada na atribuição, durante 180 dias, de uma prestação pecuniária mensal de valor igual a 80% do montante do último subsídio social de desemprego pago.

⁽⁷⁵⁾ Artigos 2.º e 3.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 12/2013, de 25 de janeiro; e artigo 65.º do Código Contributivo.

⁽⁷⁶⁾ Cf. MPEF (2012).

⁽⁷⁷⁾ O Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro, define os objetivos e os princípios da política de emprego e regula a conceção, a execução, o acompanhamento, a avaliação e o financiamento dos respetivos programas e medidas. Revoga o Decreto-Lei n.º 132/99, de 21 de abril, e um conjunto de diplomas reportados a medidas consideradas desadequadas ou com fraca execução (artigo 25º).

⁽⁷⁸⁾ Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, artigo 80.º.

3.5. Prevenção e reparação de acidentes de trabalho

À semelhança de outros institutos jurídicos regulados no Código do Trabalho de 2009⁽⁷⁹⁾, o regime jurídico da reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais foi objeto de legislação específica, dando lugar à publicação da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que define o regime jurídico da reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (LAT), incluindo a reabilitação e reintegração profissionais⁽⁸⁰⁾.

A conexão da problemática relativa aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e o processo de trabalho são notórias. Assim se compreende que, também em 2009, o Capítulo II do Código de Processo do Trabalho (CPT) tenha sido alterado, na parte relativa aos processos emergentes de acidente de trabalho e de doença profissional (artigo 99.º e seguintes)⁽⁸¹⁾.

Por outro lado, merecem destaque as inovações introduzidas pela referida LAT, no Capítulo IV, dedicado à prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, que faz apelo ao envolvimento de várias entidades na requalificação do trabalhador vítima de acidente de trabalho ou doença profissional de que tenha resultado incapacidade temporária parcial, ou incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual (artigos 154.º e 165.º). Essa intervenção deverá ocorrer após o período de suspensão do contrato de trabalho quando trabalhador regressa à empresa.

Paralelamente, foi igualmente aprovada a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à promoção da segurança e saúde no trabalho, de acordo com o previsto no artigo 284.º do CT.

⁽⁷⁹⁾ É o caso do regime jurídico do exercício de empresas de trabalho temporário, Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, e Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho.

⁽⁸⁰⁾ A Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, revoga a Lei n.º 100/97, de 13 de setembro, o Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de abril e o Decreto-Lei n.º 248/99, de 2 de julho, e entrou em vigor em 1 de janeiro de 2010, cf. artigo 188.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro. Este diploma decorre do artigo 284.º do Código do Trabalho.

⁽⁸¹⁾ Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, vigente desde 1 de janeiro de 2010, que altera parcialmente o Código de Processo do Trabalho.

4. SÍNTESE CONCLUSIVA

O presente Capítulo permite que se conclua, no essencial, o seguinte:

- Portugal apresentou, entre 2000 e 2015, um crescimento anual médio negativo do Investimento (-2,8%) e um crescimento anual médio positivo baixo da produtividade média do trabalho (0,9%), os quais contribuem para a diminuição constante do potencial de crescimento da economia portuguesa (PIB potencial) e para a inversão do processo de convergência com a União Europeia, nomeadamente, registando taxas de crescimento do PIB real inferiores às da UE28.
- Avaliando a distribuição da riqueza entre as remunerações de trabalho e capital (depois de paga a mão-de-obra e os impostos), verifica-se que, a partir de 2003, os salários e ordenados foram sucessivamente perdendo mais peso no PIB do que as remunerações do capital, sendo que a divergência se acentuou a partir de 2010 – o peso relativo do trabalho recuou para níveis inferiores ao peso registado em 1995 (46,8% do PIB) e, em 2015, registou um peso relativo de 43,2%, o qual é o valor mais baixo da série de dados, entre 1995 e 2015.
- Entre 2008 e 2013, os indicadores da legislação laboral da OCDE (EPL) apresentam, para Portugal, um aumento das condições de flexibilidade laboral – Portugal foi mesmo o país que registou a maior queda no índice de proteção do emprego de trabalhadores com vínculos permanentes em caso de despedimento individual (-0,87 entre 2010 e 2013).
- A produtividade por hora efetivamente trabalhada para o total da economia de Portugal apresentou crescimentos anuais iguais ou superiores ao crescimento médio da EA19, entre 2004 e 2013, invertendo-se essa tendência em 2014 e 2015. No entanto, a evolução da produtividade deve ser conjugada com a evolução dos custos de trabalho, através do indicador custos unitários de trabalho (CUT), sendo que os CUT nominais (equivalente aos CUTP) em Portugal cresceram, entre 2004 e 2009, mas a partir de 2010 e até 2015 registaram reduções anuais, com exceção do ano 2013, que apresentou um aumento dos CUT nominais em cerca de 1,8%.
- A população residente em Portugal tem vindo a diminuir, desde 2010, em resultado da conjugação de um saldo natural negativo e de um saldo migratório mais reduzido, que também passou a negativo a partir de 2011, em razão de um acentuado crescimento do volume da emigração.
- Assistiu-se a uma melhoria generalizada das qualificações da população residente em Portugal, refletida na estrutura de habilitações da população empregada e desempregada, realçando-se diferenças substanciais entre grupos etários e sexos, com os grupos mais jovens e as mulheres a deterem melhores níveis habilitacionais do que os mais velhos e os homens. Estas diferenças refletem-se no grau de participação no mercado de emprego, observando-se melhores taxas de emprego e menores taxas de desemprego nos mais qualificados.

- A partir de 2009, iniciou-se uma trajetória de diminuição muito significativa do emprego que só viria a ser interrompida a partir de meados de 2013. No entanto, a recuperação do mercado de trabalho não foi suficiente para ultrapassar o aumento exponencial do desemprego (+24,3% entre 2011 e 2013) nem para retomar os níveis de atividade e de emprego pré-crise. Com efeito, em 2015, apesar da diminuição de 24,4% do desemprego face a 2013, a população ativa estava ainda 4,3% abaixo do número registado em 2011 (menos 233.000 pessoas) e o emprego mantinha-se 4% aquém do nível de 2011 (menos 191.400 pessoas).
- Até 2015, o crescimento do emprego foi mais evidente nas atividades de serviços, sobretudo nas que empregam mão-de-obra com habilitações de nível médio e superior, o que correspondeu a um aumento do emprego nas profissões mais qualificadas.
- A proporção do trabalho por conta de outrem (TCO) cresceu, em detrimento do crescimento por conta própria, sobretudo dos que trabalham como trabalhadores a título individual; em 2015, os TCO representavam 82% do total da população empregada, seguindo-se os trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço (cerca de 13%) e os que atuam como empregadores (cerca de 5%).
- Em 2015, a maioria dos TCO tinha um contrato permanente (78%), enquanto 22% possuía um contrato não permanente (essencialmente a termo ou em regime de trabalho temporário), tendo a incidência deste último aumentado 0,2 p.p. face a 2011 – no setor privado, a proporção de contratos permanentes é menor (69,5%), como notado no Capítulo II – Emprego. Os contratos não permanentes incidem essencialmente na população jovem (15 a 24 anos), atingindo 67,5% deste TCO, em 2015, e revelando uma tendência de acréscimo.
- Portugal é, habitualmente, um dos países da União Europeia com maiores assimetrias na distribuição dos rendimentos entre a população. Contudo, essa desigualdade vinha a esbater-se progressivamente até 2009, ano em que o Coeficiente de Gini se fixou em 33,7% (-4,4 p.p. face a 2004), o Rácio S80/S2 diminuiu de 7,0 para 5,6 e o Rácio S90/S10 passou de 12,2 para 9,2. Desde então, estes indicadores deterioraram-se, tendo atingido os piores valores em 2013, ano em que o Coeficiente de Gini atingiu os 34,5% e o Rácio S90/S10 chegou aos 11,1%. Em 2014, verificou-se uma ligeira melhoria em relação ao ano anterior, com estes indicadores a cifrarem-se nos 34,0% e nos 10,6%, respetivamente.
- Trabalhar ajuda as pessoas a sair da pobreza, de tal forma que no caso dos desempregados o risco de pobreza praticamente quadruplica face aos trabalhadores. O trabalho, porém, não é condição suficiente para se sair da pobreza. Variáveis como o tipo de contrato, a intensidade do trabalho e a composição do agregado são fatores determinantes na incidência do risco de pobreza monetária. As principais causas da pobreza dos adultos que trabalham passam pelo tipo de

vínculo contratual, duração e intensidade do trabalho e composição do agregado familiar, encontrando-se particularmente expostos ao risco de pobreza os trabalhadores com vínculo precário ou a tempo parcial, os agregados em que a intensidade de trabalho é menor e os agregados com crianças – em particular os monoparentais;

- Os trabalhadores com contratos permanentes estão menos expostos ao risco de pobreza que os trabalhadores com uma situação contratual não permanente. De facto, o risco de pobreza entre os trabalhadores não permanentes é mais do dobro por comparação com os trabalhadores com contratos permanentes. Em 2014, as taxas eram de 13,3% para os primeiros e 6,5% para os segundos. Acresce, ainda, que a situação dos trabalhadores com contratos não permanentes se agravou substancialmente desde 2009, tendo o risco de pobreza quase duplicado – de 7,4%, em 2009, passou para 13,3%, em 2014;
- Para os indivíduos que trabalharam o ano completo, o risco de pobreza (10,5% em 2014) é bastante inferior – e praticamente estável desde 2009 – ao risco de pobreza dos indivíduos que não trabalharam o ano todo (17,4%). Idêntica análise é possível fazer para quem trabalha a tempo completo, com um risco de pobreza bastante estável ao longo dos anos (9,6% em 2014), mas que triplica para quem trabalha a tempo parcial (29,5%);
- O sistema de proteção social nacional tem assumido um papel fundamental na redução das desigualdades e do risco de pobreza monetária, sobretudo a componente das transferências sociais relativas a pensões. Com efeito, em 2014, o Coeficiente de Gini antes de qualquer transferência social foi de 64,1%, caindo para 34% depois de todas as transferências sociais. Por outro lado, no total, as transferências sociais contribuem para uma redução do risco de pobreza em cerca de 59% – impacto que, todavia, diminuiu ligeiramente nos últimos anos (era de 61% em 2011).
- Nos últimos anos, procedeu-se a um conjunto de alterações relevantes na legislação laboral portuguesa, nomeadamente a reforma do Código de Trabalho de 2009 e as medidas introduzidas no âmbito do MPEF. Deste último âmbito, salientam-se as mudanças no regime de despedimentos, com alterações ao nível da compensação por cessação de contrato de trabalho e do despedimento por inadaptação, bem como as alterações no regime de tempo de trabalho, com criação do banco de horas individual, com a redução da retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar e a supressão do descanso compensatório por trabalho prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado. Na dimensão coletiva do direito laboral, salienta-se a introdução de critérios quantitativos relativamente à emissão de portarias de extensão.

CAPÍTULO II – EMPREGO

1. TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

A emergência de novos modos de produção e de novas condições de competitividade à escala global, entre outros fatores, tem conduzido a alterações significativas do modelo laboral. Neste quadro, o modelo de produção assente numa estrutura organizativa piramidal, de raízes *tayloristas*, foi posto em causa, e o imperativo da “flexibilização” foi-se impondo nas agendas sociais e económicas, levando a uma crescente proliferação de diferentes modalidades de trabalho não permanente, designadamente dos contratos a termo e de trabalho temporário, envolvendo, nomeadamente, a contratação a termo, a tempo parcial, o teletrabalho e o trabalho temporário⁽⁸²⁾. Um relatório recente da OIT identifica um conjunto diversificado de formas de trabalho não permanente à escala internacional, designadas “formas atípicas de emprego” (contratos a termo e outras formas de emprego não permanente, trabalho temporário e outras modalidades triangulares, relações de emprego dissimuladas, falso trabalho dependente, trabalho a tempo parcial, entre outras)⁽⁸³⁾.

Assim, a relação de trabalho tornou-se permeável à realidade económica e às suas flutuações, contribuindo para a criação de um mercado de trabalho dualista, não só por força das alterações ao processo produtivo mas, também, porque, perante esta realidade, a própria construção normativa o reconheceu, nomeadamente através da consagração legislativa de um conjunto de tipos de contrato que não correspondem à relação de trabalho “clássica”.

Ainda assim, o ordenamento jurídico subtrai da *arbitrária disponibilidade* do empregador a livre cessação do vínculo laboral⁽⁸⁴⁾. Mais do que isso, o alcance deste princípio não se esgota nessa proibição e abrange, nomeadamente “*todas as situações que se traduzam em precariedade da relação de trabalho*”⁽⁸⁵⁾, o que significa que à luz do nosso ordenamento

⁽⁸²⁾ Salvaguardadas as dissemelhanças entre os diversos modelos “atípicos” de trabalho, a verdade é que o surgimento (ou reinvenção) das “novas” formas de prestar serviço, sob a autoridade e direção de outrem, centra-se em pilares comuns como a “policefalia” de sujeitos, a variabilidade da duração da execução do trabalho, a determinação e delimitação temporal da prestação em oposição a uma tendente perpetuidade do vínculo, ou o recrudescimento de formas de trabalho pretensamente autónomas como meio de contornar a subordinação jurídica. Em bom rigor, quando se fala em atipicidade da relação laboral não se pretende aludir a ausência de regimes jurídicos tipificados, mas sim a uma realidade heterogénea que abrange todos os tipos de trabalho que não se reportem à prestação normal ou clássica.

⁽⁸³⁾ Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, 12-27 march 2015, Geneva.

⁽⁸⁴⁾ De facto, importa ter presente que a consagração constitucional do princípio da segurança no emprego (artigo 53.º da CRP), comporta o reconhecimento de que o *direito ao trabalho comporta uma dimensão humana, de realização pessoal*. Conforme é referido no Acórdão n.º 107/88 do Tribunal Constitucional: “*A garantia de segurança do emprego (...) postula, desde logo, a garantia da estabilidade da posição do trabalhador na relação de trabalho e de emprego e a sua não funcionalização aos interesses da entidade patronal*”.

⁽⁸⁵⁾ Gomes Canotilho, Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 1993, p. 289.

constitucional, a relação de trabalho temporalmente indeterminada é a regra e a contratação não permanente deve ser a exceção.

Por isso mesmo, essas modalidades contratuais carecem ou de uma razão de ser objetiva, ou de um sistema de normas teleologicamente orientado para a sua limitação.

1.1. Contrato de trabalho permanente

Contrato de trabalho por tempo indeterminado

O contrato de trabalho por tempo indeterminado constitui a regra no nosso ordenamento jurídico nacional e pode ser definido como o negócio jurídico, bilateral, pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante o pagamento de uma retribuição, a prestar a sua atividade sob autoridade e direção de outrem, normalmente no seio de uma organização produtiva, sem que seja estipulado qualquer limite ao tempo de duração do respetivo vínculo (artigo 11.º do CT).

O contrato de trabalho sem termo é a forma mais comum de prestar trabalho em Portugal. No entanto, conforme decorre da análise do quadro abaixo, apesar de constituir a regra contratual, é perceptível um recuo significativo da incidência de contratos de trabalho sem termo no setor privado nos últimos anos, passando de 74,4% em 2010 para 69,5% em 2014 (-4,9 p.p.). Em termos absolutos, a quebra é também muito significativa, verificando-se um decréscimo de -12,1% no volume de contratos sem termo, significando uma perda 243,6 mil contratos entre 2010 e 2014.

Quadro 36 – Contratos de trabalho sem termo, em termos absolutos e em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2010-2014

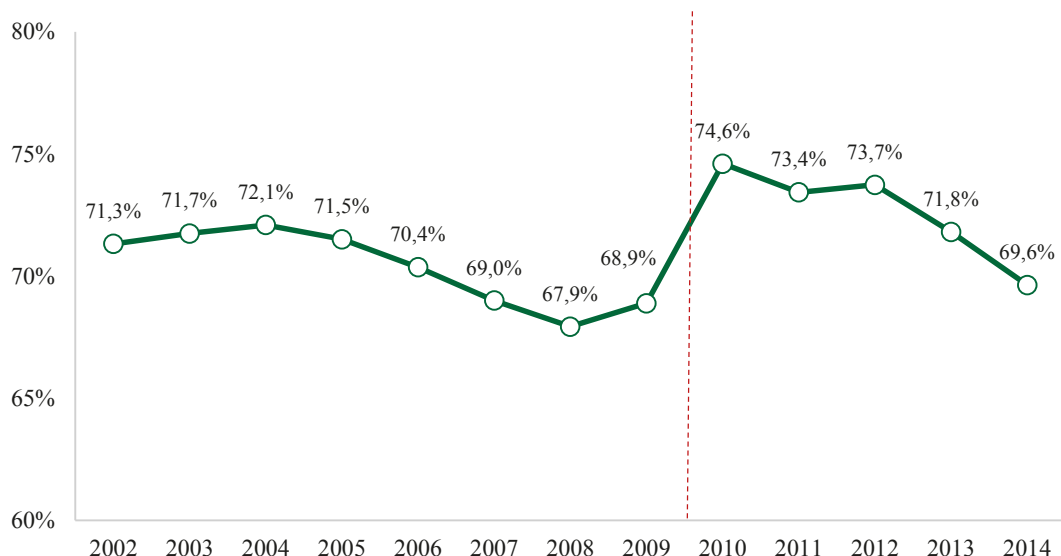
		2010	2011	2012	2013	2014
Contrato de trabalho sem termo	N.º	2 016 553	1 949 741	1 829 269	1 775 743	1 772 957
	%	74,4	73,3	73,6	71,7	69,5
<i>Contrato de trabalho sem termo, incluindo todas as modalidades sem termo ⁽¹⁾</i>	N.º	2 027 643	1 957 561	1 836 192	1 782 404	1 779 488
	%	74,8	73,6	73,9	71,9	69,7

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Nota: ⁽¹⁾ Considerando as categorias “contrato de trabalho sem termo”, “contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho sem termo”, “contrato de trabalho em comissão de serviço sem termo” e “contrato de trabalho intermitente sem termo”.

Se alargarmos o período de análise para 2002-2014⁽⁸⁶⁾, observamos que a diminuição da incidência dos contratos permanentes não segue uma trajetória linear, como se pode verificar a partir da análise do gráfico abaixo. A evolução da proporção de contratos sem termo indicia alguma ligação ao ciclo económico, ou seja, após momentos de quebra do produto, a incidência de contratos sem termo aumenta, uma vez que os detentores de outros tipos de contratos terão tendência para ser os primeiros a ser dispensados.

Gráfico 73 - Contratos de trabalho sem termo, em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2002-2014



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (quebra de série em 2010).

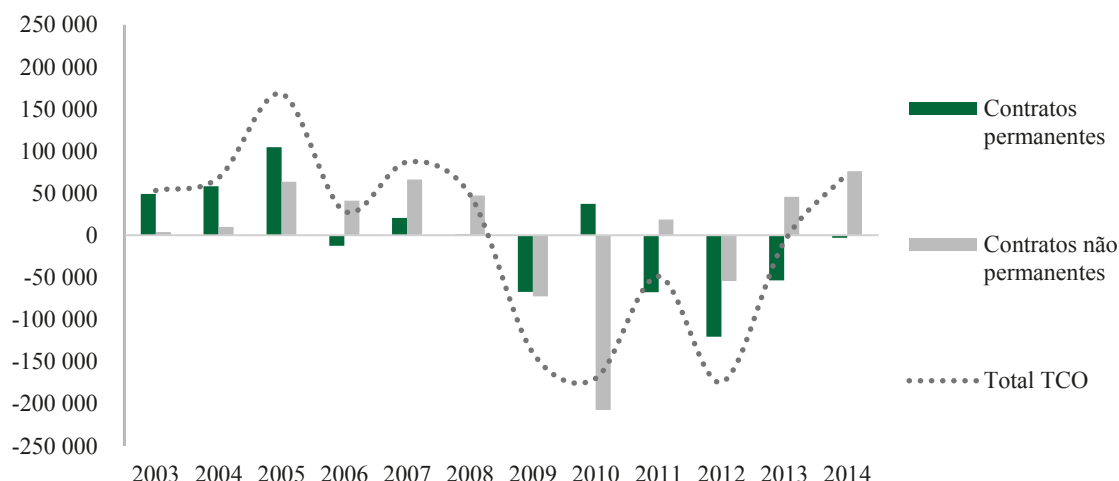
Nota: Consideram-se nos contratos permanentes as modalidades “contrato de trabalho sem termo”, “contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho sem termo”, “contrato de trabalho em comissão de serviço sem termo” e “contrato de trabalho intermitente sem termo”.

Analisando a variação absoluta do trabalho por conta de outrem ao longo do período considerado, verifica-se que a explicação para o aumento da proporção de contratos permanentes no período 2009-2010 reside no facto de, nessa janela temporal, a destruição do emprego ter atingido, essencialmente, contratos não permanentes. Só em 2009 e 2010, perderam-se 279,9 mil contratos não permanentes, o que representa mais de 90% do total do trabalho por conta de outrem destruído nesse período (309,4 mil). A tendência inversa ocorre de 2011 em diante, verificando-se, adicionalmente, que só os contratos não permanentes registam variações positivas – daí que, a partir de 2011, a incidência de contratos

⁽⁸⁶⁾ Combinando as séries 2002-2009 e 2010-2014, dos Quadros de Pessoal, sendo de notar que, neste exercício, para garantir a comparabilidade dos dados, agregaram-se, na série 2010-2014, as categorias “contrato de trabalho sem termo”, “contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho sem termo”, “contrato de trabalho em comissão de serviço sem termo” e “contrato de trabalho intermitente sem termo” (categorias não desagregadas na série 2002-2009).

sem termo diminua progressivamente. A análise parece indiciar que poderá estar em curso uma reconfiguração da estrutura do trabalho por conta de outrem, associada a uma crescente predominância dos vínculos não permanentes nas dinâmicas de criação de emprego.

Gráfico 74 - Variação absoluta do trabalho por conta de outrem (TCO), por tipo de contrato, 2002-2014



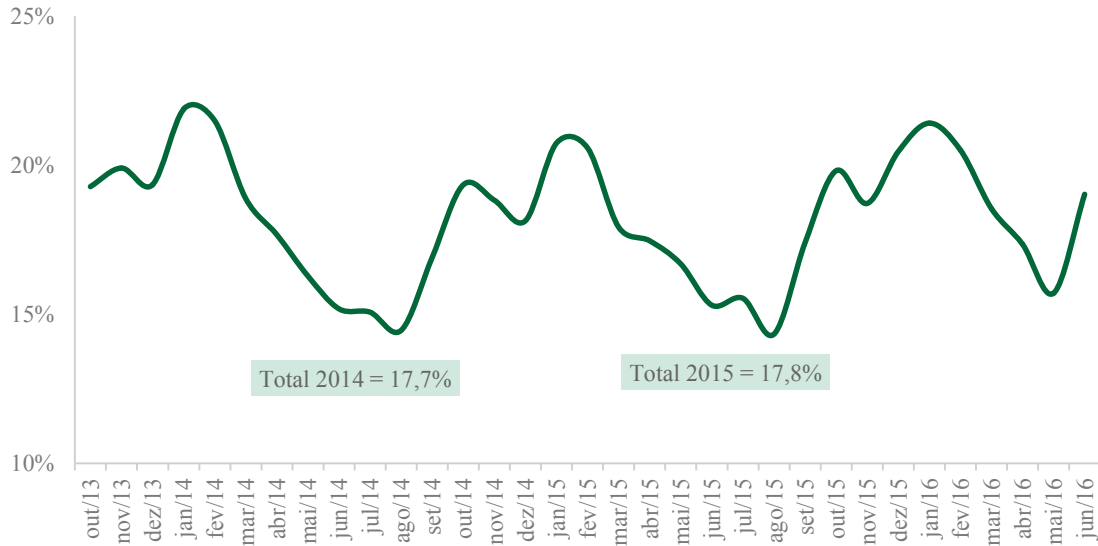
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (quebra de série em 2010).

Nota: Quebra de série entre 2009 e 2010. Consideram-se nos contratos permanentes as modalidades “contrato de trabalho sem termo”, “contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho sem termo”, “contrato de trabalho em comissão de serviço sem termo” e “contrato de trabalho intermitente sem termo” e nos contratos não permanentes as modalidades “contrato de trabalho com termo certo” as categorias “contrato de trabalho com termo certo”, “contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho com termo certo”, “contrato de trabalho em comissão de serviço com termo certo” e na categoria “contrato de trabalho com termo incerto” as categorias “contrato de trabalho com termo incerto”, “contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho com termo incerto” e “contrato de trabalho em comissão de serviço com termo incerto”.

Efetivamente, com base nos dados do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), verifica-se que, em 2014 e 2015, apenas 17,7% e 17,8% das admissões corresponderam a contratos sem termo, respetivamente⁽⁸⁷⁾.

⁽⁸⁷⁾ Considerando 151 414 contratos sem termo, num total de 853 322 admissões ao FCT, em 2014, e 169 936 contratos sem termo, num total de 956 758 admissões ao FCT, em 2015.

Gráfico 75 - Contratos de trabalho sem termo, em percentagem do total de admissões ao FCT, outubro 2013-junho 2016



Fonte: Gestão de Fundos e Compensação de Trabalho.

Ainda que a maior parte dos contratos em vigor sejam de carácter permanente, em virtude de uma outra tendência, mais antiga, do mercado de trabalho, o facto é que as dinâmicas atuais de criação de emprego parecem privilegiar outras modalidades contratuais, de tipo não permanente⁽⁸⁸⁾.

Na verdade, analisando a distribuição dos contratos sem termo, por grupo etário, ao longo do período de tempo considerado, verifica-se que o contrato de trabalho sem termo se concentra, progressivamente, nos segmentos mais velhos dos trabalhadores por conta de outrem.

Gráfico 76 – Contratos sem termo – distribuição por grupo etário (%), 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014	2010-2014
<25 anos	5,8	5	4,1	3,5	3,2	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
25-34 anos	28	27,1	25,7	24,3	22,9	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
35-44 anos	31,3	32,5	33,4	33,8	34	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
45-54 anos	23,4	24,4	25,3	25,9	26,5	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
55-64 anos	10,5	10,9	11,4	12,3	13,3	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
>65 anos	0,9	0,1	0,1	0,1	0,1	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

⁽⁸⁸⁾ Uma vez que o FCT entrou em vigor apenas em outubro de 2013, não é possível fazer uma análise longitudinal completa, ficando somente registada a incidência de contratos sem termo no universo de novos contratos. Este não deixa, porém, de ser um dado relevante, desde logo porque contribui para um melhor entendimento sobre a diminuição do peso relativo dos contratos sem termo no mercado de trabalho português no período recente.

No mesmo sentido, observa-se uma crescente confluência dos contratos sem termo nos trabalhadores por conta de outrem mais antigos na mesma empresa, evidente sobretudo quando comparadas as distribuições de contratos sem termo e com termo, por antiguidade na empresa (quadros abaixo).

Quadro 37 – Contratos sem termo – distribuição por antiguidade dos TCO na mesma empresa (%), 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014	2010-2014
Menos de 1 ano	8,9%	7,6%	6,4%	6,6%	7,2%	
1 a 4 anos	30,2%	28,9%	26,4%	23,1%	22,1%	
5 a 9 anos	24,0%	23,5%	24,4%	25,8%	25,5%	
10 a 14 anos	15,4%	17,3%	18,6%	18,7%	18,0%	
15 a 19 anos	8,7%	8,7%	9,2%	10,2%	11,1%	
20 e + anos	12,8%	13,9%	15,0%	15,7%	16,1%	

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Quadro 38 – Contratos com termo – distribuição por antiguidade dos TCO na mesma empresa (%), 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014	2010-2014
Menos de 1 ano	55,0%	52,3%	45,6%	49,6%	53,3%	
1 a 4 anos	36,8%	39,4%	44,7%	40,3%	37,5%	
5 a 9 anos	5,6%	5,4%	6,5%	6,9%	6,5%	
10 a 14 anos	1,6%	1,8%	2,0%	2,0%	1,8%	
15 a 19 anos	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,5%	
20 e + anos	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%	

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Assim, é verdade que o contrato de trabalho sem termo constitui a modalidade contratual dominante no mercado de trabalho português, mas é também verdade que isso se deve à acumulação de um *stock* significativo deste tipo de contratos, sobretudo entre trabalhadores mais velhos e com um nível de antiguidade considerável na mesma empresa. Na verdade, atendendo à natureza dos contratos celebrados nos anos recentes (ainda que sejam anos de crise), o que se observa é que o contrato sem termo é uma opção cada vez menos frequente, o que significa que, havendo continuidade nas lógicas de criação de emprego consideradas, a estrutura do trabalho por conta de outrem sofrerá uma alteração significativa no médio prazo, passando, na prática, a contratação sem termo a constituir a exceção, em vez da regra.

Contrato de trabalho para cedência temporária

O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária foi introduzido no nosso ordenamento jurídico com a reforma legislativa de 1999, constando atualmente dos artigos 183.º e seguintes do CT.

Trata-se, no fundo, de uma modalidade de cedência temporária que envolve trabalhadores vinculados a uma ETT mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado. Neste caso, apesar de os trabalhadores serem contratados por uma ETT, o vínculo que mantêm com esta empresa é um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária e sucessiva a diversos utilizadores que recorram àquela ETT. Nesse sentido, enquanto estão em período de cedência, prestam a sua atividade junto do utilizador. Findo o período de cedência, ou prestam atividade junto da ETT, ou recebem desta uma compensação durante o período de inatividade.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária tem uma expressão residual no mercado de trabalho português, abrangendo cerca de 2,8 mil trabalhadores em 2014, correspondente a 0,1% do universo de trabalhadores por conta de outrem. Além de diminuta, a incidência deste tipo de contrato tem vindo a diminuir ao longo do tempo, como decorre da leitura do quadro abaixo.

Quadro 39 - Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
N.º	6 729	4 212	3 316	3 022	2 829
% do total de TCO	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Acresce que o contrato de trabalho para cedência temporária abrange, sobretudo, trabalhadores qualificados e semiquualificados (especializados), afigurando-se como uma modalidade de alcance circunscrito quer em termos quantitativos, quer em termos substantivos, no que respeita à sua aplicabilidade prática.

Quadro 40 - Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, dos quais relativos a profissionais qualificados e semiquualificados (especializados), 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
N.º	5 126	3 199	2 566	2 308	2 203
%	76,2%	75,9%	77,4%	76,4%	77,9%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente, cujo regime se encontra previsto nos artigos 157.º e seguintes do CT, corresponde a um contrato de trabalho sem termo especificamente dirigido a empregadores cuja atividade se caracteriza pela descontinuidade ou intensidade variável, nomeadamente nos setores do turismo e da agricultura.

Nessas situações, os empregadores podem acordar com os trabalhadores que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade. No entanto, é absolutamente vedada a possibilidade de o contrato de trabalho intermitente ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário (artigo 157.º, n.º 2, do CT).

O contrato de trabalho intermitente tem uma expressão residual no universo do TCO, em Portugal (0,08% em 2014).

Quadro 41 - Contratos de trabalho intermitente, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
N.º	1 296	1 755	1 957	2 039	2 154
% do total de TCO	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Mais de metade dos contratos de trabalho intermitente correspondem a trabalho qualificado ou semiquualificado (especializado), pelo que se depreende que, além de ser uma forma contratual de incidência residual, tem também uma aplicabilidade de âmbito limitado, em termos substantivos.

Quadro 42 - Contratos de trabalho intermitente, dos quais relativos a profissionais qualificados e semiquualificados (especializados), 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
N.º	719	958	1 125	1 156	1 187
%	55,5%	54,6%	57,5%	56,7%	55,1%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

1.2. Contratos de trabalho não permanentes

Contrato de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo resolutivo, previsto nos artigos 139.º e seguintes do CT, é um contrato de trabalho cuja especificidade reside no facto de ter uma duração limitada, isto é, encontrar-se sujeito a um termo resolutivo. Porque se trata de um regime especial face ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, a lei exige, quer a existência de um motivo justificativo para a celebração deste contrato (artigo 140.º do CT), quer a observância de forma escrita (artigo 141.º do CT). Ou seja, a relação de trabalho só pode ter uma duração limitada quando houver razões que o justifiquem. Além disso, a lei prevê um princípio geral de igualdade de tratamento entre os trabalhadores que prestam serviço mediante um contrato de trabalho a termo e os trabalhadores permanentes em situação comparável.

Conforme se pode verificar a partir da leitura do quadro abaixo, a incidência de contratos a termo (certo e incerto) aumentou significativamente no período considerado, passando de 21,6% para 26,8% do total do trabalho por conta de outrem no setor privado em 2010 e em 2014, respetivamente (+5,2 p.p.). Igualmente, ocorreu um aumento considerável do número de contratos a termo, em termos absolutos: mais 96,7 mil contratos, correspondendo a um aumento de 16,5%.

Quadro 43 – Contratos de trabalho com termo (certo e incerto), em termos absolutos e em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2010-2014

		2010	2011	2012	2013	2014
Contrato de trabalho com termo	N.º	587 263	611 347	576 274	611 615	683 969
	%	21,6%	23,0%	23,2%	24,7%	26,8%
<i>termo certo</i>	N.º	504 888	515 613	484 756	502 871	557 850
	%	18,6%	19,4%	19,5%	20,3%	21,9%
<i>termo incerto</i>	N.º	82 375	95 734	91 518	108 744	126 119
	%	3,0%	3,6%	3,7%	4,4%	4,9%

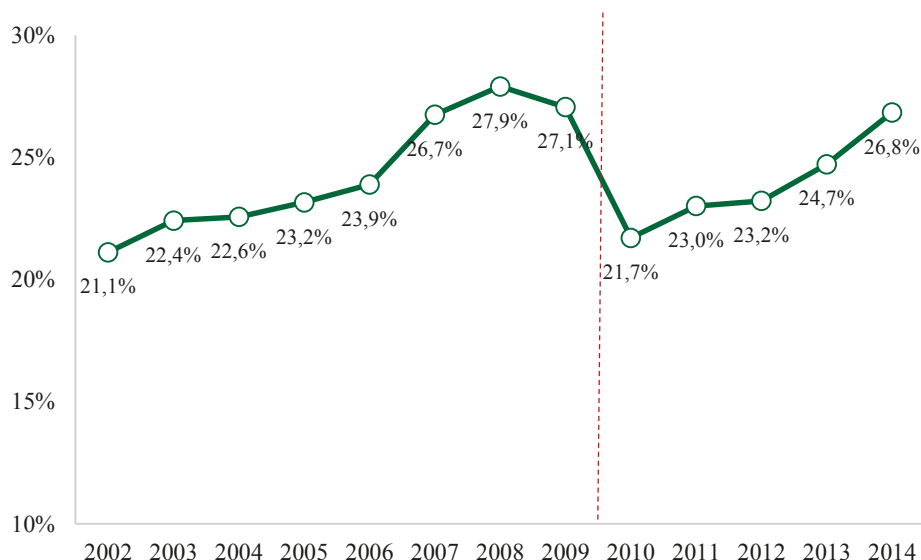
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Alargando o período de análise para 2002-2014⁽⁸⁹⁾, observa-se que o crescimento (absoluto e relativo) dos contratos de trabalho com termo não segue uma trajetória linear, como

⁽⁸⁹⁾ Combinando as séries 2002-2009 e 2010-2014, dos Quadros de Pessoal, sendo de notar que, neste exercício, para garantir a comparabilidade dos dados, agregaram-se, na série 2010-2014, na categoria “contrato de trabalho com termo certo” as categorias “contrato de trabalho com termo certo”, “contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho com termo certo”, “contrato de trabalho em comissão de serviço com termo certo” e na categoria “contrato de trabalho com termo incerto” as categorias “contrato de trabalho com termo incerto”, “contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho com termo incerto” e “contrato de trabalho em comissão de serviço com termo incerto” (categorias não desagregadas na série 2002-2009).

se pode verificar a partir da análise do gráfico abaixo. Pelo contrário, em 2009 e 2010, verifica-se mesmo uma diminuição acentuada da proporção de contratos com termo no universo de trabalhadores por conta de outrem, facto que, aparentemente, estará associado à crise económica que afetou o país e à maior flexibilidade associada à cessação destes contratos.

Gráfico 77 - Contratos de trabalho com termo (certo e incerto), em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2002-2014



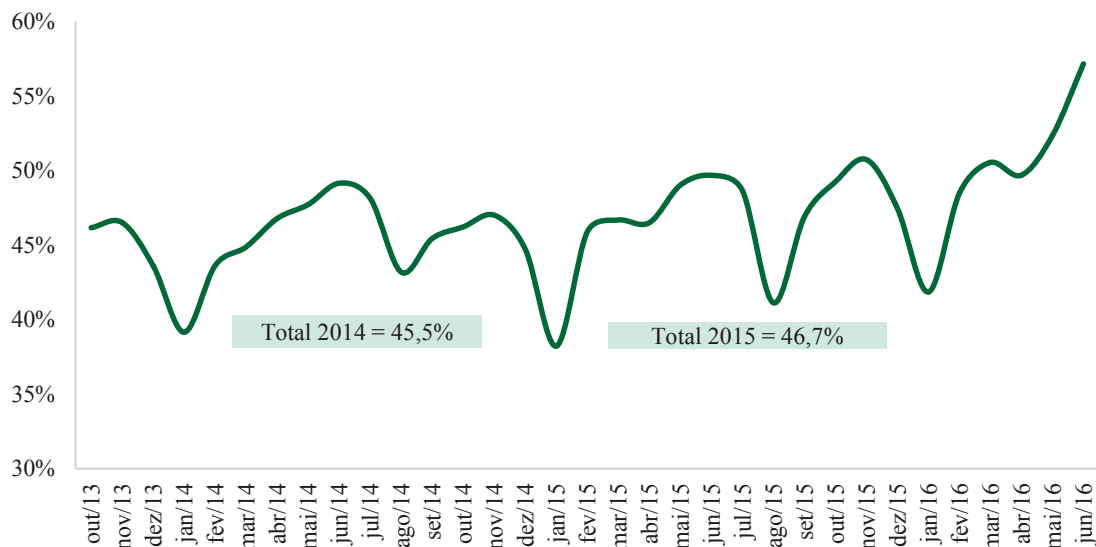
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (quebra de série em 2010).

Analisando a variação absoluta do trabalho por conta de outrem ao longo do período considerado, verifica-se que a explicação para a quebra da proporção de contratos com termo no período 2009-2010 reside no facto de, nessa janela temporal, a destruição do emprego ter atingido, essencialmente, este tipo de contratos (conforme notado na análise desenvolvida no ponto 1.1. Contratos permanentes).

Mais recentemente, segundo se pode apurar a partir dos dados do Fundo de Compensação do Trabalho, mais de metade dos contratos iniciados em 2014 e em 2015 são com termo (45,5% e 46,7%, respetivamente)⁽⁹⁰⁾.

⁽⁹⁰⁾ Correspondendo a 359 052 contratos com termo num total de 853 322 contratos iniciados, em 2014, e a 446 012 contratos com termo num total de 956 758 contratos iniciados, em 2015.

Gráfico 78 - Contratos a termo, em percentagem do total de admissões ao FCT, outubro 2013-junho 2016



Fonte: Gestão de Fundos e Compensação de Trabalho.

Nota: anos incompletos assinalados a tracejado, no gráfico.

Considerando as dinâmicas recentes do mercado de trabalho português, designadamente ao nível da criação de emprego, pode antecipar-se, com alguma segurança, que a incidência de contratos com termo (juntamente com outras modalidades contratuais não permanentes) venha a aumentar consideravelmente no médio prazo. Trata-se de uma tendência que, a manter-se, agravará os índices já elevados de segmentação do mercado de trabalho português.

Contrato de trabalho de muito curta duração

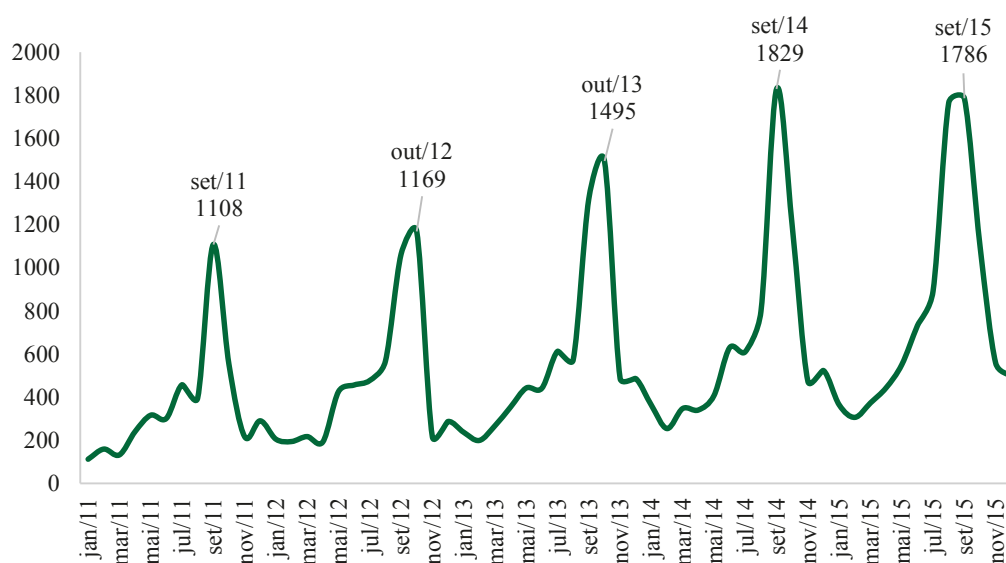
O contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias, previsto no artigo 142.º do CT, tem em vista a satisfação de necessidades temporárias de muito curta duração nalguns setores de atividade específicos, em que a sazonalidade da atividade a desempenhar é um fator característico. Neste caso, porque se está perante um contrato de muito curta duração, este não está sujeito a forma escrita, devendo todavia o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social mediante formulário eletrónico que, além do local de trabalho, deve conter a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, a atividade do trabalhador e correspondente retribuição, bem como a data de início do trabalho.

Esta modalidade contratual foi criada na reforma laboral de 2009 e visou essencialmente permitir, no setor agrícola, o aumento da proteção social deste tipo de trabalhadores que anteriormente, em razão da intermitente prestação laboral e multiplicidade de empregadores, viviam na informalidade laboral.

Esta nova modalidade contratual permitiu também enquadrar prestações de trabalho subordinado de muito curta duração no setor turístico e com isso aumentar a proteção social deste tipo de trabalhadores.

Da análise do número de vínculos com remunerações declarada nesta modalidade contratual tem vindo a aumentar gradualmente desde 2011, com picos abruptos nos meses de setembro e outubro de cada ano, refletindo, muito provavelmente, as campanhas agrícolas como as vindimas.

Gráfico 79 – N.º de vínculos com remuneração declarada em regime de contratos de muito curta duração (mensal) – 2011-2015



Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS.

Contrato de trabalho temporário

O trabalho temporário, previsto nos artigos 172.º e seguintes do CT, assenta numa relação jurídica triangular e caracteriza-se fundamentalmente por dois aspetos: por um lado, pela dissociação entre o empregador formal (Empresa de Trabalho Temporário – ETT) e o beneficiário da atividade prestada pelo trabalhador (Utilizador); por outro lado, pela existência de duas relações jurídicas distintas – um contrato de trabalho entre a ETT e o trabalhador (contrato de trabalho temporário) e um contrato de prestação de serviço entre a ETT e o Utilizador. No essencial, o trabalhador é contratado pela ETT, mas presta a sua atividade em benefício direto do Utilizador, que por sua vez contratou à ETT os serviços de cedência de trabalhadores⁽⁹¹⁾.

⁽⁹¹⁾ Informação sobre Licenciamento das Empresas de Trabalho Temporário, no âmbito do Serviço Público de Emprego em Anexo.

Licenciamento das Empresas de Trabalho Temporário, no âmbito do Serviço Público de Emprego

O exercício da atividade da empresa de trabalho temporário é uma atividade licenciada, regulada em diploma específico, conforme decorre do próprio Código do Trabalho⁽⁹²⁾. Este licenciamento obedece ao cumprimento de um conjunto de requisitos, a verificar e a acompanhar pelo serviço público de emprego (IEFP)⁽⁹³⁾. Neste elenco, destaca-se a constituição de uma caução a favor do IEFP, que garante o pagamento de créditos do trabalhador temporário – retribuições, indemnizações e compensações por cessação de contrato de trabalho – e contribuições para a segurança social⁽⁹⁴⁾.

Cabe também ao serviço público de emprego manter, atualizado e público, o registo nacional das empresas de trabalho temporário⁽⁹⁵⁾ que identifique as empresas licenciadas e aquelas em que ocorra a suspensão da atividade, caducidade ou cessação da licença ou aplicação de sanção acessória. O quadro seguinte representa o número de ETT em atividade, desde 2007⁽⁹⁶⁾.

Quadro 44 – Empresas de trabalho temporário (ETT) em atividade, 2007-2014

	ETT em atividade
2007	262
2008	249
2009	246
2010	236
2011	216
2012	195
2013	198
2014	203
2015	225
2016	214

Fonte: IEFP, IP [situação em setembro de 2016].

⁽⁹²⁾ Cf. artigo 190.º, n.º1, do CT. O regime jurídico das ETT é regulado pelo Decreto-lei n.º 260/2009 de 25 de setembro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5/2014 de 12 de fevereiro.

⁽⁹³⁾ A competência para autorizar o licenciamento é do ministro do trabalho, com a possibilidade de delegação (artigo 6.º, n.º4, do Decreto-Lei n.º260/2009, de 25 de setembro). A designação de “Serviço Público de Emprego” foi adotada pelo legislador a partir do Decreto-Lei n.º260/2009, de 25 de setembro. O regime anterior, entretanto revogado (Lei n.º 19/2007, de 22 de maio), referia expressamente o Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP.

⁽⁹⁴⁾ Cf. alíneas a) e b), do n.º1, artigo 190.º, do CT.

⁽⁹⁵⁾ Disponível em www.iefp.pt.

⁽⁹⁶⁾ O ano de 2007 coincide com a entrada em vigor da Lei n.º 19/2007, de 22 de maio, que redefiniu o desenho das ETT e o regime de licenciamento.

A partir de 2014, o regime jurídico das ETT foi alterado. Foi revisto o valor da caução, que baixou de 200 para 100 meses de RMMG (acrescida do montante da taxa social única), no primeiro ano de concessão de alvará, valor que poderá ser ajustado de acordo com a dimensão da ETT, apurado em função do número médio de trabalhadores temporários por ano⁽⁹⁷⁾.

Convém notar que em 2013 o regime jurídico do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho⁽⁹⁸⁾, vieram determinar que as empresas de trabalho temporário cabem no âmbito subjetivo deste regime jurídico⁽⁹⁹⁾, o que levou ao ajustamento do valor daquela caução.

O quadro seguinte ilustra, justamente, a evolução do número de ETT em função da sua dimensão, desde o ano da revisão do regime jurídico. Note-se que o primeiro escalão integra para além das ETT com o máximo de 100 trabalhadores temporários, todas as novas ETT licenciadas no respetivo ano.

Quadro 45 - Empresas de Trabalho Temporário (ETT) repartição anual por escalão (após Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro)

Escalões por valor da caução = N.º médio de trabalhadores temporários	1.º escalão (a)	2.º escalão (b)	3.º escalão (c)	4.º escalão (d)	Total ETT (e) = (a+b+c+d)	Total ETT (f) = [e]	
	até 100 trabalhadores	101-200 trabalhadores	201-300 trabalhadores	>300 trabalhadores		novas	anteriores
	100m*R-MMG	150m*R-MMG	200m*R-MMG	250m*R-MMG			
2014	145	30	22	26	223 (*)	26	197
2015	165	37	12	30	244 (*)	44	200
2016	140	35	19	30	224 (*)	19	205

Fonte: IEFP, IP (situação em setembro de 2016).

Notas: ⁽¹⁾ Artigo 7.º, Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro. ⁽²⁾ Inclui ETT em situação diferente de “em atividade” e que no ano respetivo tinham caução constituída a favor do IEFP. ⁽³⁾ O total das ETT reporta-se a empresas que tinham caução constituída no ano, independentemente do seu “estado”, ou seja, inclui ETT em atividade e noutro “estado” (suspensas, caducadas, revogadas, etc.) desde que com caução constituída.

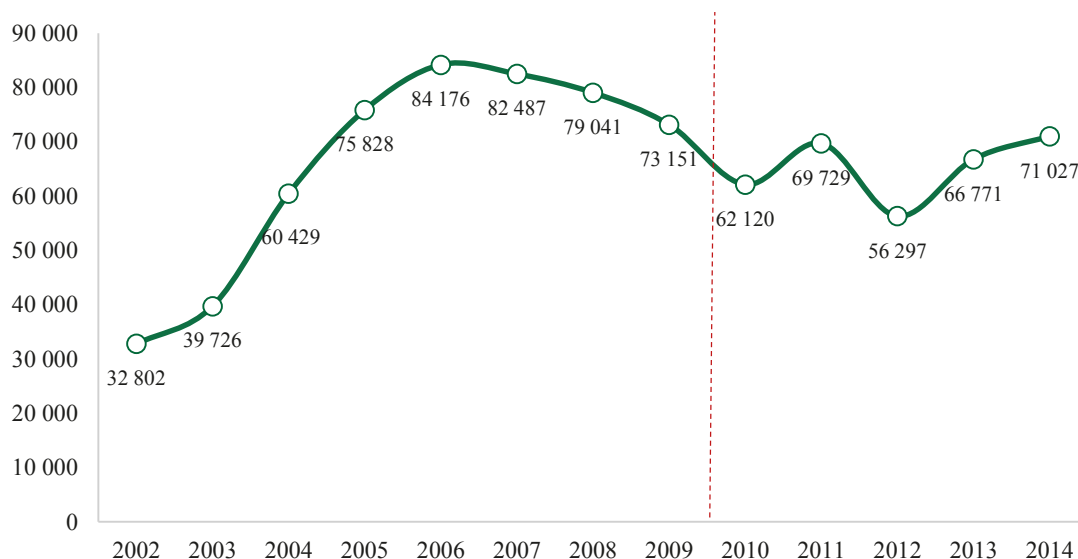
⁽⁹⁷⁾ Cf. artigo 7.º, na redação introduzida pela Lei n.º 5/2014 de 12 de fevereiro. Contrariamente, até 2014, o valor da caução era fixo, independentemente da dimensão da empresa.

⁽⁹⁸⁾ Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto. Os FCT/FGCT asseguram o direito dos trabalhadores a metade da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, nos termos do artigo 366.º do CT.

⁽⁹⁹⁾ Esta alteração decorreu da entrada em vigor da coincidiu com a entrada em vigor Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto. Os FCT/FGCT são fundos destinados a assegurar o direito dos trabalhadores a metade da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho (CT)., incluindo os trabalhadores temporários. Cf. n.º 6, artigo 2.º, da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

A relação de trabalho triangular, mediada por uma ETT, em concreto o trabalho temporário, teve um aumento acentuado ao longo do período em análise, sobretudo entre 2002 e 2006, quando se registou um crescimento de 156,5% do número de contratos de trabalho temporário (aproximadamente mais 51,4 mil contratos)⁽¹⁰⁰⁾. Ainda que entre 2007 e 2014 tenha havido um recuo no número de contratos de trabalho temporário face ao pico atingido em 2006, esta forma de trabalho tem, em 2014, uma expressão muito mais significativa do que aquela que tinha em 2002 – quer em termos absolutos, quer em termos relativos.

Gráfico 80 – Número de contratos de trabalho temporário, 2002-2014



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (quebra de série em 2010).

Apesar de ter uma expressão diminuta no universo do trabalho por conta de outrem em Portugal, o trabalho temporário foi adquirindo relevância ao longo do período considerado. Assim, em 2014, 2,8% dos trabalhadores por conta de outrem trabalham neste regime (em 2002, a proporção era de apenas 1,3%).

⁽¹⁰⁰⁾ Considera-se, nesta análise, a agregação dos seguintes tipos de contratos: “contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária”, “contrato de trabalho temporário com termo certo” e “contrato de trabalho temporário com termo incerto”.

Quadro 46 – Contratos de trabalho temporário, em termos absolutos e em percentagem do total do trabalho por conta de outrem, 2002-2014

	N.º	%
2002	32 802	1,3%
2003	39 726	1,5%
2004	60 429	2,2%
2005	75 828	2,7%
2006	84 176	2,9%
2007	82 487	2,8%
2008	79 041	2,6%
2009	73 151	2,5%
2010	62 120	2,3%
2011	69 729	2,6%
2012	56 297	2,3%
2013	66 771	2,7%
2014	71 027	2,8%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (quebra de série em 2009).

Numa análise mais abrangente das dinâmicas estruturais do trabalho por conta de outrem, importa notar que o recrudescimento do trabalho temporário acompanha uma tendência idêntica de aumento da incidência dos contratos de trabalho com termo, o que indica, em termos globais, uma crescente incidência das modalidades contratuais não permanentes no contexto do mercado de trabalho português. Na verdade, não apenas se observa um aumento da incidência deste tipo de vínculos, como parece haver indícios de uma inversão estrutural da composição do trabalho, já que, nos anos mais recentes, os contratos não permanentes no tempo (contratos com termo, contratos de trabalho temporário e outros modelos contratuais não permanentes) assumiram proporções historicamente elevadas – em 2014, mais de 30% dos trabalhadores por conta de outrem, no setor privado, têm contratos não permanentes, conforme se pode retirar do quadro abaixo.

Quadro 47 - Contratos de trabalho não permanentes (com termo, trabalho temporário, outros) em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2002-2014

	Contratos não permanentes (a+b+c)	Contrato de trabalho com termo (a)	Contratos de trabalho temporário (b)	Outros contratos não permanentes (c)
2002	22,9%	21,1%	1,3%	0,5%
2003	24,6%	22,4%	1,5%	0,7%
2004	25,6%	22,6%	2,2%	0,8%
2005	26,2%	23,2%	2,7%	0,4%
2006	27,7%	23,9%	2,9%	0,9%
2007	30,8%	26,7%	2,8%	1,3%
2008	32,0%	27,9%	2,6%	1,5%
2009	31,1%	27,1%	2,5%	1,5%
2010	25,2%	21,7%	2,3%	1,2%
2011	26,5%	23,0%	2,6%	0,8%
2012	26,2%	23,2%	2,3%	0,7%
2013	28,2%	24,7%	2,7%	0,7%
2014	30,3%	26,8%	2,8%	0,7%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (quebra de série em 2010).

Nota: A categoria "outros contratos de não permanentes" refere-se a modalidades contratuais que não cabem nas classificações típicas do tipo de contrato (e.g. contrato de muito curta duração), reportando-se à classificação "não enquadrável" (série 2002-2009) e à classificação "outra situação" (série 2010-2014).

1.3. Contratos de trabalho com regime especial

Trabalho a tempo parcial

A especificidade do trabalho a tempo parcial reside no facto de o período normal de trabalho realizado ser inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável (artigo 150.º, n.º 1, do CT), podendo aquela prestação de trabalho ser reportada a um número de horas diárias, dias por semana, mês ou ano (artigo 150.º, n.º 3, do CT).

Verificou-se um incremento substancial do número de trabalhadores em regime de tempo parcial ao longo do período considerado. Efetivamente, em 2002 pouco mais de 82 mil pessoas trabalhavam em regime de tempo parcial, no correspondente a 3,2% do universo dos TCO, ao passo que em 2014 esse número ascendia a mais do dobro: 187,5 mil pessoas, significando 7,3% dos TCO.

Quadro 48 - Trabalho a tempo completo e a tempo parcial, 2002-2014

	TCO						TCO - Tempo parcial	
	Tempo completo		Tempo parcial		Total		Mulheres	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
2002	2 482 275	96,8%	82 173	3,2%	2 564 448	100,0%	59 734	72,7%
2003	2 517 743	96,2%	99 913	3,8%	2 617 656	100,0%	72 826	72,9%
2004	2 574 181	95,8%	111 839	4,2%	2 686 020	100,0%	80 362	71,9%
2005	2 714 339	95,1%	139 958	4,9%	2 854 297	100,0%	100 477	71,8%
2006	2 733 480	94,8%	149 504	5,2%	2 882 984	100,0%	107 918	72,2%
2007	2 810 305	94,6%	159 737	5,4%	2 970 042	100,0%	114 238	71,5%
2008	2 842 334	94,2%	176 061	5,8%	3 018 395	100,0%	125 325	71,2%
2009	2 713 570	94,3%	165 390	5,7%	2 878 960	100,0%	117 665	71,1%
2010	2 533 202	93,5%	175 796	6,5%	2 708 998	100,0%	122 080	69,4%
2011	2 484 096	93,4%	176 159	6,6%	2 660 255	100,0%	120 915	68,6%
2012	2 310 412	93,0%	175 222	7,0%	2 485 634	100,0%	121 767	69,5%
2013	2 299 162	92,8%	178 733	7,2%	2 477 895	100,0%	124 343	69,6%
2014 ⁽¹⁾	2 363 416	92,6%	187 509	7,3%	2 551 347	100,0%	129 708	69,2%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (quebra de série em 2014).

Nota: ⁽¹⁾ O total inclui informação de regime de duração do trabalho ignorado (da região Autónoma dos Açores).

De realçar que o trabalho em regime de tempo parcial é uma realidade maioritariamente feminina, sendo que, em 2014, 69,2% deste trabalho é desempenhado por mulheres. Não obstante, houve uma diminuição ligeira desta tendência, verificando-se uma redução de 3,5 p.p. na percentagem de trabalho a tempo parcial que é desempenhado por mulheres.

Teletrabalho

O teletrabalho consiste na prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação (artigo 165.º do CT).

O teletrabalho tem uma expressão residual no contexto português, e tem vindo, aliás, a perder relevância, como decorre da análise do quadro abaixo.

Quadro 49 – Contratos de teletrabalho, em termos absolutos e em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
N.º	2 464	1 243	959	923	805
%	0,12%	0,06%	0,05%	0,05%	0,05%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

A esmagadora maioria dos trabalhadores em regime de teletrabalho têm contratos sem termo, apesar de ter vindo a aumentar a proporção de teletrabalhadores com contratos de trabalho com termo, ao longo do período em análise, conforme decorre da leitura do quadro abaixo.

Quadro 50 – Contratos de teletrabalho, por tipo de contrato (sem termo, com termo), em percentagem do total de contratos de teletrabalho, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Contratos de teletrabalho sem termo	94,5%	91,0%	91,3%	85,0%	82,5%
Contratos de teletrabalho com termo (certo e incerto)	5,5%	9,0%	8,7%	15,0%	17,5%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Comissão de Serviço

O trabalho em regime de comissão de serviço, previsto nos artigos 161.º e seguintes do Código do Trabalho, assume-se no essencial como um instrumento contratual que permite a colocação do trabalhador a título transitório em cargos que exigem uma especial relação de confiança, podendo tal situação cessar por iniciativa de qualquer das partes e sem necessidade de invocação de justa causa.

A comissão de serviço tem uma expressão muito reduzida no mercado de trabalho português, representando, em 2014, apenas 0,1% do trabalho por conta de outrem. Não obstante a relativa manutenção, em termos absolutos, do volume de situações de comissão de serviço, verificou-se um ligeiro acréscimo do peso desta modalidade no trabalho por conta de outrem entre 2010 e 2014, como se pode verificar a partir da leitura do quadro abaixo.

Quadro 51 – Trabalhadores em regime de comissão de serviço, em termos absolutos e em percentagem do trabalho por conta de outrem, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
N.º	1 404	1 417	1 511	1 608	1 694
%	0,07%	0,07%	0,08%	0,09%	0,10%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Cerca de metade dos trabalhadores em regime de comissão de serviço têm contratos sem termo, situação que se verifica, sem oscilações significativas, ao longo do período em análise.

Quadro 52 – Trabalhadores em regime de comissão de serviço, por tipo de contrato (sem termo, com termo), em percentagem do total de situações de comissão de serviço, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Contratos de teletrabalho sem termo	52,4%	51,0%	51,2%	50,7%	52,2%
Contratos de teletrabalho com termo (certo e incerto)	47,6%	49,0%	48,8%	49,3%	47,8%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

2. TRABALHO INDEPENDENTE

2.1. Trabalho autónomo

O trabalho autónomo, designadamente o contrato de prestação de serviço, é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição (artigo 1154.º do CC).

De acordo com o Código Contributivo, são obrigatoriamente abrangidos pelo regime dos trabalhadores independentes as pessoas singulares que exerçam atividade profissional sem sujeição a contrato de trabalho ou a contrato legalmente equiparado, ou se obriguem a prestar a outrem o resultado da sua atividade e não se encontrem por essa atividade abrangidos pelo regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem (artigo 132.º do Código Contributivo).

Quadro 53 - Trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço, em termos absolutos e em percentagem do emprego total, 2011-2015

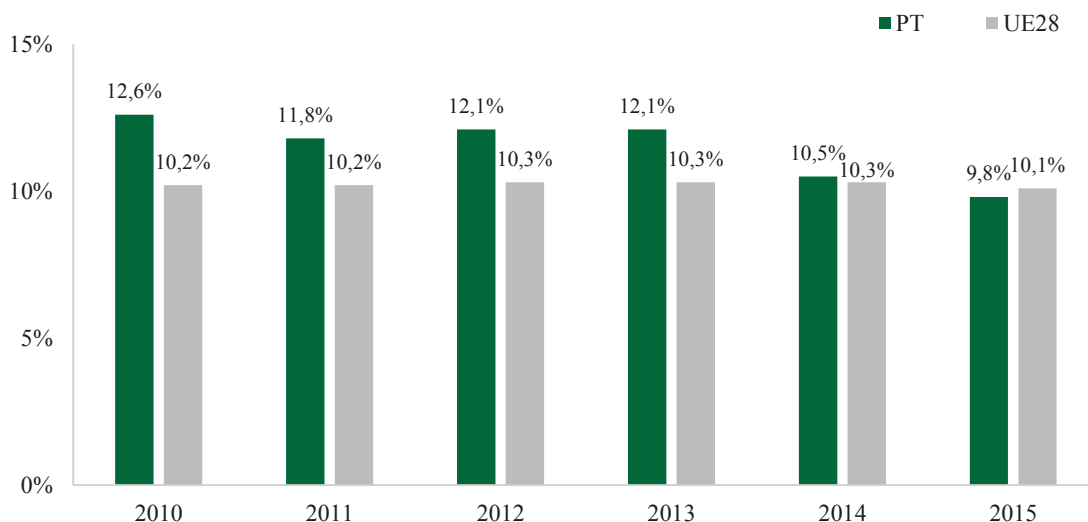
	Trabalhadores independentes isolados (milhares)	% do emprego total
2011	747,5	15,8
2012	744,8	16,4
2013	710,5	16,0
2014	630,5	14,0
2015	596,9	13,1
2ºT-2015	613,2	13,4
1ºT-2016	559,4	12,4
2ºT-2016	574,4	12,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

O número de trabalhadores por conta própria isolados (i.e. sem pessoal ao serviço) em Portugal tem vindo a diminuir ao longo dos últimos anos. Entre 2011 e 2015, contam-se menos 150,6 mil trabalhadores nesta situação, correspondendo a um decréscimo de 20,1%. Em 2016, a tendência afigura-se idêntica: no 2º trimestre de 2016, registava-se um total de 574,4 mil trabalhadores, menos 38,8 mil do que no trimestre homólogo de 2015 (-6,3%). Considerando que o volume de trabalhadores por conta própria aumentou sobretudo nos anos de pior desempenho do mercado de trabalho, pode depreender-se que esta modalidade assume maior visibilidade em períodos de elevado desemprego, como forma de resposta à escassez de emprego, designadamente de trabalho por conta de outrem.

Importa notar que, entre 2011 e 2014, Portugal registou uma incidência de trabalho por conta própria muito superior à média europeia, situação que apenas veio a alterar-se a partir de 2015, conforme pode observar-se no gráfico abaixo⁽¹⁰¹⁾.

Gráfico 81 – Proporção de trabalhadores independentes isolados no emprego total, Portugal e UE28, 2010-2015



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

2.2. Trabalho independente economicamente dependente

O trabalho legalmente equiparado (trabalho independente economicamente dependente) é considerado trabalho autónomo. Todavia, devido à situação de dependência económica a que o prestador de serviço está sujeito, o legislador optou por considerar tratar-se de um “contrato legalmente equiparado”, consagrando um regime específico para estas situações (artigo 10.º do CT).

Nesse sentido, o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social exclui do regime dos trabalhadores independentes as pessoas singulares que exerçam atividade profissional com sujeição a contrato legalmente equiparado.

Consideram-se trabalhadores independentes mas em situação de dependência económica aqueles que, no mesmo ano civil, obtenham da mesma empresa, quer seja pessoa coletiva ou pessoa singular com atividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, 80% ou mais do valor total anual dos rendimentos obtidos na atividade independente (artigo 140.º do Código Contributivo).

⁽¹⁰¹⁾ Se se comparar a percentagem de trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço no total dos trabalhadores por conta própria, em Portugal e na UE, apesar da diminuição ao longo dos últimos anos, Portugal continua a registar percentagens superiores às da UE. Contudo, se em ambas as variáveis retirarmos a componente relativa ao sector da agricultura, floresta e pesca, as proporções observadas para Portugal ficam abaixo das da UE.

De acordo com os dados das remunerações declaradas à Segurança Social, o número de trabalhadores independentes economicamente dependentes tem vindo a diminuir, não obstante algumas oscilações⁽¹⁰²⁾. Em 2015, registava-se um total de 41 399 trabalhadores nesta situação, o que representa um decréscimo de 31,9% face ao total de 2011 (menos 19 373 pessoas).

Quadro 54 - Trabalhadores independentes economicamente dependentes, em termos absolutos e em percentagem dos trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
N.º	60 772	46 051	28 447	32 655	41 399
% de trabalhadores independentes isolados	8,1%	6,2%	4,0%	5,2%	6,9%

Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS e INE, Inquérito ao Emprego.

Confrontando o número de trabalhadores independentes em situação de dependência económica com o volume total de trabalhadores por conta própria, conclui-se que a esmagadora maioria dos trabalhadores independentes auferе rendimentos de diversas empresas, não se verificando uma dependência (pelo menos, nos termos definidos na lei) relativamente a uma única entidade – em 2015, os trabalhadores independentes economicamente dependentes correspondem a menos de 7% do universo dos trabalhadores independentes isolados.

2.3. Utilização indevida do contrato de prestação de serviços

A ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho foi introduzida no nosso ordenamento através da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, e tem como finalidade instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.

Para o cumprimento desse escopo, criou-se um sistema de controlo assente numa intervenção administrativa, a cargo da ACT, a quem compete averiguar e fiscalizar essas

⁽¹⁰²⁾ Designadamente o ligeiro aumento verificado em 2014 (+14,8%), após uma diminuição particularmente acentuada em 2013 (-38,2%), que poderá estar relacionada com a introdução, nesse ano, do Anexo SS da Declaração Modelo 3 do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, que terá levantado algumas dificuldades de preenchimento junto dos trabalhadores.

situações. Ou seja, caso o inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, deve notificar o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou apresentar a respetiva defesa (artigo 15.º-A, n.º 1, do CPT).

Após essa intervenção, o procedimento é arquivado caso o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador (nomeadamente, apresentando o contrato de trabalho ou documento comprovativo da sua existência, reportada à data do início da relação laboral) (artigo 15.º-A, n.º 2, do CPT).

Caso tal não suceda, findo o prazo de 10 dias anteriormente referido, a ACT remete, nos 5 dias seguintes, a participação dos factos para os serviços do Ministério Público da área de residência do trabalhador, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para que este proceda à instauração da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (artigo 15.º-A, n.º 3, do CPT), no prazo de 20 dias (artigo 186.º-K, n.º 1, do CPT).

No que respeita à problemática relativa ao trabalho subordinado dissimulado, esta solução referente ao reconhecimento da existência de contrato de trabalho vai além do recomendado pela OIT (Recomendação n.º 198 de 2006), que sugere que as políticas nacionais devem prever medidas para combater as relações de trabalho encobertas e assegurar a adequada proteção dos trabalhadores, como também devem prever uma presunção legal da existência de uma relação de trabalho, quando se verificarem indícios relevantes. No caso português, além de se verificarem estes mecanismos, nomeadamente a “presunção de laboralidade” (artigo 12.º do CT), o legislador nacional criou esta ação judicial especial, que acresce ao processo contraordenacional, o qual, no entanto, se suspende até ao trânsito em julgado da decisão ou respetiva execução (artigo 15.º-A, n.º 4, do CPT).

O resultado do procedimento relativo à ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é perceptível através da análise do quadro abaixo.

Quadro 55 - Síntese da aplicação da Lei n.º 63/2013

Ano	Visitas inspetivas	Trabalhadores detetados	Situações regularizadas voluntariamente pelos empregadores	Infrações autuadas	Advertências	Participações ao M. P.
2013 ⁽¹⁾	1 529	500	(*)	54	10	13
2014	1 364	1 510	507	420	34	425
2015	1 124	478	291	66	29	64
Total	4 017	2 488	798	540	73	502

Fonte: ACT

Notas: (*) Informação não disponível.

(1) Dados disponíveis desde 1 de setembro de 2013 (data de entrada em vigor da Lei n.º 63/2013).

Nos três anos após a entrada em vigor da Lei n.º 63/2013, a ACT detetou um total de 2488 trabalhadores em situação irregular, sendo de sublinhar que uma parte substancial dos casos é regularizado voluntariamente pela entidade empregadora: em 2014, 33,6% das situações foram solucionadas por esta via, em 2015, essa proporção aumentou para 60,9%. Na mesma linha, o volume relativo de participações ao Ministério Público reduziu de 28,1% do total de casos detetados em 2014 para 13,4% em 2015.

Em termos gerais, considerando o grau de eficácia dos serviços da ACT na deteção de situações irregulares e atendendo ao volume considerável de casos de regularização voluntária por parte dos empregadores, o procedimento introduzido pela Lei n.º 63/2013 aparenta ter um impacto razoavelmente positivo.

2.4. O trabalho na nova economia digital

A nova economia digital suporta-se numa revolução tecnológica que tem vindo a alterar a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, incorporando mudanças significativas em escala, espectro, rapidez e complexidade. As tecnologias digitais que caracterizam esta revolução têm vindo, nomeadamente, a permitir que qualquer empresa em Portugal, de qualquer setor, consiga rapidamente fazer parte de uma cadeia de abastecimento à escala global.

As novas exigências da procura, como a busca por produtos e serviços personalizados, geralmente designada por customização; a atuação, direta ou indireta no mercado global; a digitalização de toda a cadeia de valor; o novo relacionamento com os fornecedores, com reflexo no papel dos intermediários; a volatilidade, a velocidade e a complexidade dos mercados impõem, todos eles, desafios relevantes às empresas e aos seus trabalhadores, levando à emergência de novas formas de trabalho, em boa medida suportada pela tecnologia.

O último Relatório Anual da Eurofound⁽¹⁰³⁾, de maio de 2016, retratou nove novas formas diferentes de emprego, todas elas caracterizadas por conter, pelo menos, uma das seguintes características: (i) um novo modelo de mercado de trabalho marcado pela relação empregador – empregado ou cliente – trabalhador; (ii) um novo padrão de emprego, isto é, uma nova forma de executar o trabalho, genericamente caracterizada pelo recurso a tecnologias digitais e pela possibilidade de o trabalho poder ser prestado de qualquer local e a qualquer hora, sendo tipicamente desenvolvido por trabalhadores qualificados, mais jovens, do sexo masculino e em setores de serviços, em particular na área das tecnologias de informação e indústrias criativas, atuando no mercado internacional⁽¹⁰⁴⁾.

⁽¹⁰³⁾ Eurofound (2016): Eurofound yearbook 2015: Living and working in Europe, 31 May 2016. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2016/eurofound-yearbook-2015-living-and-working-in-europe>

⁽¹⁰⁴⁾ As outras oito novas formas de trabalho identificadas dizem respeito: partilha de trabalhadores; gestão intermitente (por projeto); partilha de emprego; emprego colaborativo; portfólio de empregos; bolsas de emprego; vouchers de empregados e trabalho ocasional.

O trabalho na nova economia digital está geralmente associado a formas precárias de condições de trabalho, a uma menor proteção dos trabalhadores e à instabilidade dos rendimentos adquiridos. Significa, para a maioria dos cidadãos, que há transferência das responsabilidades dos empregadores para os trabalhadores em matéria de formação adquirida, segurança e saúde no trabalho; maior isolamento dos trabalhadores e aumento da fragmentação com consequências na negociação coletiva e na representatividade dos trabalhadores.

Neste contexto, é essencial assegurar que os benefícios potenciais da nova economia digital, como a flexibilidade de ajustamento e o acréscimo da autonomia dos trabalhadores, compensam largamente os custos associados às novas formas de relação laboral, designadamente os que decorrem do maior isolamento do trabalhador, do aumento do número de horas trabalhadas, de maiores dificuldades na compatibilização entre a vida profissional e a vida pessoal e da eventual transferência para os trabalhadores das responsabilidades em matéria de segurança social e segurança e saúde no trabalho. Resumidamente, na tabela seguinte descrevem-se as oportunidades e os desafios das novas formas de trabalho.

Quadro 56 - Oportunidades e desafios das novas formas de trabalho e outro trabalho não-tradicional

Oportunidades	Desafios
Mercado de Trabalho	
Acesso flexível a oportunidades de trabalho e rendimento	Trabalho não-tradicional, trabalhos pequenos, micro-tarefas
Possível inclusão de grupos marginais na população ativa	Maior isolamento e penalização salarial
Baixas barreiras de entrada e saída	Menos formação prestada pelo empregador
Condições de Trabalho	
Horário de trabalho flexível (e espaço para serviços digitais)	Insegurança laboral, maior risco de desemprego
Organização de trabalho autónoma	Proteção e prestações sociais menores ou mais caras
Potenciais ganhos de produtividade	Potencial stresse de autogestão e isolamento social.

Fonte: Traduzido da OCDE, 2016 que adaptou do Eurofund, 2015 (publicado em maio 2016).

Portugal não está imune a esta realidade. De acordo com os resultados do Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade (IDES)⁽¹⁰⁵⁾, em 2016, Portugal faz parte do grupo de países acima da média da UE e cuja pontuação cresceu a um ritmo mais rápido do que o da UE em comparação com 2015⁽¹⁰⁶⁾. Na integração da tecnologia digital pelas empresas, Portugal é o 9º país da Europa com maior integração de tecnologia digital pelas empresas, aumentando 3 lugares de 2015 para 2016⁽¹⁰⁷⁾, posicionamento que mostra a relevância do desafio do trabalho na nova economia digital.

⁽¹⁰⁵⁾ O IDES é um índice compósito elaborado pela Comissão Europeia (DG CNECT) para avaliar a evolução dos países da UE em direção a uma economia e uma sociedade digitais. Agrega um conjunto de indicadores pertinentes estruturados em cinco vertentes: conectividade, capital humano, utilização da Internet, integração das tecnologias digitais e serviços públicos digitais. A pontuação no IDES vai de 0 a 1; quanto mais alta for a pontuação, melhor é o desempenho do país.

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/portugal>

⁽¹⁰⁶⁾ Os outros países mais avançados são a Áustria, a Alemanha, a Estónia, Malta e os Países Baixos.

⁽¹⁰⁷⁾ Comissão Europeia, IDES (Digital Economy and Society Index), 2016. Acedido a 2016-09-16.

Todavia, apesar de um aumento de 0,6 p.p. (pontos percentuais), os especialistas em TIC representavam apenas 2,3% das pessoas empregadas em 2015. Das empresas que recrutaram especialistas em TIC, apenas 21% tiveram dificuldades em preencher a vaga, comparado com 38% na média europeia. Portugal é o 2º país onde é mais fácil contratar especialistas em TIC devido à ainda baixa procura por estes, mostrando também por esta via a relevância desta questão⁽¹⁰⁸⁾.

Na verdade, a indústria portuguesa ainda tem pouca intensidade tecnológica comparada com a indústria europeia. Em 2015, Portugal tinha metade da média europeia de pessoas empregadas em indústrias de alta e média-alta intensidade tecnológica; 3% das pessoas empregadas em Portugal trabalham nessas indústrias, comparado com 5,7% das pessoas empregadas na UE28. Por outro lado, 9,8% das pessoas empregadas em Portugal trabalham em indústrias de baixa intensidade tecnológica enquanto na UE28 são apenas 5,5%⁽¹⁰⁹⁾.

Desde 2012 que há mais pessoas empregadas em serviços de alta intensidade de conhecimento do que em serviços de baixa intensidade de conhecimento. De 2008 para 2015, há mais 181 mil pessoas empregadas no primeiro e menos 132 mil no último⁽¹¹⁰⁾.

Desde 2008, houve um crescimento de 26% do emprego nos serviços de alta tecnologia, fazendo deste o subsector dos serviços intensivos em conhecimento com maior crescimento. Isto representa também uma convergência com o resto da UE⁽¹¹¹⁾.

Em 2015, o top 15 das maiores empresas de Internet por capitalização de mercado era dominado quase completamente por operadores de plataformas eletrónicas para informação, bens e serviços. Os serviços prestados nestas plataformas variam de serviços físicos como alojamento, transportes e serviços pessoais para serviços digitais como entrada de dados, apoio administrativo, *design* gráfico e programação. As plataformas eletrónicas têm implicações relevantes nas questões laborais, nomeadamente pela redução das barreiras

⁽¹⁰⁸⁾ Eurostat, ICT specialists in employment. Originário do Labour Force Survey (LFS) Acedido a 2016-09-16. [isoc_skslf]

⁽¹⁰⁹⁾ Eurostat, *Estatísticas de Indústria de Alta Tecnologia e Serviços Intensivos em Conhecimento* (htec). Acedido 2016-09-19

⁽¹¹⁰⁾ Eurostat, *Estatísticas de Indústria de Alta Tecnologia e Serviços Intensivos em Conhecimento* (htec). Acedido 2016-09-19

⁽¹¹¹⁾ Eurostat, *Estatísticas de Indústria de Alta Tecnologia e Serviços Intensivos em Conhecimento* (htec). Acedido 2016-09-19

ras de entrada para indivíduos que muitas vezes trabalham de forma temporária, irregular, em tempo parcial e em combinação com outras atividades e formas de rendimento⁽¹¹²⁾.

Atualmente, as plataformas *online* têm já níveis de utilização elevados, e estes tendem a crescer. De acordo com um estudo do Eurobarómetro da Comissão Europeia, 17% dos respondentes usaram plataformas colaborativas pelo menos uma vez, sendo que 4% utilizam estas plataformas todos os meses. Dos que já usaram estas plataformas, 32% já forneceram serviços, 5% fazem-no regularmente e 18% fazem-no ocasionalmente⁽¹¹³⁾.

O trabalho através das plataformas *online* é e será um segmento em forte crescimento. Estima-se que o mercado de trabalho “*on-demand*” cresça mais de 18% ao ano até 2020⁽¹¹⁴⁾. Matérias como as plataformas online suscitam questões complexas para as relações laborais e para a sua regulamentação, em Portugal como noutros países⁽¹¹⁵⁾.

Uma questão chave é saber se as pessoas que utilizam estas plataformas são trabalhadores independentes ou trabalhadores destas plataformas. A definição deste estatuto determina a proteção do indivíduo quer contra o despedimento, quer na elegibilidade para a Segurança Social. Por outro lado, o micro-trabalho como o potenciado por estas plataformas pode estar isento de leis de segurança e qualidade. No plano fiscal, também importa reavaliar as isenções de pagamento para minimizar perdas na coleta. Regulamentar o trabalho na nova era digital poderá trazer benefícios para os trabalhadores, nomeadamente do ponto de vista da proteção social ou da proteção contra o despedimento sem justa causa; para os consumidores, a quem são assegurados padrões de qualidade e segurança; e para a sustentabilidade da Segurança Social, bem como em sede de equidade fiscal.

No plano internacional, há debates e tentativas de regulamentação emergente que procuram responder a estes desafios. Nesse plano, o estatuto de empregado é concedido consoante determinados critérios, como sejam o controlo sobre os serviços prestados (e.g. instruções obrigatórias, utilização de avaliações de clientes para dispensar prestadores de serviços) e a dependência económica do prestador do serviço. A utilização de mais do que uma plataforma de trabalho *online* implica a multiplicação desta questão do estatuto de emprego. Por outro lado, a utilização de várias plataformas acarreta maiores custos para o indivíduo, enquanto torna mais difícil a proteção pela segurança social e a sindicalização e subsequente contratação coletiva. Estão hoje a ser concebidas políticas públicas que permitam que indivíduos contribuam para a segurança social sendo empregados por vários empregadores. A experiência dos Estados Unidos, nesta matéria, no entanto, avisa-nos da dificuldade dos trabalhadores de acionar estes mecanismos sem pressão coletiva

⁽¹¹²⁾ OCDE, *Novas Formas de Trabalho na Economia Digital*, relatório técnico da reunião ministerial sobre a economia digital de 2016, ‘OECD Digital Economy Papers’ n.º. 260, 2016

⁽¹¹³⁾ Comissão Europeia, *O uso das plataformas colaborativas*, Flash Eurobarómetro n.º. 438, Março 2016

⁽¹¹⁴⁾ Intuit (2015), “Intuit Forecast”, businesswire, www.businesswire.com/news/home/20150813005317/en/, in OCDE, *Novas Formas de Trabalho na Economia Digital*, relatório técnico da reunião ministerial sobre a economia digital de 2016, ‘OECD Digital Economy Papers’ n.º. 260, 2016 p. 11

⁽¹¹⁵⁾ Esta discussão versa sobre tópicos e contributos do relatório técnico da OCDE supra citado.

por parte de sindicatos. Existe, portanto, a nível global uma carência de políticas públicas que permitam aos trabalhadores em plataformas *online* contribuírem para a segurança social e assim garantirem a sua proteção em caso de necessidade.

Em conclusão, o trabalho na nova economia digital representa uma oportunidade para Portugal e para os portugueses. Esta é uma realidade já experimentada por muitos portugueses e que poderá alargar-se ao resto da sociedade com o avanço da digitalidade da economia e sociedade. No entanto, apesar dos benefícios potenciais serem grandes, há também possíveis custos para os trabalhadores, consumidores e contribuintes. O uso indevido destas plataformas poderá ocasionar situações de exploração, precariedade e alheamento. Os Estados têm hoje, portanto, o desafio de regulamentar o trabalho na Nova Economia Digital no sentido de proteger todos os seus cidadãos e permitir que estes tirem o máximo benefício deste fenómeno que cada vez mais e inexoravelmente se impõe na sociedade e economia mundial, europeia e portuguesa.

A ordem jurídica portuguesa não contempla um quadro legislativo específico sobre esta realidade. Assim sendo, a qualificação do trabalho prestado no âmbito da economia digital como trabalho subordinado ou em regime de prestação de serviço deve, necessariamente, seguir o regime geral da qualificação contratual e da presunção de laboralidade previstos, respetivamente, nos artigos 11.º e 12.º do Código do Trabalho. Por outro lado, na medida em que se trate de uma situação de trabalho subordinado realizado com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, haverá que recorrer ao regime do teletrabalho previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, que contém nomeadamente regras sobre a igualdade de tratamento entre os teletrabalhadores e os demais trabalhadores (artigo 169.º), sobre a privacidade do teletrabalhador (artigo 170.º) e sobre o direito à participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho. (artigo 171.º).

3. SÍNTESE CONCLUSIVA

O presente Capítulo permite que se conclua, no essencial, o seguinte:

- A emergência de novos modos de produção, decorrentes de uma realidade económica contribuiu para profundas alterações do modelo laboral, nomeadamente a adequação da prestação de trabalho às necessidades empresariais determinadas pela evolução dos ciclos económicos. Neste quadro, o imperativo da “flexibilização” foi-se impondo nas agendas sociais e económicas, levando a uma crescente proliferação de diferentes modalidades de trabalho não permanente. O ordenamento jurídico português prevê um conjunto de vínculos laborais de carácter não permanente (contrato de trabalho a termo, contrato de trabalho de muito curta duração e contrato de trabalho temporário), bem como um conjunto regimes especiais de trabalho (trabalho a tempo parcial, teletrabalho e comissão de serviço).
- Apesar de constituir a regra contratual, é perceptível um recuo significativo da incidência de contratos de trabalho sem termo no setor privado nos últimos anos, passando de 74,4% em 2010 para 69,5% em 2014 e esta predominância deve-se, em larga medida, à acumulação de um stock significativo deste tipo de contratos.
- Na verdade, observa-se uma crescente confluência dos contratos sem termo nos trabalhadores por conta de outrem mais antigos na mesma empresa, evidente sobretudo quando comparadas as distribuições de contratos sem termo e com termo, por antiguidade na empresa – em 2010, 39% dos trabalhadores com menos de quatro anos na empresa tinham contratos sem termo, em 2014 essa percentagem era de 29,3%.
- Com efeito, as dinâmicas atuais de criação de emprego parecem privilegiar modalidades contratuais de duração limitada no tempo: segundo se pode apurar a partir dos dados do Fundo de Compensação do Trabalho, 82% dos contratos de trabalho iniciados em 2014 e em 2015 são não permanentes.
- Em termos globais, os contratos de trabalho não permanentes assumiram já proporções historicamente elevadas – em 2014, mais de 30% dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado tinham contratos de trabalho não permanentes.
- Nos três anos após a entrada em vigor da Lei n.º 63/2013, a ACT detetou um total de 2.488 trabalhadores em situação irregular. Uma parte substancial (32%) dos casos foi regularizada voluntariamente pela entidade empregadora: Na mesma linha, o volume relativo de participações ao Ministério Público reduziu de 28,1% do total de casos detetados em 2014 para 13,4% em 2015.
- O trabalho no âmbito da nova economia digital tem crescido à escala global e em Portugal, levantando desafios complexos do ponto de vista das relações laborais e da regulação do mercado de trabalho.

CAPÍTULO III – DESEMPREGO E POLÍTICAS PÚBLICAS

1. POLÍTICAS ATIVAS DO MERCADO DE TRABALHO

O Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro, veio rever o Decreto-Lei n.º 132/99, de 21 de abril, e dar novo enquadramento à política de emprego, com vista a redefinir os seus objetivos e princípios, bem como a regular a conceção, a execução, o acompanhamento, a avaliação (em articulação com os parceiros sociais) e o financiamento das PAMT, em linha com a promoção do emprego, o combate ao desemprego e a sua adequação às exigências do mercado de trabalho⁽¹¹⁶⁾.

A conceção das PAMT é coordenada pelo membro do Governo responsável pela área do emprego, em articulação com os membros do Governo responsáveis pelas áreas setoriais em função da respetiva natureza e objeto e promovendo o envolvimento dos parceiros sociais.

O diploma prevê que a execução da política de emprego fica a cargo do SPE, que se encontra estruturado a nível nacional, integrando serviços regionais e locais do território continental. O SPE e as instituições de segurança social cooperam no âmbito da proteção social no desemprego, tendo nomeadamente em vista a inserção no mercado de trabalho dos beneficiários de prestações de desemprego e do RSI.

O SPE é, em Portugal, assegurado pelo IEFP, que dispõe de uma estrutura constituída por centros de emprego e formação profissional, centros de formação profissional de gestão participada e gabinetes de inserção profissional com, pelo menos, uma estrutura de apoio em cada município. Além da presença física, existe um conjunto de canais de atendimento a distância, funcionando em período alargado, dos quais se destaca o Portal NetEemprego (www.netemprego.gov.pt) e o Centro de Contacto do IEFP (e-Balcão).

É com base nesta estrutura que se desenvolve a atividade do IEFP, que incorpora um conjunto de instrumentos e procedimentos técnicos de intervenção na prossecução da sua atividade, nomeadamente junto dos desempregados.

As PAMT organizam-se, fundamentalmente, em torno de duas grandes áreas de atuação: medidas de emprego e medidas de formação profissional. As primeiras procuram induzir diretamente a inserção no mercado de trabalho, enquanto as segundas têm como objetivo ativar os cidadãos apostando na sua capacitação e formação (que pode ou não conduzir a uma qualificação) e, por essa via, aumentar competências e empregabilidade.

⁽¹¹⁶⁾ O Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro, revogou o Decreto-Lei n.º 132/99, de 21 de abril, anterior diploma enquadrador da política de emprego, e estabeleceu o atual quadro legal da mesma política, designadamente quanto a objetivos, princípios, conceção, programas e medidas, execução, acompanhamento, avaliação e financiamento. O Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro, revogou também outros diplomas relacionados com a política de emprego (v. Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro).

Além das PAMT, o SPE dispõe de instrumentos de monitorização e acompanhamento da situação dos desempregados, entre os quais se salienta o Plano Pessoal de Emprego (PPE), existente desde 1998, e que consiste num projeto de inserção socioprofissional, organizado em etapas, que integra elementos relativos ao itinerário previsível dos desempregados e referencia as diferentes etapas que o constituem, os respetivos objetivos e a calendarização das intervenções, abrangendo o conjunto de serviços e medidas considerado como adequado – os PPE cobrem a quase totalidade do desemprego registado, tendo sido elaborados 476 mil PPE, em 2015.

Salienta-se também as chamadas “apresentações quinzenais”. Esta regra, introduzida em 2006, teve um papel relevante aquando da sua criação e foi alvo de um investimento significativo por parte do IEF (cerca de 3M€ anuais), tendo em conta os objetivos pretendidos, no âmbito de protocolos com entidades externas (como as Juntas de Freguesia) – esta medida tem sido objeto de discussão do ponto de vista da sua eficácia e do modelo atualmente em vigor. Importa referir que o atual modelo sofreu alterações, a partir do dia 1 de outubro de 2016, dando lugar a um novo modelo intitulado de “Acompanhamento personalizado para o emprego”⁽¹¹⁷⁾. A diferença fundamental consiste em garantir, por um lado o apoio do SPE adequado ao perfil de cada desempregado no seu processo de reintegração no mercado de trabalho, e por outro lado, permitir uma monitorização/controlo e, eventual, sancionamento em função da avaliação que o SPE fará das diligências de ativação que obrigatoriamente o desempregado terá de continuar a cumprir e que não se consubstanciem no mero cumprimento de regras/controles administrativos pré-calendariados.

Em 2016, o MTSSS realizou uma avaliação preliminar das PAMT, visando proceder a uma reorientação sustentada destas medidas. A caracterização das medidas de emprego e formação profissional apresentada neste ponto reporta-se à regulamentação em vigor à data, e não contempla as mencionadas alterações. O referido estudo incidiu sobre o horizonte temporal 2011-2015, na vertente de análise da execução física e financeira das medidas, e considerou, na avaliação da empregabilidade das medidas, as participações concluídas em 2013 e em 2014 – os dados aqui apresentados têm por referência essas marcas temporais.

1.1. Medidas de Emprego

Inserção profissional

As medidas de inserção profissional visam fundamentalmente complementar e desenvolver as competências dos destinatários, melhorando o seu perfil de empregabilidade através de formação e experiência prática em contexto laboral.

⁽¹¹⁷⁾ Lei n.º34/2016, de 24 de agosto.

Estágios Emprego

A medida Estágios Emprego tem como objetivo nuclear desenvolver as competências dos jovens que procuram o primeiro ou um novo emprego, apoiando a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho, dirigindo-se também aos desempregados em situação mais desprotegida. Deste modo, visa promover o conhecimento sobre novas formações e competências junto das empresas e promover a criação de emprego em novas áreas, apoiando a melhoria das qualificações e a reconversão da estrutura produtiva.

Os principais destinatários das medidas são os desempregados inscritos com idades entre 18 e os 30 anos. O apoio tem a duração de 9 meses e é prorrogável até um limite de 12 meses, se o plano de estágio ou a empregabilidade o justificarem, estando previstas exceções para destinatários com perfil socialmente desfavorecido e para projetos de interesse estratégico⁽¹¹⁸⁾.

O destinatário tem direito a uma bolsa mensal de acordo com o respetivo nível de qualificação⁽¹¹⁹⁾, sendo a bolsa mensal comparticipada pelo IEFP em 80% no caso de entidade promotora ser uma pessoa coletiva de natureza privada sem fins lucrativos, quando se trate de estágios no âmbito de projetos de interesse estratégico⁽¹²⁰⁾, ou quando se trate do primeiro estágio desenvolvido por entidade promotora com 10 ou menos trabalhadores, referente à primeira candidatura à medida e desde que não tenha já obtido condições de apoio mais favoráveis noutro estágio financiado pelo IEFP⁽¹²¹⁾. Em todos os outros casos, a comparticipação do IEFP na bolsa mensal é de 65%. Quando o destinatário se enquadre num dos grupos socialmente desfavorecidos previstos na regulamentação, há lugar a uma majoração de 15 pontos percentuais na comparticipação da bolsa mensal⁽¹²²⁾. O IEFP comparticipa ainda as despesas relativas a alimentação, transporte⁽¹²³⁾ e seguro de acidentes de trabalho.

⁽¹¹⁸⁾ Cf. definido no artigo 9º da Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, na redação dada pela Portaria n.º 149-B/2014, de 24 de julho.

⁽¹¹⁹⁾ Cf. definido no artigo 12º da Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, na redação dada pela Portaria n.º 149-B/2014, de 24 de julho.

⁽¹²⁰⁾ Cf. definidos no artigo 17º da Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, na redação dada pela Portaria n.º 149-B/2014, de 24 de julho.

⁽¹²¹⁾ Cf. previsto no n.º 1 do artigo 15º da Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, na redação dada pela Portaria 149-B/2014, de 24 de julho.

⁽¹²²⁾ Destinatários previstos no artigo 3.º, n.º 1, alíneas c), f), g) e h), da Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, na redação dada pela Portaria 149-B/2014, de 24 de julho, cf. previsto no artigo 15º, n.º 3, da mesma Portaria.

⁽¹²³⁾ Nas situações previstas no artigo 14.º da Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, na redação dada pela Portaria 149-B/2014, de 24 de julho.

Cabe à entidade empregadora o pagamento das contribuições devidas à Segurança Social, sendo a relação jurídica decorrente da celebração de um contrato de estágio ao abrigo da referida portaria equiparada a trabalho por conta de outrem para este efeito e estando sujeita ao disposto no CIRS⁽¹²⁴⁾.

A medida está em vigor desde 2013⁽¹²⁵⁾, tendo sucedido às medidas Passaporte Emprego⁽¹²⁶⁾, ao Programa de Estágios Profissionais⁽¹²⁷⁾ e aos Estágios Património⁽¹²⁸⁾.

Assim, a partir de 2013 foram agregadas e simplificadas todas as medidas de estágios numa única medida, tendo então sido alargados os públicos-alvo. Verificou-se, assim, um aumento de mais de 100% no número de abrangidos em medidas de estágios entre 2011 e 2015, em particular a partir de 2013 (+77,2% em relação ao ano precedente), altura em que, além de passar a haver um maior investimento financeiro nesta medida (+68.3M€ do que em 2012), a relativa melhoria do ciclo económico terá potenciado uma maior disponibilidade dos empregadores para proporcionarem mais oportunidades profissionais. Em 2015, houve já uma ligeira quebra no número de estágios (-0,4%). No entanto, salienta-se que o nível atingido em 2015 (70,4 mil estágios) representou mais do dobro do nível de 2011 (29,9 mil estágios).

No mesmo sentido, a despesa com as medidas de estágios aumentou cerca de 153,7% entre 2011 e 2015 (de 77.9 para 197.5 milhões de euros), apesar de, em 2015, se ter registado uma quebra de 26,2%. Aliás, em 2015, o peso relativo da despesa com as medidas de estágios no total de despesa em medidas de emprego diminuiu por comparação com 2011, passando de 51,1% em 2011 para 43,9% em 2015.

Quadro 57 - Execução física e financeira da medida Estágios Emprego (2011-2015) ⁽¹²⁹⁾

	2011	2012	2013	2014	2015
Abrangidos	29 997	25 427	43 992	70 410	70 482
Pagamentos	77.9M€	88.4M€	156.7M€	249.5M€	197.5M€

Fonte: IEFP, IP.

⁽¹²⁴⁾ Cf. estabelecido no artigo 16º da Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho.

⁽¹²⁵⁾ Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, alterada pelas Portarias n.º 375/2013, de 27 de dezembro e 20-A/2014, de 30 de janeiro, pelo Despacho n.º 1573-B/2014, de 30 de janeiro e pela Portaria n.º 149-B/2014, de 24 de julho

⁽¹²⁶⁾ Portaria n.º 225-A/2012, de 31 de julho, alterada pela Portaria n.º 65-B/2013, de 13 de fevereiro.

⁽¹²⁷⁾ Portaria n.º 92/2011, de 28 de fevereiro, alterada pelas Portarias n.ºs 309/2012, de 9 de outubro, 3-B/2013, de 4 de janeiro e 120/2013, de 26 de março.

⁽¹²⁸⁾ Portaria n.º 33/2013, de 29 de janeiro.

⁽¹²⁹⁾ Os dados de execução relativos ao período 2011-2012 reportam-se às medidas de estágio que antecederam a implementação da medida Estágios Emprego, elencadas acima.

REATIVAR

A medida REATIVAR foi criada, em 2015⁽¹³⁰⁾, com o objetivo promover a reintegração profissional de desempregados de longa duração e de muito longa duração através de estágios profissionais. Assim, os destinatários da medida são os desempregados inscritos há pelo menos 12 meses, com idade mínima de 31 anos e que tenham um nível de qualificação de pelo menos nível 2 do QNQ,⁽¹³¹⁾ sendo prioritários os destinatários que não tenham beneficiado de qualquer medida ativa de emprego financiada pelo IEFP nos três anos anteriores à data da seleção⁽¹³²⁾. O apoio tem a duração de 6 meses⁽¹³³⁾.

O destinatário tem direito a uma bolsa mensal de acordo com o respetivo nível de qualificação, sendo a bolsa mensal comparticipada pelo IEFP⁽¹³⁴⁾ em 80% no caso da entidade promotora ser uma pessoa coletiva de natureza privada sem fins lucrativos ou quando se trate do primeiro estágio desenvolvido por entidade promotora com 10 ou menos trabalhadores, referente à primeira candidatura à medida e desde que não tenha já obtido condições de apoio mais favoráveis noutro estágio financiado pelo IEFP⁽¹³⁵⁾. Em todos os outros casos, a comparticipação do IEFP na bolsa mensal é de 65%. Quando o destinatário se enquadre num dos grupos socialmente desfavorecidos previstos na regulamentação (designadamente pessoas inscritas como desempregadas no IEFP há mais de 24 meses e pessoas com idade superior a 45 anos) há lugar a uma majoração de 15 pontos percentuais na comparticipação da bolsa mensal⁽¹³⁶⁾. O IEFP comparticipa ainda as despesas relativas a alimentação, transporte⁽¹³⁷⁾ e seguro de acidentes de trabalho.

Cabe à entidade empregadora o pagamento das contribuições devidas à Segurança Social, sendo a relação jurídica decorrente da celebração de um contrato de estágio ao abrigo da presente portaria equiparada a trabalho por conta de outrem para este efeito e estando sujeita ao disposto no CIRS⁽¹³⁸⁾.

Em 2015, foram abrangidas 1 087 pessoas na medida REATIVAR, com pagamentos associados no valor de 1,4 milhões de euros, correspondendo a 0,3% da despesa com programas de emprego.

⁽¹³⁰⁾ Portaria n.º 86/2015, de 20 de março.

⁽¹³¹⁾ Sendo que os destinatários que detenham uma qualificação inferior ao nível 2 do QNQ podem ser destinatários da medida caso estejam previamente inscritos num Centro para Qualificação e Ensino Profissional (CQEP) para efeitos de integração num processo de reconhecimento, validação e certificação de competências com o objetivo de elevar o seu nível de qualificação, cf. estabelecido no n.º 2 do artigo 2º da Portaria n.º 86/2015, de 20 de março.

⁽¹³²⁾ Cf. artigo 2º, n.º 3, da Portaria n.º 86/2015, de 20 de março.

⁽¹³³⁾ Cf. artigo 8º da Portaria n.º 86/2015, de 20 de março.

⁽¹³⁴⁾ O modelo de comparticipação financeira pelo IEFP encontra-se consagrado no Despacho n.º 3651/2015, de 13 de abril, tendo por base um modelo de declaração de custos elegíveis segundo a modalidade de custos unitários.

⁽¹³⁵⁾ Cf. previsto no artigo n.º 15 da Portaria n.º 86/2015, de 20 de março.

⁽¹³⁶⁾ Cf. definido no artigo 15º, alínea c), da Portaria n.º 86/2015, de 20 de março.

⁽¹³⁷⁾ Nas situações previstas no artigo 14º da Portaria n.º 86/2015, de 20 de março.

⁽¹³⁸⁾ Cf. definido no artigo 16º da Portaria n.º 86/2015, de 20 de março.

Emprego Jovem Ativo

Criada em 2014⁽¹³⁹⁾, a medida Emprego Jovem Ativo visa promover experiências em contexto de trabalho a jovens sem escolaridade obrigatória, conjuntamente com jovens detentores de uma qualificação de nível superior, em projetos com duração de 6 meses⁽¹⁴⁰⁾. Tem-se, assim, dois perfis de destinatários: jovens com idade entre os 18 e os 29 anos, inscritos como desempregados, que não possuam a escolaridade obrigatória ou que sejam detentores de uma qualificação de nível 6 ou superior do QNQ⁽¹⁴¹⁾.

Os destinatários têm direito a uma bolsa mensal no valor de 0,7 IAS para os destinatários que não possuam a escolaridade obrigatória e de 1,3 IAS para os destinatários detentores de uma qualificação de nível 6 ou superior do QNQ⁽¹⁴²⁾. A bolsa mensal é comparticipada a 100% pelo IEFP, que tem também uma comparticipação na alimentação e no prémio do seguro de acidentes pessoais⁽¹⁴³⁾.

Não sendo abrangidos por qualquer regime obrigatório de segurança social, os destinatários podem inscrever-se no seguro social voluntário⁽¹⁴⁴⁾.

Em 2015, o primeiro ano em que foi executada, a medida abrangeu 592 pessoas, com pagamentos associados no valor de 768 mil euros, correspondendo a 0,2% da despesa total com programas de emprego.

Programa de Promoção das Artes e Ofícios

O Programa de Promoção das Artes e Ofícios, criado em 2015⁽¹⁴⁵⁾, tem como objetivos transversais apoiar a renovação e transmissão dos saberes e técnicas inerentes ao exercício da atividade artesanal; reforçar os mecanismos de incentivo à inserção de jovens no mercado de trabalho e à reinserção profissional de desempregados, com enfoque nas atividades artesanais; incentivar iniciativas geradoras de postos de trabalho, através da criação do próprio emprego e de apoios à contratação; reforçar os apoios à divulgação das atividades artesanais, facilitando a integração das empresas de cariz artesanal no circuito comercial e consolidar a sua presença em mercados já estabelecidos; desenvolver parcerias institucionais, visando a definição de uma estratégia de abordagem de mercados e de promoção do artesanato português no estrangeiro; apoiar a criação e o desenvolvimento de parcerias empresariais.

⁽¹³⁹⁾ Portaria n.º 150/2014, de 30 de julho.

⁽¹⁴⁰⁾ Cf. definido no artigo 6º, n.º 1, da Portaria n.º 150/2014, de 30 de julho.

⁽¹⁴¹⁾ Cf. artigo 3º da Portaria n.º 150/2014, de 30 de julho.

⁽¹⁴²⁾ Cf. artigo 11º da Portaria n.º 150/2014, de 30 de julho.

⁽¹⁴³⁾ Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 13º da Portaria n.º 150/2014, de 30 de julho, e regulamentação estabelecida no Despacho n.º 11 348/2014, de 10 de setembro.

⁽¹⁴⁴⁾ Cf. artigo 14º da Portaria n.º 150/2014, de 30 de julho.

⁽¹⁴⁵⁾ Decreto-Lei n.º 122/2015, de 30 de junho.

Integrado noutras medidas da responsabilidade do IEF⁽¹⁴⁶⁾, o Programa organiza-se em quatro linhas:

- Formação Artes e Ofícios, assente na formação em contexto de trabalho, que consiste na realização de estágios relacionados com atividades artesanais em unidades produtivas artesanais com estatuto legalmente reconhecido⁽¹⁴⁷⁾;
- Investe Artes e Ofícios, que visa promover o empreendedorismo, através de projetos de investimento à criação de empresas⁽¹⁴⁸⁾;
- Estímulo Artes e Ofícios, que consiste num apoio financeiro à criação de postos de trabalho em unidades produtivas artesanais legalmente reconhecidas como tal⁽¹⁴⁹⁾;
- Promoção das Artes e Ofícios, assente na concessão de apoios financeiros à participação de unidades produtivas artesanais em ações de promoção e comercialização, designadamente a participação em feiras e certames de promoção e comercialização do artesanato ou noutras ações de promoção das produções artesanais relevantes⁽¹⁵⁰⁾.

Trabalho socialmente necessário

A noção de trabalho socialmente necessário refere-se à satisfação de necessidades sociais ou coletivas temporárias, remetendo, neste quadro, para a realização de tais atividades por desempregados inscritos nos centros de emprego, prestadas em entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos. Procura-se, por esta via, melhorar a empregabilidade dos trabalhadores mais afastados do mercado de trabalho, promovendo a melhoria das suas competências e estimulando o contacto com o mercado de trabalho.

⁽¹⁴⁶⁾ Com exceção do eixo Promoção das Artes e Ofícios, ao qual se associa Regulamento Específico.

⁽¹⁴⁷⁾ Cf. estabelecido no artigo 4º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 122/2015, de 30 de junho, “ao Eixo Formação Artes e Ofícios aplicam -se, com as necessárias adaptações, as disposições atinentes aos estágios desenvolvidos e executados pelo IEF, I. P., nos termos da Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, alterada pelas Portarias n.º 375/2013, de 27 de dezembro, 20-A/2014, de 30 de janeiro, e 149-B/2014, de 24 de julho, que criou a medida Estágios Emprego”.

⁽¹⁴⁸⁾ Cf. estabelecido no artigo 7º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 122/2015, de 30 de junho, “ao Eixo Investe Artes e Ofícios aplica -se, sem restrições quanto à idade, com as necessárias adaptações, o disposto na Portaria n.º 151/2014, de 30 de julho, que criou o Programa Investe Jovem, incluindo a possibilidade de recurso ao montante global ou parcial das prestações de desemprego, nos termos da legislação em vigor à data da candidatura”.

⁽¹⁴⁹⁾ “A conceder nos termos previstos na Portaria n.º 149 -A/2014, de 24 de julho, que criou a Medida Estímulo Emprego”, cf. estabelecido no artigo 9º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 122/2015, de 30 de junho, com as especificidades elencadas nos n.ºs seguintes.

⁽¹⁵⁰⁾ Artigos 10º, 11º e 12º do Decreto-Lei n.º 122/2015, de 30 de junho.

Tendo em conta a relevância, financeira e física, do desenvolvimento destas atividades ocupacionais por parte do SPE, importa recordar que as mesmas são executadas, desde 1985, aquando da criação dos Programas Ocupacionais (POC). Os referidos programas sofreram diversos ajustamentos, ao longo do tempo, mas um dos requisitos que se manteve é o de que a atividade ocupacional tem de ter sempre caráter temporário e não pode, nunca, corresponder ao preenchimento de postos de trabalho.

Com base na experiência do desenvolvimento dos POC foi criado, em 1996, um conjunto de medidas que disponibilizavam soluções para a (re)integração socioprofissional dos desempregados, através do desenvolvimento de atividades que satisfaziam necessidades sociais que não era colmatadas pelo normal funcionamento do mercado. Este conjunto de medidas foi denominado por “Mercado Social de Emprego”, entre as quais pontuavam os POC, cujos destinatários, a partir desse ano, passaram a incluir também os desempregados não subsidiados que se encontrassem em situação de comprovada de carência económica, para além dos desempregados beneficiários de subsídio de desemprego ou de subsídio social de desemprego.

Sublinhe-se ainda o facto de, em paralelo, ter sido celebrado um conjunto de protocolos interministeriais (diversos Despachos-Conjuntos) para desenvolver trabalho socialmente necessário em diversas entidades públicas e em entidades sem fins lucrativos, sendo que a diferença na maioria destes protocolos consistia na execução de uma fase prévia de formação para preparar o desempenho de funções na atividade prevista e aprovada.

As medidas Contrato Emprego-Inserção (CEI) e Contrato Emprego-Inserção+ (CEI+), introduzidas em 2009⁽¹⁵¹⁾, integram-se neste âmbito, tendo como objetivo promover o emprego de desempregados, fomentando o seu contacto com outros trabalhadores e atividades, preenchendo ao mesmo tempo necessidades sociais ou coletivas.

Podem candidatar-se às medidas CEI e CEI+ entidades coletivas públicas ou privadas sem fins lucrativos, nomeadamente: i) serviços públicos que desenvolvam atividades relevantes para a satisfação de necessidades sociais ou coletivas; ii) autarquias locais; iii) entidades de solidariedade social⁽¹⁵²⁾.

Os projetos apresentados nas candidaturas não podem ter uma duração superior a 12 meses e a atividade a desenvolver no âmbito do projeto deve decorrer a tempo completo.

O que distingue as duas medidas são os destinatários e os apoios concedidos:

- A medida CEI dirige-se a desempregados beneficiários de subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego⁽¹⁵³⁾, sendo que, neste caso, o destinatário tem direito a uma bolsa complementar de montante correspondente a 20 % do IAS⁽¹⁵⁴⁾, com comparticipação pelo IEFP em 50% no caso de entidades privadas

⁽¹⁵¹⁾ Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, alterada pelas Portarias n.º 294/2010, de 31 de maio, 164/2011, de 18 de abril, 378-H/2013, de 31 de dezembro, 20-B/2014, de 30 de janeiro.

⁽¹⁵²⁾ Cf. artigo 4º da Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro.

⁽¹⁵³⁾ Cf. estabelecido no artigo 5.º - A, n.º 1, da Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro.

⁽¹⁵⁴⁾ Cf. estabelecido no artigo 13º, n.º 1, da Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro.

sem fins lucrativos e em 100%, independentemente do tipo de entidade, no caso dos beneficiários com deficiências e incapacidades.

- A medida CEI+ tem como destinatários desempregados beneficiários do RSI ou outros desempregados não subsidiados em situação desfavorecida⁽¹⁵⁵⁾, sendo neste caso atribuída ao destinatário uma bolsa de ocupação mensal de montante correspondente ao valor IAS⁽¹⁵⁶⁾, com comparticipação de 90% do IAS a cargo do IEFP no caso das entidades privadas sem fins lucrativos, e de 80% do IAS no caso das entidades públicas⁽¹⁵⁷⁾.

O número de abrangidos em medidas de trabalho socialmente necessário, nomeadamente os contratos CEI e CEI+, aumentou de modo significativo entre 2011 e 2015: em 2015, os pagamentos associados à execução das medidas CEI e CEI+ ascenderam a 42.6 milhões de euros, representando um aumento de 147% da despesa com estas medidas em relação a 2011 (+24.4M€).

O número de abrangidos nas medidas, contudo, aumentou de modo mais moderado no mesmo período. Em 2015, participaram nas medidas 64 744 pessoas, o que significa um crescimento de aproximadamente 17,5% face à execução de 2011. O desfasamento notado entre o crescimento dos níveis de execução financeira das medidas e o crescimento (menor) da execução física – visível sobretudo na transição de 2014 para 2015 – decorre do aumento da proporção de CEI+, com maiores custos associados, por comparação aos CEI.

Quadro 58 - Execução física e financeira das medidas CEI e CEI+ (2011-2015)

	2011	2012	2013	2014	2015
Abrangidos	55 121	59 018	59 471	63 185	64 744
Pagamentos	17.2M€	25.9M€	24.2M€	27.1M€	42.6M€

Fonte: IEFP, IP.

⁽¹⁵⁵⁾ Cf. estabelecido no artigo 5.º - A, n.º 2, da Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro.

⁽¹⁵⁶⁾ Cf. estabelecido no artigo 13º, n.º 3, da Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro.

⁽¹⁵⁷⁾ Cf. estabelecido no artigo 13º, n.º 5, da Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro.

Apoios à contratação

Os apoios à contratação assumem, no caso português, duas modalidades: uma consiste na redução ou isenção do pagamento de contribuições para a segurança social pela entidade empregadora e outra no apoio financeiro direto; sendo de notar que os dois tipos de apoio são cumuláveis entre si⁽¹⁵⁸⁾.

No que se refere ao primeiro tipo de apoios, de carácter mais indireto, está prevista a dispensa de 100% ou de 50% do pagamento de contribuições para a segurança social, no que se refere às entidades patronais, consoante se trate de contratos com duração indeterminada ou contratos a termo certo, por um período de 36 meses, no caso de contratos sem termo, e durante o período de duração do contrato, no caso de contratos a termo, abrangendo jovens com idades entre os 16 e os 30 anos à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração (i.e. inscritos nos centros de emprego há mais de 12 meses)⁽¹⁵⁹⁾.

Como se pode observar a partir do quadro abaixo, o volume de novos beneficiários de isenção de pagamento de taxa contributiva pela entidade empregadora aumentou continuamente entre 2012 e 2015, após diminuir, em 2012 face ao ano anterior, em resultado da deterioração do mercado de trabalho português nesse ano.

Quadro 59 – Novos beneficiários de isenções de contribuições para a segurança social, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Jovens à procura do 1º emprego	15 109	10 790	10 095	11 617	18 564
Desempregados de longa duração	5 499	4 775	6 118	8 536	12 616

Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS.

Os apoios diretos à contratação foram introduzidos em 2012, no âmbito do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego (2012), com a criação da medida Estímulo 2012⁽¹⁶⁰⁾. Quando foi concebida, a medida tinha um carácter temporário, mas veio a ser alvo de reformulação em 2013, passando a designar-se Estímulo 2013⁽¹⁶¹⁾, e novamente em 2014, passando então a designar-se Estímulo Emprego⁽¹⁶²⁾, assumindo um carácter mais permanente. A medida consiste na concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregado inscrito no centro de emprego, com a obrigação de proporcionar formação profissional.

⁽¹⁵⁸⁾ Cf. estabelecido no artigo 8º da Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de julho.

⁽¹⁵⁹⁾ Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de maio; Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro; Lei n.º 119/2009, de 30 de dezembro; Lei n.º 20/2012, de 14 de maio.

⁽¹⁶⁰⁾ Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro.

⁽¹⁶¹⁾ Portaria n.º 106/2013, de 14 de março.

⁽¹⁶²⁾ Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de julho.

Os beneficiários diretos da medida são, portanto, os empregadores, que, no caso de contratos a termo certo, recebem um apoio de 80% do IAS multiplicado por metade do número de meses de duração do contrato (até um limite de 80% do IAS multiplicado por seis)⁽¹⁶³⁾ ou, no caso dos contratos sem termo, 110% do IAS multiplicado por 12⁽¹⁶⁴⁾ ⁽¹⁶⁵⁾.

Na formulação de 2013, os requisitos de atribuição do apoio foram revistos, designadamente com alargamento do apoio à celebração de contrato de trabalho a tempo parcial⁽¹⁶⁶⁾ e com maior abertura nos critérios relativos ao tempo mínimo de inscrição no IEFP exigido aos destinatários indiretos. Estas alterações geraram um significativo aumento da despesa, em virtude do aumento do número de abrangidos desde esse ano.

Em termos de despesa, registou-se um aumento de mais 175,4 milhões de euros entre 2011 e 2015 (de 8,1 para 183,6 milhões de euros), sendo que, só em 2015, houve um aumento de 38,8% (mais 51,2 milhões de euros). O peso das medidas de apoio à contratação na despesa com as medidas de emprego passou de 5,3% em 2011 para 40,8% em 2015. Comparando a execução do ano 2015 com a do ano 2013, verifica-se que houve um aumento do número de abrangidos em cerca de 136,5% e a correspondente despesa paga cresceu cerca de 421,6%.

Entre 2013 e 2015 uma parte muito significativa dos apoios concedidos no âmbito do Estímulo Emprego foram direcionados para contratos a termo (46,4% dos contratos aprovados, no correspondente a 21,9% dos montantes, ou seja, 100,3M€). Esta situação foi particularmente visível em 2013 (59,8%) e 2014 (47,3%). Ainda assim, a proporção de contratos sem termo apoiados aumentou progressivamente desde a entrada em vigor da medida Estímulo Emprego, passando de 40% em 2013 para 60% em 2015, o que pode justificar-se pelo incentivo financeiro atribuído à contratação sem termo no âmbito das medidas Estímulo 2013 e Estímulo Emprego.

Importa referir que dos apoios aprovados em 2014 e 2015 transitaram, no total, para 2016 pagamentos no valor de quase 94 milhões de euros.

Quadro 60 - Execução física e financeira das medidas de apoio à contratação, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Abrangidos	3665	8537	24591	56856	58166
Pagamentos	8,1M€	7,8M€	31,5M€	132,3M€	183,6M€

Fonte: IEFP, IP.

⁽¹⁶³⁾ Com majoração da base de cálculo do montante para 100% do IAS no caso de destinatários em situação de particular vulnerabilidade, cf. determinado no artigo 4º, n.º 2, da Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de julho.

⁽¹⁶⁴⁾ Cf. estabelecido no artigo 4º da Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de julho.

⁽¹⁶⁵⁾ No caso de contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinadas profissões, os apoios são majorados em 20% ou 30%, consoante se trate de contratos a termo ou sem termo. Esta majoração foi definida pela Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, que cria a medida de Promoção de igualdade de género no mercado de trabalho.

⁽¹⁶⁶⁾ Alteração ao artigo 3º, n.º 1, alínea a), da Portaria n.º 106/2013, de 14 de março, que revoga a Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro.

Apoios à criação de emprego e de empresas

Os apoios à criação de emprego e de empresas foram enquadrados no programa de apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego (PAECPE)⁽¹⁶⁷⁾, sendo contempladas as seguintes medidas:

- Apoio à criação de empresas de pequena dimensão, com fins lucrativos, independentemente da respetiva forma jurídica, incluindo entidades que revistam a forma cooperativa, que originem a criação de emprego e contribuam para a dinamização das economias locais;
- Programa Nacional de Microcrédito⁽¹⁶⁸⁾, no âmbito do Programa de Apoio ao Desenvolvimento da Economia Social (PADES)⁽¹⁶⁹⁾;
- Apoio à criação do próprio emprego por beneficiários de prestações de desemprego.

Além do acesso a crédito com garantia e bonificação da taxa de juro e do pagamento, por uma só vez, do montante global das prestações de desemprego, está prevista, no âmbito do PAECPE, a concessão de apoio técnico à criação e consolidação dos projetos (ATCP), nomeadamente, para desenvolvimento de competências e estruturação do projeto e para consolidação do projeto⁽¹⁷⁰⁾.

Além das medidas previstas no PAECPE, salienta-se o programa Investe Jovem, introduzido em 2014⁽¹⁷¹⁾, que tem como objetivo específico promover a criação de empresas por jovens desempregados, destinando-se a pessoas inscritas como desempregadas com idade igual ou superior a 18 anos e inferior a 30. Estão previstos, no âmbito desta medida, três tipos de apoios⁽¹⁷²⁾: apoio financeiro ao investimento; apoio financeiro à criação do próprio emprego dos promotores; apoio técnico na área do empreendedorismo para reforço de competências e para a estruturação do projeto, bem como à consolidação do mesmo.

⁽¹⁶⁷⁾ Portaria n.º 985/2009, de 4 de setembro, alterada pela Portaria n.º 58/2011, de 28 de janeiro.

⁽¹⁶⁸⁾ A Portaria n.º 95/2012 de 4 de abril estabelece o alargamento do acesso ao Programa Nacional de Microcrédito às microentidades e cooperativas de todos os setores de atividade económica, com especial relevo para as da área da economia social, procedendo à alteração dos artigos 11º-A, 11º-B e 11º-C da Portaria n.º 985/2009, de 4 de setembro

⁽¹⁶⁹⁾ Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2010, de 4 de março.

⁽¹⁷⁰⁾ O ATCP é assegurado por entidades privadas sem fins lucrativos ou autarquias locais (em ambos os casos, desde que credenciadas para o efeito), sendo que estas entidades beneficiam de um apoio financeiro para executarem o ATCP – 2,5 IAS para o desenvolvimento de competências e/ou a estruturação do projeto e 8 IAS para consolidação do projeto, cf. estabelecido na Portaria n.º 157/2015, de 28 de maio.

⁽¹⁷¹⁾ Portaria n.º 151/2014, de 30 de julho.

⁽¹⁷²⁾ Cf. artigo 2º da Portaria n.º 151/2014, de 30 de julho.

A medida de “Apoio à criação do próprio emprego por beneficiários de prestações de desemprego”, entre 2011 e 2015, registou uma diminuição do número de abrangidos em cerca de -29,7% (passou de 2 819 para 1 981). Em termos de execução financeira, a base comparável é entre 2011 (3.5M€) e 2013 (0.007M€), a qual regista uma diminuição em cerca de -99,8%, dado que a alteração da legislação em 2011⁽¹⁷³⁾ deixou de prever o apoio complementar ao montante único das prestações de desemprego, sendo os pagamentos efetuados entre 2011 e 2013 respeitantes a projetos aprovados antes da reformulação do apoio.

A “Linha de apoio à criação de empresas e de emprego” consiste em duas modalidades de crédito bonificado com garantia mútua (MICROINVEST e INVEST+) que são executadas pelas medidas do “Apoio à Criação de Empresas” e “Programa Nacional de Micro-crédito” (este último só dispõe da modalidade MICROINVEST). Em termos de execução física, a Linha registou, entre 2011 e 2015, uma diminuição do número de abrangidos em cerca de -90,1%, passando de 2 320 para 230. No que concerne à execução financeira, verifica-se que houve uma diminuição em cerca de -72,8%, entre 2011 (10,9M€) e 2015 (2,9M €).

Por fim, o programa “Investe Jovem” executou no seu primeiro ano (2015) cerca de 1,4M€ e abrangeu aproximadamente 111 pessoas.

Quadro 61 - Execução física e financeira das medidas de apoio à criação do próprio emprego – PAECPE, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Abrangidos	2819	2533	2643	2609	1981
Pagamentos	3,4M€	0,2M€	0,007M€	0M€	0M€

Fonte: IEFP, IP.

Quadro 62 - Execução física e financeira da medida Linha de Apoio à Criação de Empresas e de Emprego, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Abrangidos	2320	690	1070	538	230
Pagamentos	10,9M€	0,4M€	0,3M€	2,1M€	2,9M€

Fonte: IEFP, IP.

⁽¹⁷³⁾ Portaria n.º 58/2011, de 28 de janeiro.

1.2. Medidas de Formação Profissional

Qualificação de jovens

No âmbito da qualificação de jovens, a oferta formativa assegurada pelo IEFP concentra-se nas seguintes modalidades:

Cursos de aprendizagem para jovens⁽¹⁷⁴⁾

- Permitem obter uma certificação escolar e profissional, privilegiando a inserção no mercado de trabalho, potenciada por uma forte componente de formação realizada em contexto de empresa, e o prosseguimento de estudos de nível superior.
- Destinados a jovens dos 14 aos 24 anos, com conclusão do 3º CEB e sem conclusão do ensino secundário.
- Os planos curriculares organizam-se em componentes de formação sociocultural, científica e tecnológica e prática em contexto de trabalho.
- A duração total da formação varia entre as 2 800 e as 3 700 horas, em função das aprendizagens exigidas pelas diferentes qualificações, sendo que a formação prática em contexto de trabalho pode variar entre 1 100 e 1 500 horas, distribuídas, de forma crescente, ao longo dos três períodos de formação, conforme o constante de cada um dos planos curriculares.

O número de abrangidos nos Cursos de Aprendizagem aumentou cerca de 56,6% entre 2011 (21 036 abrangidos) e 2015 (32 953 abrangidos) e, em termos financeiros, cerca de 21,2%, isto é, os pagamentos efetuados aumentaram de um total de 59,2 milhões de euros, em 2011, para cerca de 71,8 milhões em 2015. O valor máximo de execução foi registado no ano 2013 com 36 331 abrangidos e pagamentos efetuados no montante total de 104,3 milhões de euros.

Quadro 63 - Execução física e financeira da medida Cursos de Aprendizagem (2011-2015)

	2011	2012	2013	2014	2015
Abrangidos	21036	29730	36331	34868	32953
Pagamentos	59,2M€	73,9M€	104,3M€	96,7M€	71,8M€

Fonte: IEFP, IP.

⁽¹⁷⁴⁾ Portaria n.º 1497/2008, de 19 de dezembro.

Cursos de educação e formação de jovens⁽¹⁷⁵⁾

- Têm como objetivo combater o elevado nível de abandono precoce escolar e os défices de qualificação escolar e/ou profissional dos jovens e potenciar a sua integração no mercado de trabalho, mediante a obtenção de dupla certificação, e motivá-los a continuar os seus estudos/formação, dando-lhe soluções flexíveis de aprendizagem de acordo com as suas expectativas e de acordo com as necessidades do mercado de trabalho.
- Destinados a jovens com idade igual ou superior a 15 anos, com habilitações inferiores ao 2º/3º CEB, ensino secundário ou sem qualificação profissional.
- Os cursos estão organizados numa sequência de etapas de formação desde o tipo 1 ao 7⁽¹⁷⁶⁾ de acordo com as habilitações de acesso e a duração das formações. Os cursos de formação complementar, com a duração de um ano e conferindo os requisitos necessários para integrar os cursos de tipo 5, destinam-se a jovens titulares de cursos de tipo 2, tipo 3 ou cursos de qualificação inicial de nível 2, que pretendam prosseguir a sua formação nesta modalidade e adquirir uma qualificação de nível 3 e o 12º ano de escolaridade.
- A duração dos cursos varia entre 1 125 e 2 276 horas, dependendo do tipo de curso.

O número de abrangidos nos Cursos de Educação e Formação de Jovens diminuiu em todos os anos, desde 2011 (5 508 abrangidos) até 2015 (220 abrangidos), bem como os correspondentes montantes financeiros pagos no mesmo período (de 9,2 milhões de euros para 0,2 milhões de euros).

Quadro 64 - Execução física e financeira da medida Cursos de Educação e Formação de Jovens (2011-2015)

	2011	2012	2013	2014	2015
Abrangidos	5508	4289	3447	1459	220
Pagamentos	9,2M€	5,8M€	4,2M€	1,8M€	0,2M€

Fonte: IEFP, IP.

⁽¹⁷⁵⁾ Despacho conjunto n.º 453/2004, de 27 de julho; Retificação n.º 1673/2004, de 7 de setembro; Despacho conjunto n.º 287/2005, de 4 de abril; Despacho normativo n.º 36/2007, de 8 de outubro; Despacho normativo n.º 29/2008, de 5 de junho; Portaria n.º 114/2010, de 25 de fevereiro; Despacho n.º 12568/2010, de 4 de agosto; Decreto-Lei n.º 139/2012, de 5 de julho; Despacho n.º 9 752-A/2012, de 18 de julho.

⁽¹⁷⁶⁾ A conclusão com sucesso de um CEF tipo 1 permite o ingresso no 3.º ciclo do ensino básico; tipo 2 ou 3 permite o acesso ao ensino secundário, desde que seja cumprido o curso de formação complementar, no caso de continuar nesta modalidade de educação e formação, ou sejam realizados os exames nas disciplinas de Língua Portuguesa e Matemática, caso se opte por um curso da modalidade geral de educação; tipo 4 permite o prosseguimento de estudos num CEF tipo 5; tipo 5, 6 ou 7 permite o prosseguimento de estudos num curso de especialização tecnológica, numa área de estudos afim ou num curso de nível superior, desde que sejam cumpridos os requisitos constantes do regulamento de acesso ao ensino superior.

Cursos de especialização tecnológica (CET)⁽¹⁷⁷⁾

- Os CET equipam os alunos com os conhecimentos científicos e as competências tecnológicas necessárias para iniciar uma carreira, aprofundando seus conhecimentos científicos/tecnológicos num campo específico de formação; melhorar a sua carreira atualizando as suas competências e/ou; continuar os estudos no ensino superior através da obtenção do nível 5 do QNQ.
- Destinam-se a titulares de um curso do ensino secundário ou de habilitação legalmente equivalente; a titulares do nível 4 de qualificação do QNQ; àqueles que, tendo obtido aprovação em todas as disciplinas do 10º e 11º ano e tendo estado inscritos no 12º ano de um curso de ensino secundário ou de habilitação legalmente equivalente, não o tenham concluído; aos titulares de um diploma de especialização tecnológica ou de um grau ou diploma de ensino superior e que pretendam uma requalificação profissional; a indivíduos com idade igual ou superior a 23 anos, aos quais, com base na experiência, a quem o estabelecimento de ensino superior reconheça capacidades e competências que os qualifiquem para o ingresso no CET em causa.
- O plano de formação inclui as componentes, geral e científica, tecnológica e formação em contexto de trabalho.
- Os cursos têm duração aproximada de um ano (entre as 1 200 e as 1 560 horas), sendo que a componente de formação em contexto de trabalho não pode ser inferior a 360 horas nem superior a 720 horas.

O número de abrangidos em CET teve um crescimento significativo nos últimos 2 anos, tendo passado de cerca de 586 abrangidos, em 2014, a 1 231, em 2015. Em termos financeiros, o montante dos pagamentos efetuados, entre 2011 (0,2 milhões de euros) e 2015 (1 milhão de euros) aumentou em cerca de 400%.

Quadro 65 - Execução física e financeira da medida CET (2011-2015)

	2011	2012	2013	2014	2015
Abrangidos	118	33	39	586	1231
Pagamentos	0,2M€	0,008M€	0,003M€	0,1M€	1M€

Fonte: IEFP, IP.

Qualificação de adultos

Atualmente, a oferta formativa para adultos assegurada pelo IEFP desdobra-se nas seguintes modalidades:

⁽¹⁷⁷⁾ Portaria n.º 393/2002, de 12 de abril; Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 88/2006, de 23 de maio; Despacho n.º 1647/2007, de 1 de fevereiro.

Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA)⁽¹⁷⁸⁾

- Os cursos EFA são uma componente relevante da oferta no âmbito da educação e formação de adultos, e têm como objetivo genérico contribuir para a generalização do nível secundário como patamar mínimo de qualificação da população.
- Destinam-se a indivíduos com pelo menos 18 anos (sendo que candidatos com menos de 18 anos não são elegíveis a menos que eles já estejam no mercado de trabalho) que desejem completar o ensino básico ou o ensino secundário, obter uma certificação profissional.
- Dão acesso ao nível exigido de educação e formação (ensino básico, ensino secundário e/ ou competências profissionais) para (re)entrar no mercado de trabalho ou para progredir na carreira.
- Os cursos EFA organizam-se de acordo com os resultados de uma avaliação diagnóstica ou de reconhecimento e validação de competências (RVCC) adquiridas ao longo da vida, na perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, estruturando-se em esquemas de formação flexíveis, mas articulados, incluindo um esquema de educação de base e tecnológico ou de um dos dois com duração variável (com duração de 240 a 2 590 horas para educação básica de nível de qualificação 1 e 2 e de 300 a 3 210 para o ensino secundário e nível de qualificação 4).

O número de abrangidos em Cursos EFA aumentou, entre 2011 (32 106 abrangidos) e 2015 (41 285 abrangidos), em cerca de 28,5%, mas nos anos de 2014 (43 351) e de 2015 (41 285) registou quedas anuais face ao valor máximo executado em 2013 (44 871). Inversamente, a execução financeira observou uma diminuição entre 2011 (64,2 milhões de euros) e 2015 (51 milhões de euros), em cerca de -20,5%, sendo que 2013 (69,3 milhões de euros) foi o único ano que interrompeu a tendência de queda/diminuição financeira no período considerado.

Quadro 66 - Execução física e financeira das medidas Cursos EFA (2011-2015)

	2011	2012	2013	2014	2015
Abrangidos	32106	36241	44871	43351	41285
Pagamentos	62,2M€	62M€	69,3M€	57,6M€	51M€

Fonte: IEFP, IP.

Formação Modular⁽¹⁷⁹⁾

- Consiste em unidades de formação de curta duração inseridas em percursos de nível básico, dirigidos prioritariamente a adultos com qualificação inferior ao 3º

⁽¹⁷⁸⁾ Portaria n.º 230/2008, de 7 de março, alterada pela Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro.

⁽¹⁷⁹⁾ Portaria n.º 230/2008, de 7 de março, alterada pela Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro.

CEB, e de nível secundário, sendo que neste caso se exige aos participantes uma habilitação mínima igual ao 3º CEB.

- A conclusão (conducente à emissão de certificado de qualificações) de um percurso de qualificação através de formações modulares exige a realização de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim, podendo o adulto comprovadamente inserido no mercado de trabalho ser dispensado da formação prática em contexto de trabalho, mediante autorização prévia da ANQEP.
- Independentemente do nível de qualificação, os percursos de formação não podem exceder as 600 horas.

O número de abrangidos em formação modular diminuiu em todos anos entre 2011 (87 709) e 2015 (51 241), sendo a diminuição total nesse espaço de tempo de cerca de -41,5%, a qual foi acompanhada também pela diminuição do montante de pagamentos efetuados em cerca de -70,0%, entre 2011 e 2015 (12 milhões de euros e 3,6 milhões de euros, respetivamente).

**Quadro 67 - Execução física e financeira da medida
Formação Modular – Ativos Empregados (2011-2015)**

	2011	2012	2013	2014	2015
Abrangidos	87709	154565	28302	43366	51241
Pagamentos	12M€	21,3M€	9,8M€	3M€	3,6M€

Fonte: IEFP, IP.

Vida Ativa – Emprego Qualificado⁽¹⁸⁰⁾

- A medida foi criada em 2013, no âmbito do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego (2012), com o objetivo de promover de maneira célere a ativação de desempregados e de melhorar os seus níveis de empregabilidade e de qualificação.
- Destina-se a desempregados, jovens ou adultos, subsidiados ou não, inscritos nos serviços de emprego do IEFP, independentemente das habilitações escolares.
- Organiza-se em percursos de formação modular, com base em unidades de formação de curta duração, a complementar com formação prática em contexto de trabalho e, eventualmente, com processos de RVCC.
- A certificação a obter varia em função dos diferentes tipos de curso disponíveis, nas seguintes vertentes:

⁽¹⁸⁰⁾ Portaria n.º 203/2013, de 17 de junho.

- Formação modular (25 a 300 horas): Certificado de Qualificações, sendo requerido o 1º CEB como habilitação prévia mínima.
- Formação prática em contexto de trabalho (3 a 6 meses): Certificado de Formação, sendo requerido o 1º CEB como habilitação prévia mínima.
- Processos de RVCC (duração variável): Certificado de Qualificações, sem nível mínimo de habilitações prévio requerido.

O número de abrangidos, entre 2013 (173 422) e 2015 (204 643 abrangidos), aumentou em cerca de 18,0% e, a execução financeira passou de 30,7 milhões de euros, em 2013, para 66,2 milhões de euros, em 2015, ou seja, um aumento em cerca de 115,6%.

Quadro 68 - Execução física e financeira da Formação Modular – Vida Ativa (2011-2015)

	2013	2014	2015
Abrangidos	173422	227371	204643
Pagamentos	30,7M€	58,4M€	66,2M€

Fonte: IEFP, IP.

Reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC)

- Os processos de RVCC adquiriram particular relevo a partir de 2008, no âmbito do Programa Novas Oportunidades, tendo passado, a partir de 2013, a ser enquadrados na regulamentação dos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP), que substituíram os desde então extintos Centros Novas Oportunidades (CNO)⁽¹⁸¹⁾.
- O RVCC visa contribuir para o aumento dos níveis de qualificação dos adultos através da valorização das competências profissionais adquiridas ao longo da vida nos diversos contextos, bem como proporcionar uma nova oportunidade de formação para aqueles que não completaram ou abandonaram precocemente a formação nos sistemas de educação formal.
- Os destinatários dos processos de RVCC são adultos, empregados ou desempregados, com idade igual ou superior a 18 anos na data do início do processo e/ou com necessidades de aquisição e reforço de conhecimentos e competências.
- O processo é desenvolvido ao longo de um conjunto de sessões durante as quais os candidatos são apoiados na identificação e no reconhecimento das competências que possuem. A validação de competências tem por base os referenciais de competências que integram o CNQ, sendo que, no final do processo, o candidato realiza uma prova escrita, oral e/ou prática.

⁽¹⁸¹⁾ Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março, que revogou as Portarias n.º 370/2008, de 21 de maio, n.º 211/2011, de 26 de maio e n.º 236/2011, de 15 de junho.

- A conclusão do processo de RVCC pode dar lugar a uma certificação total, com emissão de um Certificado de Qualificações e de um Diploma, de nível 2 ou 4 do QNQ, ou parcial, sendo nesse caso emitido um Certificado de Qualificações, no qual constam as unidades de formação validadas em processo de RVCC – quando a certificação é apenas parcial, é emitido um plano pessoal de qualificação (PPQ) e o adulto é encaminhado para uma entidade formadora, para autoformação ou para formação no posto de trabalho.

O número de abrangidos em processos RVCC apresentou uma queda anual abrupta de -86,6% entre 2011 (26 616) e 2012 (3 500) e que atingiu o seu mínimo anual, em 2014, com 5 abrangidos. Em 2015, houve uma ligeira recuperação para cerca de 1 536 abrangidos. A execução financeira acompanhou as quedas mencionadas, tendo passado de 11,2 milhões de euros, em 2011, para cerca de 1,5 milhões de euros, em 2015.

Quadro 69 - Execução física e financeira do RVCC (2011-2015)

	2011	2012	2013	2014	2015
Abrangidos	26161	3500	376	5	1536
Pagamentos	11,2M€	1,8M€	0,4M€	0,1M€	1,5M€

Fonte: IEF, IP.

1.3. Empregabilidade

Do ponto de vista da empregabilidade das PAMT, o estudo conduzido pelo MTSSS⁽¹⁸²⁾ considerou quatro conceitos elementares, a saber:

- **Empregabilidade bruta:** situação de emprego, após conclusão da participação na medida, em que ainda pode subsistir alguma forma de apoio ao emprego.
- **Empregabilidade real:** situação de emprego, após conclusão da participação na medida, sem qualquer forma de apoio ao emprego.
- **Empregabilidade geral:** situação de emprego, após conclusão da participação

⁽¹⁸²⁾ *Nota metodológica:* a informação sobre as transições para emprego dos participantes em PAMT resultou do cruzamento entre dados registados nos sistemas de informação do IEF e informação baseada em dados do Instituto de Informática da Segurança Social. A avaliação incide apenas sobre indivíduos que participaram em PAMT, sem comparação a grupos de controlo que, com características similares, não tenham participado nas medidas em análise. A aferição das transições para emprego teve por base a data de fim de participação nas medidas, tendo sido excluídos os registos cujo número de identificação da segurança social (NISS) não esteja registado, ou estando, tenha sido invalidado. No caso das medidas de formação profissional e dos estágios, foram igualmente excluídos da análise os participantes desistentes, ou seja, os que não concluíram a formação e/ou o estágio. Também no que se refere aos apoios à contratação, a contagem do tempo para efeitos de identificação dos que concluíram a medida só se inicia após o fim do apoio. O período de observação vai desde o 1.º ao 12.º mês após o fim da participação, considerando-se para efeitos de análise de empregabilidade apenas os indivíduos que terminaram a participação nos anos 2013 e 2014, por serem esses os anos que permitem um recuo necessário para análise dos efeitos.

na medida, na mesma entidade onde ocorreu a participação ou numa entidade diferente.

- **Empregabilidade direta:** situação de emprego, após conclusão da participação na medida, na mesma entidade onde ocorreu a participação.

A partir destes quatro conceitos, é possível proceder a análises distintas da empregabilidade gerada pelas medidas de emprego e formação profissional, conforme sumariado na matriz abaixo.

Quadro 70 - Matriz de análise das PAMT

	<i>Empregabilidade bruta</i>	<i>Empregabilidade real</i>
<i>Empregabilidade geral</i>	<i>Emprego na entidade promotora ou noutra entidade, com ou sem apoio adicional</i>	<i>Emprego na entidade promotora ou noutra entidade, sem apoio adicional</i>
<i>Empregabilidade direta</i>	<i>Emprego na entidade promotora, com ou sem apoio adicional</i>	<i>Emprego na entidade promotora, sem apoio adicional</i>

O quadro abaixo fornece um sumário de alguns dos principais dados sobre *empregabilidade bruta*, seja ela *direta* ou *geral*. É importante ter em conta que estas taxas (*brutas*) incluem situações de transição para o emprego ainda a beneficiar de outros apoios, cumulativos e/ou subsequentes.

Quadro 71 - Empregabilidade bruta das PAMT

	<i>Empregabilidade direta (12 meses)</i>		<i>Empregabilidade geral (12 meses)</i>		Tipo de vínculo (12 meses)	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Cursos de Aprendizagem	n.a.		35%	45%	S/termo – 18,5% A termo – 75,5%	S/termo – 19,7% A termo – 80,3%
Medida Vida Ativa	n.a.		31,2%	30,5%	S/termo – 23,0% A termo – 76,9%	S/termo – 22,9% A termo – 77,6%
Cursos de Educação e Formação de Adultos	n.a.		45,8%	38,4%	S/termo – 18,8% A termo – 81,1%	S/termo – 20,1% A termo – 79,9%
Estágios ⁽¹⁾	43,3%	40,1%	67,9%	67,1%	S/termo – 45,3% A termo – 54,7%	S/termo – 46,4% A termo – 53,5%
Apoios à Criação do Próprio Emprego	n.d. ⁽³⁾		n.d. ⁽³⁾	67,3%	n.d.	S/termo – 27,6% A termo – 72,4%
Contratos Emprego-Inserção	9,1%	8,5%	32,8%	33,7%	S/termo – 24,5% A termo – 75,5%	S/termo – 24,3% A termo – 75,6%
Apoios à Contratação ⁽²⁾	43,9%	53,8%	70,6%	74,7%	S/termo – 21,8% A termo – 78,0%	S/termo – 28,9% A termo – 71,1%

Fonte: IEFP

Notas: ⁽¹⁾ Empregabilidade bruta inclui os casos de transição de estágio para emprego com apoio à contratação.

⁽²⁾ Empregabilidade bruta inclui os casos de acumulação de apoios à contratação (Estímulo 2012 e 2013 e Estímulo Emprego) com reembolso TSU ou dispensa de pagamento de contribuições TSU.

⁽³⁾ Não foi possível apurar dados sobre a empregabilidade das medidas de apoio à criação de emprego e de empresas porque a empregabilidade é aferida após o fim do apoio, acontecendo que, nestas medidas, a duração do apoio é de 3 anos, pelo que, nos parâmetros considerados, só em 2018 será possível aferir a empregabilidade destas medidas.

As medidas de emprego têm como objetivo direto a promoção da empregabilidade, por via da inserção no mercado de trabalho, pelo que, com exceção dos Contratos Emprego-Inserção (CEI) (quer por se direcionarem em parte para públicos mais desfavorecidos, quer sobretudo pela natureza das entidades de acolhimento, impedidas de contratar), apresentam, evidentemente, níveis de empregabilidade superiores aos observados para as medidas de formação. Do estudo de avaliação das PAMT realizado pelo MTSSS, salientam-se as seguintes evidências:

- Nos apoios diretos à contratação, a empregabilidade bruta dos participantes situa-se entre 70% e 75%, nos 12 meses após o fim do apoio. Todavia, a empregabilidade direta (na mesma empresa) diminui para valores em torno dos 50%. Se excluirmos os casos de acumulação de apoios, a taxa de empregabilidade real geral dos apoios associada às medidas de apoio à contratação diminui para valores próximos de 65%, 12 meses após o fim do apoio (no caso dos participantes com apoio terminado em 2014). A empregabilidade direta também desce, ainda que em menor escala, eliminando os casos de acumulação de apoios, neste caso para 45,8% nos 12 meses após conclusão do apoio. Acresce que apenas 21,8% (2013) a 28,9% (2014) dos trabalhadores com apoios à contratação tinham contratos permanentes 12 meses após o fim do apoio, aspeto que se concluiu poder estar relacionado com o tipo de contrato apoiado no momento da aprovação da candidatura, uma vez que quase metade (46,4%) dos apoios à contratação aprovados entre 2013 e 2015 foram destinados a contratos a termo, sendo que 31% do total foram contratos de duração inferior a 12 meses.
- Nos apoios indiretos à contratação, via isenção de pagamento de contribuições por parte das entidades empregadoras, considerando os contratos apoiados com vigência iniciada em 2011, 2012 e até outubro de 2013, verifica-se que um mês após o final do período máximo de vigência do apoio (três anos), cerca de 60% dos desempregados de longa duração ainda estão empregados na empresa beneficiária e no caso dos jovens à procura do primeiro emprego, a proporção de contratos que se mantêm em vigor um mês após o final da duração máxima do apoio é de cerca de 53%.
- Quanto aos estágios, verificou-se que dois terços das inserções posteriores na entidade onde decorreu o estágio são sustentadas com recurso a um apoio à contratação, sendo que, seis meses após a conclusão do estágio, apenas 15,2% dos estagiários permaneceram na mesma entidade sem recurso a um apoio à contratação posterior. Considerando a empregabilidade geral (isto é, na entidade onde foi realizado o estágio ou numa outra), constatou-se que a taxa de empregabilidade real (sem apoios) não vai além de 38,3% ao fim de um ano após a conclusão do estágio em 2014. Apurou-se ainda que 45 a 46% dos participantes tinham um contrato sem termo depois do fim do estágio, sendo que, em parte, estes contratos foram novamente apoiados após a conclusão do estágio com recurso a um apoio à contratação – entre os ex-estagiários contratados sem nenhum apoio (empregabilidade real), só 27% tinham contrato sem termo.

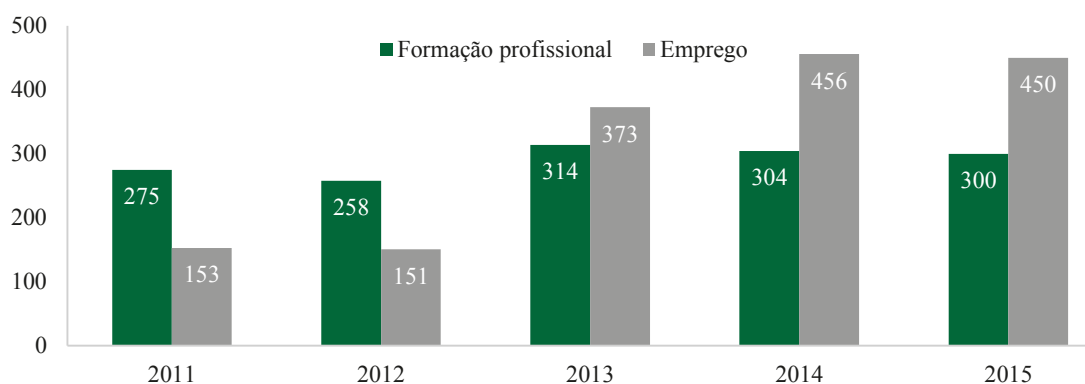
- Em relação às medidas CEI/CEI+, apontou-se uma subvalorização da empregabilidade dos participantes, devido ao facto de a maior parte dos contratos ser celebrado por entidades públicas, nos últimos anos impedidas de contratar. Por contraste, nos contratos celebrados por entidades do setor social, a empregabilidade situa-se em valores relativamente elevados: 43,9% e 47,4%, para os participantes que concluíram a participação em 2013 e 2014, respetivamente (valores que comparam com 32,8% e 33,7%, respetivamente, na análise global).
- No caso das medidas de formação profissional, verificou-se uma diferença entre as taxas de empregabilidade associadas às medidas de curta duração (Vida Ativa) e às medidas de maior duração (cursos de Aprendizagem): os níveis de empregabilidade dos cursos de Aprendizagem nos 12 meses após a conclusão da participação chegam a valores próximos de 50%, enquanto a empregabilidade dos participantes na medida Vida Ativa se situam nos 30,5%. Notou-se que os Cursos de Aprendizagem (tal como os Cursos EFA) conseguem estes resultados com públicos inicialmente menos qualificados do que os cursos Vida Ativa, que beneficiam de uma parte de formandos licenciados, onde a empregabilidade é mais elevada.

1.4. Execução financeira e condições de financiamento das PAMT

O período entre 2011 e 2015 caracterizou-se por um forte crescimento da execução das PAMT, sobretudo em 2014 e 2015, como veio a demonstrar o estudo conduzido pelo MTSSS. Esta situação levou a uma mudança pronunciada nas condições de financiamento e dos meios disponíveis para o futuro das políticas ativas.

Importa notar, desde logo, que as medidas de emprego e de formação profissional tiveram evoluções distintas em termos de execução financeira, registando-se um forte aumento do investimento em medidas de emprego (+194% entre 2011 e 2015, no correspondente a um acréscimo de 237 milhões de euros) e um crescimento apenas modesto da despesa com medidas de formação profissional (+9%, num aumento de 25 milhões de euros).

Gráfico 82 - Despesa com medidas de emprego e formação profissional (M€), 2011-2015



Fonte: IEFP

Do ponto de vista dos meios e condições de financiamento destas medidas, verificou-se um significativo recuo nos recursos consignados às PAMT no quadro do PT2020 face aos que haviam sido assegurados no QREN. Com efeito, a análise comparativa dos dois quadros evidencia uma forte quebra de financiamento para as medidas ativas na programação do PT2020, notando-se inclusive que o financiamento mobilizado pelo IEFP, isoladamente, no âmbito do QREN (2.196 M€), ultrapassa toda dotação global prevista para as PAMT no âmbito do PT2020 (1.993M€)⁽¹⁸³⁾.

Quadro 72 - Comparação das dotações no QREN e no Portugal2020, por tipo de medida (M€)

	PT 2020		QREN		IEFP/QREN		Défice PT2020 - QREN	
	DPT	FSE	DPT	FSE	DPT	FSE	DPT	FSE
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1 314	1 099	3 673	2 618	1 428	1 012	-2 359	-1 519
APOIOS AO EMPREGO	679	577	772	540	768	537	-93	37
TOTAL	1 993	1 676	4 445	3 158	2 196	1 550	-2 452	-1 482

Fonte: IEFP, IP.

Apesar de o recuo no financiamento ser transversal a todas as medidas, observou-se uma diminuição particularmente severa nas verbas destinadas às medidas formação profissional e, em particular, à qualificação da população adulta.

Acresce que o quadro de recursos do PT2020 está já comprometido em mais de 60%, pelo que, previsivelmente, se fosse mantido o ritmo de execução das políticas que se verificou em 2014 e 2015, o esgotamento das verbas disponíveis no PT2020 ocorreria em 2018⁽¹⁸⁴⁾.

⁽¹⁸³⁾ Acresce que uma parte das verbas previstas para as medidas de emprego e formação profissional corresponde à dotação específica para Portugal da “Iniciativa para o Emprego dos Jovens”, que tinha de ser utilizada até 2015 e que previsivelmente não se voltará a repetir na vigência do atual quadro.

⁽¹⁸⁴⁾ O défice de financiamento das PAMT agravou-se significativamente no decurso da execução da atividade do IEFP em 2015, que conduziu a um elevado comprometimento da dotação orçamental prevista para 2016, decorrente da atividade transitada de compromissos 2014 e 2015 e de atividade registada em 2015 cujos encargos financeiros se estendem para 2016. Segundo os dados do IEFP, os compromissos assumidos com atividade transitada representam 66,5% do orçamento do instituto para 2016.

2. PROTEÇÃO SOCIAL NO DESEMPREGO

O quadro legal da reparação da eventualidade de desemprego tem vindo a sofrer um conjunto de alterações de natureza legislativa. Entre essas alterações, destacam-se o Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, o Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março, o Decreto-Lei n.º 65/2012, de 15 de março, e o Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro. Em 2012, as alterações verificadas no regime jurídico de proteção no desemprego foram apresentadas em resposta ao cumprimento das medidas constantes do Memorando de Entendimento.

2.1. Regime

A proteção no desemprego constitui uma das pedras basulares dos sistemas de proteção social. O Sistema de Segurança Social garante a atribuição de um conjunto de prestações, no quadro geral de proteção social no desemprego, substitutivas de rendimentos do trabalho em caso de desemprego involuntário.

Não obstante a proteção social neste contexto implicar uma ligação ativa entre o beneficiário e o mercado de trabalho, ela assume aqui a sua função de seguro social e a sua função redistributiva, ou seja, uma dimensão contributiva e outra não contributiva. O instrumento no quadro da proteção de carácter contributivo é o subsídio de desemprego, enquanto no domínio dos regimes não contributivos é o subsídio social de desemprego.

A atribuição das prestações de desemprego depende assim da verificação de uma situação de desemprego involuntário, de enquadramento no regime geral da Segurança Social e do cumprimento dos prazos de garantia para acesso às prestações, ou seja de períodos mínimos com registo de remunerações num determinado horizonte temporal.

No caso específico das prestações não contributivas, e porque se tratam de prestações de solidariedade, a atribuição das prestações está dependente de uma avaliação de recursos económicos do beneficiário.

Para ter direito ao subsídio de desemprego, um indivíduo tem de ter trabalhado como contratado e descontado nesta qualidade para a Segurança Social durante pelo menos 360 dias nos 24 meses imediatamente anteriores à data em que ficou desempregado. O período de concessão de desemprego depende da idade do beneficiário e do número de meses com registo de remunerações para a Segurança Social desde a última situação de desemprego. No caso do subsídio social de desemprego, o prazo de garantia implica 180 dias de trabalho por conta de outrem com registo de remunerações nos 12 meses imediatamente anteriores à data do desemprego. Nesta prestação em particular, é obrigatório cumprir a condição de recursos.

O subsídio social de desemprego é atribuído sempre que o beneficiário não cumpra as condições de acesso ao subsídio de desemprego – subsídio social de desemprego inicial – ou caso o beneficiário de subsídio de desemprego esgote a respetiva prestação – subsídio

social de desemprego subsequente – e cumulativamente cumpra a condição de recursos.

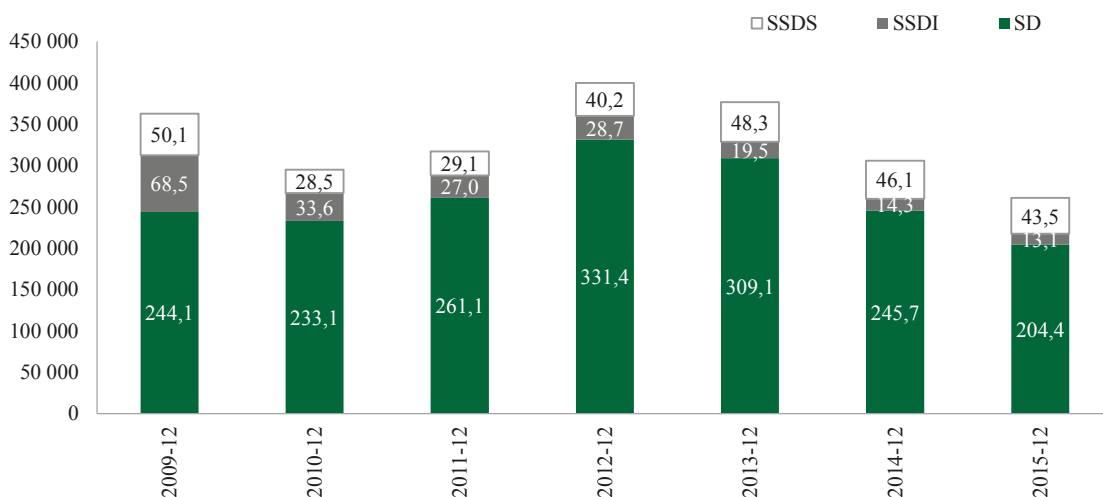
Existem outras modalidades de proteção no desemprego, com expressões mais residuais, como o subsídio de desemprego a tempo parcial, ou a atribuição do montante único do subsídio de desemprego.

Em 2012, foi concretizada a eventualidade do desemprego no que a outras categorias de trabalhadores dizem respeito, como os trabalhadores independentes economicamente dependentes e os trabalhadores independentes com atividade empresarial e membros de órgãos estatutários das pessoas coletivas. Nestes casos, o direito ao subsídio de desemprego aciona-se com a cessação da respetiva atividade.

2.2. Evolução das prestações de desemprego

Tendo em conta o período 2009-2015, constata-se uma redução global do número de beneficiários com prestações de desemprego. Tendo por base o apuramento de dezembro de 2015 relativamente ao volume de prestações de desemprego, face a igual período de 2009, verifica-se uma redução de cerca de 101 715 beneficiários. De acordo com os dados relativos a junho de 2016, encontravam-se a receber prestações de desemprego cerca de 219 151 beneficiários, menos 45 867 que em igual período do ano anterior.

Gráfico 83 - Evolução dos beneficiários com processamento de prestação de desemprego no final de dezembro, 2009-2015 (milhares)



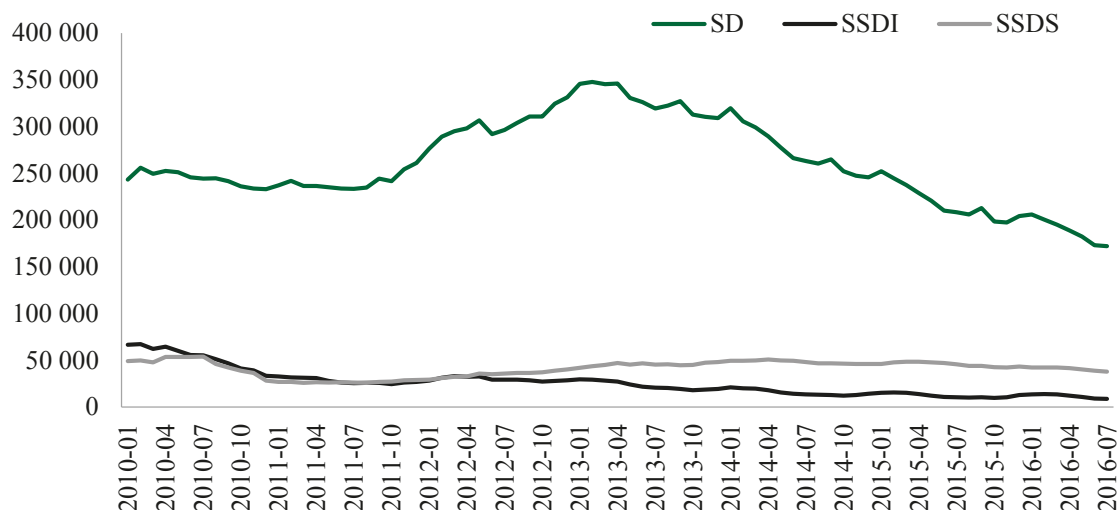
Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS.

Legenda: SD – Subsídio de Desemprego; SSDI – Subsídio Social de Desemprego Inicial; SSDS – Subsídio Social de Desemprego Subsequente.

No final de 2015, auferiam prestações de desemprego cerca de 261 mil beneficiários, dos quais perto de 204 mil auferiam subsídio de desemprego, 43 mil subsídio social de desemprego subsequente e 13 mil subsídio social de desemprego inicial.

Efetuada uma análise mensal do período já considerado, é possível aferir o efeito da crise económica e das medidas que se lhe seguiram nos níveis de desemprego e, consequentemente, no número de beneficiários abrangidos. Em 2010, começa a desenhar-se um aumento progressivo no número de beneficiários com prestações de desemprego, que atinge o número mais elevado, para o período em análise, em fevereiro de 2013, mês em que se contabilizaram cerca de 347 mil indivíduos com subsídio de desemprego. A partir deste ponto é claramente perceptível a queda no número de indivíduos a receber aquela prestação (não num movimento contínuo, mas numa tendência decrescente e sustentada), o que reflete em parte a quebra verificada nos níveis de desemprego - recorde-se que entre 2011 e 2013 aquela variável cresceu cerca de 24%, (a taxa de desemprego atingiu os valores mais elevados deste período em 2012 e 2013, respetivamente 15,5% e 16,2%) tendo a partir desse ano sido notória a diminuição generalizada da população desempregada. Por seu lado, o número de beneficiários de subsídio de desemprego subsequente e do prolongamento do subsídio social de desemprego, que historicamente apresentavam números marginais relativamente ao número de beneficiários com prestação inicial, ultrapassaram em termos de expressão numérica os primeiros. Será também explicativo o facto de a revisão legislativa no quadro da proteção do desemprego, efetuada em 2012, consagrar o aumento para beneficiários com idade igual ou superior a 40 anos do período de concessão do subsídio social de desemprego subsequente, atribuído após esgotamento do subsídio de desemprego.

Gráfico 84 - Evolução mensal dos beneficiários com processamento de prestações de desemprego, janeiro 2010-junho 2016



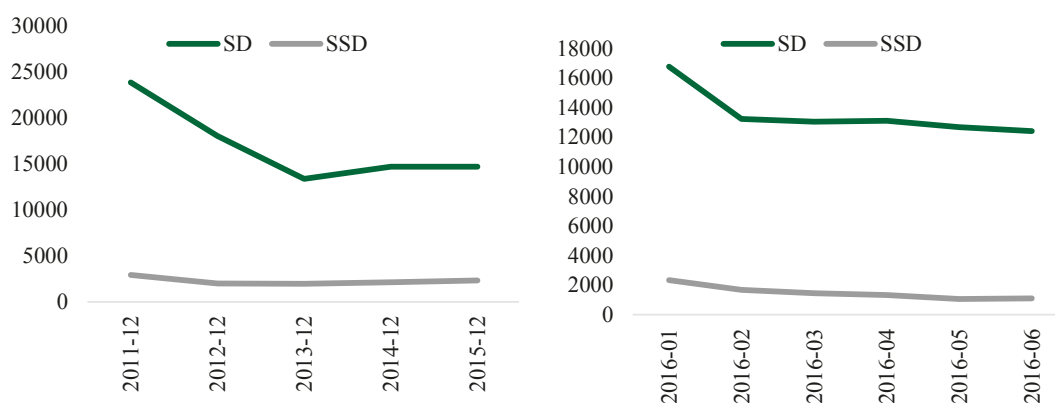
Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS.

Legenda: SD – Subsídio de Desemprego; SSDI – Subsídio Social de Desemprego Inicial; SSDS – Subsídio Social de Desemprego Subsequente.

Por seu lado, a Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, que estabeleceu as regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações

do subsistema de proteção familiar e do subsistema de solidariedade, e o Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro, que veio alterar os regimes jurídicos de proteção social no desemprego, morte, dependência, rendimento social de inserção, complemento solidário para idosos e complemento por cônjuge a cargo, do sistema de Segurança Social, terão tido impactos significativos na redução do número de beneficiários do subsídio social de desemprego inicial, o qual tem vindo a apresentar uma quebra contínua desde 2010, vindo a apresentar uma expressão cada vez mais reduzida.

Gráfico 85 - Prestações iniciais de desemprego deferidas no mês de dezembro, 2011-2015, e nos primeiros seis meses de 2016



Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS.

As figuras acima mostram de forma clara um fluxo de prestações deferidas particularmente elevado no final de 2011 e uma diminuição a partir desse período, tendo vindo a estabilizar ao longo dos primeiros seis meses de 2016.

Um outro aspeto que importa ter em conta na análise dos processos de desemprego é o motivo que dá origem à atribuição da prestação. Neste sentido, e tendo por base os dados relativos às prestações iniciais deferidas em dezembro de 2015 e no mesmo período em 2009, verifica-se que a cessação por caducidade de contrato de trabalho a termo representa o principal motivo de acesso às prestações (69,4% em 2015 e 37,8% em 2009). No entanto, comparando estes dois momentos no tempo (e analisando inclusive os períodos intermédios), regista-se um aumento da representatividade daquele motivo face à ‘Extinção do Posto de trabalho’, que tem vindo a perder peso nos vários períodos analisados (23,4% em 2011 e 7,4% em 2015), tal como a ‘Cessação por acordo’. Ainda assim estes três motivos surgem como aqueles com maior frequência no caso do subsídio de desemprego.

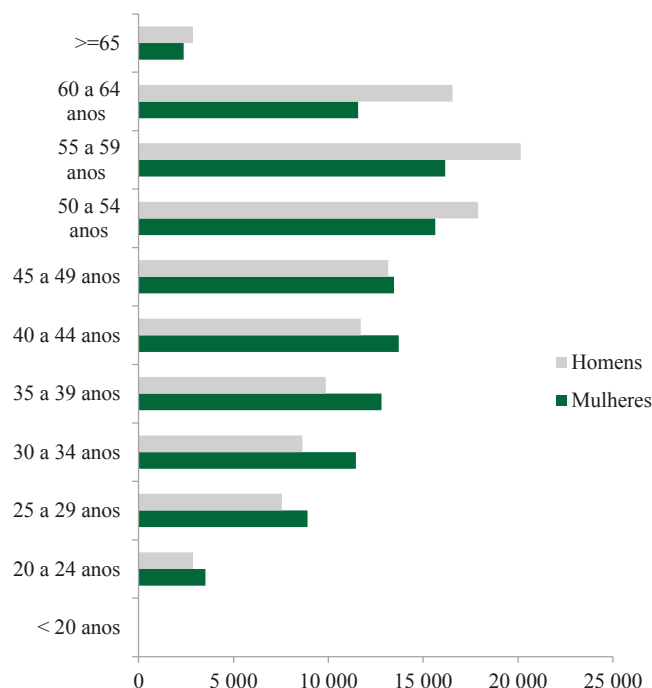
**Quadro 73 - Prestações iniciais de subsídio de desemprego deferidas
no mês de dezembro, 2011 e 2015**

	2011		2015	
	Nº	%	Nº	%
Justa causa (iniciativa do empregador)	100	0,4	65	0,4
Justa causa (iniciativa do trabalhador)	151	0,6	61	0,4
Despedimento coletivo	1.162	4,9	233	1,6
Extinção do posto trabalho	5.575	23,4	1.093	7,4
Denúncia contrato no período experimental	414	1,7	480	3,3
Inadaptação ao posto de trabalho	194	0,8	35	0,2
Rescisão/Suspensão do contrato por salários em atraso	1.094	4,6	254	1,7
Cessação por acordo	4.637	19,4	1.599	10,8
Cessação por caducidade de contrato trabalho a termo	9.008	37,8	10.209	69,4
Insolvência/encerramento da empresa	1.449	6,1	555	3,8
Outros motivos	60	0,3	119	0,8
Total	23.844	100	14.703	100

Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS (cálculos GEP/MTSSS).

A informação disponível relativa às prestações de desemprego permite-nos, ainda, traçar o perfil dos beneficiários com processamento daquelas prestações no que diz respeito ao género, distribuição etária e valor da prestação auferida. Assim, em termos de grupos etários, o escalão mais representativo em termos nominais e relativos é o escalão com as idades compreendidas entre os 55 e os 59 anos. Na verdade, do total de beneficiários com prestações processadas no mês de junho de 2016, cerca de 47% são indivíduos com idades iguais ou superiores aos 50 anos de idade. Por seu lado, os jovens, ou seja, aqueles com idades iguais ou inferiores aos 25 anos representam 3% do total de beneficiários. Verifica-se também que metade dos beneficiários com prestações de desemprego são mulheres, representando estas a maioria quando consideramos os diferentes grupos etários cujas idades se situam abaixo dos 49 anos.

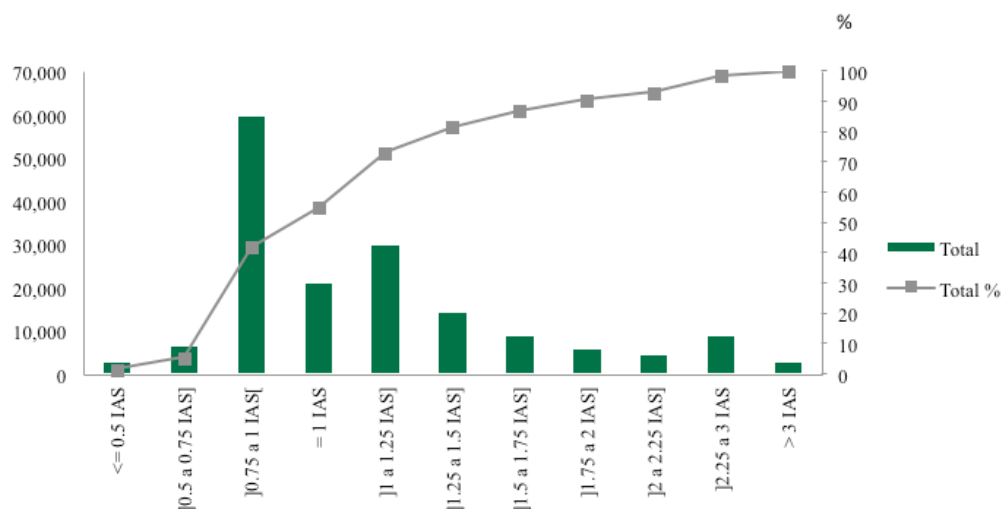
Gráfico 86 - Número de beneficiários com processamento de prestações de desemprego, por escalão etário e género, junho de 2016



Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS (cálculos GEP/MTSSS).

Analisando a distribuição dos beneficiários por escalão de prestação, definido para o efeito da análise em função do Indexante de Apoios Sociais (IAS), verifica-se que em junho de 2016 a maioria dos beneficiários de subsídio de desemprego apresenta um montante de prestação igual ou inferior a uma vez o valor do IAS (€419,22). Em termos acumulados, cerca de 54% dos beneficiários do subsídio de desemprego auferem como prestações valores iguais ou inferiores a 419,22€. Refira-se que na sequência da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março, deu-se lugar à aplicação de uma redução de 10% no montante diário do subsídio de desemprego após 180 dias seguidos de concessão, sendo que a aplicação desta redução pode determinar valores da prestação inferiores ao IAS.

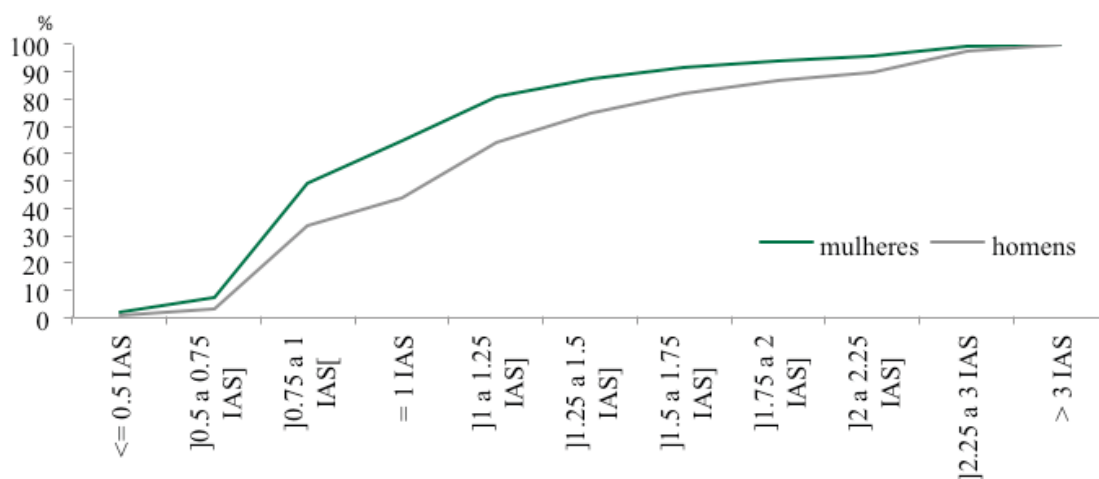
Gráfico 87 - Beneficiários com processamento de subsídio de desemprego por escalão de prestação e respetiva distribuição acumulada, junho de 2016



Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS (cálculos GEP/MTSSS).

As análises aqui efetuadas permitem afirmar que os montantes de prestações de desemprego, e nesse sentido a proteção social, reproduzem as assimetrias em termos salariais no que ao género diz respeito. Assim, enquanto, no caso dos homens, menos de metade (43,7%) auferem prestações até um IAS, no caso das mulheres esse valor ascende aos 64,7%. O gráfico abaixo ilustra o facto de, em média, as mulheres apresentarem valores de subsídio de desemprego inferiores aos dos homens.

Gráfico 88 - Distribuição acumulada dos beneficiários com processamento do subsídio de desemprego, por escalão da prestação e género, junho de 2016



Fonte: MTSSS

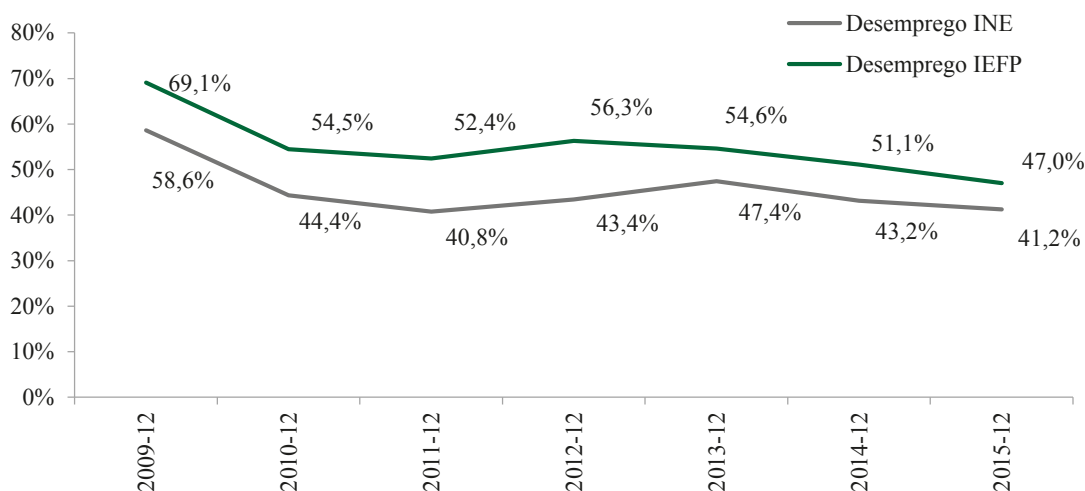
2.3. Cobertura das prestações de desemprego

Apesar dos desenvolvimentos registados em torno da proteção social e do sistema de segurança social, persistem franjas da população não cobertas por qualquer prestação ou apoio. Tal pode acontecer, entre outros fatores, no caso das prestações de desemprego, em virtude do grupo etário e da sua recente ligação com o mercado de trabalho (estão em causa os prazos de garantia exigidos e as diferentes/novas formas de ligação ao mercado de trabalho). Outra razão prende-se com o esgotamento da prestação em contexto de uma permanência mais longa na situação de desemprego (neste caso está em causa a diminuição dos períodos de concessão face à situação económica nacional e a dificuldade de reingresso no mercado de trabalho por parte de alguns beneficiários).

O gráfico abaixo permite avaliar o grau de cobertura da proteção social no que à proteção no desemprego diz respeito, calculando o rácio entre o universo de desempregados subsidiados (com base no apuramento daqueles com processamento de prestações de desemprego) e o universo global de desempregados registados, ou da população desempregada apurada pelo Instituto Nacional de Estatística.

Não obstante, a fonte utilizada para o apuramento da população desempregada, constata-se uma tendência de quebra do nível de cobertura das prestações do desemprego, no período analisado.

Gráfico 89 - Taxas de cobertura das prestações de desemprego no fim do ano, tendo em conta diferentes conceitos de desemprego, 2009-2015



Fonte: MTSSS; INE, Inquérito ao Emprego.

Procurando avaliar em maior detalhe a cobertura das prestações, poderemos autonomizar o universo dos desempregados à procura de novo emprego (ver gráfico seguinte). De facto, as regras de atribuição de subsídio de desemprego exigem um período mínimo de relacionamento com o mercado de trabalho, o qual se designa como prazo de garantia

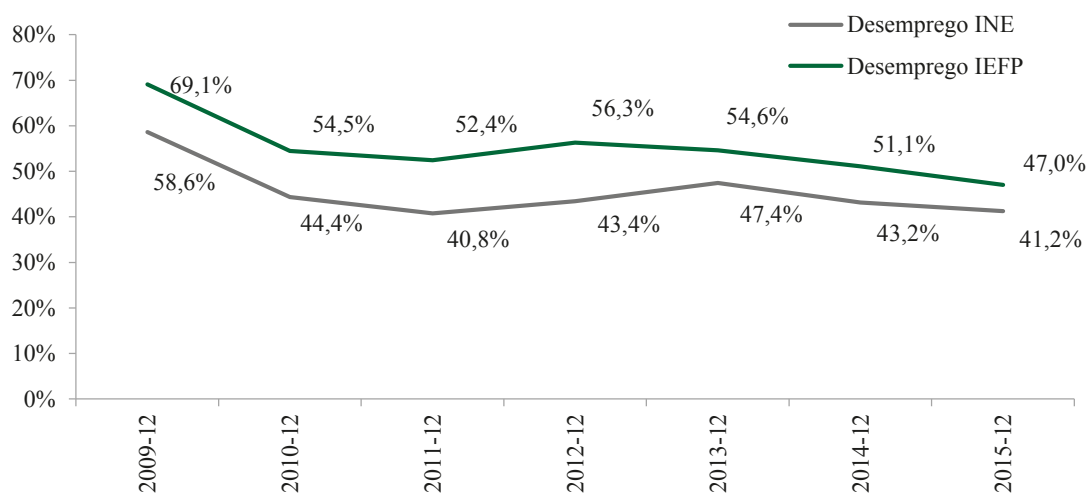
exigido, pelo que se torna mais rigoroso proceder ao cálculo expurgando deste os que se encontram pela primeira vez à procura de emprego. Não obstante a diminuição do prazo de garantia⁽¹⁸⁵⁾ para acesso às prestações de desemprego verifica-se uma tendência de quebra nas taxas de cobertura embora mais pronunciada entre 2009 e 2011. Esta análise permite concluir que a diminuição dos períodos de concessão “anulou” o potencial alargamento da taxa de cobertura das prestações de desemprego decorrente da diminuição dos prazos de garantia. De resto, os dados demonstram que, ao passo que até 2009 Portugal apresentava uma taxa de cobertura consistentemente acima dos 50%, neste momento, essa taxa apresenta valores pouco acima dos 40%, numa tendência decrescente.

Importa, contudo, analisar a evolução das taxas de cobertura à luz do que tem sido a própria evolução do desemprego no que diz respeito à sua duração. O peso do desemprego de longa duração tem vindo a aumentar significativamente ao longo dos últimos quatro anos, o que ajudará, também, a explicar a diminuição da proteção garantida. De acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística os desempregados de longa duração representavam, em 2015, 63,5% do total da população desempregada, mais 10,3 p.p. do que em 2011.

Por outro lado, o aumento da permanência em situação de desemprego originou um crescimento constante da proporção de desempregados de muito longa duração (24 meses ou mais), que representou 45,8% do total de desempregados em 2015, mais de 14,2 p.p. do que em 2011.

Ainda assim, pouco mais de metade (52%) da população desempregada registada à procura de um novo emprego beneficiava, no final de 2015, de uma proteção de desemprego. Se considerarmos todo o universo de desempregados inscritos essa percentagem desce para os 47%.

Gráfico 90 - Taxas de cobertura das prestações de desemprego face ao desemprego registado (total e 'novo emprego') no mês de dezembro, 2009-2015



Fonte: Instituto de Informática, IP, IEFP, IP.

⁽¹⁸⁵⁾ Decreto-lei nº4/2012, de 15 de março.

2.4. Duração das prestações de desemprego

As alterações efetuadas nos últimos anos em matéria de proteção no desemprego, deram lugar à redução nos prazos máximos de concessão das prestações⁽¹⁸⁶⁾, modulados, ainda assim, de acordo com a idade do beneficiário e do número de meses com registo de remunerações no período imediatamente anterior à data de desemprego. De facto, os dados recolhidos apontam, no caso das prestações iniciais, para uma diminuição na duração no número de meses definidos à partida em função da idade e carreira do beneficiário. Em média, a duração potencial da prestação rondava os 16,5 meses, em 2015, para o conjunto das várias prestações.

Quadro 74 - Duração potencial média da prestação requerida inicial, por escalão etário à data início da prestação e tipo de prestação, no mês de dezembro, 2009-2015

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Subsídio de Desemprego	22,92	23,42	25,44	23,02	20,96	17,39	17,30
<30 anos	12,56	12,82	12,36	12,10	11,76	9,28	10,06
30 a 39 anos	19,17	19,12	19,02	18,32	16,94	15,16	14,83
40 a 49 anos	29,64	29,96	30,51	28,30	24,89	21,31	20,47
>= 50 anos	35,40	35,77	36,40	34,95	32,67	27,92	27,07
Subsídio Social de Desemprego	18,01	18,28	18,16	16,01	14,31	11,17	11,45
<30 anos	10,08	9,93	10,00	9,54	9,06	7,15	6,90
30 a 39 anos	15,96	15,53	15,15	14,37	12,30	10,17	10,89
40 a 49 anos	25,48	25,68	25,43	22,20	18,76	14,28	14,13
>= 50 anos	30,39	29,74	29,26	27,63	23,78	16,91	17,18
Total das prestações	21,49	22,35	24,59	22,39	20,15	16,65	16,53

Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS (cálculos GEP/MTSSS).

Contudo, a permanência dos beneficiários nas prestações de desemprego não depende apenas do prazo da atribuição das prestações, decorrendo ainda do natural comportamento/evolução da economia e, em concreto, do mercado de trabalho e da eficiência das políticas ativas de emprego. O tempo médio de permanência nas prestações de desemprego, apresentado no quadro seguinte, corresponde ao número de meses entre o início e o fim dos processos de desemprego, deduzindo-se neste espaço temporal os períodos em que haja ocorrido alguma suspensão da prestação, por exercício da atividade profissional, formação profissional, entre outras razões que podem determinar a suspensão temporária do processo.

⁽¹⁸⁶⁾ O Decreto-Lei 61/2012 limitou os prazos máximos de concessão do subsídio de desemprego, salvaguardando no entanto os direitos em formação dos beneficiários.

Globalmente, o tempo médio de permanência nas prestações de desemprego, para um total de 152 259 processos considerados, é de cerca de 23,8 meses. Contudo, este número é maior para os beneficiários com idades superiores a 50 anos (35,4 meses), correspondentes a um total de cerca de 56 142 processos considerados.

Quadro 75 - Tempo Médio de Permanência nas Prestações de Desemprego para Beneficiários com Processo Terminado em 2015, por Escalão Etário e tipo de Prestação

	<30 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	>= 50 anos	Total
Subsídio Desemprego	7,7	12,8	18,6	31,0	20,7
Subsídio Social de Desemprego	5,9	8,0	11,6	21,9	11,4
Subsídio Social de Desemprego Subsequente	14,1	24,1	35,9	49,6	34,2
TOTAL	9,0	16,5	24,4	35,4	23,8

Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS (cálculos GEP/MTSSS)

Considerando a totalidade das prestações, verifica-se que, no final de 2015, cerca de 78% de todos os processos de desemprego terminados esgotaram o prazo de concessão das respectivas prestações. O peso relativo dos processos terminados por esgotamento do prazo tem aliás vindo a aumentar nos últimos anos, o que poderá estar relacionado com a diminuição dos períodos de concessão destas prestações (de 270 a 1020 dias, no âmbito do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, para 150 a 540 dias, no âmbito do Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março).

Quadro 76 - Prestações de desemprego terminadas, total e por esgotamento do prazo de concessão das prestações, no mês de dezembro, 2009-2015

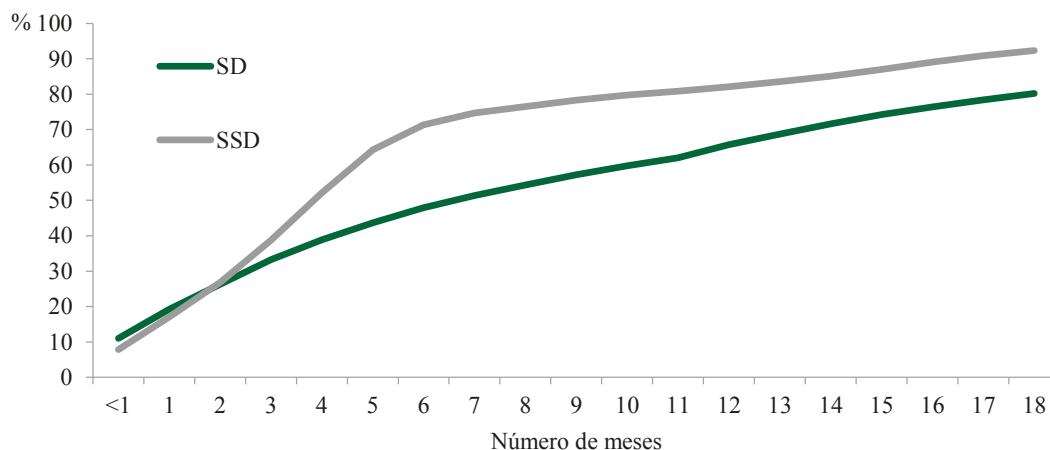
	Processos Terminados (total)	Processos Terminados por esgotamento do prazo de concessão
2009	12.543	4.257 34%
2010	17.113	8.906 52%
2011	13.054	6.314 48%
2012	14.455	7.726 53%
2013	13.033	8.847 68%
2014	12.066	9.356 78%
2015	10.203	7.957 78%

Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS (cálculos GEP/MTSSS).

No universo de prestações de subsídio de desemprego terminadas em 2015, observa-se que pouco mais de metade dos beneficiários (51%) demoraram mais de seis meses a regressar ao mercado de trabalho. Ao fim de 12 meses, 62% dos beneficiários já regressaram, permanecendo sem colocação perto de 38%. Já no caso do subsídio social de

desemprego, esse regresso é mais rápido, na medida em que os dados mostram que 52% dos beneficiários desta prestação estiveram no máximo cerca de quatro meses a beneficiar daquele apoio.

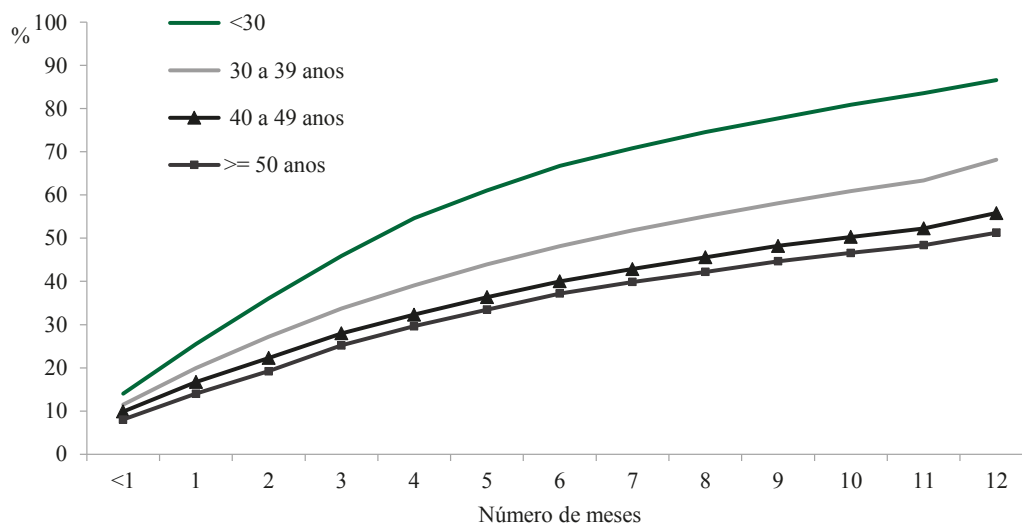
Gráfico 91 - Distribuição acumulada dos beneficiários de subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego que em 2015 iniciaram suspensão por motivo de reinício de atividade profissional, por duração da prestação



Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS (cálculos GEP/MTSSS).

A dinâmica de retorno ao mercado de trabalho é fortemente vinculada pelas idades dos beneficiários. Da leitura do gráfico abaixo conclui-se que, no escalão etário com idades compreendidas até aos 30 anos, cerca de 87% dos beneficiários que regressaram ao mercado de trabalho o fizeram até ao 12.º mês de permanência na prestação, enquanto nas idades compreendidas entre os 40 e os 49 anos e no escalão com mais de 50 anos, essa proporção reduz-se para 56% e 51%, respetivamente.

Gráfico 92 - Distribuição acumulada dos beneficiários de subsídio de desemprego que em 2015 suspenderam a prestação por motivo de reinício da atividade profissional pelo número de meses na prestação e escalão etário



Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS (cálculos GEP/MTSSS).

Uma parte substancial destes beneficiários com prestação terminada, principalmente entre os de idade mais avançada, não regressa ao mercado de trabalho porque se torna pensionista. No universo de beneficiários que esgotaram o prazo de atribuição da prestação em 2015, um quinto era pensionista da Segurança Social em 2016. Cerca de 40% estavam já a trabalhar por conta de outrem, ao passo que 8% estavam enquadrados enquanto trabalhadores independentes. Apenas 1,6% voltou a ter direito a uma prestação de desemprego, estando aqui incluídos os primeiros beneficiários de uma nova prestação criada ao abrigo da Lei do Orçamento do Estado de 2016⁽¹⁸⁷⁾ que visa precisamente apoiar os desempregados de longa duração cujo subsídio social de desemprego tenha expirado um ano antes e para os quais se mantenham as condições de atribuição.

Quadro 77 - Qualificação perante a Segurança Social, em junho de 2016, dos beneficiários que esgotaram o prazo de atribuição das prestações de desemprego ao longo de 2015

Trabalhador por Conta de Outrem	40,1%
Trabalhador Independente	8,4%
Beneficiário de prestações de desemprego	1,6%
Pensionista	20,4%
Beneficiário de RSI	3,7%
Falecidos	0,2%
Outra qualificação perante a Segurança Social	1,9%
Sem qualificação	30,1%

Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS (cálculos GEP/MTSSS).

Nota: Os pesos apresentados no quadro totalizam mais de 100% (106,6%), devido a situações de sobreposição de diferentes qualificações.

2.5. Comparabilidade Internacional do Sistema de Proteção no desemprego

Não obstante as diferenças assinaláveis em matéria de proteção no desemprego no contexto internacional, nomeadamente no que diz respeito aos diferentes regimes existentes, aos critérios nas condições de atribuição das prestações (período contributivo exigido; existência de uma condição de recursos; período de concessão; cálculos da prestação, entre outros aspetos), alguns indicadores podem ser utilizados na comparação entre os vários países.

Entre o conjunto de indicadores disponíveis releva-se aqui as taxas de substituição dos rendimentos garantidos pelas prestações e apoios no desemprego, que a OCDE publica periodicamente. O exercício efetuado por aquela organização é, ainda assim, um exercício teórico com cálculos realizados a partir de perfis-tipo de desempregados e partindo de pressupostos idênticos para os vários países, bem como de informação de base com-

⁽¹⁸⁷⁾ Medida Extraordinária de Apoio aos Desempregados de Longa Duração (Artigo 80.º da Lei n.º 7-A, de 30 de março de 2016).

parável. O indicador que resulta deste exercício, a saber, taxas de substituição, procura ilustrar a relação entre o apoio garantido ao desempregado e o rendimento auferido antes da situação de desemprego.

Os últimos resultados apresentados pela OCDE dizem respeito ao ano de 2014, verificando-se que, no cômputo dos países que compõem aquela organização, a média de taxa de substituição líquida de rendimentos no período inicial de desemprego (são considerados os 12 primeiros meses) é de 56% no caso de um indivíduo isolado, sem filhos e que aufera uma remuneração idêntica à média da economia. Neste caso, Portugal apresenta uma taxa de 75% surgindo como uma das quatro taxas de substituição mais elevadas na OCDE (ver quadro abaixo). No caso de agregados com filhos e dois titulares de rendimento a taxa de substituição nacional surge acima dos 90%.

Quadro 78 - Taxa de Substituição Líquida para diferentes tipologias de agregados e rendimento, fase inicial de desemprego (primeiros 12 meses), 2014

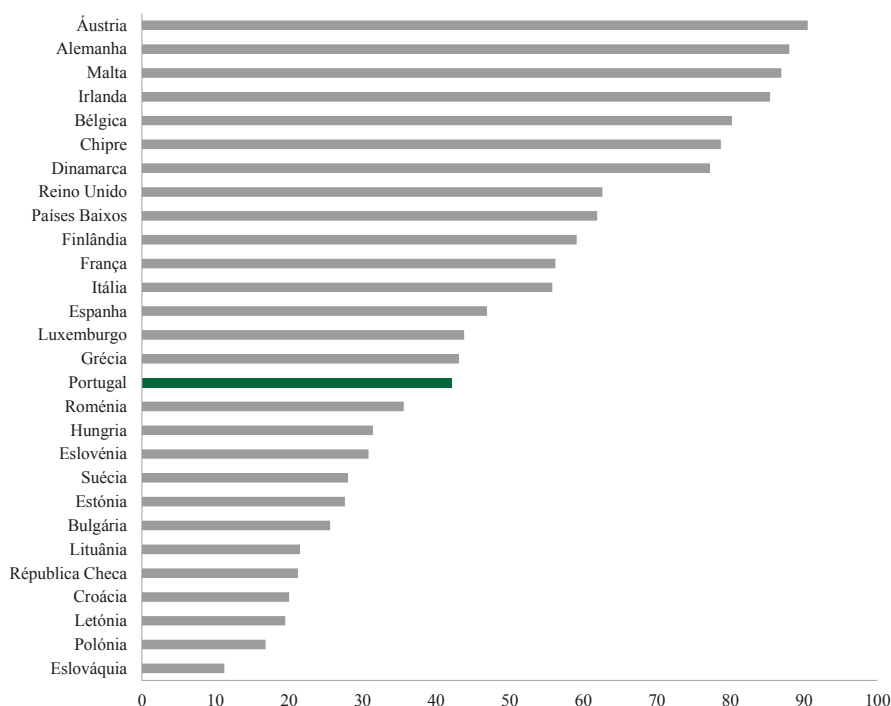
	67% do Salário Médio				100% do Salário Médio			
	Sem Filhos		Dois Filhos		Sem Filhos		Dois Filhos	
	Isolado	Agregado c/ dois titulares de Rendimento	Agregado Monoparental	Agregado c/ dois titulares de Rendimento	Isolado	Agregado c/ dois titulares de Rendimento	Isolado	Agregado c/ dois titulares de Rendimento
Países OECD								
Austrália	31	50	59	65	23	42	49	56
Áustria	55	80	66	84	55	76	64	80
Bélgica	89	84	94	85	66	71	74	74
Canadá	64	81	78	84	62	77	85	81
Chile	56	78	63	78	56	73	61	73
Rep. Checa	65	87	67	88	65	84	70	89
Dinamarca	84	92	87	93	58	75	67	77
Estónia	55	77	65	79	54	73	59	74
Finlândia	71	85	83	89	71	83	80	86
França	69	84	71	85	66	80	70	82
Alemanha	59	86	81	90	59	83	71	88
Grécia	39	68	61	72	28	57	45	61
Hungria	67	84	77	86	45	67	58	72
Islândia	76	88	82	90	56	74	64	77
Irlanda	49	74	50	80	35	62	48	68
Israel	90	95	88	93	91	95	88	95
Itália	73	87	78	89	60	77	72	80
Japão	69	86	75	86	55	74	57	75
Coreia	56	78	64	79	40	65	47	66
Luxemburgo	83	90	91	93	85	89	93	92
Holanda	74	84	66	77	75	83	68	78
Nova Zelândia	35	50	57	65	25	41	46	56
Noruega	67	84	75	85	65	80	72	81
Polónia	45	72	73	74	30	59	49	60
Portugal	75	90	79	92	75	92	77	95
Rep. Eslovaca	62	85	72	86	65	82	92	84
Eslovénia	86	93	85	96	67	81	78	83
Espanha	78	89	76	88	56	74	70	82
Suécia	61	80	69	82	42	66	51	68
Suíça	73	85	85	91	74	83	87	90
Turquia	53	76	52	77	54	73	53	73
Reino Unido	20	60	47	67	14	50	40	56
EUA	61	81	55	83	45	68	43	69
Outros Países da UE								
Bulgária	77	88	85	89	77	86	83	87
Croácia	75	89	73	93	71	85	64	85
Chipre	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Letónia	84	92	78	93	85	91	80	92
Lituânia	52	76	67	81	36	62	51	66
Malta	41	68	65	68	29	57	48	57
Roménia	45	72	53	77	35	61	44	65
OECD Média	65	84	73	85	56	74	67	77
UE Média	68	84	73	86	58	76	67	79

Fonte: OCDE.

Os níveis de proteção no desemprego devem, contudo, ser analisados num olhar cruzado entre as taxas de substituição e as taxas de cobertura da população desempregada. Na verdade, existe ainda, tal como se constatou nas secções anteriores, uma percentagem considerável da população que não é abrangida por estes apoios, o que se verifica não só pela ausência de elegibilidade dessa mesma população como também pelas dinâmicas que a economia tem gerado no mercado de trabalho, ou seja, o aumento significativo do desemprego de longa duração transformando-o em desemprego de muito longa duração, atirando para fora das redes de proteção no desemprego um elevado número de indivíduos. Mas é igualmente explicado pelas dinâmicas do mercado de trabalho, na medida em que um número significativo de desempregados não chega sequer a qualificar-se para ter acesso a proteção: jovens à procura do primeiro emprego, trabalhadores com vínculos laborais não permanentes e noutras modalidades atípicas de emprego que, em muitos casos, têm percursos intermitentes de participação no mercado de trabalho que não possibilitam a densidade contributiva necessária ao preenchimento das condições de elegibilidade de acesso ao subsídio de desemprego.

Assim, em termos comparativos, se Portugal apresenta uma posição cimeira no que respeita à taxa de substituição das prestações de desemprego, a situação é bastante diferente no que respeita à taxa de cobertura das mesmas. O gráfico abaixo apresenta a taxa de cobertura das prestações de desemprego para os 28 países da União Europeia⁽¹⁸⁸⁾, sendo que Portugal ocupa o 13º lugar da tabela (42,1%).

Gráfico 93 - Percentagem de desempregados que recebem prestação de desemprego (OIT)



Fonte: Relatório World Social Protection Report 2014/2015: Building economic recovery, inclusive development and social justice, Organização Internacional do Trabalho, 2014

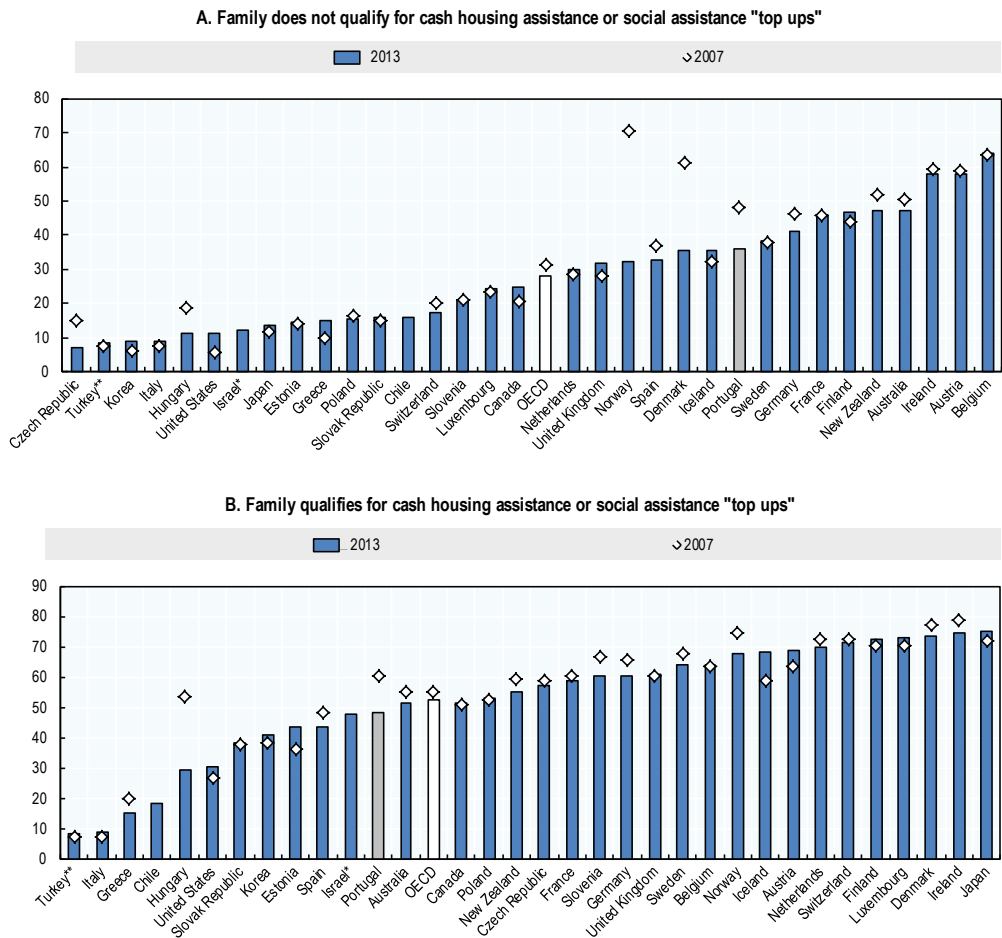
⁽¹⁸⁸⁾ Os dados referem-se ao ano mais recente disponível à data da publicação, variando entre 2010 e 2013, sendo que os dados sobre Portugal se reportam a 2012 e estarão, portanto sobrestimados face à realidade atual, considerando a evolução decrescente da taxa de cobertura das prestações de desemprego, já mencionada neste capítulo.

Na verdade, como nota a OCDE⁽¹⁸⁹⁾, apesar de serem, em termos comparativos, generosas, no que concerne as taxas de substituição e à sua duração média, apresentam, no entanto critérios de elegibilidade restritivos, limitando, designadamente, a cobertura de trabalhadores jovens⁽¹⁹⁰⁾.

De facto, atendendo aos últimos dados disponibilizados pelo INE, no âmbito do “Inquérito aos Rendimentos e Condições de Vida 2015”, constatamos que a taxa de risco de pobreza de uma pessoa que estava empregada em 2014⁽¹⁹¹⁾ era de 10,9% e para um desempregado no mesmo ano cerca de 42%. Refira-se que este valor tem vindo a aumentar desde 2011, altura em que aquele indicador se situava nos 38,3%.

Se alargarmos a análise da generosidade da proteção no desemprego a outras prestações pecuniárias atribuídas aos desempregados para além dos subsídios de desemprego – incluindo prestações de mínimos sociais, como o RSI e apoios à habitação – a posição relativa de Portugal no que diz respeito às taxas de substituição para este conjunto de benefícios é bastante inferior àquela que se obtém considerando exclusivamente os subsídios de desemprego, conforme decorre da análise comparada dos gráficos A e B, abaixo.

Gráfico 94 - Média não ponderada (em quatro tipos de famílias e dois níveis de remuneração) das taxas líquidas de substituição durante 60 meses de desemprego, 2007-2013



Fonte: OCDE.

⁽¹⁸⁹⁾ OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Portugal 2015.

⁽¹⁹⁰⁾ Venn, Danielle (2012), Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 131.

⁽¹⁹¹⁾ Ano de referência dos dados (INE, ICOR).

3. SÍNTESE CONCLUSIVA

O presente Capítulo permite que se conclua, no essencial, o seguinte:

- O período entre 2011 e 2015 caracterizou-se por um forte crescimento da execução das políticas ativas do mercado de trabalho, observando-se um perfil atípico na execução de 2014 e de 2015. Esta situação levou a uma mudança pronunciada nas condições de financiamento e dos meios disponíveis para o futuro das políticas ativas, com um significativo recuo nos recursos consignados a estas medidas no quadro do PT2020 face aos que haviam sido assegurados no QREN. A análise comparativa dos dois quadros evidenciou uma forte quebra de financiamento para as medidas ativas na programação do PT2020, sendo que, previsivelmente, se fosse mantido o ritmo de execução das políticas que se verificou em 2014 e 2015, o esgotamento das verbas disponíveis no PT2020 ocorreria em 2018.
- A partir do estudo de avaliação das políticas ativas do mercado de trabalho conduzido pelo MTSSS em 2016 foi possível apurar que a empregabilidade real (i.e., quando se consideram apenas as situações em que não existe qualquer apoio subsequente) dos estágios 12 meses após a conclusão da participação na medida é de 38%, sendo que apenas 16% dos estagiários foram contratados pela empresa promotora no fim do estágio sem recurso a apoios adicionais.
- 27% dos ex-estagiários que ficam empregados no fim do estágio sem recurso a apoios subsequentes têm contrato sem termo – a percentagem aumenta para 33% quando o contrato é feito com a entidade onde se realizou o estágio.
- No caso dos apoios à contratação, 45,8% das pessoas estavam empregadas na empresa beneficiária do apoio 12 meses após o fim da medida sem recurso a qualquer tipo de apoios adicionais durante ou após a sua vigência, sendo que cerca de 65% dos indivíduos estavam empregados sem apoios adicionais na mesma ou noutra empresa (empregabilidade real) 12 meses depois do fim da medida.
- Quase metade dos apoios à contratação aprovados entre 2013 e 2015 foram direcionados para contratos a termo (46,4%), mais do dobro da incidência dos contratos a termo no trabalho por conta de outrem em Portugal (22% em 2015).
- 12 meses depois do fim do apoio, menos de 30% dos participantes na medida tinham contratos sem termo (mesmo incluindo aqueles que receberam apoios simultâneos ou posteriores à celebração de contratos sem termo, e.g. isenção por três anos de TSU).
- Verificou-se que os níveis de acumulação de medidas são variáveis, sendo o mais significativo no caso dos estágios e dos apoios à contratação: em 2014, 50% dos ex-estagiários foram empregados com apoio à contratação, valor que passa para 56% no caso de empregados na entidade onde beneficiaram dos apoios.

- Até 2009, Portugal apresentava uma taxa de cobertura das prestações de desemprego consistentemente acima dos 50%; entre 2009 e 2011, essa tendência inverteu-se, sendo que neste momento essa taxa apresenta valores pouco acima dos 40%, numa tendência decrescente eventualmente decorrente da diminuição dos períodos de concessão destas prestações, que de certa forma “anulou” o potencial alargamento da taxa de cobertura decorrente da diminuição dos prazos de garantia.
- Os dados recolhidos apontam, no caso das prestações iniciais, para uma diminuição na duração no número de meses definidos à partida em função da idade e carreira do beneficiário: em média, a duração potencial da prestação rondava os 16,5 meses, em 2015, para o conjunto das várias prestações (24,6 meses em 2011).
- Globalmente, para beneficiários com processo terminado em 2015, o tempo médio de permanência nas prestações de desemprego era de cerca de 23,8 meses, sendo este número maior para os beneficiários com idades superiores a 50 anos (35,4 meses).

PARTE II – RELAÇÕES LABORAIS INDIVIDUAIS

CAPÍTULO I – FORMAÇÃO DO CONTRATO E DIREITOS PESSOAIS

1. DIREITOS DE PERSONALIDADE

1.1. Assédio

O artigo 29.º do CT proíbe expressamente o assédio no trabalho, definindo-o como o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (artigo 29.º, n.º 1, do CT). Especifica-se que, quando o comportamento indesejado é de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, estamos perante assédio sexual (artigo 29.º, n.º 2, do CT).

A análise dos indicadores disponíveis sobre esta matéria, resultantes da atividade inspetiva da ACT e sumariados no quadro abaixo, indica, à partida, que o assédio será um fenómeno de incidência reduzida. Isto atendendo à inexistência, pelo menos em 2014 e 2015, de registo de qualquer procedimento coercivo relativo a assédio sexual, além de se verificar um baixo número de procedimentos relacionados com assédio moral.

Quadro 79 - Procedimentos inspetivos coercivos no âmbito das relações de trabalho, em matéria de igualdade e não discriminação, 2010-2015

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Igualdade e não discriminação	N.º	73	58	56	81	37	18
Assédio sexual	N.º	18 ⁽²⁾	21 ⁽²⁾	22 ⁽²⁾	23 ⁽²⁾	0	0
Assédio moral						17	12
Assédio sexual / moral	% ⁽¹⁾	24,7	36,2	27,2	28,4	45,9	66,7

Fonte: ACT

Nota: ⁽¹⁾ Sobre o total de procedimentos coercivos em matéria de igualdade e não discriminação; ⁽²⁾ Os dados relativos ao assédio no trabalho não se encontram desagregados informaticamente para os anos que antecedem 2013, inclusive.

Considera-se, igualmente, a este propósito, o número irrisório de queixas entradas na CITE em matéria de assédio sexual e/ou moral, como se pode verificar a partir da análise do quadro abaixo.

Quadro 80 - Queixas entradas na CITE, por motivo de assédio (2010-2016)

	Assédio sexual	Assédio moral	Assédio sexual e moral	Total
2010	4	4	1	9
2011	1	0	0	1
2012	2	6	1	9
2013	3	3	2	8
2014	1	5	0	6
2015	1	8	0	9
Total	12	28	4	44

Fonte: CITE

Contudo, outras fontes indiciam que o assédio será um problema de maior escala. Um inquérito por questionário realizado junto de uma amostra representativa da população ativa portuguesa (1.801 pessoas), levado a cabo por encomenda da CITE⁽¹⁹²⁾, apurou que 16,5% dos ativos já tinham sofrido uma qualquer forma de assédio sexual no local de trabalho (acima da média europeia, de 2%) e que 12,6% já tinham sido vítimas de assédio moral (também acima da média europeia, de 4,1%). Pode também verificar-se que o assédio sexual incide maioritariamente sobre o sexo feminino: 16,7% das mulheres afirmam já ter sido vítimas, o que representa o dobro dos homens que reportam a mesma situação (8,6%). O assédio moral, pelo contrário, abrange de modo relativamente idêntico homens (15,9%) e mulheres (16,7%).

Assim, os dados reforçam a ideia de que o assédio sexual no trabalho deve ser entendido como uma forma de discriminação, por envolver maioritariamente pessoas de determinado sexo que são alvo de comportamentos indesejados que restringem a sua liberdade e atentam contra a sua dignidade. A dimensão de discriminação assume ainda maior relevância considerando que a conotação sexual deste tipo de acontecimentos tem relevância no contexto laboral, razão pela qual muitos destes comportamentos são suportados pelas vítimas de forma “passiva” e por isso formal e estatisticamente desconhecidos.

De resto, a confrontação dos dados oficiais (ACT e CITE, mencionados acima) e os constantes do referido inquérito, demonstram que o assédio sexual no trabalho poderá ser um fenómeno que as vítimas tendem a banalizar e a ocultar.

⁽¹⁹²⁾ Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Bernardo Coelho, Isabel Sousa (2016), *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*, CIEG-ISCSP e CITE, Lisboa.

1.2. Meios de vigilância a distância

A utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho também está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados (artigo 21.º, n.º 1, do CT), devendo o respetivo pedido ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer (artigo 21.º, n.º 4, do CT). A autorização só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir.

Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância a distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho (artigo 21.º, n.º 3, do CT).

O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador (artigo 20.º, n.º 1, do CT). A utilização de equipamento tecnológico apenas é lícita quando tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem (artigo 20.º, n.º 2, do CT). O empregador encontra-se obrigado a informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: “Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão” ou “Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo (artigo 20.º, n.º 3, do CT).

Conforme se pode observar a partir da análise do quadro abaixo, o recurso a meios de videovigilância tem vindo a aumentar desde 2012, sendo que, em 2015, um total de 10 368 locais tinham autorização para utilizar estes meios.

Gráfico 95 - Decisões para formulários de Videovigilância

	Autorizações
2011	8 553
2012	5 985
2013	6 196
2014	10 046
2015	10 368
TOTAL	41 148

Fonte: Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Nota: Não inclui condomínios, locais de culto e moradias.

2. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

2.1. Em função do género

Disparidades salariais de género

O Tratado de Funcionamento da União Europeia determina desde os seus primórdios que os homens e as mulheres têm direito a salário igual para trabalho igual ou de igual valor (atual artigo 157.º).

As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), n.º 100 e 111, por sua vez, são, desde os anos 50 do século passado, instrumentos emblemáticos na luta pela igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor.

Entretanto, em 1970, foi aprovada pela primeira vez uma Diretiva Comunitária em concreto sobre a questão do direito ao salário igual (Diretiva n.º 75/117/EEC) e, em 1976, a Diretiva sobre Igualdade de Tratamento (76/207/EEC). Em 2006, o princípio da igualdade salarial para trabalho igual ou trabalho de valor igual foi incorporado e reafirmado na denominada Diretiva-Quadro, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006).

A nível nacional, a matéria surge regulada desde logo no artigo 59.º da CRP, onde se estabelece o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna. Aliás, desde 1979 que a legislação portuguesa prevê a proibição de discriminação da igualdade no domínio do trabalho, do emprego e da formação profissional (Lei n.º 392/79, de 20 de setembro), tendo sido na altura introduzidos legalmente os conceitos de “salário igual para trabalho igual” e “proibição de discriminação indireta”

Mais recentemente, o CT estabelece, nos artigos 23.º e 31.º os conceitos centrais em matéria de igualdade e não discriminação, ao passo que o artigo 270.º estabelece o princípio, “a trabalho igual, salário igual”.

Contudo, apesar da vasta legislação internacional e nacional em vigor, a disparidade salarial de género é uma realidade que tem persistido aos tempos e às suas mudanças.

Os diversos estudos realizados sobre o tema, incluindo interdisciplinares, são unânimes no reconhecimento de que as causas das disparidades salariais entre homens e mulheres são intrincadas e complexas e não podem ser analisadas de forma isolada.

Evolução das diferenças salariais entre homens e mulheres em Portugal

Em 1974, o diferencial das remunerações médias em desfavor das mulheres era 36%. Em 1987 desceu para 25%. A explicação para tão acentuada descida é frequentemente associada à melhoria dos salários das mulheres, em consequência direta da implementação do salário mínimo nacional após o 25 de abril de 1974. No entanto, os dados referentes às últimas três décadas não revelam uma significativa continuidade da diminuição desse diferencial, seja no que toca às remunerações médias, seja no que diz respeito aos ganhos.

Tal como fez notar um recente estudo qualitativo baseado no 1º Relatório sobre Diferenças Salariais por Ramo de Atividade⁽¹⁹³⁾, datado de 2014, alguns padrões de disparidade salarial têm-se mantido ou mesmo acentuado, como acontece com a amplitude dos diferenciais na categoria de Quadros Superiores⁽¹⁹⁴⁾, na classe socioprofissional de Empresários e Dirigentes⁽¹⁹⁵⁾ e nos níveis de escolaridade mais elevados⁽¹⁹⁶⁾.

Este contexto parece apontar para que a segregação profissional de género, em particular a desequilibrada distribuição de homens e mulheres por ramo de atividade, seja provavelmente o fator que mais explica o diferencial remuneratório de género, sendo os setores que mais têm contribuído para o aumento do diferencial salarial aqueles que se apresentam como os mais feminizados, de que é exemplo paradigmático o setor têxtil, e os mais masculinizados, como o dos transportes.

Quadro 81 - Evolução da disparidade salarial de género em Portugal, 2007-2014

	Disparidade salarial				Remuneração média mensal (€)			
	Base		Ganho		Base		Ganho	
Ano	%	€	%	€	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2007	18,8	165,0	22,4%	239,0	879,6	714,6	1 068,3	829,3
2008	18,5	170,3	21,7%	242,0	920,1	749,7	1 115,4	873,4
2009	17,8	168,4	21,1%	240,5	943,9	775,5	1 141,5	901,0
2010	18,0	175,7	20,9%	248,1	977,6	801,8	1 185,7	937,6
2011	18,0	176,9	20,9%	249,5	985,2	808,4	1 196,2	946,7
2012	18,5	185,3	21,1%	256,5	999,9	814,5	1 213,0	956,5
2013	17,9	177,6	20,8%	251,1	993,8	816,2	1 209,2	958,1
2014	16,7	164,8	20,0%	240,2	985,0	820,3	1 203,3	963,1

Nota: Cálculos com base na remuneração média mensal base de homens e mulheres.

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

⁽¹⁹³⁾ http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Estudo_Qualitativo.pdf

⁽¹⁹⁴⁾ Ferreira, Virgínia (2010), “A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos. Um percurso irregular”, in Ferreira, Virgínia (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa: CITE

⁽¹⁹⁵⁾ Carvalho, Margarida (2011), *The persistence of gender wage inequalities in Portuguese companies: 1988-2008*, Observatório das Desigualdades, CIES / ISCTE-IUL, Lisboa

⁽¹⁹⁶⁾ Ferreira (2010) op. cit. e Carvalho (2011) op. cit.

Em 2014, considerando a remuneração média mensal base, a disparidade salarial de género fixou-se nos 16,7%, diminuindo assim 1,2 pontos percentuais face ao valor registado no ano anterior (17,9%). Uma das principais razões para a redução do chamado *gender pay gap* terá sido o aumento do salário mínimo nacional, em outubro de 2014, uma vez que a proporção de mulheres abrangidas pelo salário mínimo é consideravelmente superior à dos homens.

O facto de a RMMG ter uma incidência muito maior entre as mulheres do que entre os homens decorre de uma tendência histórica de segregação profissional em função do género, associada a padrões desiguais de qualificação. De resto, analisando este fenómeno por setores, constata-se que há uma hegemonia das mulheres em todos os setores de atividade, com particular incidência nas Indústrias Transformadoras, setor de atividade em que 39,6% das mulheres (e 17,4% dos homens) auferiam remuneração igual à RMMG, em outubro de 2015.

Quadro 82 - Trabalhadores abrangidos pela RMMG por setor de atividade e por sexo, 2013-2015

	Outubro de 2013			Outubro de 2014			Outubro de 2015		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Total	12,0	8,7	16,5	19,6	15,1	25,0	21,1	17,0	26,2
Total de Indústria e Serviços	11,9	8,7	17,0	19,4	15,1	25,8	21,2	17,0	27,6
Ind. Extrativas	7,0	7,1	6,1	9,1	8,6	14,6	8,1	7,8	11,2
Ind. Transformadoras	13,3	8,3	20,7	24,8	15,9	37,6	26,2	17,4	39,6
Elettricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,6	0,7	0,0
Captação, Tratamento e Dist. Água	8,6	9,6	4,8	15,4	16,5	11,5	18,9	19,9	15,5
Construção	10,5	10,3	12,7	20,8	20,9	19,4	22,7	22,8	21,8
Comércio por Grosso e Retalho	12,3	9,2	16,3	20,1	16,2	24,6	20,9	17,6	25,0
Transportes e Armazenagem	4,6	5,1	2,5	6,3	6,3	6,3	11,1	11,0	11,4
Alojamento e Restauração	21,0	15,7	24,8	25,6	23,0	27,5	34,7	30,1	38,0
Ativ. de Informação e Comunicação	2,4	2,6	2,2	4,6	4,5	4,6	5,3	4,6	6,6
Ativ. Financeiras e de Seguros	0,6	0,4	0,8	1,7	1,2	2,2	1,2	0,6	1,7
Ativ. Imobiliárias	10,7	9,9	11,4	20,6	13,9	25,1	19,9	17,8	21,8
Ativ.de Consultadoria	4,0	2,2	5,3	8,0	6,0	9,6	8,4	7,3	9,4
Ativ. Administrativas e dos Serviços de Apoio	17,9	12,3	26,4	24,3	20,0	31,0	26,2	21,5	32,8
Educação	3,5	1,8	4,1	8,3	4,3	9,8	9,8	8,5	10,2
Ativ.de Saúde Humana e de Apoio Social	13,6	8,8	14,2	21,4	15,7	22,1	21,4	19,9	21,6
Ativ. Artísticas, de Espectáculos, Desportivas e Recr.	10,5	3,5	18,6	16,7	13,2	21,0	21,2	15,5	28,9
Outras Ativ. de Serviços	20,3	10,8	23,5	29,4	17,2	34,2	27,4	17,0	31,6

Fonte: GEP/MTSSS, Inquérito aos Ganhos e Duração de Trabalho (dados para o Continente, atualizados a 7 de julho de 2016).

Por outro lado, a desvalorização salarial ocorrida em 2014 poderá também ter contribuído para a redução da disparidade salarial de género, por ter incidido com maior acuidade nos salários dos homens, tendencialmente mais elevados: a remuneração média mensal base dos homens diminuiu 0,9% em 2014 (aproximadamente menos €9/mês), face ao ano anterior, enquanto a das mulheres sofreu uma redução de 0,5% (menos €4/mês).

Por disparidade salarial de género entende-se a diferença salarial, em média, entre homens e mulheres. Como já se referiu esta disparidade decorre da conjugação de vários fatores, sendo resultado de situações de discriminação direta e discriminação indireta, mas também de diferenças salariais justificadas, pelo que não é correta a afirmação de que todas as diferenças salariais de género são discriminatórias.

No entanto, é notório que persistem uma serie de circunstâncias e estereótipos que conduzem a uma perceção ainda muito enraizada de que as mulheres representam mão-de-obra mais dispendiosa do que os homens, desde logo devido à maternidade e à consequente necessidade de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional (que continua a ser entendida em geral como algo exclusivo do universo feminino), sendo este ainda hoje um dos principais fatores de discriminação das mulheres no mercado de trabalho, que muito contribui para a perpetuar o desequilíbrio salarial existente.

Em resultado, continua a ser real a tendência para a divisão sexual das tarefas entre atividades domésticas e produtivas, que se reproduz numa especialização das mulheres em setores mais ligados a tarefas tradicionalmente femininas como o cuidado, a limpeza, a educação e a manufatura de tecidos, o que aparentemente conduz à sua desvalorização no mercado de trabalho, por oposição aos homens, que se concentram em setores mais tecnológicos, altamente valorizados no mercado de trabalho.

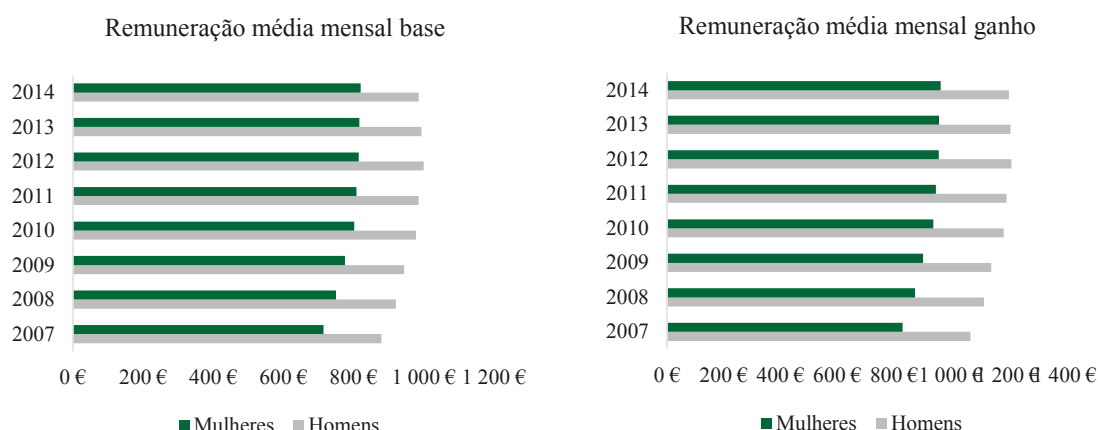
Concorrem ainda para a cristalização do fenómeno das disparidades salariais de género fatores como: as mulheres realizarem mais trabalho em regime de trabalho parcial do que os homens; as mulheres serem claramente minoritárias em cargos de chefia e direção; as mulheres apresentarem maiores índices de absentismo por causas relacionadas com o apoio a terceiros.

De acordo com a informação mais recente dos Quadros de Pessoal (QP), relativa às remunerações médias mensais da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, a diferença salarial entre homens e mulheres⁽¹⁹⁷⁾ persistiu em 2014, tendo as mulheres auferido cerca de 83,3% da remuneração média mensal de base (RMM Base) dos homens e cerca de 80% da remuneração média mensal de ganho (RMM Ganho), que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário.

Constata-se pois, uma maior diferença salarial face ao ganho do que às remunerações de base, o que, decorre do facto de existirem maiores oscilações nos valores pagos no âmbito das retribuições de natureza eventual ou na atribuição de benefícios sociais do que nos valores de base constantes de tabelas salariais ou praticados nas empresas, o que tem igualmente repercussões nas diferenças salariais registadas em função das qualificações académicas e bem assim na hierarquia dos postos de trabalho, dado que, tradicionalmente, ocorre uma maior utilização deste tipo de complementos salariais nos cargos altamente qualificados e técnicos superiores.

⁽¹⁹⁷⁾ A análise é realizada com base nos Quadros de Pessoal, elaborados a partir do Relatório Único, e baseia-se no peso da remuneração média mensal base/ganho das mulheres sobre a remuneração média mensal base/ganho dos homens. A análise refere-se a Portugal continental.

Gráfico 96 – Remuneração média mensal base e remuneração média mensal ganho, por sexo, 2005-2014



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

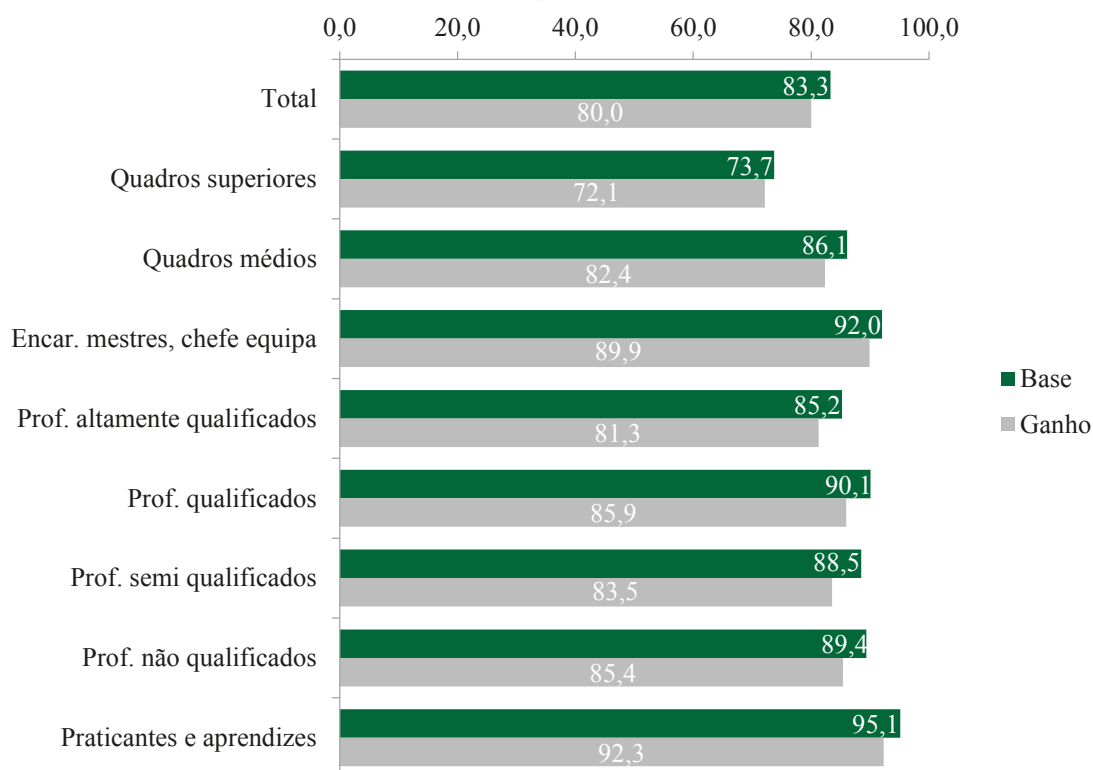
Quando se consideram as desigualdades salariais em função dos níveis de qualificação, constata-se que a diferença salarial entre mulheres e homens foi menor na base e maior no topo, tendo sido substancialmente elevada entre os “*quadros superiores*”. Ou seja, quanto maior é a qualificação profissional maior se apresenta a diferença salarial, em parte porque aumenta a proporção do pagamento de remunerações eventuais ou convencionais para além da remuneração de base.

Com efeito, no âmbito das qualificações superiores, a remuneração média mensal de base das mulheres representou 73,7% da remuneração auferida pelos homens, sendo que a remuneração média mensal ganho foi de 72,1% em relação à média do ganho dos homens.

Já no nível de qualificação mais baixo (“*praticantes e aprendizes*”), esse rácio foi superior (95,1% e 92,3% em termos de remuneração média de base e de ganho, respetivamente), tal como para o grupo dos “*encarregados, mestres e chefes de equipa*” (92,0% e 89,9% em termos de remuneração média de base e de ganho), registando-se uma diferença salarial, entre homens e mulheres, bastante mais reduzida.

Parece notório que o fenómeno das disparidades salariais é indissociável do fenómeno de segregação profissional de género. As mulheres permanecem sobre-representadas em profissões menos valorizadas socialmente, apesar do seu acesso em massa ao ensino e ao aumento da sua representação a profissões técnicas e científicas, altamente qualificadas.

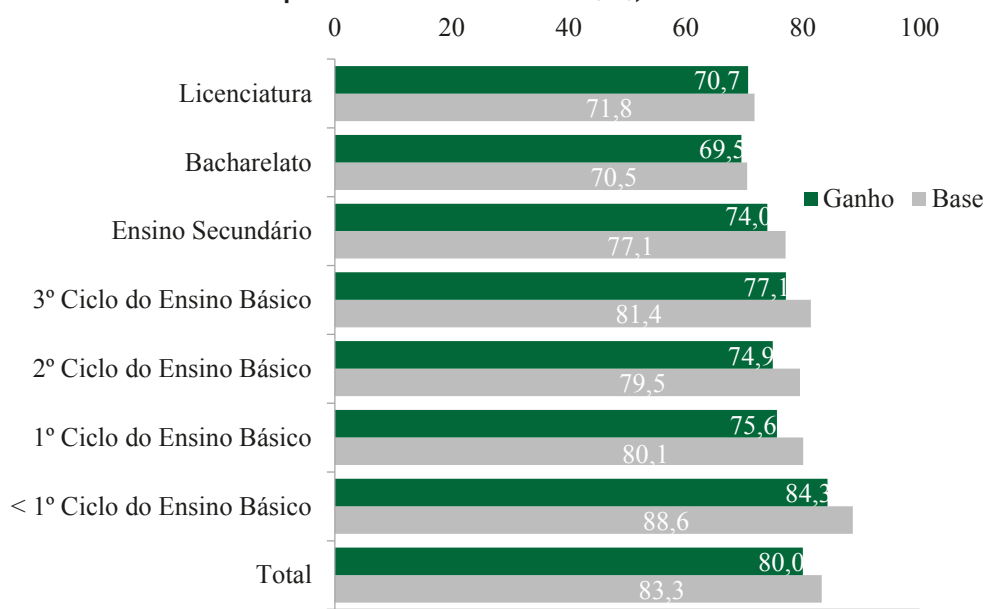
Gráfico 97 – Proporção da remuneração média mensal base e da remuneração média mensal ganho das mulheres em relação à dos homens, por nível de qualificação (%), 2014



Fonte: Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

No mesmo sentido, constata-se que a diferença salarial aumenta à medida que vai aumentando o nível de escolaridade, sendo menor nos níveis de escolaridade mais baixos (88,6 p.p. para <1º ciclo e 80,1 p.p. para o 1º ciclo, RMM Base) e aumentando progressivamente até aos níveis do bacharelato e licenciatura (70,5 p.p. e 71,8 p.p., respetivamente, RMM Base). Na RMM Ganho o diferencial aumenta em todos os níveis de escolaridade.

Gráfico 98 - Proporção da remuneração média mensal base e da remuneração média mensal ganho das mulheres em relação à dos homens, por nível de escolaridade (%), 2014



Fonte: Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Com exceção da “*administração pública, defesa e segurança social obrigatória*”⁽¹⁹⁸⁾, os subsectores de atividade onde se verifica que as mulheres ganham mais do que os homens (no que respeita à remuneração média mensal base e ganho) são aqueles onde a proporção de homens é francamente superior à das mulheres, de que são exemplo os subsectores da “*transportes e armazenagem*”, da “*captação, tratamento e distribuição de água e saneamento*”, da “*construção*” e das “*indústrias extrativas*”, o que poderá estar relacionado com os níveis de qualificação e profissões desempenhadas pelas mulheres nesses setores. Face à média das remunerações mensais de base e de ganho, importa referir a significativa diferença salarial no domínio das “*atividades artísticas, espetáculo, desportivas e recreativas*”, em que as mulheres auferem apenas 48,5% da remuneração média mensal de base e 51,7% do ganho auferido pelos homens, assim como nas “*Atividades de saúde humana e apoio social*”, com 72,6% e 71,2%, para a RMM Base e RMM Ganho respetivamente.

Constata-se que a feminização do setor de atividade é um fator negativo na valoração social e económica atribuída a esse setor, por oposição ao que se verifica nos setores maioritariamente com predominância masculina. Mesmo quando exercem a mesma categoria profissional, mas em setores diferentes, os atributos e as qualificações socialmente tipificadas como femininas parecem prevalecer nas funções exercidas pelas mulheres e estas tendem a ser menos valorizadas e recompensadas pelo mercado de trabalho, resultando em remunerações de base mais baixas, o que se torna ainda mais evidente quanto ao ganho.

⁽¹⁹⁷⁾ Setores que apenas são parcialmente abrangidos pelos Quadros de Pessoal no âmbito da contratação realizada ao abrigo do Código do Trabalho.

Quadro 83 - Proporção da remuneração média mensal base e da remuneração média mensal ganho das mulheres em relação à dos homens, por setor de atividade económica (%), 2014

	RMM Base	RMM Ganho
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	86,0	86,4
Indústria extrativa	112,3	103,5
Indústria transformadora	74,7	71,8
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	96,9	90,1
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento	118,7	111,6
Construção	112,9	107,8
Comércio grosso e retalho, reparação de veículos automóveis e motorizados	84,5	85,0
Transportes e armazenagem	94,9	113,1
Alojamento, restauração e similares	84,3	83,2
Atividades de informação e de comunicação	87,5	87,9
Atividades financeiras e de seguros	79,3	76,1
Atividades imobiliárias	80,1	80,3
Atividades de consultoria, científica, técnica e similares	75,2	74,9
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	91,6	89,2
Administração Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória	111,0	108,3
Educação	82,9	80,4
Atividade de saúde humana e apoio social	72,6	71,2
Atividades artísticas, espetáculo, desportivas e recreativas	48,5	51,7
Outras atividades de serviços	76,2	75,4
Atividades dos organismos internacionais e Instâncias extraterritoriais	104,8	103,7

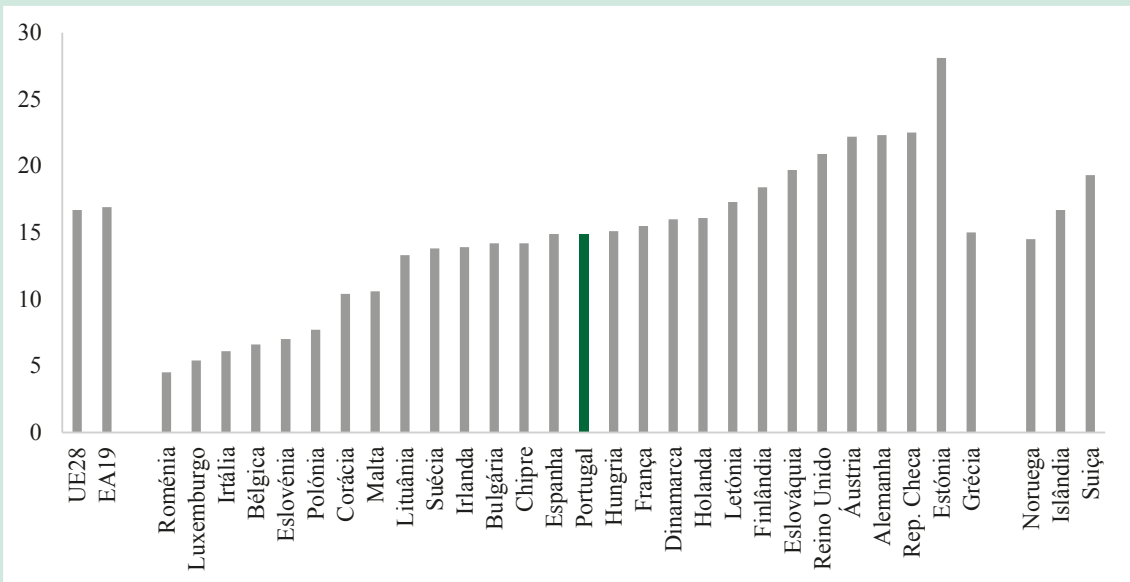
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Pode ainda verificar-se que as remunerações horárias da população trabalhadora por conta de outrem, a tempo completo, são superiores nos homens: em média, os homens receberam 5,6€ por hora de remuneração base, para 4,7€ por hora nas mulheres. Sem surpresa, a diferença aumenta se tivermos em consideração a remuneração ganho: para os homens temos 6,7€ por hora e 5,5€ por hora para as mulheres. Entre 2013 e 2014, o diferencial entre as remunerações horárias dos homens e das mulheres diminuiu 1,1 p.p. na remuneração de base e 0,9 p.p. na remuneração ganho.

Disparidade salarial na UE

De acordo com os dados divulgados pela Comissão Europeia em 2016 (EUROSTAT), referentes ao ano de 2014, a diferença salarial entre homens e mulheres, em média, na UE era de 16,1%, e em Portugal era 14,5%. É de referir que o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) utiliza uma metodologia de cálculo da diferença salarial entre homens e mulheres que contabiliza todo os salários pagos em todas as empresas e em todos os setores da atividade, enquanto o EUROSTAT apenas contabiliza as empresas com mais de 10 trabalhadores. Tal diferença de metodologias origina disparidades nos valores estatísticos publicados pelos dois organismos. Assim, tendo em conta que grande parte do tecido empresarial nacional é constituído por micro e pequenas empresas (cerca de 85%), as estatísticas do GEP assumem, salvo melhor opinião, uma maior verossimilhança com a realidade, apontando invariavelmente para percentagens de diferenças salariais de género superiores àquelas que são apresentadas pelo EUROSTAT para Portugal. Segundo dados do GEP/MTSSS, a diferença salarial entre homens e mulheres foi de 16,7% em 2015.

Gráfico 99 - Diferença salarial desajustada (unadjusted gender pay gap), 2014



Fonte: Eurostat.
Notas: Dados mais recentes disponíveis para Grécia e Suíça são relativos a 2010 e 2013, respetivamente.

De notar que um dos principais fatores apontados para a persistência de diferenças salariais de género elevadas em muitos países é a elevada taxa de mulheres a exercerem trabalho a tempo parcial, o que não é de todo a situação de Portugal, onde este fenómeno tem uma expressão praticamente irrelevante. Como já acima se referiu, em Portugal as diferenças salariais de género parecem remontar muito mais a questões estruturais conexas com a segregação profissional e com a desequilibrada partilha das responsabilidades domésticas e familiares.

Instrumentos de regulamentação coletiva

O Código do Trabalho de 2009 criou o regime da “Apreciação relativa à igualdade e não discriminação”, constante do artigo 479.º, que veio instituir um sistema até então inédito de controlo da legalidade das disposições constantes de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), em matéria de igualdade e não discriminação.

O artigo 479.º do CT, na atual versão que lhe foi conferida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, prevê que no prazo de 30 dias a contar da publicação de IRCT negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, ouvidos os interessados, deve proceder à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação. Caso delibere no sentido da existência de disposições discriminatórias, o dito serviço notifica as partes para, no prazo de 60 dias, procederem às respetivas alterações necessárias para a reposição da legalidade. Decorrido aquele prazo sem que se verifiquem as alterações, o serviço competente envia a sua apreciação ao magistrado do Ministério Público (MP) junto do tribunal competente, acompanhada dos documentos relevantes, nomeadamente de cópia da ata da deliberação e das pronúncias dos interessados.

O Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, republicado pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, atribuiu à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) a competência para a apreciação, de forma fundamentada, da legalidade de cláusulas de IRCT ou decisões arbitrais, no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação entre mulheres e homens, nos termos consagrados na Constituição da República Portuguesa (CRP) e no CT.

A CITE começou a exercer na prática esta nova competência no segundo semestre de 2011, tendo sido estabelecida por unanimidade dos parceiros sociais e dos membros do Governo com assento na CITE a metodologia de análise da legalidade dos IRCT.

A CITE analisa regularmente os Boletins de Trabalho e Emprego (BTE) e aprecia as cláusulas dos IRCT publicados ou republicados. Sempre que seja deliberado, pelo menos por maioria, no sentido da desconformidade com a legislação em vigor, as respetivas partes outorgantes são notificadas para procederem às alterações necessárias. Caso tal não venha a acontecer é enviado parecer fundamentado ao MP territorialmente competente, para que este decida se interpõe ação declarativa, especial, com vista à declaração da nulidade das cláusulas em causa.

Quanto às cláusulas que não são consideradas ilegais por deliberação da CITE, mas em que se entenda haver alguma desadequação à legislação em vigor ou utilização de terminologia que possa suscitar dúvidas quanto ao respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres ou à parentalidade, a CITE tem competência própria para fazer recomendações às partes outorgantes, convidando-as a promover as alterações necessárias à adaptação dessas cláusulas ao regime legal vigente.

Entre 2011 e 2015, foram já publicadas várias sentenças judiciais⁽¹⁹⁹⁾ relativas a ações declarativas especiais interpostas pelo MP, com base em pareceres fundamentados elaborados pela CITE, com o objetivo de declarar a nulidade de cláusulas de IRCT violadoras do princípio da igualdade e não discriminação de género no trabalho. Estas sentenças abrangem mais de uma centena de cláusulas distribuídas por diversas convenções coletivas de trabalho.

A esmagadora maioria das sentenças proferidas decidiu pela declaração de nulidade, tendo por base os artigos 3.º, n.º 3, e 478.º, ambos do CT 2009, por considerar que os normativos contratuais em causa afastavam normas legais imperativas relativas a matérias de parentalidade.

Uma análise genérica das sentenças já proferidas nos termos do artigo 479.º do CT permite concluir que existem matérias concretas em que se identifica uma clara incidência de cláusulas que se apresentam contrárias à lei e que, como tal, foram declaradas nulas, ou porque não ocorreu atualização do IRCT face a supervenientes alterações legais, ou porque remontam a textos convencionados há várias décadas, que representam considerações datadas e estereotipadas e que, à luz do atual quadro legal, configuram discriminações diretas de género. Essas matérias são, essencialmente, conexas com os direitos de parentalidade, e na sua maioria são mais discriminatórias para os homens do que para as mulheres, o que representa uma constatação talvez inesperada numa primeira leitura mas explicável numa análise mais aprofundada. Efetivamente, tais cláusulas representam o *status quo* ainda predominante em que os papéis das mulheres e homens na sociedade surgem estratificados e estereotipados, entre mulheres cuidadoras e homens produtores, o que tem consequências na forma como as partes negociam, ao arrepio da lei, o exercício dos direitos de parentalidade entre trabalhadores e trabalhadoras.

Por outro lado, constata-se que existe uma tendência de reprodução em série deste tipo de cláusulas por vários IRCT, independentemente das partes que os outorgam, o que potencia a propagação de cláusulas ilegais e discriminatórias nesta matéria.

Uma discussão que mereceu análise interessada por parte dos parceiros sociais foi a de saber se as cláusulas apreciadas judicialmente deveriam ser integralmente declaradas nulas e eliminadas da ordem jurídica ou apenas expurgadas dos conteúdos discriminatórios, mantendo-se em vigor nas partes em que se achassem conformes à Lei. As várias sentenças que se debruçaram sobre este assunto fundamentam-se invariavelmente no artigo 294.º do Código Civil (CC), e nos n.º 3 e 4 do artigo 479.º do CT, para a consideração de que o objetivo deste tipo de ação especial é a declaração de nulidade das disposições ilegais em matéria de igualdade e não discriminação, objetivo esse que parece também ser o escopo subjacente aos n.º 2 e 3 do artigo 26.º do CT, ao estabelecer as condições de trabalho aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, bem como a disposição

⁽¹⁹⁹⁾ Consultáveis em http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dialogosocial_003.html.

que seja contrária ao princípio da igualdade em função de outro fator de discriminação, consideram-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos. Ou seja, os tribunais têm vindo a entender que uma norma convencional ilícita declarada nula deve ser substituída pela disposição legal aplicável à generalidade dos trabalhadores.

De forma sumária, elencam-se algumas dessas cláusulas e a respetiva apreciação legal efetuada por diversas sentenças judiciais, que as consideraram ilegais e discriminatórias em função do género. Foram consideradas inválidas cláusulas que:

- i. Consideram os períodos de licença parental como falta: violam diretamente o artigo 43.º do CT, norma imperativa que prevê uma licença obrigatória e não uma falta para garantir o direito de ausência por nascimento de filhos, sendo os efeitos jurídicos completamente diferentes, pois que, ao contrário das faltas, o regime da licença parental prescreve (artigo 65.º, n.º 1, alínea c), do CT 2009) que as ausências ao trabalho resultantes do gozo da licença parental não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efetiva de serviço;
- ii. Preveem períodos de gozo de licença de parentalidade exclusiva do pai inferiores ao que se encontra previsto na lei: contrariam o disposto no artigo 43.º do CT;
- iii. Não referem a possibilidade de o pai poder gozar de forma partilhada a licença parental: contrariaram expressamente o disposto no n.º 1 do artigo 40.º do CT, que estabelece que a licença parental inicial varia entre 120 e 150 dias, representando assim uma limitação à licença parental inicial do pai;
- iv. Fazem distinção quanto à forma como ocorreu a interrupção da gravidez, para efeitos de atribuição de licença: violam o disposto no n.º 1 do artigo 38.º do CT, que estabelece genericamente licença para interrupção da gravidez, sem distinguir a causa dessa interrupção, nem estabelece equiparação, para efeito de licença, entre as situações de parto de nado morto e a interrupção da gravidez;
- v. Regulam previamente períodos de amamentação e dispensam o pai da aleitação: violam o disposto no n.º 3, do artigo 47.º, do CT, que estabelece que diariamente a mãe goza de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. Por outro lado, estas cláusulas também não estabelecem a dispensa para aleitação por parte do pai, assim violando igualmente o disposto no n.º 2 do artigo 47.º do CT;
- vi. Preveem a possibilidade de dispensa de trabalho às trabalhadoras, sem perda de retribuição, por fundamento em razões fisiológicas: o conceito de discriminação positiva insito no artigo 27.º do CT está previsto para medidas temporárias e destina-se a compensar desigualdades de oportunidade e de tratamento, o que não se

descortina na cláusula em causa. Assim, tal cláusula expressa uma discriminação em função do sexo, uma vez que não prevê dispensa idêntica para o homem. Desta forma viola frontalmente o disposto no n.º 1 do artigo 47.º do CT;

- vii. Preveem mecanismos de conciliação só para uso das mulheres: limitar os mecanismos de conciliação somente às trabalhadoras, viola o disposto no artigo 24.º do CT, que estabelece como princípio a não discriminação do género, pois uma vez mais se omite qualquer referência aos homens, que são também suscetíveis de assumir responsabilidades familiares, o que viola ainda normas de natureza imperativa - artigos 3.º, n.º 3, alínea b), e 478.º n.º 1, alínea a) do CT e artigos 280.º 294.º e 295.º do CC;
- viii. Disciplinam a denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador prevendo o dever de comunicar essa decisão por escrito com aviso prévio de 2 meses, exceto se for uma mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho, caso em que não pagará qualquer compensação: o artigo 47.º do CT prevê que ambos os progenitores têm direito a dispensa para aleitação, em regra até o filho perfazer um ano de idade, pelo que foi violada a norma legal imperativa prevista no artigo 24.º do CT, designadamente na parte em que refere que o trabalhador tem o direito a ser tratado de modo igual, não podendo ser prejudicado em razão, nomeadamente, do sexo ou da situação familiar;
- ix. Estabelecem que durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria: o artigo 62.º do CT mostra-se bem mais abrangente e protetor, quer porque inclui as lactantes sem o limite de prazo até 6 meses após o parto, quer porque coloca do lado do empregador o ónus de proceder à avaliação do risco das condições de trabalho para a grávida, puérpera e lactante e de determinar as medidas que se revelem necessárias para evitar esse risco, sendo a omissão desse dever punida como contraordenação muito grave, pelo que esta norma é discriminatória e restringe direitos concedidos por norma legal imperativa;
- x. Dispõem que “A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho, até x dias por mês, com ou sem retribuição”: não existe qualquer fundamento para o progenitor não ter o mesmo direito de dispensa que a progenitora, assim justifique essa necessidade, pelo que em causa está uma discriminação injustificada, com violação do disposto no artigo 24.º do CT;
- xi. Preveem a dispensa de trabalhadora da comparência ao trabalho, quando a peça, até dois dias em cada mês, com perda de vencimento: o conceito de discriminação positiva previsto no artigo 27.º do CT visa a adoção de medidas temporárias e destina-se a compensar desigualdades de oportunidade e de tratamento, o que não

se descortina na cláusula em causa. Assim, tal cláusula expressa uma discriminação em função do sexo, uma vez que não previa dispensa idêntica para o homem, violando frontalmente o disposto no n.º 1 do artigo 47.º do CT, que prevê o direito a igualdade de tratamento dos trabalhadores;

- xii. Preveem que “(...) para facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais procurarão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos quando a dimensão da empresa o justifique”: limitar os mecanismos de conciliação somente às trabalhadoras viola o disposto no artigo 24.º do CT, que estabelece como princípio a não discriminação do género;
- xiii. Definem como tendo responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e de bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado: estabelecer a definição de mulheres com responsabilidades familiares com referência ao seu estado civil é uma discriminação direta e por outro lado, uma vez mais se omite qualquer referência aos homens, que são também suscetíveis de assumir responsabilidades familiares, pelo que tais cláusulas são ilegais porquanto violam o disposto no artigo 24.º do CT.

Estruturas de representação dos trabalhadores

O Código do Trabalho (CT) prevê que os trabalhadores e trabalhadoras possam constituir, nomeadamente, associações sindicais, representantes das pessoas trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores, nos termos previstos no artigo 404.º.

Contudo, os dados estatísticos disponíveis apontam para um desequilíbrio bastante acentuado na participação de homens e mulheres, quer nas associações sindicais, nas comissões de trabalhadores ou mesmo nos representantes para a segurança e saúde no trabalho. O que poderá estar relacionado com o facto de a maior parte das reuniões e atividades destas estruturas se realizarem ou prolongarem para além do período normal de trabalho, o que dificulta a participação das mulheres, tendo em conta a persistente predominância destas na assunção de grande parte das tarefas e responsabilidades domésticas.

O quadro que se segue apresenta a distribuição dos membros eleitos para as direções das diversas associações sindicais, que se circunscreve a sindicatos, federações, uniões e confederações. Verifica-se que a respetiva distribuição por sexos é assimétrica, estando os homens em clara maioria nas direções das associações sindicais.

Quadro 84 - Membros de direção eleitos para associação sindical, por sexo, publicados em 2015

			Sindicato	Federação	União	Confederação	Total
Efetivos	Homens	N.º	868	50	39	8	965
		%	71%	94%	64%	53%	71%
	Mulheres	N.º	357	3	22	7	389
		%	29%	6%	36%	47%	29%
	Total	N.º	1225	53	61	15	1354
Suplentes	Homens	N.º	76	5	9	0	90
		%	55%	100%	64%	-	57%
	Mulheres	N.º	63	0	5	0	68
		%	45%	0%	36%	-	43%
	Total	N.º	139	5	14	0	158
Efetivos + Suplentes	Homens	N.º	944	55	48	8	1055
		%	69%	95%	64%	53%	70%
	Mulheres	N.º	420	3	27	7	457
		%	31%	5%	36%	47%	30%
	Total	N.º	1364	58	75	15	1512

Fonte: DGERT/MTSSS.

Quanto aos representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, constituídos para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses, os dados referentes aos anos de 2005 a 2015, demonstram que o número de homens eleitos para estas funções é superior ao número de mulheres eleitas para as mesmas funções.

Quadro 85 – Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2015, por sexo

	Convocatórias publicadas ^(*)	Eleições		Efetivos						Suplentes						Efetivos + suplentes					
		N.º de em- presas	Votantes	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
				N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
2005	45	32	3984	65	77%	19	23%	84	100%	33	77%	10	23%	43	100%	98	77%	29	23%	127	100%
2006	82	64	8285	185	88%	26	12%	211	100%	93	84%	18	16%	111	100%	278	86%	44	14%	322	100%
2007	83	70	8569	158	75%	52	25%	210	100%	116	65%	63	35%	179	100%	274	70%	115	30%	389	100%
2008	96	75	8719	192	77%	57	23%	249	100%	119	77%	35	23%	154	100%	311	77%	92	23%	403	100%
2009	101	83	19761	204	82%	46	18%	250	100%	136	78%	38	22%	174	100%	340	80%	84	20%	424	100%
2010	101	101	12046	213	66%	109	34%	322	100%	187	68%	88	32%	275	100%	400	67%	197	33%	597	100%
2011	228	155	15595	329	77%	99	23%	428	100%	281	75%	93	25%	374	100%	610	76%	192	24%	802	100%
2012	125	121	6891	527	78%	152	22%	679	100%	231	78%	65	22%	296	100%	758	78%	217	22%	975	100%
2013	124	92	14315	207	75%	68	25%	275	100%	178	76%	56	24%	234	100%	385	76%	124	24%	509	100%
2014	111	105	14477	242	77%	73	23%	315	100%	188	69%	83	31%	271	100%	430	73%	156	27%	586	100%
2015	174	121	12609	310	81%	74	19%	384	100%	258	75%	88	25%	346	100%	568	78%	162	22%	730	100%
Total	1270	1019	125251	2632	78%	775	22%	3407	100%	1820	75%	637	25%	2457	100%	4452	76%	1412	24%	5864	100%

Fonte: DGERT/MTSSS.

Nota: ⁽¹⁾ As convocatórias das eleições são publicadas no BTE (artigo 28.º, n.º 1, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pelas Leis n.º 42/2012, de 28 de agosto, e 3/2014, de 28 de janeiro).

2.2. Em função de deficiência ou incapacidade

Nos termos do artigo 71.º da CRP, o Estado obriga-se a realizar uma política nacional de reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência. No mesmo sentido, o CT, nos artigos 23.º e seguintes, proíbe qualquer tipo de discriminação em função da deficiência e admite medidas de ação positiva destinadas a permitir a integração de pessoas deficientes no mercado de trabalho.

A desigualdade em razão de deficiência ou incapacidade no mercado de trabalho é a que resulta da violação dos direitos e/ou da verificação das discriminações, definidas no artigo 27º da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) das Nações Unidas, sem prejuízo de outros instrumentos internacionais nos domínios da deficiência e de mercado de trabalho a que Portugal se encontre vinculado.

Genericamente, pode ser definida como a não efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais, em todas as matérias relativas ao emprego, incluindo: condições de recrutamento, contratação e emprego, continuidade do emprego, progressão na carreira e condições de segurança e saúde no trabalho, direito a condições de trabalho justas e favoráveis, incluindo igualdade de oportunidades e igualdade de remuneração pelo trabalho de igual valor.

Embora a informação estatística sobre o emprego e o desemprego das pessoas com deficiência ou incapacidade em Portugal seja escassa, no 2º trimestre de 2011 foi realizado um inquérito *ad hoc* sobre “O emprego de pessoas com deficiência” no âmbito do inquérito ao emprego desenvolvido regularmente pelo Instituto Nacional de Estatística. A informação recolhida aponta no sentido de se observarem diferenças significativas no plano da participação, emprego e desemprego em desfavor das pessoas com deficiência.

Quadro 86 – Taxas de participação, emprego e desemprego das pessoas com e sem deficiência, por sexo – Portugal e União Europeia (28 países), 2011

15 – 64 anos (%)	Pessoas com deficiência*			Pessoas sem deficiência		
	HM	H	M	HM	H	M
Portugal						
Taxa de participação	52,6%	55,3%	50,7%	79,3%	82,6%	75,9%
Taxa de emprego	44,0%	46,1%	42,5%	69,6%	72,5%	66,6%
Taxa de desemprego	16,4%	16,6%	16,2%	12,2%	12,2%	12,2%
UE - 28						
Taxa de participação	46,2%	49,4%	43,4%	74,7%	81,4%	67,9%
Taxa de emprego	38,1%	40,7%	36,0%	67,7%	73,8%	61,5%
Taxa de desemprego	17,4%	17,7%	17,1%	9,4%	9,3%	9,4%

Fonte: Eurostat; (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/disability/data/database>, dados extraídos a 2016.12.07).

Notas: *Pessoas com deficiência - pessoas com problemas de saúde ou doenças prolongadas ou crónicas e/ou dificuldades na realização de atividades básicas, com limitações para o trabalho.

Em 2011, a taxa de participação no mercado de trabalho observada para a população

com deficiência dos 15 aos 64 anos foi de 52,6%, cerca de 26,7 pontos percentuais (p.p.) inferior à taxa apurada para as pessoas sem deficiência (79,3%). Estes valores apontam no sentido da exclusão do mercado de trabalho de quase metade de população com deficiência dos 15 aos 64 anos, o que constitui uma realidade preocupante. Numa perspetiva de género, o diferencial das taxas de participação entre homens e mulheres é inferior na população com deficiência (4,6 p.p.), por comparação à população sem deficiência (6,7 p.p.). No contexto internacional, Portugal apresenta níveis de participação no mercado de trabalho das pessoas com deficiência bem acima da média dos 28 Estados-Membros da União Europeia (+6,4 p.p.), em particular devido a uma taxa de participação feminina significativamente superior à média europeia (+7,3 p.p.).

No que concerne à taxa de emprego, o valor apurado para as pessoas com deficiência de 44,0% situa-se 25,6 p.p. abaixo do valor registado para as pessoas sem deficiência (69,6%). Uma vez mais, o diferencial entre homens e mulheres é inferior na taxa de emprego das pessoas com deficiência (-3,6 p.p.) por comparação à taxa registada para as pessoas sem deficiência (69,6%). No plano internacional, Portugal registou uma taxa de emprego das pessoas com deficiência 5,9 p.p. superior à média da União Europeia (38,1%).

Ao nível do desemprego, observou-se na população com deficiência uma taxa de desemprego (16,4%) superior face à população sem deficiência (12,2%). No entanto, este diferencial de 4,2 p.p. compara de um modo muito favorável com a média da União Europeia, onde a taxa de desemprego das pessoas com deficiência (17,4%) quase duplica a taxa observada para as pessoas sem deficiência (9,4%). Deve salientar-se a relevância deste indicador porquanto a taxa de atividade/participação das pessoas com deficiência em Portugal é significativamente superior à média europeia, sem que tal se traduza numa taxa de desemprego desfavorável no contexto de comparação internacional. Numa perspetiva de género, as diferenças observadas relativamente às taxas de desemprego são pouco expressivas.

Sendo desafiantes os resultados inerentes à participação laboral, ao emprego e desemprego, embora inequivocamente positivos numa perspetiva de comparação internacional, importa aprofundar algumas dimensões chave da qualidade do emprego das pessoas com deficiência em Portugal, numa ótica de desigualdade. Neste contexto, optou-se por caracterizar um conjunto de elementos chave como a incidência do regime de trabalho a tempo parcial, o número de horas usualmente trabalhadas por semana e o acesso a funções de supervisão/direção. Estas dimensões são ainda complementadas com duas problemáticas relevantes: a baixa intensidade laboral e os trabalhadores em situação de pobreza.

Num contexto de comparação internacional, o trabalho a tempo parcial em Portugal tem uma expressão reduzida (10%, em 2011, face a 19% da UE-28), mantendo-se a sobre representação feminina que atinge quase dois terços do total (65%, em 2011, face a 77% da UE-28). Na população com deficiência, essa feminização do trabalho a tempo parcial acentua-se ligeiramente (+3 p.p.) por contraponto ao que se observa na média da União Europeia onde esse desfasamento de género diminui (-6 p.p.). Uma tendência comum é

o aumento da incidência de trabalho a tempo parcial na população com deficiência face à população sem deficiência (+13 p.p. em Portugal, face a +16 p.p. na UE-28).

O número médio de horas de trabalho semanal ilustra diferenças significativas entre os trabalhadores com e sem deficiência, em particular nos horários curtos e prolongados. De facto, se não existe qualquer diferença nestes dois grupos populacionais relativamente a uma duração entre 30 e 39 horas de trabalho por semana, a percentagem de pessoas com deficiência a trabalhar menos de 30 horas é 12 p.p. superior à registada para as pessoas sem deficiência. Por contraponto, cerca de três em cada quatro trabalhadores sem deficiência trabalham 40 ou mais horas (76%), situação que é menos expressiva na população com deficiência (-12 p.p.). No contexto europeu, percentagem de pessoas a trabalhar menos horas é transversal, sendo a diferença mais expressiva na duração de trabalho mais elevada (40 ou mais horas), onde a percentagem de pessoas com deficiência é menor (-17 p.p.).

O acesso a funções de supervisão é um indicador importante ao nível da realização profissional e discriminação no mercado de trabalho. Em Portugal, uma em cada cinco pessoas com deficiência (20%) com trabalho assume funções nesta natureza, o que compara com aproximadamente uma em cada quatro nos trabalhadores sem deficiência (24%). O desfasamento de 4 p.p. observado em Portugal coincide com a disparidade registada em 2011 para a média europeia. Numa perspetiva de género, a percentagem de mulheres que desempenha funções de supervisão é inferior em 5 p.p. à percentagem de homens com idêntica função. Na União Europeia, esse desfasamento é de 7 p.p., desfavorável às mulheres com deficiência. Tanto em Portugal como na UE-28, o desfasamento de género é ligeiramente inferior na população com deficiência (-1 p.p.) face à população sem deficiência.

Quadro 87 – Pessoas com e sem deficiência a viver em agregados familiares com baixa intensidade laboral – Portugal e União Europeia (28 países), 2014

15 – 60 anos (%)	Pessoas com deficiência*			Pessoas sem deficiência*		
	HM	H	M	HM	H	M
Portugal	23,1%	24,8%	21,8%	9,8%	9,5%	10,0%
UE – 28	25,0%	25,2%	24,9%	8,6%	8,0%	9,3%

Fonte: Eurostat; (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/disability/data/database>, dados extraídos a 2016.12.09).

Notas: *Pessoas com deficiência - pessoas com limitações da realização de atividades habituais devido a problemas de saúde.

Recorrendo a informação mais recente, o Inquérito às Condições de Vida e Rendimentos de 2014 registou uma desigualdade assinalável nas pessoas com deficiência que vivem em agregados familiares com baixa de intensidade de trabalho. De acordo com a informação disponível para o grupo etário dos 15 aos 60 anos de idade, essa disparidade em Portugal é de 13 pontos percentuais, sendo particularmente desfavorável aos homens com deficiência (+15 p.p.). Na comparação internacional, Portugal tem uma situação mais favorável dos que a média dos 28 países da União Europeia (–3 p.p.). Deve salientar-se que esta é uma vulnerabilidade que tem uma associação direta com a idade da pessoa com deficiência.

Outro fenómeno importante retrata a vulnerabilidade à pobreza das pessoas que têm uma ligação ao emprego. Segundo o Inquérito às Condições de Vida e Rendimentos de 2014 em Portugal a diferença de incidência desta problemática na população com deficiência é superior em 4,9 p.p. à incidência na população sem deficiência. Esta disparidade em desfavor das pessoas com deficiência tem maior expressão em Portugal do que na média dos 28 países da União Europeia (+3,2 p.p.).

Estes indicadores e os estudos conhecidos apontam para uma clara desigualdade e discriminação destas pessoas face à população em geral, a qual pode ser observada, quer no âmbito das condições de acesso, quer na manutenção e progressão no emprego, entre outras dimensões relevantes.

No entanto, existe um conjunto de dados administrativos que permitem traçar um retrato pelo menos parcial da situação dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho.

O Código Contributivo prevê que as entidades empregadoras que celebrem um contrato de trabalho sem termo com uma pessoa com deficiência – desde que a mesma tenha capacidade para o trabalho inferior a 80% da capacidade normal exigida a um trabalhador não deficiente, no desempenho das mesmas funções – têm direito a uma redução de 50% da taxa contributiva.

Considerando a evolução da execução desta medida entre 2004 e 2015, sintetizada no quadro abaixo, denota-se um aumento sustentado e quase ininterrupto, tanto no número de pessoas com deficiência empregadas, como do número de entidades empregadoras abrangidas pela redução da TSU entre 2004 e 2015, sendo que os anos em que se verificou uma redução do número de pessoas e entidades abrangidas pela medida correspondem a um período de acentuada depressão do emprego, com inevitável impacto também na contratação deste segmento.

Quadro 88 – Beneficiários da redução da taxa social única – pessoas com deficiência ou incapacidade, 2004-2015

	Pessoas singulares		Entidades empregadoras	
	N.º	Variação anual (%)	N.º	Variação anual (%)
2004	3 311	-	2 168	-
2005	3 467	+4,7%	2 293	+5,8%
2006	3 596	+3,7%	2 380	+3,8%
2007	3 768	+4,8%	2 509	+5,4%
2008	4 057	+7,7%	2 709	+8,0%
2009	4 227	+4,2%	2 822	+4,2%
2010	4 245	+0,4%	2 797	-0,9%
2011	4 339	+2,2%	2 786	-0,4%
2012	4 285	-1,2%	2 676	-3,9%
2013	4 219	-1,5%	2 571	-3,9%
2014	4 284	+1,5%	2 601	+1,2%
2015	4 547	+6,1%	2 678	+3,0%

Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS.

Notas: Situação da base de dados em 14/10/2016. Dados sujeitos a atualizações.

No âmbito desta análise, importa ainda tomar como referência os dados disponíveis sobre as pessoas com deficiências ou incapacidade que se inscrevem nos Centros de Emprego.

Como se pode observar a partir da análise do quadro abaixo, o número de pessoas com deficiência ou incapacidade inscritas nos Centros de Emprego aumentou de forma contínua, ainda que ligeira, entre 2011 e 2015, registando um crescimento relativo de 21,7% neste período. Sendo certo que o aumento do número de pessoas inscritas no Centro de Emprego pode ser reflexo de conjuntura económica ainda pouco favorável, é também certo que poderá resultar de um maior conhecimento dos direitos e das políticas de emprego.

No que respeita às colocações, e pese embora em valores absolutos não sejam significativos, é de registar o aumento sustentado que se tem verificado na colocação de pessoa com deficiência no mercado de trabalho: entre 2011 e 2015, o número de colocações aumentou em 120,5%, fixando-se, em 2015, acima das 1.200 colocações. Assim, a abrangência das colocações face ao número de pessoas inscritas conheceu uma evolução positiva, passando de 5,5% em 2011 para 10% em 2015.

Quadro 89 – Pessoas com deficiência ou incapacidade inscritas nos Centros de Emprego e colocações no mercado de trabalho

	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2011/2015
Desemprego Registado (n.º)	10.408	11.913	12.537	12.080	12.667	21,7%
Colocações (n.º)	572	506	627	881	1.261	120,5%
Relação colocações/desemprego registado (%)	5,5%	4,2%	5,0%	7,3%	10,0%	+4,5 p.p.

Fonte: IEFP, IP.

Tendo presente que o acesso ao emprego se constitui como pressuposto de primeira linha para a autonomia económica e integração social, o Estado disponibiliza, através do Serviço Público de Emprego, um conjunto de medidas específicas vocacionadas para a reabilitação profissional de pessoas com deficiência ou incapacidade, como a avaliação e orientação profissional, o apoio à colocação e acompanhamento pós – colocação ou o apoio para adaptação do posto de trabalho cuja execução é da responsabilidade IEFP.

Analisando a execução física e financeira das medidas de reabilitação da responsabilidade do IEFP, entre 2011 e 2015, verifica-se que, enquanto os pagamentos conheceram uma quebra acentuada ao longo de todo o período (-18,6M€, no equivalente a um decréscimo de quase 62%), o número de abrangidos aumentou progressivamente até 2014 (+11,4 mil pessoas, face a 2011, significando um aumento de aproximadamente 91%). Em 2015, o volume de pagamentos mantém-se na casa dos 11M€, mas o número de pessoas abrangidas recua para os 17,2 mil (-6,7 mil pessoas em relação a 2014, no correspondente a uma diminuição de 28%) – assim, os pagamentos médios por pessoa, oscilaram entre um mínimo de 475€, em 2012, e um máximo de 2 402€, em 2015.

Quadro 90 - Execução física e financeira das medidas de reabilitação profissional, 2011-2015

	2011		2012		2013		2014		2015		Variação 2011/2015	
	Pessoas (mil.)	M€	Pessoas (mil.)	M€	Pessoas (mil.)	M€	Pessoas (mil.)	M€	Pessoas (mil.)	M€	Pessoas (mil.)	M€
REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	12,5	30,1	14,4	25,8	18,7	16,2	23,9	11,4	17,2	11,5	+37,6%	-61,8%
IEFP, IP	3,1	21,6	4,9	19	4,9	9,5	8,8	6,6	10,6	4,5	+241,9%	-79,2%
Centros de Gestão Participada	2,8	8,5	2,9	6,9	2,8	6,7	3,2	4,7	3,3	7	+17,9%	-17,6%
Organismo Intermédio	6,6	0	6,7	0	11	0	11,9	0	3,3	0	-50,0%	-

Fonte: IEFP, IP.

À margem das medidas de reabilitação profissional, um número crescente de pessoas com deficiência e incapacidade tem vindo a beneficiar das medidas de formação e emprego de âmbito geral, como se constata a partir da leitura do quadro abaixo.

Quadro 91 - Pessoas com deficiência ou incapacidade abrangidas por medidas gerais de emprego e formação, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2011/2015
Medidas de Emprego	1 253	1 184	1 617	2 104	2 234	+78,3%
Formação Profissional	2 321	3 395	4 583	6 324	6 406	+176,6%
Total	3 574	4 579	6 200	8 428	8 640	+141,7%

Fonte: IEFP, IP.

3. PARENTALIDADE

3.1. Tipos de licença

Nos termos do artigo 68.º da CRP e do artigo 33.º do CT, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, tendo os trabalhadores direito à proteção da sociedade e do Estado em relação ao exercício da parentalidade.

A proteção da parentalidade, no domínio laboral, faz-se no essencial através de normas que consagram regras de ausência justificada ao trabalho, através de *licenças, faltas e dispensas* (artigos 37.º a 53.º do CT); normas relativas ao *tempo de trabalho*, que consagram regimes especiais quanto ao trabalho a tempo parcial, à flexibilidade de horários, ao trabalho suplementar e ao trabalho no período noturno (artigos 54.º a 60.º do CT); normas relativas à *reinserção profissional* (artigo 61.º do CT); e normas relativas à proteção da *segurança e saúde* da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 62.º do CT).

No que respeita a *licenças*, em particular, o CT enuncia (artigo 35.º, n.º 1) diversos tipos de licenças:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- Licença por interrupção de gravidez;
- Licença parental;
- Licença por adoção;
- Licença para assistência a filho;
- Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.

Cada uma das licenças em apreço tem um regime próprio, sendo certo que o artigo 65.º do CT estabelece que, em princípio, as licenças em causa não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho. Recorda-se, por outro lado, que as licenças em apreço estão abrangidas pelo regime de proteção social na parentalidade, previsto no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que estabelece as condições de atribuição dos subsídios por parentalidade, caracteriza as condições específicas para a sua atribuição e estabelece regras quanto ao cálculo e montante dos subsídios.

3.2. Partilha de licenças

As alterações legislativas que têm vindo a ser introduzidas nesta matéria, desde o CT de 2003, passando pelo CT de 2009, têm sido feitas com o propósito de contribuir para a conciliação da vida familiar com a vida profissional e para o aumento da natalidade, surgindo na sequência de planos de ação aprovados pelos diversos governos⁽²⁰⁰⁾.

⁽²⁰⁰⁾ A este propósito, destaca-se o *III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género* (2007-2010), aprovado através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de junho.

Neste contexto, a revisão ao regime de proteção da maternidade e da paternidade operada em 2009 trouxe significativas alterações, concretizando-se importantes mecanismos de facilitação da conciliação da vida familiar com a vida profissional e de promoção da igualdade de género, numa lógica de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, não apenas no que respeita ao emprego e às condições de trabalho, mas também e, neste ponto com carácter particularmente inovador, no quadro do exercício dos direitos da parentalidade, sendo de destacar a consagração e “incitamento” à partilha do gozo da licença parental.

Neste novo paradigma, as antigas licenças de maternidade e paternidade foram unificadas num mesmo regime, passando a chamarem-se licenças de parentalidade, simplificando o regime e reforçando os direitos associados.

No que respeita a partilha de licenças, destaca-se a licença parental inicial, em que a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a um período de licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe, isto é, do direito à licença parental inicial exclusiva da mãe (artigo 40.º, n.º 1, do CT).

Mais recentemente, foi aprovada a Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, com o intuito expresso de “reforçar os direitos de paternidade e de maternidade”, tendo aumentado para 15 dias a duração desta licença exclusiva do pai.

Tendo em conta os dados estatísticos disponíveis, apresentados no quadro seguinte, impõe-se a constatação de que as alterações operadas em 2009 ao regime da proteção da parentalidade deram origem a um aumento exponencial não só do número de homens trabalhadores que partilham pelo menos 30 dias de licença de parentalidade com as mães dos seus filhos – de 0,8% em 2008 para 32,3% em 2015, sendo de referir que logo em 2009 se registou um aumento substancial para 10% - como também do número de homens que gozam efetivamente a licença parental inicial exclusiva do pai – de 61% em 2008 para 76% em 2015 – o que significa que apesar de obrigatória esta licença não era em muitos casos gozada.

Ou seja, temos hoje, sete anos volvidos sobre a entrada em vigor deste novo regime, um quadro de reconhecimento dos direitos de parentalidade entre pai e mãe completamente diferente daquele que tínhamos antes da revisão ao CT de 2009, que claramente se caracteriza por uma maior partilha das responsabilidades parentais e uma maior consciência dos direitos enquanto pais trabalhadores.

Não menos importante é a dimensão de promoção da conciliação entre trabalho e família e de partilha das responsabilidades parentais e domésticas para que este paradigma de promoção da partilha das licenças parentais apontou e que tem servido de base para campanhas públicas de promoção dos direitos dos pais trabalhadores e desconstrução de estereótipos de género.

Quadro 92 - Evolução na utilização das licenças de parentalidade, 2005-2016

	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai (5 dias até abril de 2009; 10 dias desde maio de 2009; 15 dias desde janeiro de 2016)	42982	45687	45973	53278	58069	61578	56289	51547	50283	55445
(% no total de licenças H+M)	36,1%	37,8%	38,0%	38,5%	40,2%	42,8%	42,4%	42,0%	42,5%	43,2%
(% no total de licenças das mulheres)	56,5%	60,7%	61,2%	62,6%	67,3%	74,9%	73,7%	72,4%	73,9%	76,0%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai (5 dias até abril de 2009; 10 dias desde maio de 2009; 15 dias desde janeiro de 2016)	32945	37552	38442	44447	49823	52254	48661	45165	44799	49672
(% no total de licenças H+M)	30,2%	33,3%	33,8%	34,3%	36,6%	38,9%	38,9%	38,8%	39,7%	40,5%
(% no total de licenças das mulheres)	43,3%	49,9%	51,2%	52,2%	57,8%	63,5%	63,7%	63,5%	65,8%	68,1%
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias	413	551	577	8593	19711	20525	20430	20128	20623	23542
(% no total de licenças H+M)	0,5%	0,7%	0,8%	9,2%	18,6%	20,0%	21,1%	22,0%	23,3%	24,4%
(% no total de licenças das mulheres)	0,5%	0,7%	0,8%	10,1%	22,9%	25,0%	26,7%	28,3%	30,3%	32,3%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	76125	75297	75128	85085	86242	82226	76409	71175	68056	72991
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental	--	--	--	3945	7100	6601	6869	6639	6333	6567
(% no total de licenças H+M)	--	--	--	15,2%	25,0%	26,1%	27,1%	27,4%	27,2%	27,9%
(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)	--	--	--	17,9%	33,3%	35,3%	37,3%	37,8%	37,3%	38,7%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental	--	--	7257	22094	21300	18687	18435	17551	16981	16981

Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS (cálculos GEP/MTSSS).

Notas: Situação da base de dados em 2016-09-16. Dados sujeitos a atualização. Um beneficiário pode ter lançamento por mais de uma das situações anteriores, estando uma vez contabilizado em cada uma dessas situações.

À luz dos dados acima identificados que se referem a homens e mulheres a exercerem atividade profissional no setor privado ou vinculados à Administração Pública a partir de 1 de janeiro de 2006, verifica-se que a percentagem de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai face à percentagem de licença obrigatória gozadas por mulheres, obteve um aumento bastante significativo entre 2005 (56,5%) e 2015 (76,0%). O mesmo se verifica em relação ao universo de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, que em 2005 era de 43,3% e em 2015 chegou aos 68,1%.

A mesma tendência é visível na percentagem de homens que partilharam a licença de 120/150 dias face às mães. Efetivamente, neste caso verificou-se um aumento exponencial uma vez que em 2006 essa percentagem correspondia apenas a 0,5% e em 2015 a cerca de 32,3%.

Também a percentagem de homens que auferiram o subsídio social parental face ao número de mulheres que gozaram o mesmo subsídio aumentou de forma expressiva de 17,9% em 2015 para 38,7% em 2015.

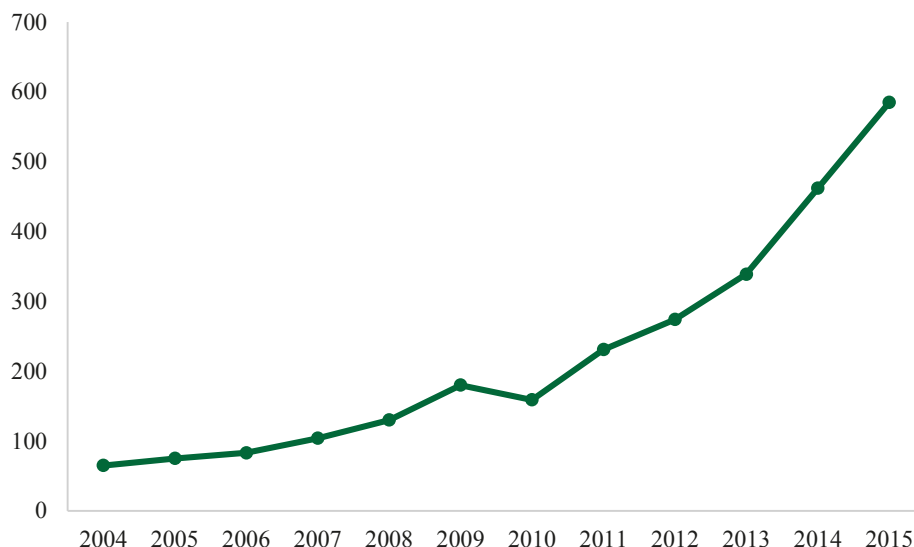
3.3. Despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

De acordo com o disposto no número 1 do artigo 63.º do CT, a entidade empregadora que pretender promover o despedimento, em qualquer modalidade, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, tem que solicitar parecer prévio à CITE, constituindo contraordenação grave a violação deste dever, para além da ilicitude do despedimento, conforme dispõe a alínea d) do artigo 381.º da mesma Lei.

Idêntica obrigação de pedido de parecer prévio existe se a entidade empregadora pretender recusar o pedido de trabalhador ou trabalhadora, com responsabilidades familiares, para prestar atividade em trabalho a tempo parcial ou em horário flexível, conforme dispõe o artigo 57.º do CT, devendo para tanto apresentar os fundamentos que comprovem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. O incumprimento desta obrigação constitui contraordenação grave.

Se analisarmos a evolução dos pareceres prévios, obrigatórios, emitidos pela CITE entre 2011 e 2015, constata-se um crescente aumento do número de pareceres solicitados e emitidos, que se torna particularmente acentuado a partir de 2014, em virtude do aumento exponencial de pedidos de alguns serviços da administração pública (nomeadamente hospitais) que, desde o penúltimo trimestre de 2014 passaram a ser obrigados a solicitar à CITE parecer sobre a recusa em atribuir horário flexível – o peso percentual dos pareceres relativos à recusa de flexibilidade de horário é de cerca de 75%.

Gráfico 100 - Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida, 2004-2015



Fonte: CITE.

Relativamente a 2015, dos 561 pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora, 112 (20%) foram referentes a intenção de despedimento, 440 (78%) a intenção de recusa de conceder horário flexível, e 9 (2%) referentes à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial.

Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedir trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental, a CITE não se opôs à cessação dos respetivos contratos de trabalho em 38% dos casos, por considerar afastada a presunção legal de falta de justa causa, conforme disposto no número 2 do artigo 63.º do CT, e/ou por concluir pela ausência de indícios de discriminação em função do sexo. Destes, 33% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e 67% foram aprovados por unanimidade. A diminuição das unanimidades verificada no ano de 2015 referentes a anos anteriores prende-se sobretudo com algumas divergências de posição casuística entre representantes de confederações de empregadores e representantes de sindicatos.

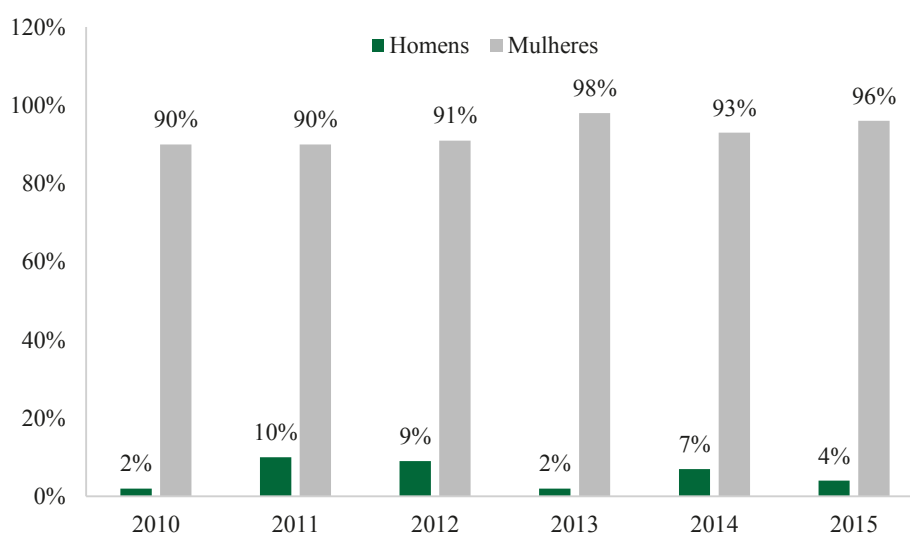
Quadro 93 - Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e sentidos de voto na CITE, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Unanimidade	59%	86%	87%	73%	90%	67%
Maioria	41%	14%	13%	27%	10%	33%
Favorável ao despedimento	30%	49%	61%	64%	48%	38%
Não Favorável ao despedimento	64%	50%	39%	36%	51%	62%
Homens	2%	10%	9%	2%	7%	4%
Mulheres	98%	90%	91%	98%	93%	96%

Fonte: CITE.

Relativamente à caracterização por sexo das pessoas visadas pelos pareceres solicitados e emitidos, relativos a situações de intenção de despedimento, as mulheres são a esmagadora maioria.

Gráfico 101 - Evolução dos pareceres prévios a despedimentos por sexo, 2010-2015



Fonte: CITE.

Dos pareceres emitidos sobre a intenção de recusa de conceder horário flexível a trabalhadoras ou trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos, a CITE não se opôs à recusa em 16% dos casos, por considerar existirem razões imperiosas que justificaram a não atribuição de horário flexível, conforme disposto no artigo 57.º do CT. Destes, 11% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões da Comissão tripartida e 89% foram aprovados por unanimidade.

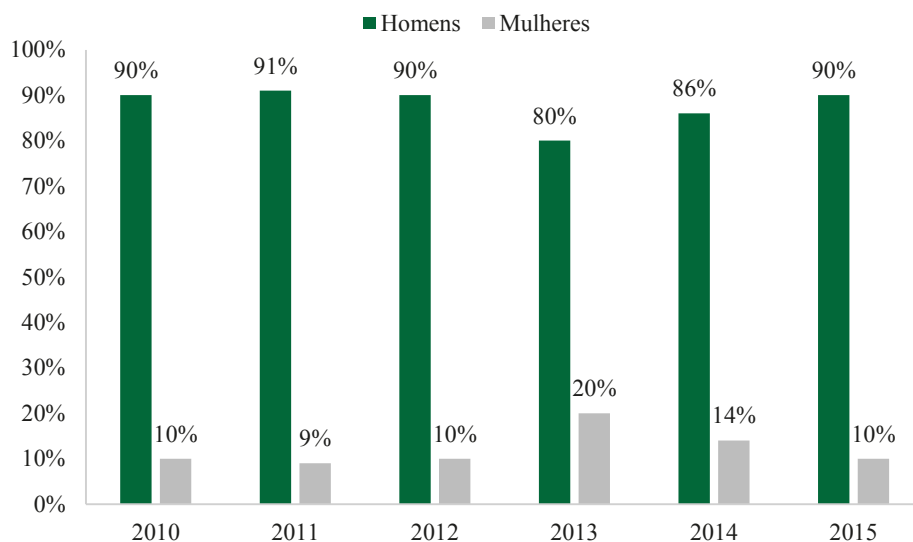
Quadro 94 - Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre flexibilidades de horários de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e sentidos de voto na CITE, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Unanimidade	78%	76%	86%	85%	87%	89%
Maioria	22%	24%	14%	15%	13%	11%
Favorável à recusa de horário flexível	30%	21%	30%	14%	15%	16%
Não Favorável à recusa de horário flexível	64%	78%	70%	86%	85%	84%
Homens	10%	9%	10%	20%	14%	10%
Mulheres	90%	91%	90%	80%	86%	90%

Fonte: CITE.

A semelhança do que acontece nos pareceres prévios relativos à intenção de despedimento, também nos casos de intenção de recusa de flexibilidade de horário, as mulheres são o sexo maioritariamente visado.

Gráfico 102 - Evolução dos pareceres sobre horário flexível por sexo, 2010-2015



Fonte: CITE.

4. SÍNTESE CONCLUSIVA

O presente Capítulo permite que se conclua, no essencial, o seguinte:

- O assédio sexual incide maioritariamente sobre o sexo feminino: 16,7% das mulheres afirmam já ter sido vítimas, o que representa o dobro dos homens que reportam a mesma situação (8,6%). O assédio moral, pelo contrário, abrange de modo relativamente idêntico homens (15,9%) e mulheres (16,7%).
- As disparidades salariais de género são uma realidade que tem persistido na sociedade portuguesa, sendo os diversos estudos realizados sobre o tema unânimes no reconhecimento de que as causas das disparidades salariais entre homens e mulheres são intrincadas e complexas e não podem ser analisadas de forma isolada.
- Em 2007, a diferença salarial de género ascendia a 18,8%, tendo reduzido para 16,7% em 2014. No quadro europeu, considerando a metodologia utilizada pelo Eurostat, que apenas contabiliza as empresas com mais de 10 trabalhadores, Portugal (14,5%) apresenta um gap salarial inferior à média europeia (16,1%). Em termos de remuneração base, os homens recebem, em média, 5,6€/hora, enquanto as mulheres recebem para 4,7€/hora. Tendo em conta a remuneração ganho, verifica-se que os homens recebem 6,7€/hora e as mulheres 5,5€/hora.
- Identificam-se assimetrias de género também do ponto de vista dos instrumentos de regulamentação coletiva: os tribunais têm declarado nulas diversas cláusulas de convenções coletivas de trabalho que se apresentam contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação, nomeadamente conexas com os direitos de parentalidade, que, na sua maioria, são mais discriminatórias para os homens do que para as mulheres.
- Apesar da escassez de informação sistematizada sobre a integração das pessoas com deficiência ou incapacidade no mercado de trabalho, os dados disponíveis indicam a existência de bloqueios complexos à empregabilidade destas pessoas: em 2011, a taxa de participação no mercado de trabalho para a população com deficiência foi de 52,6%, muito abaixo da taxa apurada para as pessoas sem deficiência (79,3%); a taxa de emprego das pessoas com deficiência fixou-se nos 44,0%, também abaixo da taxa observada para as pessoas sem deficiência (69,6%) – mas acima da média da União Europeia (38,1%).
- Entre 2011 e 2015, o número de pessoas com deficiência ou incapacidade inscritas nos Centros de Emprego aumentou de forma contínua, ainda que ligeira, registando um crescimento relativo de 21,7%. No mesmo período, em virtude do aumento do número de colocações (+120,5%), a abrangência das colocações face ao número de pessoas inscritas cresceu de 5,5% em 2011 para 10% em 2015.
- As alterações operadas em 2009 ao regime da proteção da parentalidade originaram um aumento não só do número de homens trabalhadores que partilham a licença de parentalidade com as mães dos seus filhos – de 0,8% em 2008 para 32,3% em 2015 – como também do número de homens que gozam efetivamente a licença parental inicial exclusiva do pai – de 61,2% em 2008 para 76% em 2015 (percentagens no total de licenças das mulheres).

CAPÍTULO II – CONDIÇÕES DE TRABALHO

1. ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

O nosso ordenamento jurídico consagra diversas modalidades de prestação laboral ao nível da organização do tempo de trabalho, de entre as quais se destacam:

- A adaptabilidade do tempo de trabalho (por regulamentação coletiva, individual ou grupal) – artigos 204.º, 205.º e 206.º do CT, respetivamente;
- O banco de horas (por regulamentação coletiva, individual ou grupal) – artigos 208.º, 208.º-A e 208.º-B do CT, respetivamente;
- O horário concentrado – artigo 209.º do CT.

No regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo em conta um período de referência.

No regime do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser aumentado dentro de determinados limites, sendo que a compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita através da redução equivalente do tempo de trabalho, aumento do período de férias ou pagamento em dinheiro.

No horário concentrado, o período normal de trabalho diário pode, por acordo entre empregador e trabalhador ou por instrumento de regulamentação coletiva, ser aumentado até quatro horas diárias, com vista a concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho.

O quadro abaixo reflete as diversas modalidades de organização do tempo de trabalho e retrata a forma como as mesmas têm sido utilizadas no nosso mercado de trabalho.

Quadro 95 - Trabalhadores por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho (milhares), 2010-2014

Duração do tempo de trabalho	2010	2011	2012	2013	2014
Com horário de trabalho e adaptabilidade por regulamentação coletiva	1 503 56,5%	1 456 55,8%	1 348 55,3%	1 330 54,7%	1 373 54,8%
Com horário de trabalho e adaptabilidade individual	252 9,5%	254 9,7%	269 11,0%	287 11,8%	305 12,2%
Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em regulamentação coletiva	39 1,5%	34 1,3%	34 1,4%	35 1,4%	33 1,3%
Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais	24 0,9%	24 0,9%	23 0,9%	21 0,9%	22 0,9%
Com horário de trabalho e prática de banco de horas	14 0,5%	16 0,6%	18 0,7%	25 1,0%	29 1,2%
Com horário de trabalho e prática de horário concentrado	47 1,8%	49 1,9%	45 1,8%	50 2,1%	45 1,8%
Com horário de trabalho “normal”	688 25,9%	684 26,2%	601 24,7%	582 23,9%	593 23,7%
Com isenção de horário de trabalho e observância do período normal de trabalho acordado	37 1,4%	37 1,4%	35 1,4%	36 1,5%	33 1,3%
Com isenção de horário de trabalho e observância de um período normal de trabalho aumentado	7 0,3%	6 0,2%	5 0,2%	5 0,2%	5 0,2%
Com isenção de horário de trabalho e não sujeição a limites máximos do período normal de trabalho	47 1,8%	51 2,0%	48 2,0%	46 1,9%	51 2,0%
Com horário de trabalho e prática de banco de horas individual	(*) (*)	(*) (*)	11 0,50%	15 0,60%	18 0,70%
Com horário de trabalho e prática de banco de horas grupal	(*) (*)	(*) (*)	2 0,07%	2 0,09%	2 0,09%
Total	2 658	2 611	2 439	2 433	2 509

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal. Dados relativos ao Continente e à Região Autónoma da Madeira.

Nota: (*) inexistente.

Como se pode verificar, a organização do tempo de trabalho, atualmente, assenta acima de tudo no regime de adaptabilidade.

No que respeita ao regime da adaptabilidade cumpre distinguir a evolução nas diversas modalidades: no que respeita à adaptabilidade individual, verifica-se um aumento significativo entre 2010 (252 mil trabalhadores) e 2014 (305 mil trabalhadores), na ordem dos 21%.

A adaptabilidade grupal, com origem em acordo individual, sofreu uma redução gradual pouco significativa (-8,3% entre 2010 e 2014), o mesmo se verificando relativamente à adaptabilidade grupal, com origem em IRCT (-15,3% no mesmo período).

Já no que concerne à adaptabilidade prevista em IRCT, verifica-se uma tendência de decréscimo acentuado entre 2010 e 2013 (-11,5%), verificando-se um ligeiro aumento em 2014 (+3,2%) comparativamente ao ano anterior. Esta modalidade é, em qualquer caso, a mais expressiva, abrangendo 54,8% dos trabalhadores por conta de outrem, em 2014.

As situações de isenção de horário, em termos globais, sofreram um decréscimo de -2,9% entre 2010 e 2014, excetuando-se a modalidade em que não se verifica uma sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (artigo 219.º, n.º 1, alínea a), do CT) que, ao invés, verificou um acréscimo de 8,5%, no mesmo período.

O número de trabalhadores abrangidos pelo banco de horas (individual e prevista em IRCT) tem vindo a aumentar no período de análise, apesar de ter uma expressão muito residual: apenas 47 mil trabalhadores em 2014, correspondendo menos de 2% do universo de trabalhadores por conta de outrem. Em qualquer caso, o número é muito diminuto.

Importa, acima de tudo, sublinhar que a forma usualmente considerada “típica” de prestar trabalho, isto é, o cumprimento de um horário de trabalho sem recurso a qualquer modalidade flexível no que concerne aos tempos de trabalho constitui, na verdade, uma realidade que apenas abrange cerca de 23,7% dos TCO. Deste modo, aproximadamente 76,3% dos TCO encontram-se abrangidos por uma modalidade flexível no que respeita à organização do tempo de trabalho, circunstância que atesta bem a evolução verificada no mercado de trabalho português, atendendo a que grande parte destes mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho apenas foram introduzidos há pouco mais de uma década, com o Código do Trabalho de 2003.

2. RETRIBUIÇÃO

2.1. Retribuição mínima mensal garantida

O conceito de retribuição mínima mensal garantida (RMMG) consta do CT (artigos 273.º e seguintes), estando previsto que o seu valor seja determinado anualmente por legislação específica, ouvida a CPCS (artigo 273.º, n.º 1, do CT).

Ao longo dos últimos anos, a tendência de longo prazo tem sido a do aumento do valor nominal da RMMG, exceto em 2012, 2013 e parte de 2014, em que se observou uma manutenção. Destacam-se os anos de 2009 e 2010, com o aumento real mais significativo (variação real de 6,5% e de 4,1%, respetivamente), tendo nos três anos seguintes ocorrido quebras de 1,5%, 2,7% e 0,3%. Em outubro de 2014, o valor da RMMG foi atualizado para 505€, valor que se manteve até dezembro de 2015. Em 2016, um novo aumento veio estabelecer o valor da RMMG em 530€⁽²⁰¹⁾, o que corresponde a um acréscimo nominal de 5% e a um aumento real que poderá situar-se nos 3,7%, considerando o IPC disponibilizado nas previsões do Programa de Estabilidade 2016-2020, poderá vir a situar-se nos 3,7%.

Quadro 96 – Retribuição mínima mensal garantida, 2003-2016

Anos	Valores em euros	Evolução anual	
		Nominal	Real
2003 ^{a)}	356,60 €	2,5	-0,8
2004	365,60 €	2,5	0,1
2005	374,70 €	2,5	0,2
2006	385,90 €	3,0	-0,1
2007	403,00 €	4,4	1,9
2008	426,00 €	5,7	3,0
2009	450,00 €	5,6	6,5
2010	475,00 €	5,6	4,1
2011	485,00 €	2,1	-1,5
2012	485,00 €	0,0	-2,7
2013	485,00 €	0,0	-0,3
2014 ^(b)	Jan	1,2	1,5
	Out		
2015	505,00 €	2,9	2,5
2016 ^(c)	530,00 €	5,0	3,7

Fonte: Diário da República; INE, Índice de Preços no Consumidor base 2012; Programa de Estabilidade 2016-2020, GEP/MTSSS.

Notas (a) O valor aplicável aos Serviços Domésticos foi de 353,29€. (b) As variações relativas ao ano de 2014 referem-se a um valor ponderado para o ano. (c) O valor da evolução anual real, para 2016, tem como base o Programa de Estabilidade 2016-2020.

⁽²⁰¹⁾ Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro.

2.2. Retribuição base e ganho

A retribuição base corresponde à prestação devida pela atividade desempenhada pelo trabalhador no período normal de trabalho e distingue-se do conceito de retribuição (em sentido lato), por não incluir as prestações complementares ou acessórias, que sejam pagas de modo regular e periódico, como sucede, por exemplo, com as diuturnidades (artigo 262.º, n.º 2, alínea a), do CT).

Entre 2010 e 2014 o valor da remuneração média mensal base apresentou um crescimento na ordem dos 1,1%, correspondendo a um acréscimo de 9,5€ (de 897,3€ para 906,8€). Durante o período em referência, o valor da remuneração mensal base dos homens apresenta valores, em todos os anos, superiores aos verificados no caso das mulheres. No entanto, no período considerado, o crescimento em termos percentuais, no caso das mulheres (2,4%) foi superior ao verificado no caso dos homens (0,7%). Importa notar, contudo, que o aumento da remuneração mensal base não foi constante, registando-se variações positivas em 2011 (+0,7%) e em 2012 (+1%) e variações negativas em 2013 (-0,3%) e em 2014 (-0,3%).

Quadro 97 - Remunerações médias mensais base (euros), 2010 - 2014

		Total	Homens	Mulheres
2010	€	897,3	974,4	799,6
2011	€	903,5	982	806,5
	<i>Variação anual (€)</i>	6,2	7,6	6,9
	<i>Variação anual (%)</i>	0,7%	0,8%	0,9%
2012	€	912,4	996,6	812,8
	<i>Variação anual (€)</i>	8,9	14,6	6,3
	<i>Variação anual (%)</i>	1,0%	1,5%	0,8%
2013	€	909,6	990,5	814,6
	<i>Variação anual (€)</i>	-2,8	-6,1	1,8
	<i>Variação anual (%)</i>	-0,3%	-0,6%	0,2%
2014	€	906,8	981,7	818,5
	<i>Variação anual (€)</i>	-2,8	-8,8	3,9
	<i>Variação anual (%)</i>	-0,3%	-0,9%	0,5%
<i>Variação 2010-2014 (€)</i>		9,5	7,3	18,9
<i>Variação 2010-2014 (%)</i>		1,1%	0,7%	2,4%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

Durante o mesmo período, as remunerações médias mensais apresentaram um crescimento na ordem dos 1,6% (correspondendo a um acréscimo de 17€). Tal como na análise

do quadro anterior, em todo o período o valor registado no caso dos homens apresenta valores, em todos os anos, superiores ao registado no caso das mulheres. Também neste caso se verifica um crescimento relativo superior no caso das mulheres (2,8%) relativamente ao verificado no caso dos homens (1,4%). Tal como verificado na análise da evolução da remuneração base, importa notar, que o aumento da remuneração mensal ganho não foi constante, registando-se variações positivas em 2011 (+0,8%) e em 2012 (+1%) e variações negativas em 2013 (-0,2%) e em 2014 (-0,1%).

Quadro 98 - Remunerações médias mensais ganho (euros), 2010 - 2014

		Total	Homens	Mulheres
2010	€	1073,6	1182,7	935,3
2011	€	1082,3	982	945,1
	<i>Variação anual (€)</i>	8,7	-200,7	9,8
	<i>Variação anual (%)</i>	0,8%	-17,0%	1,0%
2012	€	1093,2	1193,2	954,9
	<i>Variação anual (€)</i>	10,9	211,2	9,8
	<i>Variação anual (%)</i>	1,0%	21,5%	1,0%
2013	€	1091,3	1205,8	956,7
	<i>Variação anual (€)</i>	-1,9	12,6	1,8
	<i>Variação anual (%)</i>	-0,2%	1,1%	0,2%
2014	€	1090,6	1199,8	961,6
	<i>Variação anual (€)</i>	-0,7	-6	4,9
	<i>Variação anual (%)</i>	-0,1%	-0,5%	0,5%
<i>Variação 2010-2014 (€)</i>		17	17,1	26,3
<i>Variação 2010-2014 (%)</i>		1,6%	1,4%	2,8%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

2.3. Fundo de Garantia Salarial

O Fundo de Garantia Salarial, criado pelo Decreto-Lei n.º 219/99, de 15 de junho, assegura o pagamento de créditos emergentes do contrato de trabalho, em virtude da sua violação ou cessação, que não possam ser pagos pelo empregador por motivo de insolvência ou de situação económica difícil, nos termos previstos em legislação específica (artigo 336.º do CT)⁽²⁰²⁾.

⁽²⁰²⁾ A génese deste fundo estava já prevista no Decreto-Lei n.º 50/85, de 27 de fevereiro, que instituiu um sistema de garantia salarial com o objetivo de garantir aos trabalhadores o pagamento das retribuições devidas e não pagas pela entidade empregadora declarada extinta, falida ou insolvente.

Recentemente, foi aprovado o novo regime do Fundo de Garantia Salarial, através do Decreto-Lei n.º 59/2015, de 21 de maio, que visa, designadamente:

- Unificar o regime jurídico do Fundo de Garantia Salarial;
- Assegurar a transposição da Diretiva n.º 2008/94/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador;
- Adaptar o Fundo de Garantia Salarial ao Programa Revitalizar;
- Condensar as necessárias adaptações, face à criação do Processo Especial de Revitalização⁽²⁰³⁾ e da aprovação do Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial⁽²⁰⁴⁾, para garantir que os créditos dos trabalhadores em empresas alocadas a esses planos de revitalização ou de recuperação têm acesso ao Fundo de Garantia Salarial;
- Articular o regime do Fundo de Garantia Salarial com os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho⁽²⁰⁵⁾.

A evolução dos dados referentes aos requerimentos entrados anualmente acompanha as tendências genéricas da economia e do mercado de trabalho, verificando-se um aumento constante do volume de requerimentos entre 2010 e 2013, com uma inversão de tendência a partir de 2014.

Quadro 99 - Requerimentos apresentados, tratados (por tipo de decisão) e pendentes, 2010-2015

2010	2011	2012	2013	2014	2015
27 410	23 492	33 376	37 457	22 691	23 039

Fonte: Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

2.4. Salários Convencionais

As convenções coletivas podem convencionar entre outras condições de trabalho as retribuições mínimas tidas como padrão no âmbito nelas previsto, pela contrapartida da prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos.

⁽²⁰³⁾ Através da Lei n.º 16/2012, de 20 de abril.

⁽²⁰⁴⁾ Através do Decreto-Lei n.º 178/2012, de 2 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 26/2015, de 6 de fevereiro.

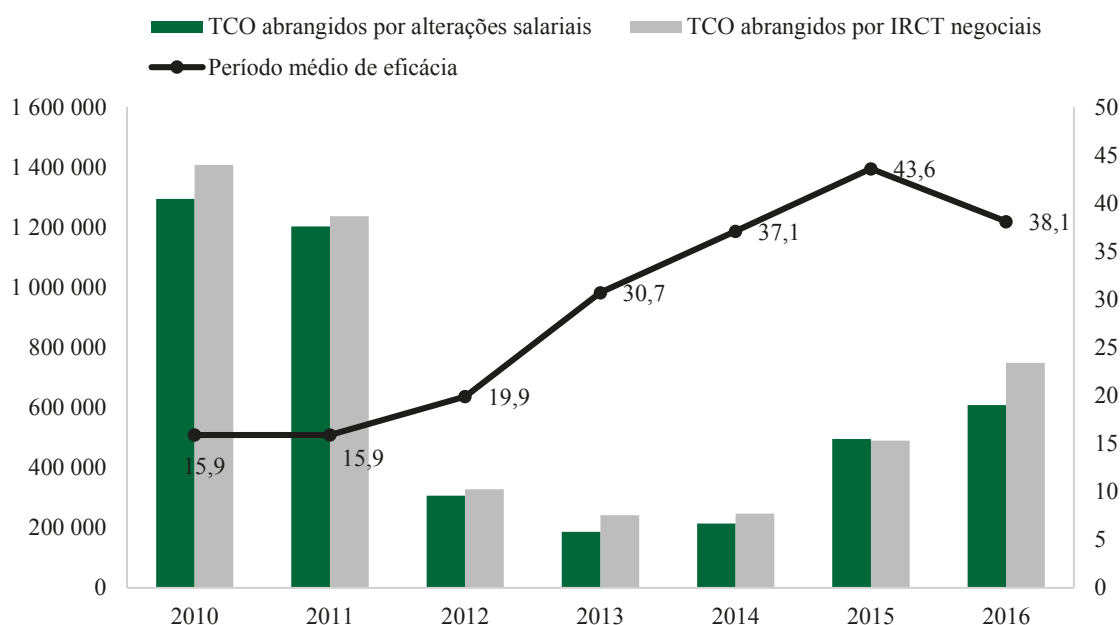
⁽²⁰⁵⁾ Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho, alterada pelo Decreto-Lei n.º 210/2015, de 25 de setembro.

A negociação salarial poderá estar ligada quer à evolução do poder de compra, traduzido pela evolução da inflação, quer pela produtividade do setor ou das empresas.

As variações reais das retribuições convencionais relativas às convenções coletivas publicadas desde 2010, utilizando o valor da inflação do respetivo ano, foram negativas em todos os setores de atividade económica nos anos de 2011 e 2012, o que indicia a perda de poder aquisitivo e consequente desvalorização salarial. A partir de 2013 as variações reais são positivas, variando entre 0,3% e 1,2%.

Nos anos em análise a maioria das convenções coletivas tinha um período médio de eficácia superior a 12 meses para as tabelas salariais, sendo que de 2014 a 2016 o período médio de eficácia das tabelas salariais atingiu valores entre 37,1 (2014) e 43,6 meses em 2015.

Gráfico 103 - Trabalhadores potencialmente abrangidos e período médio de eficácia das tabelas salariais, 2010-2016



Fonte: DGERT/MTSSS.

O número de trabalhadores potencialmente abrangidos pela atualização das tabelas salariais passou de 75% em 2012 para 87% em 2015, representando 81% do total dos trabalhadores abrangidos em 2016.

Os indicadores de que se dispõe, nomeadamente o valor da inflação, não permite estabelecer uma ligação entre a evolução dos salários e a produtividade das empresas. No entanto, a atualização salarial decorrente da contratação coletiva regula os salários mínimos, o que deixa margem às empresas para utilizarem outros indicadores que lhes permitam valorizar os salários praticados.

3. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A proteção da integridade e da saúde física do trabalhador está na origem da legislação sobre segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Esta visão é consistente com os problemas colocados por um modelo de organização *taylorista* do trabalho, dominante durante grande parte do século XX. O papel reservado ao trabalhador requeria a mobilização do corpo e destreza físicas necessárias a realizar o trabalho prescrito, marcando os valores a proteger. O quadro legal prescrevia a proteção da saúde ocupacional relacionada com aquilo que, na atividade de trabalho, tem uma configuração eminentemente física.

A acentuação da concorrência global e a terciarização da economia colocaram problemas que o modelo preventivo espelhado na legislação tradicional não contemplava.

O modelo da ação preventiva e o respetivo quadro legislativo foi questionado. O padrão da ação preventiva não pode resumir-se a intervenções pontuais sobre aspetos positivos na lei. Exige acompanhamento constante e abordagens holísticas. A preservação da saúde, física e mental, do trabalhador compreende-se num conjunto que requer a “melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho” (artigos 59.º e 64.º da CRP).

Este tipo de diagnóstico mereceu consenso em diversos países europeus e conheceu expressão formal no Reino Unido com a publicação do “*Relatório Robens*” (1970-72)⁽²⁰⁶⁾ que propôs uma metodologia diversa da tradicional para a elaboração da legislação sobre a segurança e saúde no trabalho.

A produção legislativa foi, a partir de então, estruturada em torno de uma lei de enquadramento mais abrangente, com um conjunto mais alargado de preocupações, destacando-se: (i) o enunciado das responsabilidades básicas do empregador – providenciar um sistema de trabalho seguro, a formação e a qualificação do pessoal, as instruções disponibilizadas e a sua supervisão – e do trabalhador – o dever de cuidado quanto a si e quanto a terceiros; (ii) a definição de uma instituição pública com atribuições no domínio da segurança e saúde no trabalho; e (iii) a promoção da investigação e a formação.

As intervenções legislativas passaram, a partir de então, a ter em conta os atores sociais dentro e fora da empresa e a favorecer processos de autorregulação destinados à prevenção e à proteção dos riscos profissionais.

Estes são, afinal, os traços caracterizadores das duas referências legais produzidas pouco tempo depois, a nível internacional, e que constituem o atual quadro legal para a segurança e saúde no trabalho: a Convenção n.º 155 da OIT, de 1981, sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho⁽²⁰⁷⁾ e a Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, sobre a promoção da segurança e saúde no trabalho⁽²⁰⁸⁾.

⁽²⁰⁶⁾ Robens, Alfred et al, *Safety and Health at Work: Report of the Committee, 1970-72*, Stationary Office Books, Londres, 1972, pp. 40-58.

⁽²⁰⁷⁾ Aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro.

⁽²⁰⁸⁾ A lei da promoção da segurança e saúde no trabalho (LPSST) que atualmente contém a transposição daquela diretiva e desenvolve os princípios da Convenção da OIT referida, consta da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro com as suas ulteriores alterações. Esta lei revogou o diploma que inicialmente procedeu a essa transposição – o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro com os seus ulteriores desenvolvimentos e alterações – e, ela própria, na sua vigência de sete anos, já vai na sua quinta alteração. A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro foi, desde logo, alvo da Declaração de Retificação n.º 20/2014, de 27 de março.

Desta forma, a lei promove uma articulação entre os profissionais de segurança e saúde no trabalho, outros profissionais a quem são confiadas atividades de prevenção ou proteção, os trabalhadores, os seus representantes e os representantes do empregador.

O quadro seguinte procura traçar uma panorâmica da observância do exercício de atividade preventivas nos locais de trabalho e da sua gestão de acordo com a perceção que as empresas têm da sua própria ação.

Quadro 100 - Atividades de segurança e saúde no trabalho, 2009-2013

		2009	2010	2011	2012	2013
(1) Entrega de Relatório Único (RU)	(a) Entidades empregadoras que entregaram pelo menos 1 anexo do RU	282.689	303.601	311.268	299.698	295.900
	(a1) Entidades empregadoras com resposta ao anexo 0	269.568	302.282	301.885	289.906	287.505
	(b) Trabalhadores abrangidos (nos Empregadores em (a1))	3.680.985	3.357.855	3.255.337	3.106.906	2.862.595
(2) Entrega de Anexo D do RU (atividades SST realizadas)	(a) Entidades empregadoras	241.154	261.700	261.517	252.302	253.035
	(a1) Unidades locais com pelo menos 1 trabalhador ao serviço	265.829	286.581	287.116	280.831	281.124
	(2a/1a) %	85,3%	86,2%	84,0%	84,2%	85,5%
	(b) Trabalhadores abrangidos	2.430.779	2.871.856	2.907.625	2.808.517	2.780.686
	(2b/1b) %	66,0%	85,5%	89,3%	90,4%	97,1%
(3) Serviços de SST organizados	(a) Unidades locais com organização de ambos os serviços (segurança e saúde)	175.550	191.397	190.730	186.441	185.282
	(3a/2a1) %	66,0%	66,8%	66,4%	66,4%	65,9%
	(b) Trabalhadores abrangidos por ambos os serviços (segurança e saúde)	2.279.752	2.433.811	2.726.496	2.314.192	2.299.833
	(3b/2b) %	93,8%	84,7%	93,8%	82,4%	82,7%

Fonte: GEP/MTSSS, Estatísticas de Segurança e Saúde no Trabalho (Continente).

A primeira alteração resultou da Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto que aprova os regimes de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho.

A segunda alteração de maior folego foi operada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro tendo por objetivo fundamental, mas não exclusivo, a adaptação aos mecanismos da “diretiva serviços”, a Diretiva 2006/123/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de dezembro de 2006, relativa aos serviços no mercado interno. Esta lei foi alvo da Declaração de Retificação n.º 20/2014, de 27 de março.

O Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, respeitante à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas introduz a terceira alteração.

A quarta alteração resulta da Lei n.º 146/2015, de 09 de setembro que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa.

A quinta alteração consta da Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, sobre o combate às formas modernas de trabalho forçado.

Esta produção legislativa nacional prolífica contrasta, paradoxalmente, com a estabilidade dos diplomas que transpõe e desenvolve.

Entre 2009 e 2013 cerca de 85% das empresas consideram ter desenvolvido alguma ou algumas das atividade de gestão da segurança e saúde no trabalho previstas na lei⁽²⁰⁹⁾.

A estas entidades estão associadas, em média, cerca de 66% de unidades locais, ou seja estabelecimentos, com pelo menos um trabalhador ao serviço, que declararam ter uma estrutura formal de recursos organizados em serviços de segurança e saúde no trabalho, em ambas as vertentes (tendência relativamente constante entre 2009 e 2013). O *número de* trabalhadores abrangidos por estas atividade preventivas organizadas variou de um mínimo de 82,4% em 2012 a um máximo de 93,8% em 2009 e 2011, tendo sido em 2013 de 82,7% (2,3 milhões de trabalhadores).

Estes resultados revelam que a percentagem de unidades locais com uma estrutura de serviços organizados é baixa relativamente à percentagem de trabalhadores abrangidos. Esta relação sugere que é nas maiores empresas e/ou estabelecimentos que essas estruturas organizadas estão *em atividade*. Serão as microempresas as que revelam maior dificuldade em dispor de formas estruturadas de apoio à gestão da segurança e saúde no trabalho. Esta asserção é confirmada no quadro seguinte (modalidades de organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho) que patenteia a reduzida percentagem de adoção da modalidade de organização de serviços especialmente pensada para estas empresas: atividades de segurança no trabalho asseguradas pelo próprio empregador ou por trabalhador por si designado.

3.1. Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O papel atribuído aos profissionais de segurança e saúde no trabalho, de que se destacam os serviços de segurança e saúde no trabalho, merecem uma particular atenção da lei⁽²¹⁰⁾. A finalidade desse serviço é a de prestar apoio técnico ao empregador, aos seus trabalhadores e respetivos representantes nos processos de decisão que conduzem, bem como assegurar ou dinamizar as atividades consideradas pertinentes em matéria de segurança e saúde no trabalho para todos os trabalhadores da empresa qualquer que seja o vínculo contratual que detenham.

⁽²⁰⁹⁾ Fonte: GEP/MTSSS, Relatório Único (2009-2013).

⁽²¹⁰⁾ As linhas de estruturação legislativa, regulamentar e operacional destes serviços foram o objeto de instrumentos de política pública num processo complexo e longo que duro mais de 10 anos. Destaca-se o “Acordo de Concertação Estratégica para 1996 -1999” aprovado a 20 de dezembro de 1996 pelo governo e por todos os parceiros sociais representados na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS). As definições aí consensualizadas foram sequenciada por um processo de debate público suscitado a partir Livro Verde dos Serviços de Prevenção editado pelo IDICT em 1997 e consolidado em proposta no Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas, editado em 1999, também pelo IDICT. O “Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade” Comissão Permanente de Concertação Social, celebrado, em 9 de fevereiro de 2001 retomou o problema por ele não ter ainda conhecido uma operacionalização significativa.

Na organização destes serviços o empregador pode optar por uma das modalidades previstas na lei – *serviço interno* integrado na orgânica da empresas, *serviço comum* por acordo entre várias empresas ou estabelecimentos, *serviço externo* com recurso a um prestador de serviços ou ainda, no caso de micro-empresas, pelo próprio empregador ou por trabalhador por ele designado – ou por uma combinação dessas modalidades que seja consentânea com as características da empresa, observadas que sejam algumas condicionantes. Trata-se de corporizar um princípio de flexibilidade organizacional.

A opção que tem vindo a ser preferencialmente feita pelas empresas portuguesas, como seria esperado dada a predominância das PME, vai no sentido da externalização, fundamentalmente na opção de serviços externos, já que a opção por serviços comuns é pouco frequente. As microempresas, com um número de trabalhadores igual ou inferior a nove, dado o seu volume no conjunto do tecido empresarial e o número de opções pelo exercício de atividades preventivas pelo próprio empregador ou por trabalhador por si designado, revelam uma faixa do tecido empresarial com dificuldade em acolher uma forma de estruturação do exercício das atividades de segurança e saúde no trabalho especialmente equacionada para a sua realidade.

Quadro 101 - Modalidades de organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho, 2009-2013

Modalidade de organização	2009	2010	2011	2012	2013
Serviço interno					
Segurança	13.474	14.491	14.335	13.234	12.730
Saúde	7.759	9.179	9.224	8.623	8.332
Serviço comum					
Segurança	695	643	504	506	392
Saúde	1.587	657	489	460	427
Serviço externo					
Segurança	160.005	176.867	176.956	173.944	173.794
Saúde	175.716	195.111	193.185	189.648	189.050
O próprio empregador	1.664	1.093	860	667	700
O trabalhador designado	357	306	269	179	182
SNS	1.229	1.288	1.313	1.262	1.191

Fonte: GEP/MTSSS, Estatísticas de Segurança e Saúde no Trabalho (Continente).

3.2. Acidentes de trabalho

A noção de acidente de trabalho está associada à ocorrência de um evento súbito e imprevisível “que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de

trabalho ou de ganho ou a morte” (artigo 8.º da LAT). A circunstância de ele ocorrer numa delimitação temporal e num contexto espacial de exercício da autoridade do empregador faz presumir a conexão do sinistro à sua responsabilidade objetiva pela reparação de danos emergentes relacionados com a recuperação do estado de saúde e com a perda da capacidade de trabalho ou de ganho dele derivados. A lesão corporal tanto pode reportar-se ao dano físico como ao dano psíquico⁽²¹¹⁾. A eventualidade coberta e as compensações previstas são originariamente prestações de segurança social⁽²¹²⁾, mas no nosso país beneficiam de um modelo assegurado por um sistema de seguro privado, submetido a uma forte tutela pública com mecanismos de acompanhamento centrados nos tribunais de trabalho, no papel regulador da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões e na função de inspeção do trabalho da Autoridade para as Condições de Trabalho. Por outro lado, apesar de privado, o seguro é obrigatório, sendo certo que apesar de centrar a reparação dos danos decorrentes de acidentes de trabalho na responsabilidade objetiva do trabalhador, a lei prevê, também, mecanismos de agravamento dessa responsabilidade, caso o acidente se fique a dever a culpa do empregador ou à inobservância das regras de segurança e saúde no trabalho (artigo 18.º da LAT).

No quadro seguinte reúnem-se indicadores de dois tipos sobre a sinistralidade laboral mortal e total desde o ano de 2006 até 2013 no nosso país. Um desses indicadores respeita ao volume absoluto de vítimas (entre cerca de 237 e 195 mil sinistrados por ano) e de mortos no trabalho (entre 253 e 160 mortos em cada ano) que permite ter uma perceção do drama humano que lhe está subjacente e intuir dos custos sociais e económicos suportados pelas vítimas, pelas famílias, pelas empresas e pela sociedade no seu conjunto.

Quadro 102 - Evolução dos acidentes de trabalho mortais e não mortais, 2006-2013

Anos		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 ⁽¹⁾
Acidentes de trabalho	N.º Total	237.392	237.409	240.018	217.393	215.632	209.183	193.611	195.578
	Taxa de incidência	5.474,5	5.422,2	5.478,1	5.148,5	5.202,0	5.241,8	5.198,8	4.415,5
Acidentes de trabalho mortais	N.º Total	253	276	231	217	208	196	175	160
	Taxa de incidência	5,8	6,3	5,3	5,1	5,0	4,9	4,7	3,6

Fonte: GEP/MTSSS, Acidentes de trabalho.

Notas: ⁽¹⁾ Inclui, pela primeira vez, os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações.

⁽²¹¹⁾ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 867.

A jurisprudência francesa já caracterizou casos de suicídio ocorridos no tempo e no local de trabalho como acidentes de trabalho.

⁽²¹²⁾ Convenção nº 102 da OIT relativa à segurança social (norma mínima), de 1952, ratificada pelo Decreto do Presidente da República nº 25/92, de 3 de novembro.

O outro indicador respeita às taxas de incidência dessa mesma sinistralidade, ou seja, à correlação entre o volume de acidentes ocorridos e o número de pessoas expostas ao risco, isto é, às pessoas empregadas⁽²¹³⁾ Este indicador permite a reflexão sobre o grau de eficácia alcançado no controlo dos fatores de risco profissional com reflexo nos danos produzidos. Os indicadores respeitantes à sinistralidade mortal, cuja taxa tem vindo a apresentar tendência de descida significativa e com alguma sustentação, na sequência do que vinha acontecendo anteriormente, fornecem razões de confiança quanto ao acerto nas intervenções desenvolvidas. Todavia, o facto, publicamente reconhecido, de os setores da atividade económica de maior perigosidade (agricultura, indústria extrativa e construção, nomeadamente) terem vindo a perder peso relativo ao nível da população empregada pode ter tido a sua influência, especialmente nos últimos anos.

O mesmo grau de sucesso já não pode assinalar-se quanto à sinistralidade considerada no seu conjunto, envolvendo acidentes de gravidade muito diversificada. A tendência de descida da taxa de incidência não segue o mesmo padrão e é pouco significativa. Não obstante, a partir de 2009, o ano da entrada em vigor da LPSST, regista-se uma ténue melhoria. Haverá a reter que os fatores causais explicativos deste tipo de sinistros não têm o mesmo grau de evidência no quotidiano de vida no trabalho e estão, provavelmente, associados a aspetos da vida real que, pelo seu carácter menos explorado ou menos manifesto, dificulta a tomada de consciência, a motivação e o compromisso requeridos para o seu controlo.

A Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, de 18 de setembro, assume o objetivo estratégico ambicioso de diminuir o número de acidentes de trabalho em 30 % e a taxa de incidência de acidentes de trabalho na mesma proporção.

3.3. Doenças profissionais

O conceito de doença profissional está associado a situações agressivas para a saúde do trabalhador presentes nas atividades de trabalho que se vão sedimentando ao longo do tempo até provocarem um dano visível na sua saúde. As doenças profissionais, ao contrário dos acidentes de trabalho, não resultam de um evento súbito e imprevisível, mas sim de um processo longo e prolongado no tempo. Em regra, requerem uma pericialidade médica para que esse nexo causal possa ser estabelecido, a qual é realizada tendo por base uma lista classificada de doenças profissionais, aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio, atualizado pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho⁽²¹⁴⁾.

⁽²¹³⁾ A taxa de incidência é igual ao $(\text{n.º de acidentes de trabalho} / \text{n.º de pessoas expostas}) \times 100.000$. O número de pessoas expostas é igual ao n.º de pessoas empregadas constantes dos dados do Inquérito ao Emprego do INE.

⁽²¹⁴⁾ A elaboração e atualização da lista das doenças profissionais são realizadas por uma comissão nacional, cuja composição, competência e funcionamento são fixados em diploma próprio (artigo 94.º da LAT). Este trabalho relaciona-se com algumas fontes, designadamente a Convenção n.º 121 da OIT, de 1964, sobre as prestações em caso de acidente de trabalho e doença profissional (não ratificada por Portugal), a Recomendação n.º 194 da OIT de 2002 que anexa a lista e é revista periodicamente. A Recomendação da Comissão 90/326/CEE, de 19 de setembro de 2003 relativa à lista europeia das doenças profissionais é uma outra referência.

Segundo dados da OIT, o número de trabalhadores afetados por doenças profissionais será muito superior ao dos que são vítimas de acidente⁽²¹⁵⁾. O quadro abaixo apresenta a evolução das doenças profissionais.

Quadro 103 - Evolução das doenças profissionais, 2006-2015

	Doenças profissionais com incapacidade	Doenças profissionais sem incapacidade	Total	Participações obrigatórias	Requerimentos iniciais
2006	1.936	2.195	4.131	3.232	3.225
2007	2.042	1.784	3.826	3.259	3.264
2008	2.031	1.605	3.636	3.635	3.599
2009	2.175	1.350	3.525	3.946	3.907
2010	1.954	1.328	3.282	5.846	5.015
2011	2.315	1.729	4.044	5.233	5.973
2012	1.780	924	2.704	5.382	5.593
2013	2.419	1.146	3.565	6.211	6.165
2014	2.211	980	3.191	6.615	6.786
2015	2.742	988	3.730	8.047	8.198

Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS.

Todavia, as fontes estatísticas conhecidas estão muito longe de refletir esta realidade. A isso não será estranho o facto de a deteção, a tomada de consciência da presença de agressores no ambiente de trabalho e o seu impacto na saúde do trabalhador largamente dependente de uma intermediação técnica, seja do técnico de segurança, seja do médico, seja de outros profissionais de valências especializadas. Em contrapondo, o acidente e os seus fatores causais são diretamente reconhecidos pelos próprios trabalhadores sem necessidade dessa intermediação.

Talvez por isso, a reconhecida subdeclaração de casos de doença profissional não seja um problema exclusivamente português, pelo que são formalizados apelos para que se “promovam uma contribuição ativa dos sistemas nacionais de saúde para a prevenção das doenças profissionais, em especial através de uma sensibilização acrescida do pessoal médico, tendo em vista melhorar o conhecimento e o diagnóstico destas doenças”⁽²¹⁶⁾.

⁽²¹⁵⁾ A OIT estimou “que 2,34 milhões de pessoas morrem todos os anos em virtude de acidentes e doenças relacionados com o trabalho. A grande maioria (estima-se que sejam 2,02 milhões) morre de um vasto leque de doenças ligadas à sua atividade profissional”, in OIT, *A prevenção das doenças profissionais*, edição Web, Tradução em língua portuguesa: ACT, 2013, p. 4, disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf

⁽²¹⁶⁾ Vide os considerandos da Recomendação da Comissão 90/326/CEE, de 19 de setembro de 2003.

3.4. Retoma do posto de trabalho

No momento subsequente à ocorrência de um acidente ou ao surgimento de uma doença de origem profissional o trabalhador sinistrado dispõe de um direito à segurança e à manutenção do seu emprego (artigo 53.º da CRP). Para tanto, a lei concede-lhe o direito à suspensão do contrato de trabalho quando haja lugar a impedimento temporário que se prolongue, ou se estime que se prolongue, por mais de um mês (artigo 296.º do CT), ou o direito a faltar justificadamente quando os períodos de tempo sejam inferiores (artigo 249.º do CT). O trabalhador, findo esse período, tem o dever de se apresentar ao empregador “no prazo de 10 dias após a comunicação da incapacidade fixada” (artigo 156.º da LAT), retomando o dever de assiduidade, o direito de ocupação efetiva e o direito à contraprestação retributiva (artigo 157.º, n.º 2 da LAT).

Ao empregador, por sua vez, impõe-se a obrigação de ocupação efetiva e de procura de soluções possíveis que permitam ao trabalhador continuar a trabalhar (artigo 129.º, n.º 1, alínea *b*) do CT e artigo 155.º, n.º 1 da LAT). Esta finalidade envolve a condução de um processo de contornos variáveis, consoante o grau e o tipo de incapacidade, que faz apelo a metodologias diversificadas de execução (artigo 155.º, n.º 2 da LAT) e a uma postura de boa-fé de ambas as partes.

Nesse processo, o empregador deve ter em consideração as conclusões e as propostas formuladas pelo médico do trabalho e pelos demais profissionais de segurança no trabalho, bem como consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho. A obrigação de prevenção do empregador, bem como todos os deveres daí decorrentes, mantém-se inalterada quanto aos sinistrados regressados ao trabalho, pelo que a sua conexão com a obrigação de reabilitação é muito próxima. O médico do trabalho representa aqui um papel central porquanto a sua apreciação sobre a aptidão do trabalhador (artigos 108.º, n.º 1 e 3 e 110.º da LPSST) corresponde à formulação de um juízo que condiciona a obrigação de atribuição de funções e condições de trabalho compatíveis⁽²¹⁷⁾. Esses processos podem desembocar na necessidade de se proceder à modificação do conteúdo da prestação de trabalho que havia sido contratada antes do acidente ou da doença.

Se o controlo inspetivo tradicional do dispositivo legal respeitante à reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho em geral assume uma dimensão considerável, as evidências desse controlo no que respeita à condução de processos de reabilitação e reintegração profissional são mais modestas. A relativa pouca frequência das situações de facto a que os inspetores do trabalho são chamados a intervir no segundo caso e a novidade de um regime que entrou em vigor em janeiro de 2010 explicam o diferencial.

⁽²¹⁷⁾ Manuel M Roxo, op cit, pp. 169.

Quadro 104 - Procedimentos inspetivos aplicados no âmbito da fiscalização da LAT, 2010-2015

Matérias e procedimentos inspetivos		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Acidentes de trabalho e doenças profissionais	Notificações para tomada de medidas	221	211	79	51	56	46
	Infrações autuadas	783	1.491	1.473	1.124	1.439	1.087
Reabilitação e reintegração profissional	Notificações para tomada de medidas	2	9	0	0	1	5
	Infrações autuadas	1	1	0	1	3	2

Fonte: ACT, relatórios anuais da atividade de inspeção do trabalho.

Neste contexto, dada a complexidade técnica e relacional das abordagens requeridas pela execução dos processos de retoma do posto de trabalho em caso de incapacidade remanescente, a lei faculta ainda a possibilidade de recurso aos serviços públicos de emprego para prestação de apoio técnico. Esse recurso deverá ter-se por supletivo relativamente à obrigação de prevenção e de reabilitação que impende sobre o empregador.

O IEF, para além do apoio de peritagem que, tradicionalmente, lhe é solicitado pelos Tribunais de Trabalho⁽²¹⁸⁾ passou, a partir de 2010, a prestar serviços de apoio técnico a requerimento do empregador em duas situações relacionadas com a retoma do posto de trabalho. A primeira respeita à definição dos ajustamentos do processo de trabalho, adaptações de posto de trabalho ou identificação dos produtos de apoio que se revelem indispensáveis à manutenção do emprego do trabalhador na empresa ou da disponibilização de formação (artigo 159.º da LAT). Este apoio pode incluir a definição de um plano de reintegração profissional para o trabalhador (artigo 162.º da LAT). A segunda situação respeita ao pedido de pronúncia quanto à possibilidade do trabalhador sinistrado poder, ou não, continuar ao serviço da empresa à qual está contratualmente vinculado (artigo 161.º da LAT), situação em que pode estar em causa a caducidade do contrato, implicando uma análise aprofundada da situação, com consulta a ambas as partes (empresa e trabalhador), com indicação de postos de trabalho/funções alternativas com vista à reconversão profissional do mesmo. Isto é, cabe analisar se a empresa tem posto compatível com as capacidades do trabalhador, no seu regresso à empresa. De forma consistente com os dados relativos aos procedimentos inspetivos aplicados no âmbito da fiscalização da LAT também aqui a intervenção não tem uma dimensão volumosa.

⁽²¹⁸⁾ Parecer sobre o estudo do posto de trabalho e inquérito profissional no sentido de apurar se o sinistrado se encontra incapacitado de exercer o seu trabalho habitual (artigo 21.º da LAT).

Quadro 105 - Apoio técnico prestado pelo IEFP na retoma de postos de trabalho, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Peritagens para o Tribunal de Trabalho	49	56	59	73	73	129
Parecer para adaptação do posto de trabalho	0	3	2	8	4	8
Avaliação da impossibilidade de ocupação compatível	2	6	7	11	20	9

Fonte: IEFP, IP.

4. SÍNTESE CONCLUSIVA

O presente Capítulo permite que se conclua, no essencial, o seguinte:

- O nosso ordenamento jurídico consagra diversas modalidades de prestação laboral ao nível da organização do tempo de trabalho, nomeadamente a adaptabilidade do tempo de trabalho, o banco de horas e o horário concentrado.
- A forma usualmente considerada “típica” de prestar trabalho, isto é, o cumprimento de um horário de trabalho sem recurso a qualquer modalidade flexível no que concerne aos tempos de trabalho constitui, na verdade, uma realidade que, de acordo com os dados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), apenas abrange cerca de 23% dos TCO, ao passo que aproximadamente 77% dos mesmos encontra-se abrangida por alguma modalidade flexível no que respeita à organização do tempo de trabalho.
- Ao longo dos últimos anos, a tendência de longo prazo tem sido a do aumento do valor nominal da RMMG, exceto em 2012, 2013 e parte de 2014, em que se observou uma manutenção. Destacam-se os anos de 2009 e 2010, com o aumento real mais significativo (variação real de 6,5% e de 4,1%, respetivamente), tendo nos três anos seguintes ocorrido quebras de 1,5%, 2,7% e 0,3%. Em outubro de 2014, o valor da RMMG foi atualizado para 505€, valor que se manteve até dezembro de 2015. Em 2016, um novo aumento veio estabelecer o valor da RMMG em 530€, significando um aumento real de 5%.
- Entre 2010 e 2014 o valor da remuneração média mensal base apresentou um crescimento muito ligeiro, na ordem dos 1,1% (de 897,3€ para 906,8€), registando-se variações positivas em 2011 (+0,7%) e em 2012 (+1%) e variações negativas em 2013 (-0,3%) e em 2014 (-0,3%).
- No mesmo período, as remunerações médias mensais (ganho) apresentaram um crescimento na ordem dos 1,6% (correspondendo a um acréscimo de 17€), sendo que, tal como verificado na análise da evolução da remuneração base, ocorreram variações positivas em 2011 (+0,8%) e em 2012 (+1%) e variações negativas em 2013 (-0,2%) e em 2014 (-0,1%).
- As variações reais das retribuições convencionais relativas às convenções coletivas publicadas desde 2010, utilizando o valor da inflação do respetivo ano, foram negativas em todos os setores de atividade económica em 2011 e 2012, o que indicia a perda de poder aquisitivo e consequente desvalorização salarial. A partir de 2013 as variações reais são positivas, variando entre 0,3% e 1,2%. O período médio de eficácia das tabelas salariais atingiu 37,1 meses em 2014 e 43,6 meses em 2015.
- Os indicadores respeitantes à sinistralidade mortal têm diminuído significativamente e de modo sustentado: entre 2006 e 2013, o número de acidentes de trabalho diminuiu 17,6% (de 237 mil para 195 mil) e o número de acidentes de trabalho mortais reduziu 36,8% (de 253 para 160).
- O número de doenças profissionais registadas tem diminuído (-9,7% entre 2006 e 2015), apesar de se observarem padrões divergentes nas doenças incapacitantes e não incapacitantes ao longo do tempo.

CAPÍTULO III – SUSPENSÃO E CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão do contrato de trabalho pode resultar de factos respeitantes ao trabalhador, ao empregador, por incumprimento do contrato, em caso de licença sem vencimento ou em caso de pré-reforma.

A suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante a trabalhador ocorre quando o impedimento temporário não seja imputável ao trabalhador e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente em caso de doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar (artigo 296.º, n.º 1, do CT).

A suspensão do contrato por facto respeitante ao empregador, vulgarmente designada por *lay off*, ocorre por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho (artigo 298.º, n.º 1, do CT).

Admite-se ainda a suspensão do contrato em caso de licença sem retribuição, nomeadamente para efeitos de frequência de curso de formação (artigo 317.º, do CT), bem como em caso de pré-reforma, na sequência de acordo entre empregador e trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos. Neste caso, o trabalhador tem direito a receber do empregador uma prestação pecuniária mensal (artigo 318.º, n.º 1, do CT).

O contrato de trabalho pode suspender-se, também, em situações de mora no pagamento da retribuição, nos termos do artigo 325.º do CT.

Atendendo à maior relevância social da suspensão do contrato em caso de *lay off* e por mora no pagamento da retribuição, apresentam-se dados mais específicos sobre estas modalidades.

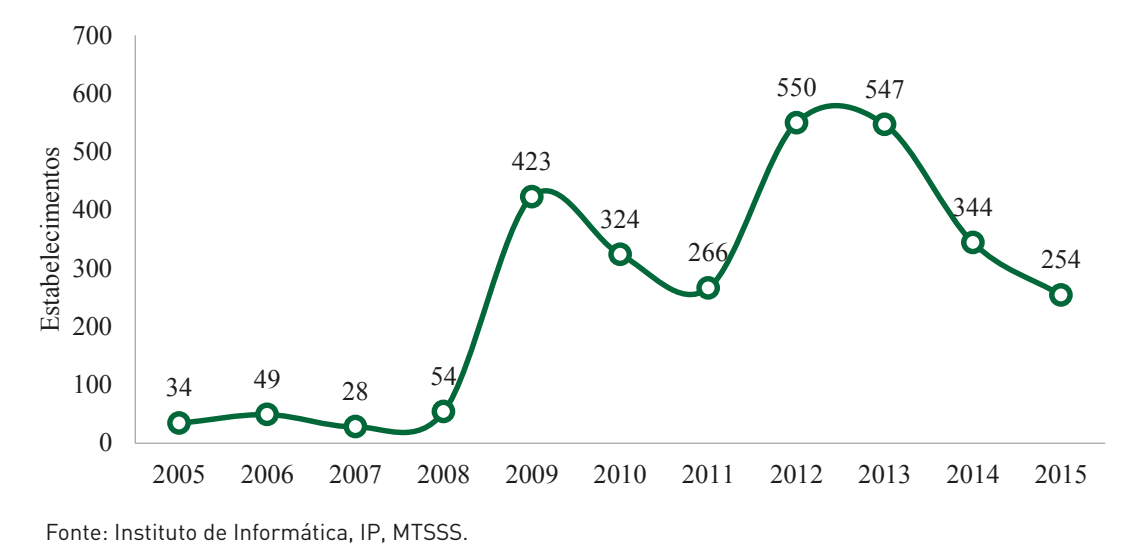
1.1. Lay Off

Em situação de crise empresarial, o empregador pode suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho (artigo 298.º, n.º 1, do CT).

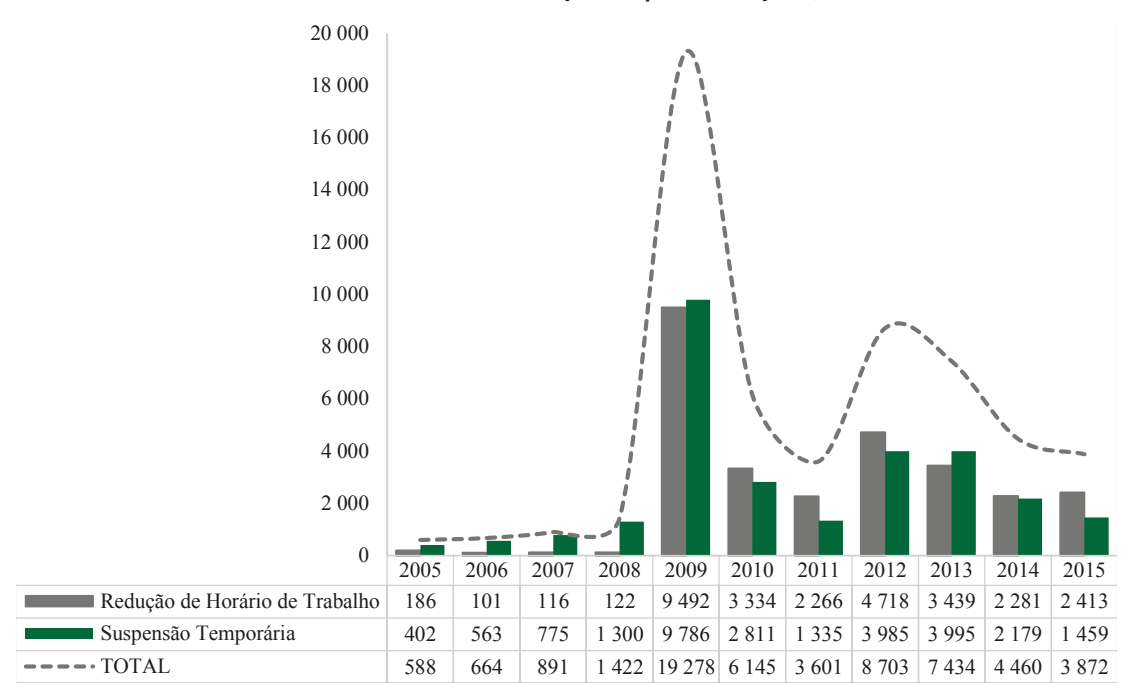
A este propósito, importa recordar que as alterações introduzidas no CT através da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, visaram a agilização dos procedimentos, possibilitando as condições necessárias para que as empresas enfrentem situações transitórias de dificuldades, contribuindo para evitar despedimentos por motivos económicos.

Conforme se pode observar a partir da leitura dos quadros abaixo, as situações de *lay off* adquiriram maior expressão após 2008, quer no universo das empresas, quer no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos.

Quadro 106 - Estabelecimentos com situações de lay off, 2005-2015



Quadro 107 - Beneficiários com prestações de lay off, 2005-2015



A redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador (“*lay off*”) tem vindo a revelar-se um instrumento de gestão cada vez mais utilizado nas empresas em situações de crise, nomeadamente por quebras abruptas na procura. Assim, este indicador parece ser particularmente sensível às oscilações dos mercados de consumo.

No ano de 2009, a forte redução da procura interna na Europa, em particular a forte queda na procura de bens duradouros como automóveis, levaram empresas e Estado a utilizar, pela primeira vez, uma faculdade legal até então nunca utilizada – a suspensão do contrato de trabalho com planos de formação profissional associados.

O Programa Qualificação-Emprego, de carácter temporário, que visava a inserção dos trabalhadores em ações de formação qualificantes, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão de contratos de trabalho.

O Programa de Apoio ao Sector Automóvel (PASA) permitiu que, em 2009, 423 estabelecimentos e 19,2 mil trabalhadores – mais 369 e mais 17,8 mil, respetivamente, do que no ano anterior – estivessem abrangidos por um regime de suspensão de contrato de trabalho com a inserção dos trabalhadores em ações de formação qualificantes, sendo que em 2010 e 2011 as situações de “*lay off*” voltam diminuir, seguindo-se, em 2012, um novo aumento considerável (de 266 para 550 estabelecimentos e de 3,6 mil para 8,7 mil trabalhadores). A partir de 2013, as situações de “*lay off*” diminuem continuamente, registando-se um total de 3.872 trabalhadores abrangidos em 2015.

1.2. Suspensão por incumprimento do contrato

O contrato de trabalho pode suspender-se, também, em situações de mora no pagamento da retribuição. Nos termos do artigo 325.º do CT, no caso de falta de pagamento pontual da retribuição por período de 15 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador pode suspender o contrato de trabalho, mediante comunicação por escrito ao empregador e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data de início da suspensão.

Gráfico 104 - Prestações de desemprego iniciais deferidas por motivo de suspensão de contrato de trabalho por salários em atraso, 2009-2015



Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS.

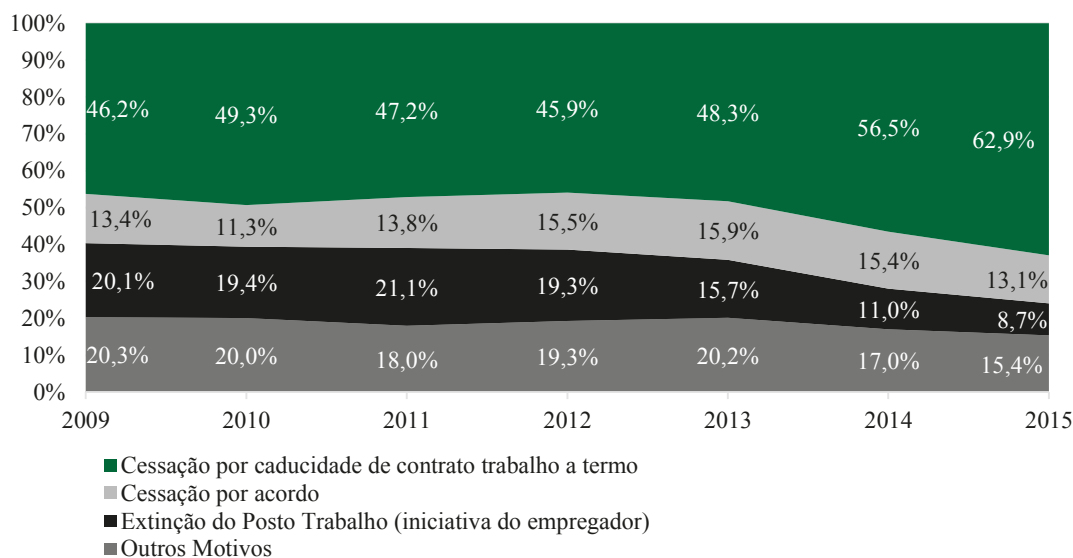
Conforme se pode constatar a partir dos dados referentes às prestações iniciais de desemprego deferidas por motivo de suspensão de contrato de trabalho por salários em atraso, verificou-se uma diminuição destas situações entre 2009 e 2011 (-16,4%) seguido de um aumento acentuado em 2012 (+72,2%), em resultado do agravamento da conjuntura do mercado de trabalho nesse ano. A partir de 2013, as situações de suspensão de contrato de trabalho por salários em atraso diminuem progressivamente, fixando-se, em 2015, nos 2.112 trabalhadores.

2. MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nos termos do artigo 340.º do CT, o contrato de trabalho pode cessar por caducidade, revogação, despedimento por facto imputável ao trabalho, despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador e denúncia pelo trabalhador.

Considerando os motivos subjacentes à atribuição do subsídio de desemprego (quadro abaixo)⁽²¹⁹⁾, verifica-se que, em 2015, a “caducidade do contrato de trabalho a termo” constitui a principal razão para a cessação de contrato de trabalho, sendo que este motivo representa cerca de 62,9% das atribuições de subsídio de desemprego. Segue-se a revogação do contrato de trabalho (“cessação por acordo”), que representa cerca de 13,1%, e em terceiro lugar, o despedimento por extinção do posto de trabalho (8,7%). Estas três modalidades justificam, no total, mais de 80% das atribuições de subsídio de desemprego, conforme se pode observar a partir do gráfico abaixo, do qual decorre também que a proporção de subsídios atribuídos por motivo de cessação por caducidade de contrato de trabalho a termo tem vindo a aumentar ao longo do tempo (de 46,2% para 62,9% do total, entre 2009 e 2015), sendo também de notar que o peso relativo da extinção do posto de trabalho tem vindo a diminuir ao longo do período considerado (de 20,1% para 8,7% do total). A proporção de subsídios atribuídos na sequência de cessação do contrato de trabalho por acordo, pelo contrário, manteve-se relativamente estável, entre os 13% e os 16%, aproximadamente.

Gráfico 105 – Peso relativo das modalidades de cessação de contrato de trabalho na atribuição de prestações iniciais de desemprego, 2009-2015



Instituto de Informática, IP, MTSSS (cálculos GEP/MTSSS).

Contrariamente, as modalidades de cessação de contrato de trabalho resultantes de justa causa de despedimento (pelo empregador) ou de resolução do contrato de trabalho (pelo trabalhador) são residuais, representando, cada uma delas, menos de 1% dos motivos para atribuição de prestações de desemprego.

⁽²¹⁹⁾ Não está assim, contemplado, o número total de cessações de contrato ocorrido no período em análise, já que nem todos os trabalhadores são elegíveis para efeitos de atribuição de subsídio de desemprego.

Quadro 108 – Prestações iniciais de subsídio de desemprego deferidas, 2009-2015

	2009		2010		2011		2015		2013		2014		2015	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Justa causa (iniciativa empregador)	1 136	0,5%	1 223	0,7%	1 250	0,6%	1 408	0,5%	1 535	0,7%	1 128	0,7%	1 054	0,6%
Despedimento coletivo	9 306	4,5%	7 094	4,0%	7 588	3,7%	10 368	4,0%	9 265	4,4%	5 721	3,4%	4 723	2,7%
Justa causa (iniciativa trabalhador)	1 239	0,6%	1 114	0,6%	950	0,5%	1 446	0,6%	1 191	0,6%	892	0,5%	844	0,5%
Extinção do posto de trabalho	41 510	20,1%	34 251	19,4%	43 180	21,1%	49 637	19,3%	32 772	15,7%	18 515	11,0%	15 406	8,7%
Denúncia do contrato no período experimental	3 563	1,7%	3 492	2,0%	3 703	1,8%	4 377	1,7%	4 038	1,9%	4 307	2,6%	5 265	3,0%
Inadaptação ao posto de trabalho	1 893	0,9%	1 785	1,0%	1 656	0,8%	1 391	0,5%	856	0,4%	593	0,4%	601	0,3%
Cessação por caducidade de contrato a termo	95 552	46,2%	87 157	49,3%	96 568	47,2%	118 067	45,9%	100 779	48,3%	95 116	56,5%	111 682	62,9%
Rescisão/suspensão por salários em atraso	10 759	5,2%	9 870	5,6%	10 454	5,1%	16 068	6,2%	13 182	6,3%	7 598	4,5%	5 807	3,3%
Cessação por acordo	27 672	13,4%	20 067	11,3%	28 199	13,8%	39 889	15,5%	33 109	15,9%	25 965	15,4%	23 225	13,1%
Insolência/encerramento da empresa	13 034	6,3%	10 347	5,8%	11 036	5,4%	14 488	5,6%	11 950	5,7%	7 861	4,7%	8 291	4,7%
Outros motivos	981	0,5%	515	0,3%	185	0,1%	74	0,0%	40	0,0%	520	0,3%	672	0,4%
Total	206 645	100%	176 915	100%	204 769	100%	257 213	100%	208 717	100%	168 216	100%	177 570	100%

Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS (cálculos GEP/MTSSS).

2.1. Despedimento coletivo

O despedimento coletivo, regulamentado nos artigos 359.º a 366.º do CT, é uma modalidade de cessação do contrato de trabalho (artigo 340.º), com fundamento em causas objetivas, isto é, por razões ligadas ao funcionamento das empresas – os denominados motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

A evolução do número de empresas que concluiu os processos de despedimento coletivo por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (artigo 359.º do CT) entre 2008 e 2015 traduz a resposta dos empresários à situação económica recessiva que vivemos. Perante a emergência de uma crise económica e dificuldades ao nível da subsistência do tecido empresarial, os empresários recorrem a este instrumento para ajustarem o seu volume de pessoal.

Quadro 109 - Despedimentos Coletivos, processos concluídos, 2008-2015

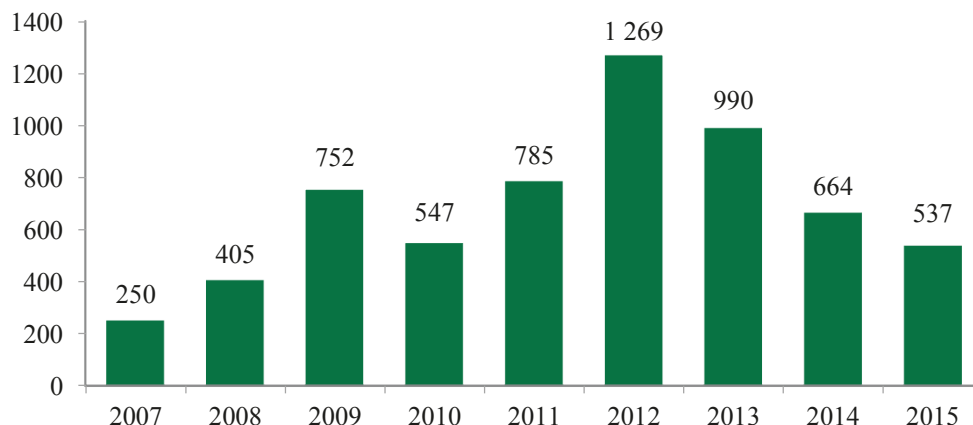
Anos	Empresas	N.º de trabalhadores				
		N.º Total	N.º a despedir	N.º efetivo de despedimentos	Revogação	Outras Medidas ⁽¹⁾
2008	231	15.312	3.743	3.530	158	55
2009	379	37.591	5.814	5.522	208	84
2010	294	22.480	3.729	3.462	73	194
2011	641	34.777	6.922	6.526	224	172
2012	1.129	82.555	11.183	10.488	104	591
2013	1.386	89.801	9.711	9.262	105	344
2014	695	67.327	6.605	6.216	134	255
2015	525	60.891	5.616	5.236	89	291

Fonte: DGERT/MTSSS.

⁽¹⁾ Consideram-se medidas alternativas (voluntárias) ao despedimento coletivo, nomeadamente, suspensão do contrato de trabalho, a redução dos períodos normais de trabalho, a reconversão ou reclassificação profissional e a reforma antecipada ou pré-reforma (artigo 361.º do CT).

Os anos em que se assistiu a um maior número de empresas envolvidas em processos de despedimento coletivo são os anos de 2011 a 2013, com uma variação de 118% em 2011 em relação ao ano de 2010. Em 2013, o número de empresas foi de 1386 enquanto em 2008 foi de 231.

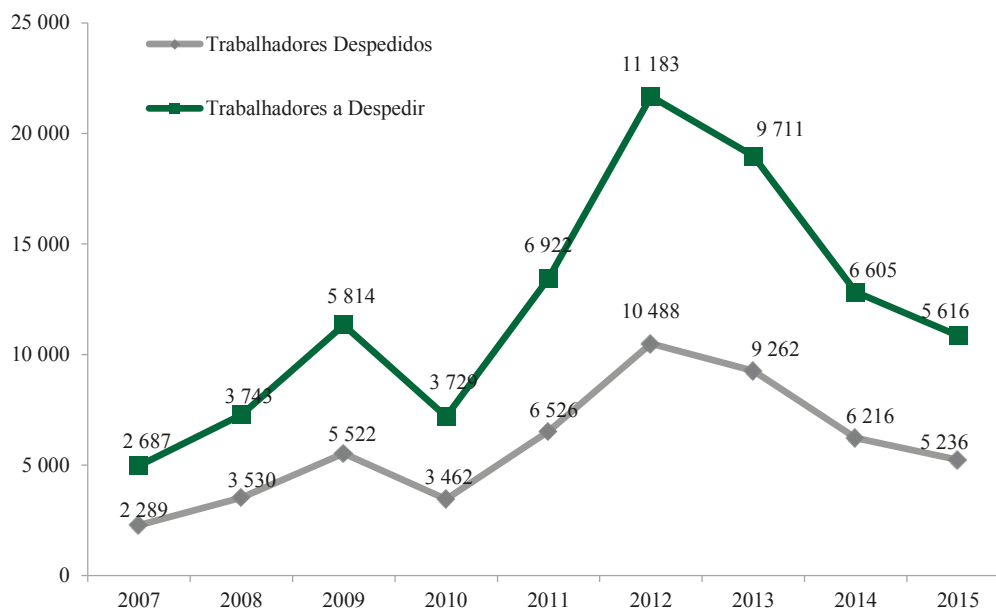
Gráfico 106. Número de despedimentos coletivos comunicados, 2007-2015



Fonte: DGERT.

O número de trabalhadores a despedir em relação ao total dos trabalhadores das empresas envolvidas variou entre 9% e 24%. O ano em que se registou o maior número de trabalhadores objeto de despedimento coletivo foi o de 2012, em que o número ascendeu a 10.488 trabalhadores, representando um acréscimo muito significativo em relação a 2010 (3.462) e 2011 (6.526).

Gráfico 107. Número de trabalhadores abrangidos em despedimentos coletivos, 2007-2015



Fonte: DGERT.

2.2. Despedimento por extinção de posto de trabalho

O despedimento por extinção de posto de trabalho consiste na cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (artigo 367.º, n.º 1), definindo o CT os respetivos conceitos relativos a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (artigo 359.º, n.º 2 por remissão do artigo 367.º, n.º 2).

O CT regula ainda o procedimento específico para que se possa verificar o despedimento por extinção de posto de trabalho (artigos 368.º a 371.º), bem como os direitos de trabalhador nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho (artigo 372.º).

Tendo em linha de conta os dados referentes à atribuição de prestações iniciais de desemprego, verifica-se que a extinção de posto de trabalho foi a principal razão de cessação de contrato de trabalho por razões objetivas – a grande distância do despedimento coletivo e da inadaptação – quer em percentagem, quer em números absolutos.

Desde 2009 o número de trabalhadores abrangidos por esta modalidade de cessação de contrato de trabalho passou de pouco mais de 41 mil trabalhadores (20,1%) para um máximo, em 2012, de pouco menos de 50 mil trabalhadores (19,3%), com uma ligeira inflexão 2010.

De 2013 até 2015, verificou-se uma diminuição significativa do número de trabalhadores abrangidos por esta modalidade de cessação de contrato de trabalho, cifrando-se, em 2015, em pouco mais de 15 mil trabalhadores (8,7%).

2.3. Despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação consiste na cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada na inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho (artigo 373.º do CT). O despedimento por inadaptação pode ter lugar desde que tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações do processo de fabrico ou de novas tecnologias ou, independentemente dessas modificações, caso ocorra uma modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador ou de terceiros (artigo 375.º do CT),

O CT regula ainda o procedimento específico para que se possa verificar o despedimento por inadaptação (artigos 376.º a 378.º), bem como os direitos de trabalhador nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho (artigo 379.º).

Atendendo aos dados sobre prestações de desemprego iniciais deferidas, por motivo da cessação do contrato de trabalho, nota-se que esta modalidade de despedimento por razões objetivas é manifestamente a menos significativa em termos de trabalhadores abrangidos, sendo certo que se trata, dentro daquelas modalidades, da que se apresenta o procedimento específico mais complexo em termos procedimentais.

O número de trabalhadores abrangidos por esta modalidade de cessação de contrato de trabalho é residual quer em termos percentuais, quer em termos absolutos, no universo de desempregados com prestação de desemprego deferida, tendo variado de um máximo de 1.893 trabalhadores abrangidos em 2009 (0,9%) e um mínimo de 593 trabalhadores abrangidos em 2015 (0,3%).

Desde 2009 que o número de trabalhadores abrangidos por esta modalidade de cessação de contrato de trabalho tem apresentado uma tendência decrescente (1.893 em 2009, 1.785 em 2010, 1.656 em 2011 e 1.391 em 2012), abrangendo, ainda assim, mais de um milhar de trabalhadores de 2009 a 2012. A partir de 2013 e até 2015, o número de trabalhadores abrangidos esteve sempre abaixo do milhar, mantendo a tendência decrescente dos últimos anos (856 em 2013 e 593 em 2014) tendo-se registado em 2015 um ligeiro aumento em relação ao ano precedente (601 trabalhadores).

2.4. Fundo de Compensação do Trabalho

Os dados apurados no âmbito do funcionamento do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) podem ser mobilizados para analisar, a partir de uma perspetiva particular, as dinâmicas da cessação de contratos de trabalho. Sendo certo que se trata de uma leitura circunscrita do ponto de vista longitudinal, uma vez que o FCT só entrou em funcionamento no mês de outubro de 2013, trata-se de uma análise relevante, na medida em que permite, por um lado, ponderar a relação entre contratos iniciados e cessados num universo concreto, com a possibilidade de introduzir a variável “tipo de contrato” de ambos os lados da equação, e, por outro lado, medir a incidência de despedimentos com direito a pagamento de compensação.

O facto de apenas estarem disponíveis, à data, dados para dois anos completos restringe as possibilidades de efetuar análises longitudinais sobre os pontos abordados. Consideram-se, portanto, para este efeito, dados acumulados até ao final do 1.º semestre de 2016.

Desde outubro de 2013 e até ao final do 1.º semestre de 2016, foram iniciados cerca de 2,5 milhões de contratos de trabalho no âmbito do FCT, dos quais aproximadamente 1,5 milhões foram cessados (59%), sendo que cerca de 41,1% das cessações deu origem a pagamento de compensação.

Considerando o volume total de contratos iniciados, foram apuradas entregas das entidades empregadoras no montante global de 101,5 milhões de euros, tendo sido efetuados, nos termos da lei, reembolsos no valor total de 19,4 milhões de euros.

A ponderação do peso de cada modalidade contratual no universo de contratos iniciados no âmbito do FCT, analisada com maior detalhe no âmbito do primeiro ponto do Capítulo II, aponta para uma evidente sub-representação dos contratos permanentes, que correspondem a menos de 20% do total de contratos iniciados entre outubro de 2013 a junho de 2016. No mesmo período, 10% das cessações foram relativas a contratos sem termo,

correspondendo a uma taxa de destruição de 31% do número de contratos sem termo iniciados.

Com efeito, os contratos sem termo apresentam uma taxa de destruição muito mais baixa do que outros modelos contratuais, observando-se, no entanto, uma diferença considerável entre os contratos de trabalho a tempo completo (29,7%) e os contratos a tempo parcial (44,5%), sendo que, ainda assim, ambas as modalidades têm taxas de destruição inferiores a 50%. Pelo contrário, os contratos de trabalho a termo apresentam taxas de destruição que variam entre 52,4% (contratos a termo certo em regime de tempo completo) e 70% (contratos a termo incerto em regime de tempo parcial). No caso de outras modalidades não permanentes, como o trabalho temporário, as taxas de destruição chegam a ultrapassar os 80%.

3. SÍNTESE CONCLUSIVA

O presente Capítulo permite que se conclua, no essencial, o seguinte:

- Em 2009, a forte redução da procura interna na Europa, e em particular a acentuada queda na procura de bens duradouros como automóveis, levaram empresas e Estado, pela primeira vez, a utilizar uma faculdade legal até então nunca utilizada – a suspensão do contrato de trabalho (“lay off”) com planos de formação profissional associados, no âmbito do Programa Qualificação-Emprego, que visava a inserção dos trabalhadores em ações de formação qualificantes, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão de contratos de trabalho. Com efeito, em 2009, o âmbito do Programa de Apoio ao Sector Automóvel (PASA) abrangeu 423 estabelecimentos e 19,2 mil trabalhadores (mais 369 e mais 17,8 mil, respetivamente, do que no ano anterior). Em 2010 e 2011 as situações de “lay off” diminuíram, seguindo-se, em 2012, um novo aumento (de 266 para 550 estabelecimentos e de 3,6 mil para 8,7 mil trabalhadores) e nova diminuição a partir de 2013. Em 2015, as situações de “lay off” abrangeram um total de 3.872 trabalhadores.
- Em regra, a caducidade do contrato de trabalho a termo constitui a principal razão para a cessação de contrato de trabalho. Em 2015, a caducidade do contrato de trabalho a termo representou cerca de 62,9% das atribuições de subsídio de desemprego, seguindo-se a revogação do contrato de trabalho (cerca de 13,1%) e o despedimento por extinção do posto de trabalho (8,7%).
- A extinção de posto de trabalho foi a principal razão de cessação de contrato de trabalho por razões objetivas (despedimento coletivo, extinção posto trabalho e inadaptação), motivando 8,7% das atribuições de subsídio de desemprego em 2015, a grande distância do despedimento coletivo (2,7%) e da inadaptação (0,3%).
- O despedimento por inadaptação, por contraste com o despedimento por extinção do posto de trabalho e com o despedimento coletivo, é, manifestamente, a modalidade menos significativa em termos de trabalhadores abrangidos, mas também é, dentro daquelas modalidades, a que apresenta o procedimento específico mais complexo em termos procedimental.
- Já as modalidades de cessação de contrato de trabalho resultantes de justa causa de despedimento (pelo empregador) ou de resolução do contrato de trabalho (pelo trabalhador) são residuais, representando, cada uma delas, em 2015, menos de 1% dos motivos para atribuição de prestações de desemprego.
- Os despedimentos coletivos tiveram um aumento significativo a partir de 2011, circunstância que deverá estar associada à situação económica recessiva, não representado, no entanto, nunca mais de 4,5% dos motivos para atribuição de prestações de desemprego.
- Desde outubro de 2013 e até ao final do 1.º semestre de 2016, foram iniciados cerca de 2,5 milhões de contratos de trabalho no âmbito do FCT, dos quais aproximadamente 1,5 milhões foram cessados (59%), sendo que cerca de 41,1% das cessações deu origem a pagamento de compensação.

PARTE III – RELAÇÕES LABORAIS COLETIVAS

CAPÍTULO I – ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO COLETIVAS

No âmbito laboral, a lei admite a constituição de estruturas de representação coletiva de trabalhadores (artigos 54.º a 56.º da CRP e 404.º e 440.º do CT) e de empregadores (artigo 440.º do CT), tendo em vista, nomeadamente, a negociação coletiva e o exercício de direitos relativos a conflitos laborais coletivos.

Relativamente às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, o regime jurídico português, no artigo 404.º do CT, prevê a possibilidade de criação de quatro estruturas para a defesa e prossecução dos direitos e interesses dos trabalhadores. À luz deste regime, os trabalhadores podem constituir associações sindicais⁽²²⁰⁾, comissões de trabalhadores, representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e, em empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária, conselhos de empresa europeus.

⁽²²⁰⁾ As associações sindicais estão representadas nas empresas por delegados sindicais ou quais podem constituir comissões sindicais e comissões intersindicais.

1. ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

As associações sindicais, previstas no artigo 55.º da CRP e 404.º e 440.º e seguintes do CT, têm em vista a defesa e promoção dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

Em 2015, a informação relativa aos registos efetuados na DGERT⁽²²¹⁾ dá conta da existência, com sede no Continente, de 377 associações sindicais, para representação e defesa dos interesses dos trabalhadores assalariados e dos trabalhadores da administração pública. Destas associações, 300 são organizações de base (sindicatos), 70 são estruturas de nível intermédio (27 federações de atividade económica e 43 uniões) e 7 são estruturas de topo (confederações).

Importa ter presente que não é conhecida atividade de 57 associações sindicais (na sua maioria sindicatos), atendendo ao facto de não terem celebrado convenções coletivas nem tão-pouco terem comunicado ao ministério responsável pela área laboral a eleição dos membros dirigentes para mandatos depois de 2012.

O número de estruturas sindicais revela uma redução destas organizações no período compreendido entre 2006 e 2015, registando-se a extinção de 102 sindicatos, 13 federações e 13 uniões, compensada pela menor constituição de sindicatos (53), federações (13) e uniões (19). O maior número de extinções ocorreu nos anos de 2010 a 2012, período que se segue à introdução no CT, na redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, da previsão legal relativa à extinção judicial das associações sindicais que não tenham promovido a eleição dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior.

Quadro 110 - Associações sindicais registadas (no Continente), 2006-2015

Tipo de estrutura	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sindicatos	346	344	348	351	350	318	304	300	299	300
Federações	28	27	29	29	31	26	25	25	26	27
Uniões	39	39	39	41	56	50	47	45	46	43
Confederações	8	8	8	8	8	7	7	7	7	6
Total	421	418	424	429	445	401	383	377	378	377

Fonte: DGERT/MTSSS (dados relativos à data do registo, em Portugal Continental).

⁽²²¹⁾ É a DGERT que faz o registo da constituição e envia para publicação no BTE os estatutos das associações sindicais e de empregadores. O registo dos estatutos e a sua publicação no BTE são uma exigência legal ao respetivo reconhecimento como atores de negociação coletiva.

As confederações sindicais referidas no quadro acima são:

- CGTPIN – Confederação Geral Dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional
- UGT – União Geral De Trabalhadores
- Conf-Quadros – Confederação Portuguesa De Quadros Técnicos E Científicos
- CGSI – Confederação Geral De Sindicatos Independentes
- USI – União Dos Sindicatos Independentes
- FESMARPOR – Confederação Dos Sindicatos Marítimos E Portuários

Das seis confederações existentes, apenas duas (a CGTP-IN e a UGT) têm assento no Conselho Económico e Social (CES) e na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

2. COMISSÕES DE TRABALHADORES

As comissões de trabalhadores, previstas no artigo 54.º da CRP e nos artigos 415.º e seguintes do CT, podem ser criadas ao nível da empresa para a defesa dos interesses dos trabalhadores. São eleitas pelos trabalhadores das empresas, por voto direto e secreto, segundo o princípio de representação proporcional.

Na atualidade, com referência a 31 de dezembro de 2015, estavam constituídas e com mandatos em curso 191 comissões de trabalhadores e 4 comissões coordenadoras⁽²²²⁾. Algumas empresas (de que a Autoeuropa é o caso mais conhecido) têm preferido negociar as condições de trabalho com as comissões de trabalhadores, desvalorizando o papel dos sindicatos. Esta preferência mantém-se após a alteração introduzida pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que veio permitir a possibilidade da associação sindical conferir à comissão de trabalhadores poderes para, em representação dos seus associados, contratar com a empresa que tenha, pelo menos, 500 trabalhadores, e pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que veio a permitir tal possibilidade a partir das empresas com, pelo menos, 150 trabalhadores.

Em cada empresa, os trabalhadores podem também eleger representantes para a segurança e saúde no trabalho (artigo 404.º, alínea c), do CT), por voto direto e secreto e segundo o princípio da representação proporcional. Estes representantes dos trabalhadores têm direitos de informação e consulta sobre aspetos muito importantes da prevenção de riscos profissionais nas empresas. Até final de 2015, regista-se a eleição destes representantes para 660 pessoas coletivas de direito privado e direito público. O aumento do número de entidades com representantes eleitos justifica-se em grande parte com possibilidade de eleição destes representantes para as entidades públicas, nomeadamente da Administração Direta e Indireta do Estado e da Administração Autárquica, a partir de 2009.

No entanto, atendendo ao limite legal da duração do mandato, verifica-se que no período compreendido entre 2013 e 2015, apenas 317 entidades privadas e públicas tinham representantes dos trabalhadores para segurança e saúde com mandato válido, sendo que a maioria insere-se nas atividades de Indústria (i.e. do setor privado), seguido das atividades da Administração Pública (representando cerca 26,8% do total).

Em igual período, são os distritos de Lisboa (28,4%), Porto (18,3%), Setúbal (12,3%) e Aveiro (8,5%) que compreendem o maior número de entidades com representantes dos trabalhadores no território do continente⁽²²³⁾.

⁽²²²⁾ Dados da DGERT/MTSSS.

⁽²²³⁾ Dados da DGERT/MTSSS.

Por último, em empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária, os trabalhadores têm ainda direito a informação e consulta transnacionais, que deve ser assegurado pela administração das empresas ou grupos. Para o efeito, considera-se empresa de dimensão comunitária a que empregar, pelo menos, 100 trabalhadores nos Estados – membros e 150 trabalhadores em cada um de dois Estados – membros diferentes; o grupo de empresas de dimensão comunitária é o formado pela empresa que exerce o controlo e uma ou mais empresas controladas que empregue 1.000 trabalhadores nos Estados – membros e tenha duas empresas em dois Estados – membros com, pelo menos, 150 trabalhadores cada.

A informação e consulta tem por objeto questões relativas ao conjunto da empresa ou do grupo, ou pelo menos a dois estabelecimentos ou duas empresas do grupo situados em Estados – membros diferentes, bem como factos ocorridos num único Estado-membro se as suas causas ou os seus efeitos envolverem estabelecimentos ou empresas situados em pelo menos dois Estados – membros.

Para exercer o direito a informação e consulta os trabalhadores podem instituir um Conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta. Em Portugal, entre 2011 e 2015, foram eleitos membros de conselho de empresa europeus em 8 estabelecimentos ou empresas respeitantes a empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, 7 dos quais com sede noutros Estados⁽²²⁴⁾.

⁽²²⁴⁾ Dados da DGERT/MTSSS.

3. ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

O CT admite, no artigo 440.º, a criação de associações de empregadores para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais.

A rede organizativa dos empregadores compreende, até final de 2015, 384 associações registadas na DGERT. Destas, 358 são associações de base, constituída por ramo de atividade económica, com áreas geográficas muito diferenciadas; 17 são estruturas de nível intermédio (13 federações e 4 uniões) e 9 são estruturas de cúpula, isto é, confederações com implantação nacional.

A análise do quadro abaixo revela que o número de estruturas associativas de base decresceu entre 2006 e 2015. A redução do número de estruturas no período referido ocorreu nos anos de 2011 a 2013, período que se segue à introdução no CT, na redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, da previsão legal relativa à extinção judicial das associações de empregadores que não tenham promovido a eleição dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior.

No entanto, continua-se a verificar-se um número muito significativo de associações (132) que podem ser consideradas inativas, atendendo a que não celebram convenções coletivas e não comunicaram eleições dos membros dirigentes para mandatos posteriores a 2012. Neste caso, o número de associações de base não seria de 358 mas sim de 237.

Quadro 111 - Associações de empregadores registadas (no Continente), 2006-2015

Tipo de estrutura	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Associações	497	502	503	502	496	457	408	377	361	358
Federações	21	22	22	21	20	13	15	13	13	13
Uniões	9	9	8	8	8	8	5	4	4	4
Confederações	7	7	7	7	8	8	9	9	9	9
Total	534	540	540	539	532	487	437	403	387	384

Fonte: DGERT/MTSSS (dados relativos à data do registo, em Portugal Continental).

As confederações de empregadores referidas no quadro acima são:

- CIP – Empresarial de Portugal;
- CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;
- CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal;
- CTP – Confederação do Turismo Português;
- CNA – Confederação Nacional da Agricultura;
- CPPME – Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas;
- CPCI – Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário;
- CSP – Confederação de Empregadores dos Serviços de Portugal;
- CNEF – Confederação Nacional da Educação e Formação.

Das nove confederações existentes, apenas quatro - a CAP, a CCP, a CIP e a CTP - têm assento no Conselho Económico e Social (CES) e na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

De acordo com valores conhecidos, uma grande percentagem de empresas não estão filiadas em qualquer organização de empregadores e um grande número de organizações de base não se encontra filiado em organizações de nível superior. Assim, tal como os trabalhadores, também os empregadores se encontram muito divididos no plano associativo.

4. DADOS DE REPRESENTATIVIDADE

No âmbito da reforma laboral de 2009, o Governo e os parceiros sociais chegaram a acordo para a simplificação do dever de informação do empregador perante a Administração do Trabalho a propósito de diversos aspetos laborais. Para o efeito, foi concentrado num documento único, de periodicidade anual, a remessa das múltiplas informações que os empregadores devem prestar à Administração do Trabalho sobre aspetos relativos à atividade social da empresa, nomeadamente sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Nesse contexto, através da Lei n.º 105/20009, 14 de setembro, foi criado um dever de prestação anual de informações a atividade social da empresa, com conteúdo e prazo de apresentação regulados por portaria dos ministros responsáveis pela área laboral e da saúde. O conteúdo, forma e prazo de entrega do modelo de relatório único (“Relatório Único”) foi, então, aprovado pela Portaria n.º 55/2010, de 21 de Janeiro.

Aquele Relatório Único, de informação anual, submetido por via eletrónica, reúne informações até agora dispersas respeitantes ao quadro de pessoal, à comunicação trimestral de celebração e cessação de contratos de trabalho a termo, à relação semestral dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar, ao relatório da formação profissional contínua, ao relatório da atividade anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho, ao balanço social e aos prestadores de serviço contratados. A informação anual inclui ainda aspetos relativos a greves, com o intuito de superar o complexo procedimento de informações sobre greves entre as empresas e a Administração do Trabalho, bem como informações relativas à representatividade sindical e associativa.

Com efeito, entre as melhorias apresentadas por este Relatório Único destaca-se a referida obrigação de informação acerca da filiação sindical e em associações de empregadores, informação essa que tem a virtude de permitir à Administração do Trabalho ter dados acerca da abrangência dos instrumentos de regulamentação coletiva bem como possibilitar uma análise mais concisa sobre o âmbito das portarias de extensão.

É nesse sentido que a Portaria em apreço contém questões sobre a filiação sindical e a inscrição das empresas em associações de empregadores, nos termos abaixo assinalados.

Figura 2 - Questão do Relatório Único sobre filiação sindical e em associações de empregadores

IV. FILIAÇÃO SINDICAL E FILIAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES	
1. Número de trabalhadores sindicalizados, em 31 de Outubro	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
2. Inscrita em Associações de empregadores?	Sim <input type="checkbox"/> 2.1 Associação <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> (...) Não <input type="checkbox"/>

A fonte da informação recolhida pelo Relatório Único são todos os empregadores abrangidos pelo âmbito de aplicação do CT, ou seja, os empregadores que atuam no setor privado. No caso da filiação sindical, apesar de esta informação ser pessoal e reservada,

o empregador pode, em certos casos, ter na sua posse essa informação, quer porque o trabalhador é delegado sindical, quer porque a lei permite que o empregador proceda à cobrança e entrega de quotas sindicais quando o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável o preveja e o trabalhador o autorize, ou mediante opção expressa deste. É, pois, por estas duas vias que o empregador tem conhecimento acerca do número de trabalhadores com filiação sindical na sua empresa. Note-se que pode existir, e existe, trabalhador filiado em sindicato que não seja delegado sindical e não tenha autorizado o seu sindicato a informar o respetivo empregador de que é sindicalizado. Assim, a informação prestada pelo empregador em sede de Relatório Único tem, entre outras, esta limitação, o que na prática poderá significar que aquela informação está subestimada.

Em qualquer caso, não deixa de ser verdade que a lei, de forma a atenuar aquela potencial debilidade do Relatório Único, impôs ao empregador, previamente à submissão daquele relatório à Administração do Trabalho, o dever de dar a conhecer à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa, o projeto de relatório que pretende enviar, podendo aquelas estruturas representativas de trabalhadores suscitar a correção de irregularidades, no prazo de 15 dias.

A informação ora disponibilizada, sobre os dados de representatividade sindical e patronal, é feita, portanto, neste contexto – ela tem por base, apenas, a informação disponibilizada pelos empregadores através do referido Relatório Único, informação essa, como se afirmou, que apenas abrange empresas do setor privado e que pode não ser totalmente completa, apesar de poder ser corrigida pelas estruturas representativas de trabalhadores, em especial pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pela comissão intersindical ou comissão sindical da empresa. Ao publicarmos, neste documento, os referidos dados de representatividade, fazemo-lo, portanto, com esta cautela metodológica, que importa assinalar – os dados ora disponibilizados, reitera-se, foram obtidos tendo por base as informações fornecidas pelas empresas através do Relatório Único.

A sua disponibilização, por esta via, sendo inovadora e baseando-se apenas em informações prestadas pelos agentes laborais, corre consequentemente o risco de não registar com total exatidão a realidade existente. Seja como for, tendo presente que os dados em causa foram fornecidos pelos empregadores e que passaram por uma análise prévia por parte das estruturas representativas de trabalhadores, julga-se que os mesmos terão, por certo, alguma aderência com a realidade.

Nesse contexto e com as cautelas acima expostas, optou-se por disponibilizar, pela primeira vez no nosso país, os referidos dados de representatividade, os quais revelam o seguinte:

4.1. Filiação em associações de empregadores

Em 2014, 19% das empresas declaram ser filiadas em associações de empregadores, sendo tanto maior a percentagem de empresas filiadas, quanto maior a sua dimensão: 16% entre as microempresas, 30% entre as pequenas empresas, 44% entre as médias empresas e

50% entre as grandes empresas. As alterações verificadas entre 2010 e 2014 não parecem ser muito significativas, ainda que as empresas de média dimensão tenham diminuído em mais de 2 pontos percentuais na proporção da filiação e as grandes empresas em mais de 3 pontos percentuais.

Quadro 112 - Empresas filiadas em associações de empregadores e volume de emprego

Empresas filiadas	Continente e R.A. Madeira					Portugal
	2010	2011	2012	2013	2014	2014
% do total de empresas	18,4%	17,6%	19,3%	19,3%	19,0%	19,0%
por dimensão da empresa						
1-9 pessoas	15,5%	14,8%	16,6%	16,6%	16,3%	16,3%
10-49 pessoas	29,2%	28,4%	30,6%	30,6%	30,1%	30,1%
50-249 pessoas	46,7%	44,9%	45,9%	44,7%	44,1%	44,3%
250 e + pessoas	53,7%	52,9%	52,5%	49,9%	50,2%	50,2%
% de trabalhadores em empresas filiadas	39,6%	38,1%	39,5%	39,3%	39,2%	39,2%
por dimensão da empresa						
1-9 pessoas	18,0%	17,3%	19,1%	19,3%	18,9%	18,9%
10-49 pessoas	31,1%	30,3%	32,4%	32,5%	32,0%	32,0%
50-249 pessoas	48,2%	46,7%	47,3%	45,6%	45,1%	45,4%
250 e + pessoas	58,0%	54,6%	55,3%	55,1%	55,7%	55,6%

Fonte: GEP/MTSSS – Relatório Único e Quadros de Pessoal.

Os mesmos 19% de empresas que declaram ser filiadas em associações de empregadores em 2014 representam 39,2% do volume de emprego. A percentagem do volume de emprego em empresas filiadas também é crescente com a dimensão: em 2014 representa 19% do emprego das microempresas, 32% das pequenas empresas, 45% das médias empresas e 56% das grandes empresas.

4.2. Filiação sindical

A percentagem de empresas que sinaliza trabalhadores sindicalizados é inferior a 4%, sendo tanto maior quanto maior é a dimensão da empresa, e refletindo no período em análise uma densidade sindical entre cerca de 9% e 11% do emprego.

Quadro 113 -Empresas com trabalhadores sindicalizados e volume de emprego

Trabalhadores sindicalizados	Continente e R.A. Madeira					Portugal
	2010	2011	2012	2013	2014	2014
% de empresas com trabalhadores sindicalizados	3,7%	3,6%	3,7%	3,8%	3,6%	3,7%
por dimensão da empresa						
1-9 pessoas	1,4%	1,3%	1,4%	1,4%	1,3%	1,4%
10-49 pessoas	9,4%	9,4%	10,0%	10,1%	9,4%	9,6%
50-249 pessoas	39,9%	39,1%	40,8%	40,6%	39,3%	39,8%
250 e + pessoas	78,0%	76,9%	75,6%	76,6%	76,1%	76,0%
% de trabalhadores sindicalizados	10,6%	10,0%	10,2%	9,9%	9,2%	9,2%
por dimensão da empresa						
1-9 pessoas	1,3%	1,1%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%
10-49 pessoas	4,0%	3,7%	3,9%	3,8%	3,4%	3,5%
50-249 pessoas	10,4%	9,5%	9,8%	9,2%	8,4%	8,5%
250 e + pessoas	24,5%	23,0%	23,0%	22,2%	20,7%	20,5%

Fonte: GEP/MTSSS – Relatório Único e Quadros de Pessoal.

Apesar do número significativo de médias e grandes empresas que declara ter trabalhadores sindicalizados (cerca de 40% e 76%, em 2014, respetivamente), a percentagem de sindicalizados no total dos trabalhadores nesse segmento é inferior a 10% nas médias empresas e de pouco mais de 20% nas grandes empresas, concentrando estas 2/3 do total dos trabalhadores sindicalizados em 2014 (3% nas microempresas, 10% nas pequenas empresas e 21% nas médias empresas).

Os dados em apreço revelam, portanto, que os índices de inscrição de empresas em associações patronais (19,0%, em 2014) não é muito elevado, sendo particularmente reduzida a percentagem de empresas privadas que sinaliza a existência de trabalhadores sindicalizados (3,7%, em 2014), circunstância que parece indiciar uma reduzida taxa de sindicalização no nosso país.

5. SÍNTESE CONCLUSIVA

O presente Capítulo permite que se conclua, no essencial, o seguinte:

- O associativismo sindical continua a caracterizar-se pela sua pluralidade e atomização, embora evidencie uma redução do número de associações sindicais constituídas, explicada pela particularidade do mercado de trabalho nos últimos anos e pela perda de trabalhadores sindicalizados.
- Em 2015, os dados revelam a existência de 377 associações sindicais registadas no Continente, sendo a que a diminuição se verifica sobretudo ao nível das organizações de base (de 346 em 2006 para 300 em 2015). No mesmo ano, os dados revelam a existência de 191 comissões de trabalhadores registadas.
- As associações de empregadores manifestam características semelhantes às das associações sindicais, nomeadamente quanto à sua pluralidade, fragmentação, quer a nível de base e de topo, mas com declínio significativo nos últimos 10 anos do número de associações constituídas.
- Em 2015, os dados revelam a existência de 384 associações de empregadores registadas no Continente. No caso das associações de empregadores, a diminuição não é apenas visível nas organizações de base, mas também ao nível das federações e uniões (de 21 para 13 e de 9 para 4, entre 2006 e 2015, respetivamente), verificando-se um aumento de 7 para 9 do número de confederações, no mesmo horizonte de tempo.
- Tendo por base a informação acerca da filiação sindical e em associações de empregadores fornecida apurada no âmbito do Relatório Único (informação prestada pelo empregador e que implica que, com grande probabilidade, os dados estejam subestimados, sobretudo no caso da filiação sindical), podem apurar-se os níveis de representatividade das estruturas de representação coletiva.
- De acordo com estes dados, em 2014, 19% das empresas declararam ser filiadas em associações de empregadores, sendo tanto maior a percentagem de empresas filiadas quanto maior a sua dimensão (16% entre as microempresas, 30% entre as pequenas empresas, 44% entre as médias empresas e 50% entre as grandes empresas). Estas empresas empregavam 39,2% dos trabalhadores por conta de outrem.
- Por outro lado, a percentagem de empresas que declarou ter trabalhadores sindicalizados ficou abaixo dos 4%, um valor tanto maior quanto maior a dimensão da empresa (numa escala de 1,4% nas microempresas a 76% nas grandes empresas). A percentagem de trabalhadores sindicalizados foi 9,2%, com variações significativas tendo em conta a dimensão da empresa, dos 1,1% nas microempresas aos 20,5% nas grandes empresas.

CAPÍTULO II – INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

1. INSTRUMENTOS NEGOCIAIS

1.1. Convenções coletivas

Tipologia

A convenção coletiva é o acordo celebrado entre uma ou mais associações sindicais e um ou mais empregadores ou associações de empregadores que regula as relações de trabalho existentes no seu âmbito de aplicação, podendo também estabelecer regras sobre o relacionamento entre as entidades celebrantes.

Existem tradicionalmente três tipos de convenção coletiva, caracterizados em função das entidades que integram a parte empregadora (artigo 2.º, n.º 2, do CT):

- O contrato coletivo, quando celebrado por uma ou mais associações de empregadores;
- O acordo coletivo, quando celebrado por uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;
- O acordo de empresa, quando celebrado por um empregador para uma empresa ou um estabelecimento.

Estas noções legais não impedem que haja convenções celebradas simultaneamente por empregadores e associações de empregadores, e que por isso não são rigorosamente subsumíveis nos conceitos de “contrato” ou de “acordo”. A tipologia legal não é taxativa e não coarta a autonomia coletiva na escolha das entidades que integram a parte empregadora da convenção.

Os vários tipos de convenção coletiva têm regras comuns no que respeita à determinação do seu âmbito de aplicação, bem como sobre as relações entre a convenção e a lei e entre a convenção e os contratos de trabalho.

A convenção deve indicar o âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico em que é aplicável, exceto se a mesma consistir na revisão de uma convenção anterior cujo âmbito não seja alterado (artigo 492.º, n.º 1, al. c)).

A convenção pode também regular, em diversos aspetos, o seu âmbito temporal de aplicação. A convenção é publicada no BTE e entra em vigor, após a publicação, nos termos da lei (artigo 519.º, n.º 1), o que significa que a mesma pode indicar a data da sua entrada em vigor, embora tal não possa ocorrer no dia da publicação; caso contrário, aplica-se o prazo legal de *vacatio legis* e a convenção entra em vigor no 5.º dia após a publicação (artigo

2.º, n.ºs 1 e 2 da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, na atual redação). A convenção pode atribuir eficácia retroativa a cláusulas de natureza pecuniária (artigo 478.º, n.º 1, al. c)). A convenção pode também regular, de muitos modos, o seu período de vigência, nomeadamente o prazo ou prazos de vigência, a possibilidade de renovação e a caducidade.

O âmbito pessoal das convenções coletivas, com respeito pelas vertentes do setor de atividade, profissional e geográfica de aplicação, é delimitado, em regra, pelo princípio da filiação (artigo 496.º). Decorre deste princípio que o contrato coletivo é aplicável a empregadores representados pelas associações de empregadores que o subscrevem e aos trabalhadores ao serviço daqueles que sejam representados pelas associações sindicais celebrantes⁽²²⁵⁾, e que o acordo de empresa ou o acordo coletivo é aplicável ao empregador ou empregadores que o subscrevem e aos respetivos trabalhadores que sejam representados pelas associações sindicais celebrantes.

A representação assenta na filiação nas associações sindicais ou de empregadores que subscrevem a convenção; se forem associações de grau superior, é necessário que os trabalhadores ou os empregadores estejam filiados em sindicato ou associação que, por sua vez, seja representado, uma vez mais mediante filiação, pela associação de grau superior que subscreve a convenção (artigo 496.º, n.º 2).

Por outro lado, a filiação dos trabalhadores e dos empregadores será atual, ou pode ter sido apenas passada desde que tenha existido no início do processo negocial que conduziu à celebração da convenção (n.º 3) ou em algum momento durante a vigência desta (n.º 4). Embora a lei não o diga, a convenção também se aplicará se a filiação tiver lugar durante o período entre o início do processo negocial e a entrada em vigor da convenção⁽²²⁶⁾.

Em caso de convenção celebrada por associação de grau superior, também pode suceder que alguma associação representada se desfilie, ou inversamente que uma associação de grau inferior se venha a filiar na que celebrou a convenção. A lei não trata estas situações, mas crê-se que o disposto nos n.ºs 3 e 4 do mesmo artigo 496.º sobre o enquadramento temporal da filiação dos trabalhadores e dos empregadores se aplicará à filiação de associações de grau inferior nas de grau superior.

A circunstância de muitos empregadores e trabalhadores não estarem filiados em associações representativas tem por consequência que a generalidade das convenções coletivas não abrange grande número das relações de trabalho existentes no seu âmbito setorial, profissional e geográfico de aplicação.

A aplicação das convenções assente no princípio da filiação tem colocado dificuldades à uniformização das condições de trabalho nas empresas, reclamada pela racionalidade e simplificação da gestão. Acresce que, em numerosas matérias como o trabalho por turnos,

⁽²²⁵⁾ É frequente aludir-se, nesta situação, ao princípio da “dupla filiação” (Cf. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 293, além de vários outros Autores).

⁽²²⁶⁾ Uma vez que a convenção se aplica em situações em que já não existe filiação do trabalhador, do empregador ou de ambos e, por outro lado, a convenção pode ser celebrada por associações de grau superior em que são necessárias mais de duas filiações, a expressão “dupla filiação” umas vezes é inadequada e noutras é insuficiente, pelo que seria preferível a de “dupla representação”.

os horários com adaptabilidade ou os serviços mínimos em situação de greve, é praticamente impossível haver, na mesma empresa e para conjuntos homogêneos de relações de trabalho, regimes diferentes em função da filiação sindical⁽²²⁷⁾.

A generalização da aplicação das convenções a empregadores e a trabalhadores suscetíveis de serem abrangidos pelas mesmas, superando o princípio da filiação, tem ainda outras finalidades. Particularmente no caso da portaria de extensão, as “circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem” (artigo 514.º, n.º 2) podem consistir na melhoria das condições de trabalho de trabalhadores das empresas não abrangidas pela convenção, para quem outros meios de generalização da convenção não são possíveis, como é o caso da escolha da convenção aplicável, ou porque dependem em última instância da vontade do empregador. As razões económicas que fundamentem a extensão das convenções também podem respeitar à atenuação das distorções de concorrência por via dos custos laborais entre empresas do mesmo setor. Estas situações podem igualmente ter consequências negativas no associativismo patronal e na contratação coletiva. Com efeito, se algumas empresas tiverem persistentemente custos laborais inferiores devido à não filiação nas associações representativas, essa situação pode pressionar outras a desfiliarem-se para não serem obrigadas a aplicar as novas convenções, bem como dificultar às próprias associações a atualização das convenções.

Estas circunstâncias estão na origem de diversos meios de extensão da aplicação das convenções aos trabalhadores excluídos pelo princípio da filiação, bem como, em alguns casos, a empregadores também excluídos pelo princípio da filiação⁽²²⁸⁾.

Um desses meios consiste nas portarias de extensão, que aplicam as convenções coletivas a trabalhadores e a empregadores excluídos das mesmas por força do princípio da filiação. A extensão das convenções pode favorecer a realização de todos os objetivos em causa: facilitar a gestão das empresas por via de uniformizar as condições de trabalho, melhorar a situação laboral de trabalhadores, especialmente nas empresas não abrangidas pela convenção, e atenuar as distorções de concorrência por via dos custos laborais.

O trabalhador não sindicalizado tem também, em determinadas condições, a possibilidade de decidir a aplicação de determinada convenção através da chamada “escolha de convenção aplicável” (artigo 497.º). O trabalhador pode decidir vincular-se a uma convenção que seja aplicável no âmbito da empresa para que trabalha e que, além disso, o possa abranger tendo em conta o âmbito setorial, profissional e geográfico da mesma⁽²²⁹⁾.

⁽²²⁷⁾ Cf. Bernardo da Gama Lobo Xavier, com a colaboração de P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Tatiana Guerra de Almeida, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2.ª edição, Lisboa, 2014, págs. 262-263; António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 17.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 735.

⁽²²⁸⁾ O acordo de adesão não é relevante para este efeito porque não aplica a convenção a trabalhadores e a empregadores não filiados e está ele próprio sujeito às limitações decorrentes do princípio da filiação.

⁽²²⁹⁾ Este segundo requisito, apesar de não ser referido pela lei, é necessário porque a escolha apenas supre a falta de filiação sindical, como esclarece a colocação sistemática da norma na seção dedicada ao âmbito pessoal das convenções. Neste sentido, Bernardo da Gama Lobo Xavier, ob. cit., p. 264, Maria do Rosário Palma Ramalho, ob. cit., p. 303 e Júlio Manuel Vieira Gomes, “Nótula sobre o artigo 497.º do Código do Trabalho de 2009”, *Questões Laborais*, 2014, n.º 44, p. 6, estudo em que analisa vários outros aspetos do regime da escolha da convenção aplicável.

Outra possibilidade de estender a aplicação das convenções assenta em acordo entre o empregador e o trabalhador. No contrato de trabalho, ou em acordo subsequente, as partes podem estipular que determinada convenção, ou parte dela, se aplica ao contrato. Esta possibilidade é admitida pela jurisprudência, sublinhando alguns acórdãos que as normas das convenções passam a integrar os contratos de trabalho, mas não têm relativamente a estes a natureza de direito coletivo. Este último aspeto tem uma relevância prática considerável porque limita significativamente a uniformização das condições de trabalho nas empresas. Com efeito, pode haver muitas disposições das convenções que não serão aplicáveis aos contratos de trabalho que para elas remetem, como as que afastam os regimes legais correspondentes, ao abrigo do artigo 3.º, n.º 1, do CT, e não estabelecem condições mais favoráveis para o trabalhador com isso impossibilitando a aplicação do n.º 4 do artigo 3.º, e as referentes a matérias que podem ser reguladas por IRCT mas não por contrato de trabalho.

O conhecimento do alcance do princípio da filiação e dos modos de superar as limitações dele decorrentes e que concorrem para a uniformização das condições de trabalho nas empresas é mais completo se se dispuser de alguma informação sobre a abrangência dos seus efeitos.

Os empregadores devem prestar anualmente um conjunto de informações sobre a atividade social das empresas, através do chamado Relatório Único⁽²³⁰⁾. As informações compreendem o IRCT eventualmente aplicável a cada trabalhador e o fundamento da sua aplicação, para o que estão previstas quatro possibilidades: filiação, portaria de extensão, escolha pelo trabalhador e ato de gestão do empregador.

⁽²³⁰⁾ Artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, regulamentado pela Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro.

A evolução da contratação coletiva em Portugal, 1995-2015

As dinâmicas da contratação coletiva sempre refletiram quer as oscilações da economia e o impacto que estas têm sobre o mercado de trabalho, quer as incertezas quanto ao quadro regulamentar que se lhe aplica.

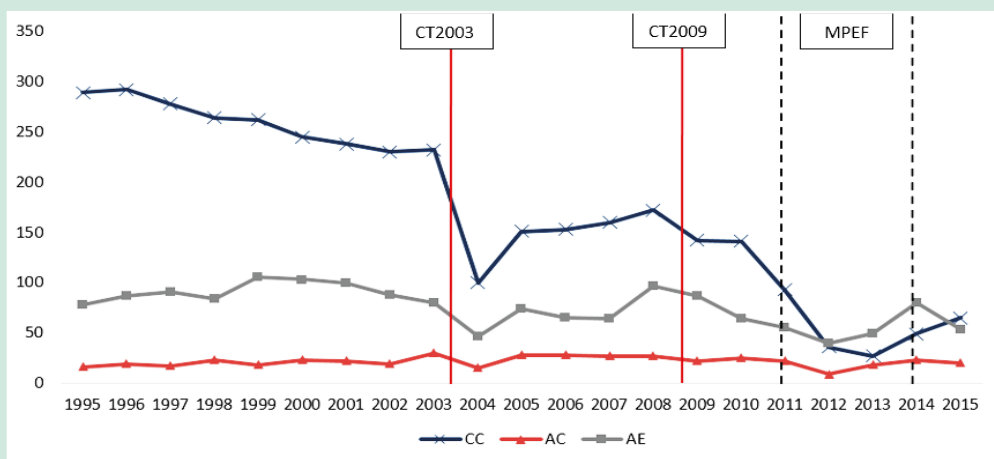
O gráfico abaixo representa a evolução dos dados referentes à publicação de IRCT (CC, AC, AE), evidenciando o impacto de alguns momentos particularmente significativos quer da economia quer do quadro regulatório.

Com efeito, já desde 1995 que se vinha a observar uma paulatina diminuição no volume de IRCT publicados anualmente, designadamente nos Contratos Coletivos. Contudo, essa diminuição viria a assumir uma expressão particularmente evidente em 2004, após a crise económica de 2003, que se conjugou com a primeira codificação da legislação laboral em Portugal, que produziu efeitos a partir de dezembro de 2003.

Entre 2005 e 2008 verificou-se uma recuperação da negociação coletiva, mas não voltando a atingir os níveis observados até 2003, sendo que, em 2009, ano em que se procedeu à revisão do Código do Trabalho, ocorre uma nova inflexão da publicação de IRCT. Foi assim inaugurada uma tendência decrescente que viria a ser novamente agravada no período de assistência financeira, entre 2011 e 2014.

Importa notar que durante o período de assistência, em especial a partir de 2012, pela primeira vez, o número de Acordos de Empresa ultrapassou o número de Contratos Coletivos.

Gráfico 108 – Número de IRCT publicados, por tipo, 1995-2015

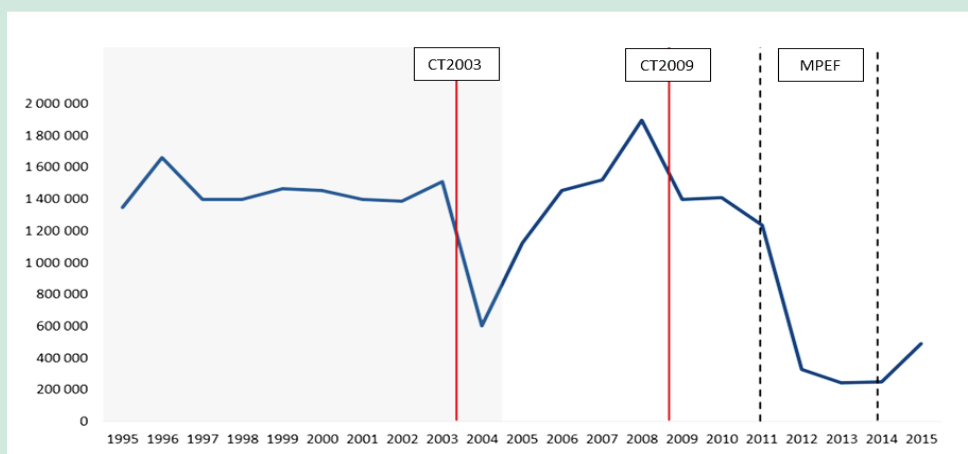


Fonte: DGERT, MTSSS.

Dados mais recentes apontam no sentido de uma ligeira retoma das dinâmicas da contratação coletiva, mas não permitem ainda tirar conclusões definitivas ou antecipar uma mudança de tendência.

No mesmo sentido, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por IRCT publicados (novos ou renegociados) reflete essa mesma dinâmica, em especial com retoma do número de Contratos Coletivos (de carácter setorial) publicados em detrimento dos Acordos de Empresa, com o consequente aumento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos.

Gráfico 109 – Trabalhadores abrangidos por IRCT publicados, 1995-2015



Fonte: DGERT/MTSSS.

Notas: Uma vez que só com o CT2003 é que passou a existir a obrigatoriedade formal de introduzir na convenção a estimativa do número de trabalhadores potencialmente abrangidos, a DGERT apenas dispõe de dados sobre o número total de trabalhadores potencialmente abrangidos por IRCT publicados, por ano, a partir de 2005. Assim, os dados relativos ao período 1994-2004 referem-se aos trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções com cláusulas de conteúdo pecuniário ou alterações a essas cláusulas.

Para efeitos de estudo do âmbito de aplicação e dos conteúdos típicos dos IRCT, optou-se, neste Livro, por analisar uma amostra de convenções coletivas de trabalho e decisões arbitrais⁽²³¹⁾.

A amostra compreende 74 convenções coletivas e duas decisões de arbitragem obrigatória respeitantes à generalidade dos setores de atividade, que foram selecionadas com base em quatro critérios:

- **Diversidade de tipos de convenções:** 43 contratos coletivos, 12 acordos coletivos e 19 acordos de empresa; foram ainda consideradas as duas decisões de arbitragem obrigatória proferidas ao abrigo do CT;
- **Número de trabalhadores dos setores de atividade ou das empresas abrangidos pelos IRCT:** abrangem potencialmente 959.121 trabalhadores, correspondentes a 48,5% do total de trabalhadores dos mesmos setores de atividade e empresas em que os referidos instrumentos vigoram;
- **Representatividade do número de trabalhadores dos setores de atividade ou empresas abrangidos por cada um dos tipos de IRCT;**
- **Diversidade das associações sindicais outorgantes das convenções ou a que respeitam as decisões arbitrais** (em função das áreas de influência sindical em que se integram).

Relativamente à referida amostra, o apuramento estatístico do fundamento da respetiva aplicação, com base nas informações prestadas pelas empresas no Relatório Único de 2014, é sintetizado nos quadros abaixo.

Quadro 114 - Trabalhadores abrangidos por convenções ou decisões arbitrais com portarias de extensão e fundamento da respetiva aplicação em 2014

IRCT	Tipo		AE	AC	CC	DA	Total
	N.º		0	2	26	1	29
Trabalhadores	Total	N.º	0	57 838	626 321	7 744	691 903
		%	0	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Filiação	N.º	0	32 180	194 634	1 558	228 372
		%	0	55,6%	31,1%	20,1%	33,0%
	PE	N.º	0	17 500	217 210	5 100	239 810
		%	0	30,3%	34,7%	65,9%	34,7%
	Escolha	N.º	0	5 574	165 244	795	171 613
		%	0	9,6%	26,4%	10,3%	24,8%
	Ato de gestão	N.º	0	2 584	49 233	291	52 108
		%	0	4,5%	7,9%	3,8%	7,5%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (dados para o Continente).

⁽²³¹⁾ A lista de convenções coletivas e decisões arbitrais da amostra encontra-se disponível no Anexo Estatístico do Livro Verde sobre as Relações Laborais, em <http://www.gep.msess.gov.pt/estudos/rl/index.php>.

Como decorre da leitura do quadro acima, as convenções que são objeto de portaria de extensão são quase todos contratos coletivos e nenhuma é acordo de empresa. Os fundamentos da respetiva aplicação são, por ordem decrescente de importância, as portarias de extensão (34,7% dos trabalhadores), a filiação sindical (33%), a escolha pelos trabalhadores (24,8%) e atos de gestão dos empregadores (7,5%).

Quadro 115 - Trabalhadores abrangidos por convenções ou decisões arbitrais sem portarias de extensão e fundamento da respetiva aplicação em 2014

IRCT	Tipos		AE	AC	CC	DA	Total
	N.º		18	8	17	1	44
Trabalhadores	Total	N.º	24 504	33 436	207 691	260	265 891
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Filiação	N.º	19 803	18 664	56 460	48	94 975
		%	80,8%	55,8%	27,2%	18,5%	35,7%
	Escolha	N.º	3 326	229	60 447	77	64 079
		%	13,6%	0,7%	29,1%	29,6%	24,1%
	Ato de gestão	N.º	1 375	14 543	90 784	135	106 837
		%	5,6%	43,5%	43,7%	51,9%	40,2%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (dados para o Continente).

As convenções que não são objeto de portaria de extensão compreendem contratos coletivos (cerca de 40% dos da amostra) e a quase totalidade dos acordos coletivos e acordos de empresa da amostra (93% dos da amostra). Os fundamentos da aplicação são atos de gestão dos empregadores (40,2%), a filiação sindical (35,7%) e a escolha pelos trabalhadores (24,1%), como se pode verificar a partir da leitura do quadro acima.

Quadro 116 - Trabalhadores abrangidos por convenções ou decisões arbitrais com ou sem portarias de extensão e fundamento da respetiva aplicação em 2014

IRCT	Tipo		AE	AC	CC	DA	Total
	N.º		18	10	43	2	73
Trabalhadores	Total	N.º	24 504	91 274	834 012	8 004	957 794
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Filiação	N.º	19 803	50 844	251 094	1 606	323 347
		%	80,8%	55,7%	30,1%	20,1%	33,8%
	PE	N.º	0	17 500	217 210	5 100	239 810
		%	0,0%	19,2%	26,0%	63,7%	25,0%
	Escolha	N.º	3 326	5 803	225 691	872	235 692
		%	13,6%	6,4%	27,1%	10,9%	24,6%
	Ato de gestão	N.º	1 375	17 127	140 017	426	158 945
		%	5,6%	18,8%	16,8%	5,3%	16,6%

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (dados para o Continente).

Com base nos dados apresentados no quadro acima, é possível verificar que, no conjunto das convenções, os fundamentos da respetiva aplicação são a filiação sindical (33,8%), as portarias de extensão (25%), a escolha pelos trabalhadores (24,6%) e atos de gestão dos empregadores (16,6%).

Salienta-se a constância da importância da filiação sindical, muito elevada em relação aos acordos de empresa e acordos coletivos⁽²³²⁾, e da escolha pelos trabalhadores, que é mais expressiva em relação aos contratos coletivos, o peso das portarias de extensão sobretudo na aplicação dos contratos coletivos e a enorme relevância dos atos de gestão em relação a convenções que não têm portarias de extensão.

Em relação aos acordos de empresa e acordos coletivos, quase não há portarias de extensão e a filiação sindical fundamenta a sua aplicação a 61% dos trabalhadores. Nos contratos coletivos, as portarias de extensão são muito importantes quando existem; quando não existem, os atos de gestão dos empregadores são ainda mais importantes a determinar a aplicação daqueles.

As relações entre a lei e as convenções coletivas são genericamente reguladas pelo artigo 3.º, n.ºs 1 e 3 do CT.

Relativamente à generalidade das matérias, as normas legais podem ser afastadas por convenção coletiva, exceto quando das normas legais resultar o contrário. Esta regra (artigo 3.º, n.º 1), consagrada no CT de 2003, ampliou o espaço da contratação coletiva, na tentativa de promover a sua dinamização, confiando a lei que as convenções estão mais próximas das situações e, por isso, mais aptas a estabelecer a sua regulamentação, e que os sindicatos só abdicarão dos benefícios legais mediante compensações, ou em razão da situação dos setores ou empresas⁽²³³⁾.

Na revisão do Código de 2009, foi adotada a segunda regra (n.º 3) que assegura que a proteção legal do trabalhador relativamente a um conjunto de matérias essenciais é um mínimo, um “núcleo irredutível, que as convenções só podem afastar em sentido mais favorável ao trabalhador”⁽²³⁴⁾.

Na relação entre a convenção coletiva e o contrato de trabalho, prevalece a fonte que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador (artigo 476.º).

⁽²³²⁾ Embora, em alguns casos, a informação prestada pelas empresas suscite reservas, como em relação a alguns acordos coletivos para cuja aplicação não há (ou não se conhece que haja) trabalhadores sindicalizados e toda ela é baseada em atos de gestão.

⁽²³³⁾ Neste sentido, Bernardo da Gama Lobo Xavier, ob. cit., pags. 959-960.

⁽²³⁴⁾ Neste sentido, Guilherme Dray, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015, págs. 498 a 501 e 882-883.

Cobertura

A cobertura do mercado de trabalho pela regulamentação coletiva de trabalho é percebida através de elementos sobre os IRCT publicados anualmente e os IRCT em vigor, e os números de trabalhadores potencialmente abrangidos por uns e por outros.

O quadro abaixo apresenta os números de IRCT publicados anualmente no período de 2005 até ao 1.º semestre de 2016, e os números de trabalhadores potencialmente abrangidos.

Quadro 117 - IRCT publicados e trabalhadores potencialmente abrangidos, 2005-2015

		CCT	ACT	AE	DA	Adesões	PE	RCM / PCT	Convenções	Total
2005	IRCT	151	28	73	1	26	56	1	252	336
	Trab.	1 015 976	68 748	36 748	11 646	0	0	41 716	1 121 472	1 174 834
2006	IRCT	153	26	65	0	14	137	1	244	396
	Trab.	1 343 643	73 390	37 267	0	0	0	57 369	1 454 300	1 511 669
2007	IRCT	160	27	64	0	17	74	1	251	343
	Trab.	1 430 660	58 233	32 384	0	0	0	61 068	1 521 277	1 582 345
2008	IRCT	172	27	97	0	8	137	0	296	441
	Trab.	1 778 216	47 232	69 398	0	0	0	0	1 894 846	1 894 846
2009	IRCT	142	22	87	1	7	101	1	251	361
	Trab.	1 299 371	59 902	37 952	21 665	0	0	68 303	1 397 225	1 487 193
2010	IRCT	141	25	64	0	6	116	2	230	354
	Trab.	1 309 267	64 455	33 344	0	0	0	78 884	1 407 066	1 485 950
2011	IRCT	93	22	55	1	12	17	0	170	200
	Trab.	1 160 080	52 737	24 102	5 262	0	0	0	1 236 919	1 242 181
2012	IRCT	36	9	40	1	7	12	1	85	106
	Trab.	291 068	26 645	9 909	5 262	0	0	71 872	327 622	404 756
2013	IRCT	27	18	49	0	3	9	0	94	106
	Trab.	197 017	27 104	17 418	0	0	0	0	241 539	241 539
2014	IRCT	49	23	80		9	13	0	152	174
	Trab.	214 603	19 596	12 444	0	0	0	0	246 643	246 643
2015	IRCT	65	20	53	0	7	36	1	138	182
	Trab.	446 025	21 728	22 624	0	0	0	78 498	490 377	568 875

Fonte: DGERT/MTSSS; N.º de adesões: BTE online.

Nota: Dados para o Continente.

O número das convenções publicadas manteve uma certa estabilização de 2005 a 2011, embora no último ano desse período se tenha iniciado a tendência para a sua diminuição. De 2012 a 2015, o número médio das convenções diminuiu para 48,5% da média anual do período anterior (30,6% no caso dos contratos coletivos).

No mesmo período de 2012 a 2015, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos diminuiu muitíssimo mais do que as convenções publicadas. Com efeito, ao mesmo tempo que o número médio das convenções diminuiu para 48,5% da média anual do período anterior, o número médio dos trabalhadores potencialmente abrangidos pelas mesmas reduziu-se para 22,8% da média anual do período anterior. Ou seja: de 2012 a 2015, as convenções publicadas foram não apenas em muito menor número mas também respeitam a sectores ou empresas de dimensões muito mais reduzidas.

Quadro 118 - Médias anuais de IRCT publicados e de trabalhadores potencialmente abrangidos, 2005-2015

IRCT	Médias anuais					
	2005 a 2011		2012 a 2015		Percentagens	
	IRCT	Trab.	IRCT	Trab.	IRCT	Trab.
CCT	145	1 333 888	44	287 178	30,6%	21,5%
ACT	25	60 671	18	23 768	69,2%	39,2%
AE	72	38 742	56	15 599	76,9%	40,3%
PE	91	-	18	-	19,2%	-
Convenções	242	1 433 301	117	326 545	48,5%	22,8%
Total	347	1 482 717	142	365 453	40,9%	24,6%

Fonte: DGERT/MTSSS; N.º de adesões: BTE online. Dados para o Continente.

Quadro 119 - Números médios de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas publicadas de 2005-2015

Convenções	CCT	ACT	AE	Total
2005	6728	2455	503	4450
2006	8782	2823	573	5960
2007	8942	2157	506	6061
2008	10338	1749	715	6402
2009	9151	2723	436	5567
2010	9286	2578	521	6118
2011	12474	2397	438	7276
2012	8085	2961	248	3854
2013	7297	1506	355	2570
2014	4380	852	156	1623
2015	6862	1086	427	3553

Fonte: DGERT/MTSSS.

Nota: ⁽¹⁾ Dados relativos ao 1º semestre de 2016.

As portarias de extensão, que depois das convenções são os IRCT mais importantes, diminuíram muitíssimo mais: o número médio anual das portarias de extensão de 2012 a 2015 diminuiu para 19,2% da média anual de 2005 a 2011. Esta redução deve-se à diminuição do número de convenções, particularmente dos contratos coletivos, e à nova política de restrição das extensões instituída em 2012.

As convenções publicadas são, na grande maioria, revisões de convenções anteriores. No período de 2005 a 2015, as revisões correspondem a 93% do total das convenções publicadas⁽²³⁵⁾. Esta circunstância conduz a que o efeito da diminuição do número de convenções nos últimos anos seja sobretudo a não atualização ou o atraso na atualização das precedentes, e não a diminuição do número de convenções existentes.

As informações prestadas anualmente pelos empregadores através do Relatório Único (e dos quadros de pessoal que o antecederam) permitem conhecer os IRCT que os mesmos consideraram em vigor e aplicaram. Esta fonte fornece a informação mais abrangente sobre o total de IRCT considerados em vigor.

O quadro abaixo apresenta o número anual de IRCT referenciados nos quadros de pessoal e, a partir de 2010, no Relatório Único, como estando em vigor, no período de 2005 a 2014, sendo este último o ano mais recente de que há elementos disponíveis. Os números de convenções apresentam algumas variações importantes, como o aumento de 27% em 2007, a diminuição de 19% em 2010 e o aumento de 33,8% em 2012. Este último aumento deve-se, pelo menos em parte, à alteração administrativa do modo de contagem das convenções paralelas⁽²³⁶⁾; as outras variações resultam provavelmente de falta de informação por parte de algumas empresas em alguns anos.

⁽²³⁵⁾ Cálculo efetuado a partir dos dados publicados pela DGERT, in <http://www.dgert.msess.pt/instrumentos-de-regulamentacao-coletiva-publicados>.

⁽²³⁶⁾ Sobre este conceito, v. *infra*, ponto 1.2. Para efeito estatístico, o conjunto de duas ou mais convenções paralelas era considerado uma convenção mas, a partir de 2012, cada uma das convenções passou a ser contada individualmente.

Quadro 120 - Número anual de IRCT referenciados no “Relatório Único” (no Continente), 2005-2014

	Contratos coletivos (CC)	Acordos coletivos (AC)	Acordos de empresa (AE)	Total de convenções (CC+AC+AE)	Portarias de condições de trabalho (PCT) (*)	Total
2005	255	46	149	450	15	465
2006	257	46	148	451	14	465
2007	323	64	183	570	20	590
2008	320	56	185	561	18	579
2009	318	55	189	562	19	581
2010	259	53	146	458	15	473
2011	247	45	155	447	14	461
2012	377	48	173	598	14	612
2013	418	56	197	671	16	687
2014	411	51	206	668	14	682

Fonte: Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2015, CRL/MTSSS, p. 33, elaborado com base nos dados dos Quadros de Pessoal/Relatório Único (GEP/MTSSS).

Nota: (*) Inclui os instrumentos anteriormente designados por “portarias de regulamentação do trabalho” e “regulamentos de condições mínimas”.

O número de trabalhadores ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT, no mesmo período, tem variações pouco significativas: o número do ano com menos trabalhadores (2013) é inferior em 17,6% ao do ano com mais trabalhadores (2008), como se pode observar a partir da análise do quadro abaixo.

Quadro 121 - Trabalhadores ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT, 2005-2014

	Contratos coletivos (CC)	Acordos coletivos (AC)	Acordos de empresa (AE)	Total de convenções (CC+AC+AE)	Portarias de condições de trabalho (PCT)	Convenções + PCT	Não abrangidos por IRCT	Total
2005	2 144 996	84 076	92 791	2 321 863	169 596	2 491 459	247 280	2 738 739
2006	2 138 323	85 893	86 701	2 310 917	172 339	2 483 256	282 320	2 765 576
2007	2 212 496	87 612	89 345	2 389 453	182 056	2 571 509	277 393	2 848 902
2008	2 245 485	87 034	91 209	2 423 728	195 353	2 619 081	275 284	2 894 365
2009	2 122 553	86 886	93 784	2 303 223	193 587	2 496 810	262 590	2 759 400
2010	2 035 142	92 357	92 554	2 220 053	172 176	2 392 229	207 280	2 599 509
2011	1 979 526	92 459	89 124	2 161 109	173 093	2 334 202	219 539	2 553 741
2012	1 775 773	97 097	82 486	1 955 356	186 893	2 142 249	245 137	2 387 386
2013	1 752 648	97 694	80 074	1 930 416	194 848	2 125 264	258 857	2 384 121
2014	1 802 130	97 038	80 029	1 979 197	205 896	2 185 093	273 070	2 458 163
Média anual	2 020 907	90 815	87 810	2 199 532	184 584	2 384 115	254 875	2 638 990

A percentagem dos trabalhadores abrangidos por IRCT e, conseqüentemente, a dos não abrangidos tiveram grande estabilidade durante os 10 anos do período em causa. Em média, os trabalhadores abrangidos por convenções foram 83,3% do total, os abrangidos por PCT foram 7% do total e os trabalhadores não abrangidos por IRCT foram 9,7% do total, como decorre do quadro abaixo. Esta estabilidade contrasta com as variações, por vezes muito substanciais, do número de IRCT em vigor, bem como do número de trabalhadores ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT.

Quadro 122 - Percentagem dos trabalhadores abrangidos e dos não abrangidos por IRCT em relação ao total (no Continente), 2005-2014

	Convenções	Portarias de condições de trabalho (PCT)	Convenções + PCT	Sem IRCT	Total
2005	84,8%	6,2%	91,0%	9,0%	100%
2006	83,6%	6,2%	89,8%	10,2%	100%
2007	83,9%	6,4%	90,3%	9,7%	100%
2008	83,7%	6,7%	90,5%	9,5%	100%
2009	83,5%	7,0%	90,5%	9,5%	100%
2010	85,4%	6,6%	92,0%	8,0%	100%
2011	84,6%	6,8%	91,4%	8,6%	100%
2012	81,9%	7,8%	89,7%	10,3%	100%
2013	81,0%	8,2%	89,1%	10,9%	100%
2014	80,5%	8,4%	88,9%	11,1%	100%
Média anual	83,3%	7,0%	90,3%	9,7%	100%

Fonte: DGERT/MTSSS.

1.2. Processos negociais típicos

A amostra dos IRCT acima referida, que compreende 74 convenções coletivas e duas decisões de arbitragem obrigatória incide sobre os setores de atividade abaixo referidos.

Quadro 123 - Distribuição dos IRCT da amostra por setores de atividade e por tipos e número de trabalhadores potencialmente abrangidos nos setores

Setores de atividade	IRCT				Total	Número de trabalhadores
	CC	AC	AE	DA		
Agricultura e pesca	6				6	15.997
Indústria extrativa	1				1	3.174
Indústrias transformadoras	15		4	1	20	255.102
Eleticidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio		3			3	6.840
Construção	2				2	175.812
Comércio	4				4	148.717
Alojamento, restauração e similares	5				5	71.079
Transportes, armazenagem		1	11		12	10.648
Atividades de informação e de comunicação		1	3		4	22.649
Atividades financeiras e de seguros		5			5	39.654
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	2				2	156.680
Educação	3				3	3.481
Atividades de saúde humana e apoio social	5	2	1	1	9	49.288
Total	43	12	19	2	76	959.121

Nota: A amostra teve por base o universo contemplado no Relatório Único 2014 (GEP/MTSSS).

Quanto ao critério da diversidade de tipos de convenções, verifica-se a existência de 43 contratos coletivos, 12 acordos coletivos e 19 acordos de empresa; foram ainda consideradas as duas decisões de arbitragem obrigatória proferidas ao abrigo do CT.

Quadro 124 - Distribuição dos IRCT da amostra por tipos e número de trabalhadores potencialmente abrangidos

IRCT	Nº de IRCT	Trabalhadores
CC	43	834 012
AC	12	92 574
AE	19	24 531
DA	2	8 004
Total	76	959 121

Nota: A amostra teve por base o universo contemplado no Relatório Único 2014 (GEP/MTSSS).

Quanto ao número de trabalhadores dos setores de atividade ou das empresas abrangidos pelos IRCT, estes abrangem potencialmente 959.121 trabalhadores, correspondentes a 48,5% do total de trabalhadores dos mesmos setores de atividade e empresas em que os referidos instrumentos vigoram.

Relativamente ao número de trabalhadores abrangidos por cada um dos tipos de IRCT, a distribuição consta do quadro abaixo, sendo que a amostra se caracteriza por uma elevada representatividade dos trabalhadores abrangidos por decisões arbitrais (DA) e por acordos coletivos (AC), face a uma menor representatividade dos contratos coletivos (CC) e dos acordos de empresa (AE).

Quadro 125 - Trabalhadores potencialmente abrangidos por IRCT em vigor e pelos da amostra

IRCT	Número de trabalhadores		
	IRCT em vigor	IRCT da amostra	%
CC	1 794 126	834 012	46,5%
AC	97 038	92 574	95,4%
AE	80 029	24 531	30,7%
DA	8 004	8 004	100,0%
Total	1 979 197	959 121	48,5%

Nota: A amostra teve por base o universo contemplado no Relatório Único 2014 (GEP/MTSSS).

Quanto à diversidade das associações sindicais outorgantes das convenções ou a que respeitam as decisões arbitrais, em função das áreas de influência sindical em que se integram, importa atender ao quadro abaixo, de onde decorre que a CGTP e a UGT estão presentes na quase totalidade das mesmas.

Quadro 126 - Áreas em que se inserem as associações sindicais envolvidas nos IRCT da amostra

IRCT	Áreas sindicais							Total
	CGTP	UGT	Outras	CGTP / UGT	CGTP / outras	UGT / outras	CGTP / UGT / outras	
CC	18	15	1	1	3	5		43
AC	1	4	3	1	1	1	1	12
AE	5	4	6			2	2	19
DA	1	1						2
Total	25	24	10	2	4	8	3	76

Nota: A amostra teve por base o universo contemplado no Relatório Único 2014 (GEP/MTSSS).

A análise do conteúdo dos IRCT tem por objeto os regimes em vigor no final de agosto de 2016 relativos a um conjunto muito diversificado de temas desenvolvidos ao longo do ponto seguinte.

1.3. Âmbitos de aplicação e conteúdos típicos

Âmbito geográfico

O âmbito geográfico de aplicação foi analisado em relação aos contratos coletivos, bem como às decisões arbitrais proferidas em processos de arbitragem obrigatória na sequência de negociações para a revisão de contratos coletivos, num total de 45 IRCT.

A grande maioria dos contratos coletivos e as 2 decisões arbitrais (33 IRCT) abrangem todo o território nacional, 6 contratos coletivos abrangem o continente e 6 têm âmbitos regionais.

Além da aplicabilidade em todo ou em parte do território nacional, algumas convenções referem que também abrangem trabalhadores que trabalham no estrangeiro, ou enquanto estiverem deslocados em serviço no estrangeiro. São 8 contratos coletivos, 4 acordos coletivos e 8 acordos de empresa, respeitantes sobretudo a setores industriais e empresas de transportes.

Âmbito pessoal de aplicação

Relativamente ao âmbito pessoal de aplicação das convenções e das decisões arbitrais, tradicionalmente baseado no princípio da filiação, o Código do Trabalho adotou, na revisão de 2009, a regra que permite a trabalhador não sindicalizado vincular-se a uma convenção aplicável na respetiva empresa, e que o possa abranger tendo em conta o âmbito setorial, profissional e geográfico da mesma (artigo 497.º). Ao mesmo tempo, as convenções podem vincular os trabalhadores que procedam a essa escolha a pagar determinada quantia aos sindicatos envolvidos, a título de comparticipação nos encargos da negociação (artigo 492.º, n.º 4).

O regime da escolha, por parte dos trabalhadores, da convenção aplicável decorre diretamente da lei e não necessita de ser referido pelas convenções. Ainda assim, 2 contratos coletivos e uma decisão arbitral referem-no expressamente. Os primeiros limitam-se a afirmar que “Enquanto não forem regulamentados os custos de adesão individual ou publicada portaria de extensão, a adesão à presente convenção é livre” (CC do setor da educação). A decisão arbitral prevê a comparticipação nos encargos da negociação no valor de 0,6% da retribuição mensal, cabendo aos trabalhadores indicar o sindicato beneficiário entre os vários vinculados à mesma (DA do setor da saúde).

Âmbito temporal de aplicação

I – Prazo de vigência. Todas as convenções coletivas e uma decisão arbitral da amostra regulam o respetivo prazo de vigência.

Existem 29 convenções com apenas um prazo de vigência, abrangendo a totalidade do respetivo regime ou apenas a tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária. Neste grupo, o prazo mais frequente é um ano para toda a convenção, adotado sobretudo em contratos coletivos (11) e acordos de empresa (8).

Os IRCT com 2 prazos são 46, sendo um para a tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária, e outro para a restante matéria. Neste grupo, salientam-se os prazos de um ano para a tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária, em 39 IRCT, e o de 2 anos para a restante matéria, em 30 convenções; adotam simultaneamente estes 2 prazos 19 contratos coletivos, um acordo coletivo e 4 acordos de empresa.

As tabelas salariais e outras cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de um ano em 71 IRCT, estando sujeitas a prazos maiores apenas nas 4 convenções que têm só um prazo, de 2 ou 4 anos.

Os contratos coletivos representam metade das convenções com apenas um prazo de vigência e quase dois terços dos instrumentos que têm 2 prazos⁽²³⁷⁾. Os acordos coletivos e os acordos de empresa têm uma distribuição quase igual pelas duas situações.

⁽²³⁷⁾ Um dos contratos coletivos, do setor dos serviços de limpeza, regula a sua entrada em vigor de modo singular: entra em vigor na data que indica desde que, entretanto, tenha sido publicada portaria de extensão que abranja os empregadores e os trabalhadores integrados no seu âmbito setorial; caso contrário, só entrará em vigor se e quando a portaria for publicada.

II – Renovação. Nenhum IRCT estabelece que não é suscetível de renovação, embora sejam numerosos os que não a regulamentam. A estes aplica-se o regime legal supletivo que permite a renovação sucessiva das convenções por períodos de um ano (artigo 499.º, n.º 2 do CT).

São ao todo 42 os IRCT que regulam a respetiva renovação, a ocorrer caso os mesmos não sejam objeto de denúncia nem sejam revistos antes de terminar o período inicial de vigência. São 37 os que têm um único prazo de renovação, embora muitos destes estabeleçam 2 prazos para os períodos iniciais de vigência. Há, porém, 5 convenções que adotam 2 prazos de renovação (2 CC do setor da pesca, um AC do setor bancário e 2 AE dos transportes rodoviários).

A maioria dos IRCT que regulam a renovação (24) prevê prazos de renovação iguais aos iniciais, embora seja significativo o número dos que estabelecem prazos de renovação menores. São os contratos coletivos que se salientam na redução dos prazos para a renovação, sendo quase iguais os números dos que consagram prazos de renovação menores ou iguais aos iniciais. As 5 convenções com 2 prazos de renovação optam por prazos iguais aos iniciais.

III – Denúncia. Algumas convenções com 2 prazos de vigência têm também 2 prazos para a denúncia. É o caso de 4 contratos coletivos e de um acordo de empresa que permitem a denúncia da tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária 9 ou 10 meses após a respetiva entrada em vigor, enquanto a restante matéria pode ser objeto de denúncia 20 ou 32 meses após a entrada em vigor (um CC da agricultura, 3 CC da hotelaria e restauração e um AE do setor da saúde). É também o caso de 3 outros contratos coletivos que permitem a denúncia com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo de cada um dos prazos de vigência (um CC das indústrias químicas, 2 CC do setor da pesca).

Há 2 contratos coletivos e 2 acordos de empresa que permitem a denúncia decorridos 10 meses após a entrega para depósito (CC de serviços de limpeza e AE da metalurgia e metalomecânica). Tendo em conta os tempos normais para o depósito, publicação e entrada em vigor, essas convenções foram inscritas no quadro *infra* como exigindo um período mínimo de 9 meses a contar da entrada em vigor.

Os 3 acordos coletivos de um grupo de empresas, celebrados com diferentes sindicatos, remetem o regime da denúncia para a lei, pelo que não estão considerados no quadro, embora acrescentem que a primeira denúncia só pode ser efetuada após 30 meses de vigência (AC do setor da eletricidade).

Quadro 127 - Número de convenções consoante os prazos únicos de denúncia previstos

IRCT	Antecedência mínima em relação ao termo do prazo		Após um período mínimo de vigência				Total
	2 meses	3 meses	6 meses	8 meses	9 meses	10 meses	
CC	2	22			2	7	33
AC		3			4		7
AE	2	5	1	1	2	4	15
Total	4	30	1	1	8	11	55

IV – Convenções que fazem depender a cessação da vigência da sua substituição por outro IRCT. São 26 as convenções (20 contratos coletivos, 4 acordos coletivos e 2 acordos de empresa) de cujos textos constam cláusulas que fazem depender a cessação da respetiva vigência da substituição por outro IRCT. Em 2 contratos coletivos, a cessação da vigência apenas por substituição por outro IRCT tem duas particularidades adicionais: por um lado, não abrange todo o regime das convenções embora respeite a uma extensa lista de matérias; por outro, as cláusulas sobre essas matérias só deixam de vigorar se forem substituídas por nova convenção, com preterição de outros IRCT (CC do setor do vestuário e confeção).

V – Sobrevigência. A sobrevigência é regulada em 10 IRCT. Há 6 contratos coletivos e um acordo coletivo que estabelecem prazos máximos de sobrevigência, com durações variáveis entre 12, 18 e 24 meses. Um deles prevê ainda um prazo adicional de 6 meses se as negociações de revisão estiverem a decorrer (CC das indústrias químicas).

Em 2 dos contratos coletivos, prevê-se a comunicação ao Ministério responsável pela área laboral de que as negociações terminaram sem acordo, ocorrendo a caducidade passados 30 dias (CC do setor da educação).

Uma decisão arbitral tem um prazo de sobrevigência mínimo de 18 meses, que se prolongará enquanto decorrerem as negociações ou a arbitragem voluntária; prevê ainda a comunicação ao Ministério responsável pela área laboral de que as negociações terminaram sem acordo, ocorrendo a caducidade passados 60 dias (DA do setor da saúde).

Um acordo de empresa tem um prazo de sobrevigência mínimo de 12 meses, que se prolongará enquanto decorrerem as negociações ou a arbitragem voluntária (AE do setor das comunicações). Outro acordo de empresa tem um prazo de sobrevigência de 12 meses, renovável por prazo igual se as negociações estiverem a decorrer, e que se prolongará por mais 6 meses se a conciliação ou a mediação prosseguir; caso a arbitragem se inicie durante este prazo de 6 meses, a convenção mantém-se em vigor até à entrada em vigor da decisão arbitral (AE dos transportes rodoviários).

VI – Efeitos decorrentes da convenção após a caducidade

São apenas 4 os IRCT que regulam os efeitos que deles decorrem em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelos mesmos e até à entrada em vigor de outro IRCT aplicável.

Uma convenção refere que se manterão os direitos e deveres das partes, as retribuições, a duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade, as categorias e enquadramento profissionais e as carreiras e progressões profissionais (CC das indústrias químicas). Outra convenção estabelece que os efeitos relativos ao regime das diuturnidades, ao local de trabalho, a deslocações em serviço e a transferência definitiva se manterão durante um ano a contar da data da caducidade (AE do setor das comunicações). Outra convenção prevê que se manterão os efeitos das cláusulas relativas a retribuição mensal e a atualização das pensões de reforma e sobrevivência (AC do setor bancário). Uma decisão arbitral estabelece que se manterão os direitos e deveres das partes, a retribuição, a duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, as categorias e definição de funções e os regimes de proteção e benefícios sociais (DA do setor da saúde).

Igualdade e não discriminação

Muitas convenções coletivas fazem referência a princípios sobre a igualdade e não discriminação entre trabalhadores, secundando os preceitos legais (artigos 23.º e ss. CT). Escasseiam, porém, as disposições a consagrar medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, como estabelece a lei (artigo 492.º, n.º 2, al. d) do CT). A síntese do que a este respeito as convenções consagram é a seguinte:

- Duas convenções celebradas pelas mesmas associações com diferentes sindicatos determinam que se, em alguma categoria ou nível de qualificação, não houver paridade entre homens e mulheres, as empresas devem dar prioridade no recrutamento ao género menos representado (CC da hotelaria e restauração);
- Duas convenções preveem que as pessoas com deficiências físicas têm preferência, nas admissões, quando estejam em igualdade de condições com outros candidatos (CC do setor do vestuário e confeção);
- Uma convenção prevê que as empresas devem ter, sempre que possível e por cada 100 trabalhadores, pelo menos 2 trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, ou pelo menos um se tiverem entre 50 e 100 trabalhadores (CC da hotelaria e restauração);
- Uma convenção refere que os dirigentes sindicais não podem ser discriminados em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente em relação a promoções e remunerações (AC do setor bancário);
- Uma convenção determina que o recrutamento e a mudança de categoria sejam feitos mediante processos de seleção que respeitem nomeadamente o princípio da não discriminação (AC do setor da saúde);
- Uma convenção refere que, em matéria de retribuição, não deve haver discriminação em função do exercício de atividade sindical, do exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade, de direitos dos trabalha-

dores estudantes e dos demais direitos previstos na lei e no acordo, designadamente através do recurso a ações judiciais (AC do setor bancário);

- Uma convenção obriga a desenvolver, em colaboração com os sindicatos, políticas que visem a igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional (AE do setor das comunicações);
- Em 3 acordos celebrados pela mesma empresa com diferentes sindicatos, determina-se que haja igualdade de oportunidades nas admissões e promoções, independentemente do sexo ou de deficiência (AE dos transportes rodoviários);
- Um acordo coletivo prevê que as empresas devem assegurar uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos nas ações de formação (AC do setor bancário).

Comissões paritárias

Em 71 IRCT está prevista a constituição de comissões paritárias, com competência para interpretar e integrar as suas disposições. As convenções que não preveem comissão paritária são 2 contratos coletivos do setor das pescas, 2 acordos coletivos do setor bancário e um acordo de empresa do setor da metalurgia e metalomecânica.

Um contrato coletivo prevê a existência de uma comissão paritária por cada uma das 4 associações de empregadores outorgantes, todas com competência para interpretar a normas da convenção e criar ou extinguir categorias profissionais (CC do setor da madeira e do mobiliário).

Cobrança de quotizações sindicais através de dedução na retribuição

O sistema de cobrança de quotizações sindicais através de dedução na retribuição está previsto em 52 IRCT, sendo 25 contratos coletivos, duas decisões arbitrais, 11 acordos coletivos e 14 acordos de empresa.

Formação profissional

I – Os IRCT que referem a formação profissional são 61, dos quais 34 são contratos coletivos, 10 são acordos coletivos e 17 são acordos de empresa.

Diversas convenções referem alguns aspetos gerais do regime legal da formação profissional, como o dever do empregador de proporcionar formação adequada a desenvolver a qualificação dos trabalhadores, e o destes de nela participarem com diligência, o número mínimo de horas anuais de formação contínua a que cada trabalhador tem direito, a obrigação de o empregador assegurar a formação a 10% dos trabalhadores da empresa, em cada ano, ou a transformação das horas de formação em falta em crédito de horas para formação, procedendo ou não à remissão do restante regime para a lei.

É o que se verifica com um CC da agricultura, 2 CC do setor das pescas, 3 CC da metalurgia e metalomecânica, 2 CC do setor da construção, 2 AC do setor bancário, um CC do setor do comércio, 2 CC do setor da saúde, 2 CC do setor da educação; 3 AE dos transportes rodoviários e 2 AE do setor das comunicações.

II – Algumas convenções dão relevo a compromissos dos empregadores no sentido de apoiar as iniciativas dos trabalhadores para obterem, fora das empresas, formação que desenvolva as suas competências e seja útil para as atividades específicas das respetivas empresas, o que por vezes constitui o conteúdo dominante, ou mesmo exclusivo, em matéria de formação dos trabalhadores. Existem disposições neste sentido em convenções dos sectores da pesca, das indústrias químicas, da hotelaria e restauração, das comunicações, dos transportes rodoviários e, sobretudo, da saúde.

III – Em contraposição, outras convenções contêm uma regulamentação da formação bastante desenvolvida, consistente em boa parte na repetição do regime legal. Assim sucede com 2 CC do setor têxtil, 2 CC do setor do vestuário e confeção, 2 CC da hotelaria e restauração, um CC do setor da educação e um AC dos transportes rodoviários.

IV - Algumas convenções consagram outros aspetos inovadores a salientar.

- Em duas convenções, prevê-se que, em caso de admissão de jovens com menos de 18 anos de idade, sem a escolaridade obrigatória e ou sem qualificação, as empresas asseguram a frequência de uma modalidade de educação e ou formação que confira a escolaridade obrigatória ou a qualificação, pelo menos, do nível II; entretanto, os jovens têm um período normal de trabalho reduzido a metade do praticado na empresa (2 CC da hotelaria e restauração); é inovador o compromisso das empresas no sentido de assegurar um resultado que está previsto na lei (artigo 69.º, n.º 1 do CT);
- Um AC do setor da saúde estabelece que o empregador deve incluir na formação contínua anual, pelo menos, 10 % dos médicos que a ele prestem serviço por período superior a 18 meses consecutivos, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador⁽²³⁸⁾;
- Em duas convenções, prevê-se que a formação inicial dos trabalhadores corresponda a 90 horas em cada um dos 2 primeiros anos (2 AC do setor bancário);
- Algumas convenções abordam especificamente o aproveitamento em cursos de formação. Duas preveem que as empresas podem avaliar os conhecimentos obtidos nas ações de formação indicadas por elas, sendo esses resultados ponderados nas promoções por mérito (AC do setor bancário); outras consentem que as empresas exijam aproveitamento em cursos de formação que proporcionem aos trabalhadores. (3 AC do setor da eletricidade);

⁽²³⁸⁾ A lei prevê a possibilidade desta ocorrência, com o efeito de exonerar o empregador relativamente aos trabalhadores em causa (artigo 131.º, n.º 8).

- Relativamente aos horários das ações de formação, uma convenção regula duas situações. As ações de duração até 2 horas podem realizar-se por antecipação ou prolongamento do horário de trabalho, com pagamento de uma quantia igual à remuneração horária normal. No caso de formandos com horários de laboração contínua, em que não seja possível a sua substituição, as ações de formação com horários completos podem ser realizadas fora dos horários de trabalho, exceto em dia de descanso semanal obrigatório, com pagamento de uma quantia igual à remuneração horária normal acrescida de 50%, por cada hora de formação (um AC dos transportes rodoviários):
- Os 3 AE dos transportes aéreos têm regulamentações muito pormenorizadas, em especial os referentes a pilotos e a tripulantes de cabina, cuja formação está sujeita a legislação nacional e a normas comunitárias e internacionais, abrangendo a formação inicial, a formação contínua e os cursos de formação/qualificação para promoção e progressão técnica.

V – Por último, não se observam adaptações ao regime da formação contínua, a que as convenções coletivas podem proceder em função das características dos setores de atividade, da qualificação dos trabalhadores e da dimensão das empresas (artigo 131.º, n.º 9 do CT).

Regime do trabalhador estudante

I – O regime laboral específico do trabalhador estudante compreende, essencialmente, o direito a um horário de trabalho que possibilite a frequência das aulas e as correspondentes deslocações ao estabelecimento de ensino ou, se tal for impossível, a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a possibilidade de faltar justificadamente para preparar e efetuar provas de avaliação e, se necessário, para as correspondentes deslocações, a marcação de férias de acordo com as necessidades escolares e uma licença sem retribuição anual, de 10 dias úteis (artigos 89.º a 96.º do CT). As normas legais sobre estas matérias podem ser afastadas por regulamentação coletiva de trabalho desde que esta seja mais favorável aos trabalhadores (artigo 3.º, n.º 3, al. e) do CT).

II – Regulam o estatuto de trabalhador estudante, com maior ou menor desenvolvimento, 30 convenções (14 contratos coletivos, 8 acordos coletivos e 8 acordos de empresa). Dos que não têm regulamentação, 19 remetem expressamente para a lei.

As convenções consideram de modos diversos a noção de trabalhador estudante, que é determinante para delimitar o âmbito de aplicação dos respetivos regimes, sendo numerosas as convenções que adotam noções menos abrangentes do que a da lei.

Algumas convenções não abrangem a frequência de mestrado, de doutoramento ou de curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a 6 meses (3 CC das instituições particulares de solidariedade social, 2 AC do setor bancário e 2 AE do setor cimenteiro).

Outras não incluem a frequência de curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a 6 meses (3 CC do setor do comércio, 3 AE dos transportes rodoviários, 1 AE do setor das comunicações, 3 CC da hotelaria e restauração).

III – As convenções do setor bancário consagram o pagamento do valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial. Algumas preveem o pagamento também no caso de frequência de estabelecimento de ensino particular se o trabalhador estudante só tiver essa possibilidade por motivos que não lhe sejam imputáveis. Todas as referidas convenções atribuem subsídios de estudo, pagos durante 12 meses por ano.

IV – Algumas convenções atribuem aos trabalhadores estudantes que adquiriram determinados cursos ou conhecimentos o direito de preferência, em igualdade de condições, para provimento de cargos para que estejam habilitados (3 CC das instituições particulares de solidariedade social e 2 CC da hotelaria e restauração).

Contrato de trabalho a termo

I - O regime legal específico do contrato de trabalho a termo resolutivo, aqui referido pela expressão usual “contrato de trabalho a termo”, consta dos artigos 139.º a 149.º do CT e, em matéria de cessação do contrato de trabalho, dos artigos 344.º e 345.º sobre a caducidade do mesmo contrato.

A regulamentação coletiva de trabalho pode afastar a aplicação do regime legal dos artigos 139.º a 149.º, exceto em alguns aspetos (artigo 139.º). Inversamente, o regime do Capítulo da cessação do contrato de trabalho é extensamente imperativo e apenas em alguns pontos pode ser afastado pela regulamentação coletiva de trabalho (artigo 338º)⁽²³⁹⁾.

Do conjunto de IRCT da amostra, cerca de 20 não referem o regime do contrato de trabalho a termo. Outros remetem para a lei ou reproduzem o regime legal mais ou menos extensamente. Alguns consagram especificidades pontuais, como sucede em 3 acordos de uma empresa de transportes rodoviários, celebrados com diferentes sindicatos, em que apenas se suprimem as situações de admissibilidade da celebração de contratos de trabalho a termo que não se aplicam à empresa em causa tendo em conta a respetiva atividade. Incluem-se nestas situações 30 convenções coletivas.

II - O aspeto do regime do contrato de trabalho a termo que as convenções coletivas mais frequentemente regulam de modo diferente da lei é a admissibilidade da sua celebração, prevista no artigo 140.º do Código.

⁽²³⁹⁾ Os regimes convencionais sobre a cessação do contrato de trabalho são analisados mais adiante.

Alguns IRCT concretizam ou desenvolvem elementos das normas legais, para as adequar melhor às especificidades das atividades abrangidas ou às circunstâncias do seu exercício. Assim:

- Um acordo de uma empresa do setor das comunicações concretiza como acréscimo de atividades sazonais as que ocorrem na época do Natal e do fim de ano;
- Uma decisão arbitral e um contrato coletivo do setor da saúde indicam como fundamentos específicos do referido setor a introdução de alterações científicas ou tecnológicas que determinem mudanças significativas de terapêuticas ou da produção de meios de diagnóstico; a decisão arbitral menciona ainda a satisfação de necessidades temporárias decorrentes da celebração de protocolos com o Estado ou outras entidades para a prestação de cuidados de saúde que envolvam internamento;
- Um acordo coletivo do setor bancário permite a admissão mediante contrato de trabalho a termo para o exercício de funções de operador de *call center*;
- Um contrato coletivo da metalurgia e metalomecânica inclui mais algumas situações exemplificativas de necessidades temporárias das empresas, como a substituição de trabalhador que esteja temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa, e a execução de encomendas em que a quantidade total ou a regularidade de entregas não sejam especificadas;
- O mesmo contrato coletivo equipara o início do funcionamento de uma seção da empresa ao início da laboração de um estabelecimento e, ao mesmo tempo, dispensa o requisito legal de o estabelecimento pertencer a uma empresa com menos de 750 trabalhadores; a dispensa deste requisito consta de outras convenções, nomeadamente 3 contratos coletivos da hotelaria e restauração e um contrato coletivo dos serviços de limpeza;
- Um acordo de empresa de transportes rodoviários permite que, se o facto justificativo da contratação for previsível, o contrato a termo se inicie até 30 dias antes da ocorrência do mesmo, para efeitos de formação e preparação do trabalhador; outro acordo de empresa do mesmo setor circunscreve essa permissão ao caso da substituição de trabalhador temporariamente impedido, a que acrescenta que o mesmo contrato pode cessar nos 30 dias posteriores ao regresso do trabalhador ausente.

Outras convenções apresentam alterações mais substanciais nas situações de admissibilidade do contrato de trabalho a termo, como sejam:

- Em 2 contratos coletivos do setor da madeira e do mobiliário, permite-se a admissão de trabalhadores mediante contrato de trabalho a termo sempre que as empresas o considerem necessário;
- Em 2 contratos coletivos do setor do vestuário e confeção, permite-se a celebração de contrato de trabalho a termo, sem necessidade de invocação de motivos

justificativos, até ao limite de 20% do total de trabalhadores ao serviço, ou até 4 trabalhadores tratando-se de empresas com até 20 trabalhadores; a mesma possibilidade consta de 2 contratos coletivos da indústria têxtil desde que o número dos trabalhadores admitidos não exceda 15% do total, mantendo a mesma regra para as empresas de menor dimensão;

- Um contrato coletivo das indústrias elétricas e eletrónicas, tendo em atenção a instabilidade dos mercados de que dependem as empresas do setor, presume, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo celebrados até ao limite de 25 % do total do respetivo emprego;
- A mesma convenção permite contratar a termo quem tenha trabalhado para outra empresa abrangida pela convenção e cujo contrato tenha cessado por modo diferente do despedimento com justa causa; estes trabalhadores contam para o referido limite de 25 %;
- Em 2 contratos coletivos do setor da construção, permite-se a celebração de contratos de trabalho a termo certo com trabalhadores afetos a diversas obras da empresa, desde que os mesmos não permaneçam em cada obra mais de 8 meses, e com dispensa da identificação da obra e da relação entre o motivo justificativo e o termo.

Todas estas alterações, independentemente da sua amplitude, alargam as situações de admissibilidade da admissão de trabalhadores com contratos a termo e, em alguns casos, facilitam a própria celebração dos contratos.

III - As alterações com o efeito contrário da redução das situações de admissibilidade da admissão de trabalhadores com contratos a termo são menos frequentes. Regista-se, no entanto, que:

- Um contrato coletivo dos serviços de limpeza e um contrato coletivo da hotelaria e restauração eliminam o carácter exemplificativo da enumeração das situações de necessidade temporária das empresas justificativas do contrato de trabalho a termo;
- Um contrato coletivo das indústrias químicas afasta a possibilidade de celebração de contratos de trabalho a termo em todas as situações legalmente previstas que não correspondem à satisfação de necessidades temporárias das empresas (artigo 140.º, n.º 4);
- Um contrato coletivo da hotelaria e restauração permite que o contrato de trabalho a termo seja celebrado num conjunto taxativo de situações, que corresponde a parte da enumeração exemplificativa da lei referente a necessidades temporárias da empresa e inclui o lançamento de uma nova atividade de duração incerta, o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento e a contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial da política de emprego.

IV - A limitação à sucessão de contrato de trabalho a termo (artigo 143.º do CT) é abordada de modo diverso da lei em algumas convenções, como sejam:

- Os 2 contratos coletivos para o setor da construção estabelecem que a limitação não se aplica quando se trate de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, desde que as sucessivas contratações não ultrapassem o período de 6 anos;
- Os 2 contratos coletivos do vestuário e confeção excluem da limitação à sucessão os contratos celebrados ao abrigo do regime especial das mesmas convenções que consente a celebração de contrato de trabalho a termo sem necessidade de invocação de motivos justificativos até ao limite de 20% do total de trabalhadores ao serviço, ou até 4 trabalhadores no caso de empresas com até 20 trabalhadores;
- Um acordo coletivo celebrado por várias misericórdias prevê que a limitação se aplica em situações em que um contrato de trabalho a termo, tendo durado mais de 12 meses, cessa por motivo não imputável ao trabalhador, caso em que a admissão de outro trabalhador a termo e para as mesmas funções só pode ser feita depois de decorridos 6 meses;
- Em 2 contratos coletivos da hotelaria e restauração, afasta-se o regime legal da restrição à sucessão de contratos de 2 modos: num, reduz-se a restrição ao não prever que o contrato cuja celebração é temporariamente proibida possa ser um contrato de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou um contrato de prestação de serviço com o mesmo objeto, nem que possa ser celebrado com uma sociedade que se encontre em relação de domínio ou de grupo com o empregador ou que com este mantenha estruturas organizativas comuns; noutro, amplia-se a restrição ao não excepcionar a admissão de trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

V - Relativamente à duração máxima do contrato de trabalho a termo e, sendo a termo certo, ao regime da sua renovação, registam-se algumas disposições convencionais divergentes do regime legal:

- O contrato coletivo do setor da saúde estabelece que os contratos de trabalho a termo, certo ou incerto, celebrados nas situações com causas específicas do setor da saúde, nele referidas, têm uma duração máxima de 24 meses;
- Em 2 contratos coletivos da hotelaria e restauração, no contexto da sua extensa regulamentação genericamente de acordo com a lei, omite-se a possibilidade da celebração de contratos de trabalho a termo de muito curta duração, particularmente para a realização de eventos turísticos (artigo 142.º do CT), e não preveem a possibilidade de renovação do contrato de trabalho a termo certo por prazo diferente do inicial (artigo 149.º, n.º 2, parte final);

- Em 2 contratos coletivos do setor têxtil, relativamente aos contratos de trabalho a termo cuja celebração permitem sem necessidade de invocação de motivos justificativos e até ao limite de 15% do total de trabalhadores ao serviço, estabelece-se que os mesmos não podem ter mais de 2 renovações;
- Um acordo coletivo do setor bancário prevê que o contrato de trabalho a termo não pode exceder 2 anos de duração, incluindo renovações;
- Um acordo de empresa de transportes rodoviários prevê que o contrato a termo celebrado para substituição de trabalhador temporariamente impedido, estando embora sujeito à duração máxima prevista na lei, pode ter até 4 renovações;
- O contrato coletivo das indústrias elétricas e eletrónicas, relativamente ao contrato de trabalho a termo cuja celebração permite com quem tenha trabalhado para outra empresa abrangida pela convenção e cujo contrato tenha cessado por modo diferente do despedimento com justa causa, determina que o mesmo não está sujeito a renovação (celebrado “por um prazo único”) e tem a duração máxima de 18 meses.

Limites gerais, diário e semanal, do período normal de trabalho

Os limites diários e semanais do período normal de trabalho (PNT) são regulados em 70 IRCT.

Os contratos coletivos e as decisões arbitrais têm limites diários e semanais do PNT genericamente mais elevados, uma vez que não têm limites diários inferiores a 8 horas e o limite semanal predominante é 40 horas, o que significa que, nestas situações, não existe redução dos limites máximos consagrados pelo Código do Trabalho.

Horários de trabalho com adaptabilidade

Numerosos IRCT regulam a adaptabilidade dos horários de trabalho, mais frequentemente a modalidade que a lei designa por “adaptabilidade por regulamentação coletiva”, e por vezes referida como “adaptabilidade coletiva”.

Alguns IRCT adotam designações que não coincidem com a terminologia da lei para as diversas modalidades de adaptabilidade; outros referem-se genericamente a “adaptabilidade”, sem menções distintivas para as várias modalidades. É, por isso, necessário ter sobretudo em consideração o conteúdo dos regimes convencionais e, em função deles, proceder à qualificação com que em seguida são analisados.

Quadro 128 - Número de IRCT que preveem a adaptabilidade dos horários e aspetos do regime

IRCT		Adaptabilidade			Limites do PNT mais frequentes		Períodos de referência mais frequentes
Tipo	Número	Coletiva	Individual	Grupal	Diário	Semanal	
CC	35	23	9	5	10	50	6
AC	5	3	0	0	12	55	4
AE	9	8	1	0	12	50	12
DA	2	2	1	1	10	50	6
Soma	51	36	11	6	10	50	6

A organização dos horários de trabalho em regime de adaptabilidade está prevista em 51 IRCT, particularmente em quase todos os contratos coletivos analisados. A adaptabilidade por regulamentação coletiva é, compreensivelmente, a mais vezes prevista e regulada.

Os regimes convencionais mais frequentes estabelecem limites diários e semanais do período normal de trabalho (PNT) de, respetivamente, 10 horas e 50 horas e períodos de referência de 6 meses. Os contratos coletivos e as decisões arbitrais correspondem a este padrão, e são os acordos que mais frequentemente consagram limites do PNT e períodos de referência superiores.

Contudo, a regulamentação adotada nesses instrumentos é por vezes incompleta. Com efeito, são vários os IRCT que não consagram limites diários e ou semanais do PNT, alguns não indicam os períodos de referência durante os quais se deve respeitar, em duração média, o PNT, 2 contratos coletivos mencionam a adaptabilidade individual e grupal mas não adotam qualquer regulamentação e muitos instrumentos não têm regras sobre a compensação das horas de trabalho prestado em acréscimo. Algumas destas omissões são supridas com a aplicação de normas legais supletivas.

Em matéria de compensação das horas de trabalho prestado em acréscimo, algumas convenções consagram soluções originais e que admitem a partilha com os trabalhadores dos ganhos que a adaptabilidade pode gerar. Algumas convenções permitem a compensação das horas de trabalho em acréscimo com reduções dos tempos de trabalho majoradas em 10%, ou com o pagamento dessas horas sem acréscimo (2 CC do vestuário e confeção). Um acordo de empresa prevê que a prática de horários com adaptabilidade seja compensada com um subsídio no valor de 20% da retribuição (AE do setor das comunicações).

São apenas 6 as convenções que se ocupam da dispensa da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, umas vezes abrangendo mais situações do que as que a lei prevê (v.g., trabalhadores com filhos menores de 5 anos ou com familiares a seu cargo com incapacidades graves) e outra menos (v.g., trabalhadores com filhos de idade inferior

a 18 meses) (um CC da agricultura, 2 CC do setor do calçado, 2 CC do vestuário e confeção e um AE do setor das comunicações).

Banco de horas

O regime do banco de horas está previsto em 13 contratos coletivos e um acordo de empresa⁽²⁴⁰⁾, instituindo o banco de horas por regulamentação coletiva em 9 convenções e o banco de horas individual em 6. Não existem regras convencionais sobre o banco de horas grupal.

Um contrato coletivo prevê as duas modalidades de banco de horas, com origem na diferenciação das situações de necessidade a que uma e outra podem corresponder. O banco de horas coletivo pode corresponder a necessidades do empregador resultantes de reduções, acréscimos de trabalho previsíveis, suspensão ou paragem para manutenção ou reparação de equipamentos ou instalações, casos de força maior ou situações de crise empresarial. O banco de horas individual pode ser criado no interesse dos trabalhadores para facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (CC do setor dos laticínios).

Os aumentos do número de horas dos PNT diário e semanal e o acréscimo anual estão em geral de acordo com os limites legais previstos para as duas modalidades de banco de horas (artigos 208.º, n.º 2 e 208-A.º, n.º 1). Também de acordo com a lei, as convenções regulam a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação do trabalho com recurso ao banco de horas coletivo. No caso do banco de horas individual, essa antecedência será acordada pelas partes, segundo a indicação da lei; contudo, a mesma já está regulada nos contratos coletivos que apenas preveem o banco de horas individual, bem como no que prevê as duas modalidades de banco de horas.

Quadro 129 - Regimes do banco de horas instituídos por convenções coletivas

IRCT	Modalidades do banco de horas			Aumento do PNT			
	Por IRCT	Individual	Grupal	Diário (horas)	Semanal (horas)	Anual (horas)	Comunicação ao trabalhador
CC	9			2 ou 4	até 50 ou 60	150 a 200	3 a 10 dias
CC		6		2 ou 4	50	150 a 200	4 a 7 dias, ou a acordar
AE	1						

⁽²⁴⁰⁾ Os contratos colectivos são um das indústrias químicas, 2 da hotelaria e restauração, 3 da metalurgia e metalomecânica, um da madeira e do mobiliário, um da construção, 2 da educação, um das indústrias elétricas e eletrónicas, um dos laticínios e um da agricultura; o acordo de empresa é dos transportes rodoviários.

O banco de horas coletivo previsto pelo acordo de empresa indica os tempos de trabalho inscritos a crédito do trabalhador e os tempos de não trabalho inscritos a crédito da empresa. Em cada período de compensação, de 3 meses, o saldo favorável ao trabalhador é pago como trabalho suplementar ou convertido em dias de descanso; o saldo eventualmente favorável à empresa considera-se extinto. A singularidade deste regime está na circunstância de o acordo de empresa não prever limites aos acréscimos de trabalho normal porque, aparentemente, os acréscimos correspondem a algum trabalho suplementar cujo não pagamento é compensado com o pagamento de ausências cujo regime específico não prevê que sejam retribuídas.

Em 3 contratos coletivos, prevê-se que o banco de horas coletivo possa incluir trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar e, em 2 deles, também em dia feriado, circunstância que constituirá uma inovação face à lei que não prevê tal possibilidade (CC das indústrias químicas, da metalurgia e metalomecânica e das indústrias elétricas e eletrónicas). Nestes casos, as horas a compensar são majoradas, em 25% ou 50% conforme os contratos, após o que podem ser registadas como crédito de horas ou pagas pelo valor da retribuição horária.

As convenções regulam os períodos de compensação e os modos de compensar o trabalho prestado em acréscimo no âmbito do banco de horas. O período de compensação abrange o período restante do ano em que se verifica o acréscimo e o primeiro trimestre do ano subsequente ou, num caso, o primeiro semestre. A compensação é feita com reduções do tempo de trabalho, havendo algumas convenções que admitem aumentos dos dias de férias ou pagamento em dinheiro (com as últimas possibilidades, um CC da agricultura, um CC da metalurgia e metalomecânica, 1 CC das indústrias elétricas e eletrónicas e 2 CC do setor da educação).

Um aspeto comum a todas as convenções é a possibilidade de os trabalhadores terem a iniciativa de recorrer ao banco de horas e assim reduzirem em alguns dias os tempos de trabalho, designadamente para facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Se, durante o período de compensação, esta não tiver sido possível, as convenções estabelecem o pagamento das horas de trabalho em causa, seja em banco de horas coletivo ou individual, com diferentes modalidades: pagamento em dobro, ou com acréscimo de 50% ou em singelo⁽²⁴¹⁾.

⁽²⁴¹⁾ Com pagamento em dobro, 2 CC da hotelaria e restauração, 2 CC da metalurgia e metalomecânica, um CC da madeira e do mobiliário e um CC da construção; com acréscimo de 50%, um CC das indústrias elétricas e eletrónicas.

Horário concentrado

O regime do horário concentrado está previsto em apenas 2 contratos coletivos. É também referenciado num acordo de empresa que, sob a designação de horário em regime de semana comprimida, apenas o define como sendo aquele em que o período normal de trabalho é distribuído por 4 dias ou 4 dias e meio em cada semana (AE do setor das comunicações).

Um dos contratos coletivos regula o horário concentrado de modo muito aproximado às duas fórmulas da lei. Como condição de aplicação do horário concentrado, este contrato coletivo obriga a que haja acordo entre o empregador e o trabalhador. Esta exigência diminui a utilidade da regulamentação convencional da modalidade do horário concentrado em 4 dias por semana, uma vez que esse acordo é suficiente para a aplicação do horário com base na lei, sendo desnecessária a intermediação da sua previsão em IRCT (CC do setor dos serviços de limpeza).

O outro contrato coletivo possibilita concentrar o PNT semanal em menos de 5 dias seguidos por semana, o que abarca as duas modalidades de horário concentrado previstas pela lei. Para isso, permite que o número de horas de trabalho diário seja aumentado até 12 horas, o que corresponde ao aumento diário até 4 horas referido pela lei. Podendo haver semanas em que os números de dias de trabalho são diferentes, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser cumprida num período de referência de 12 meses, superior aos 45 dias do Código do Trabalho (artigo 209.º, n.º 1, al. b). O contrato coletivo exige que o horário concentrado tenha o acordo de dois terços dos trabalhadores abrangidos, o que constitui um requisito adicional em relação à lei. Porém, este requisito leva a entender que o horário concentrado que obtenha o acordo necessário pode ser aplicado a todos os trabalhadores da equipa ou seção em causa. O horário não pode ser praticado por menores, o que é coerente com o regime legal do trabalho de menores, cujo PNT não pode ser superior a 8 horas em cada dia, ou 7 horas em cada dia se o menor tiver menos de 16 anos (artigo 73.º, n.ºs 1 e 3) (CC das indústrias elétricas e eletrónicas).

O Código do Trabalho refere que os IRCT que instituem o horário concentrado regularão a retribuição e outras condições da sua aplicação (artigo 209.º, n.º 3). As 3 convenções em referência não têm regras sobre retribuição específicas desta modalidade de horário.

Regimes de prevenção ou disponibilidade

I – Os regimes de prevenção ou disponibilidade regulam situações em que os trabalhadores devem permanecer contactáveis e disponíveis para, em caso de necessidade, comparecerem nas instalações da empresa ou em outro local, para prestar trabalho. Trata-se de circunstâncias ocasionadas por avarias nos equipamentos das empresas ou em estruturas destinadas à satisfação de necessidades públicas essenciais e que é necessário reparar com urgência ou, diversamente, de situações em que a ausência de trabalhadores afetos ao serviço necessita de ser suprida por outros que se encontram fora dos respetivos períodos de trabalho.

II – A ausência ou, pelo menos, a insuficiência de dispositivos legais adequados a regular estas situações tem estado na origem da criação dos regimes de prevenção ou disponibilidade pelas convenções coletivas, particularmente acordos celebrados pelas empresas em que estas necessidades são mais intensas. Com efeito, das 25 convenções que regulam esses regimes, 21 são acordos coletivos ou acordos de empresa. Trata-se de empresas dos setores da saúde, dos transportes rodoviários, ferroviários e aéreos, da eletricidade, das comunicações e de indústrias de laboração contínua. Os 4 contratos coletivos respeitam igualmente a setores expostos às mesmas ou a idênticas necessidades (indústrias químicas, metalurgia e metalomecânica, indústrias elétricas e eletrónicas e saúde). Os acordos de empresa relativos aos pilotos da aviação civil e aos tripulantes de cabina têm regras muito circunstanciadas sobre serviço de assistência e de prevenção, cuja obrigatoriedade será inerente às respetivas funções.

III - A necessidade de os trabalhadores darem o seu consentimento para serem afetos ao regime está prevista em 6 convenções, 2 das quais são contratos coletivos (AE do setor da saúde, AE do setor das comunicações AC e AE dos transportes rodoviários, CC das indústrias químicas e CC das indústrias elétricas e eletrónicas).

IV - Os trabalhadores que se encontrem em situação de prevenção devem estar contactáveis e em condições de comparecerem nas empresas em pouco tempo. Neste sentido, 6 acordos estabelecem tempos máximos para comparência dos trabalhadores após a sua chamada, variáveis entre 30, 45 e 60 minutos.

V - Em 10 convenções, prevê-se que os trabalhadores que praticam o regime de disponibilidade auferem subsídios, por vezes em função do número de dias ou horas de afetação ao regime.

Sempre que os trabalhadores são chamados para comparecer nas empresas ou outro local, as despesas de viagem serão pagas pelas empresas. Isto mesmo está regulado em 4 convenções.

VI - Finalmente, quando os trabalhadores são chamados e comparecem, o trabalho que prestem deve ser remunerado. Em 10 convenções, nomeadamente 3 contratos coletivos, prevê-se esse pagamento como trabalho suplementar, num dos contratos com um valor adicional de 10%.

Isenção de horário de trabalho

I - O Código do Trabalho refere que a regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade da isenção de horário de trabalho, além daquelas que o mesmo consagra, e regular a retribuição específica a que os trabalhadores têm direito quando se encontrem nessa situação (artigos 218.º, n.º 2 e 265.º, n.º 1); já relativamente às modalidades e efeitos da isenção de horário de trabalho, não se refere expressamente que caiba à regulamentação coletiva algum desenvolvimento do regime (artigo 219.º). Todavia, haverá sempre que ter em consideração as regras gerais que permitem, em determinadas condições, que as disposições dos IRCT prevaleçam sobre as normas legais (artigo 3.º, n.ºs 1 a 3).

A isenção de horário de trabalho é regulada em 47 convenções, sendo 28 contratos coletivos, 10 acordos coletivos e 9 acordos de empresa. Também nesta matéria se verifica que as convenções relativas aos mesmos setores e celebradas pelas mesmas associações, ou às mesmas empresas, e subscritas por sindicatos distintos (convenções paralelas) têm quase sempre regimes iguais.

II - As convenções regulam frequentemente a admissibilidade da isenção, por vezes indicando outras situações em que a mesma é possível ou concretizando conceitos utilizados na formulação do regime legal, embora também suprimam algumas situações em que a lei permite a isenção.

No sentido do alargamento das situações justificativas da isenção de horário de trabalho, verifica-se:

- A inclusão do exercício de funções técnicas (3 AC do setor bancário, um AE dos transportes rodoviários), por vezes circunscrevendo-as a uma das duas categorias mais elevadas de cada carreira profissional (um CC do setor da saúde);
- A inclusão de profissões em cujo exercício se verifiquem situações imprevisíveis com reflexos no horário, como as de vigilância de instalações, equipamentos ou doentes (um CC do setor da saúde), ou que possam exigir atuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção dos equipamentos (um CC da metalurgia e metalomecânica), ou em que ocorra a execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais (2 CC do setor dos laticínios), ou profissões desenvolvidas em mais do que um estabelecimento (um CC do setor do comércio);
- A ausência de delimitação pelo regime convencional, remetendo para o empregador a avaliação da relevância das funções exercidas para efeito da isenção (um CC da agricultura, 3 CC da hotelaria e restauração, 3 AC do setor da eletricidade, um AC do setor bancário, um AE do setor da saúde).

O conceito usado pela lei na enunciação das situações de admissibilidade da isenção de horário de trabalho que mais suscitou a concretização pelas convenções coletivas é o de “funções de confiança”. O conceito tem sido concretizado em termos amplos e, por vezes, com recurso a outros conceitos indeterminados, quando nele se inclui qualquer cargo a que a administração especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador que o exerça (3 AC do setor bancário, um com formulação menos abrangente).

Em sentido contrário, uma convenção apenas considera justificativas da isenção as funções de direção, de chefia, de coordenação ou funções técnicas e as inerentes a cargos de confiança, afastando as demais situações previstas na lei (um AC do setor bancário); outra convenção não considera que possa justificar a isenção de horário de trabalho o exercício de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares de cargos de administração ou direção (um AC do setor da saúde).

III - As modalidades da isenção de horário de trabalho são referidas em algumas convenções, por vezes apenas quando regulam a retribuição especial correspondente, em concordância com a lei.

Há, porém, convenções que só consagram uma modalidade, seja a mais restrita que implica a observância do PNT acordado (um AC do setor da saúde), ou a mais ampla que implica a não sujeição aos limites máximos do PNT (3 CC das instituições particulares de solidariedade social, o AC das misericórdias, um AE dos transportes aéreos e um AE do setor das comunicações).

IV - Verifica-se também que os efeitos da isenção nas modalidades em que a mesma permite trabalhar mais tempo do que as horas correspondentes ao PNT acordado são, por vezes, modulados de modo diferente da lei:

- Num caso, a isenção apenas permite prestar a mais do que o PNT acordado até duas horas de trabalho dia, calculadas em média de períodos de 2 meses (2 AC do setor bancário);
- Noutro, o tempo de trabalho prestado em regime de isenção não deve ser inferior, em média anual, ao número de horas do PNT semanal (3 AC do setor da eletricidade);
- Noutro ainda, a modalidade da isenção com aumento do PNT num determinado número de horas de trabalho, por dia ou por semana, apenas pode corresponder a um aumento até 10 horas semanais (um AC setor bancário).

V - A retribuição específica devida a trabalhadores com isenção de horário de trabalho é regulada em quase todas as convenções que preveem a isenção (apenas 8 não o fazem), com grande diversidade:

- Frequentemente, os valores da retribuição variam em função das modalidades da isenção, por exemplo, entre 10% e 25% da retribuição base (CC das indústrias químicas);
- Há convenções que preveem apenas 2 valores de retribuição e os aplicam com nivelamento por cima, ou seja, o mais elevado atribuído às duas modalidades de isenção com efeito mais amplo, por exemplo, 22% da retribuição base para as modalidades sem sujeição aos limites máximos do PNT ou com determinado aumento do PNT e, para a modalidade que mantém a observância do PNT acordado, o valor correspondente a 2 horas de trabalho suplementar por semana (2 CC do setor da construção);
- Há convenções que preveem 2 valores de retribuição e os aplicam com nivelamento por baixo, ou seja, o valor menor é aplicado às duas modalidades de isenção com efeito mais reduzido, por exemplo, 15% da retribuição base nos casos em que a isenção pressupõe a observância do PNT ou o seu aumento até 30 horas mensais, e 25% quando não haja sujeição aos limites máximos do PNT (um CC do setor da saúde);

- Existem variações em função do número de horas de trabalho prestado em acréscimo ao PNT, como seja, 21,5 % ou 46,5 % da retribuição mínima e das diuturnidades, consoante os trabalhadores prestem, em média, mais 5 ou mais 10 horas de trabalho em acréscimo ao correspondente PNT semanal (3 CC das instituições particulares de solidariedade social);
- Existem variações em função dos níveis de remuneração dos trabalhadores e não das modalidades da isenção, como seja 20% da retribuição base para os trabalhadores dos níveis mais elevados e 25% para os restantes (2 CC da hotelaria e restauração);
- Observam-se também casos em que os regimes de pagamento são uniformes, independentemente das modalidades da isenção ou das profissões (20% da retribuição base, em 3 CC da hotelaria e restauração; 30% da retribuição base, num CC do setor do vestuário e confeção; o valor correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, em 3 AC do setor da eletricidade).

VI - De acordo com a lei, os trabalhadores que exerçam cargos de administração ou direção podem renunciar à retribuição por isenção de horário de trabalho (artigo 265.º, n.º 2 do CT). Esta matéria também é regulada diferentemente em duas convenções que consagram 2 valores da retribuição específica, de 6% ou 20% da retribuição, e permitem que os trabalhadores cuja retribuição seja 30% mais elevada do que a correspondente retribuição mínima podem renunciar à retribuição por isenção de horário de trabalho (2 CC do setor dos laticínios).

VII - Por último, nenhuma convenção afasta ou consagra exceções à regra de que a isenção de horário de trabalho depende de acordo entre o trabalhador e o empregador.

Trabalho noturno

I - A lei considera trabalho noturno “o prestado num período que tenha a duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.” Com respeito por estes 2 requisitos, os IRCT podem concretizar o período de trabalho noturno ou, quando não o façam, esse será o período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (artigo 223.º do CT).

O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, exceto em algumas situações enumeradas na lei. Os IRCT podem afastar a aplicação deste regime por diversos modos: (i) com a substituição do acréscimo de 25% por outras soluções de valor equivalente, como a redução equivalente do período normal de trabalho, ou um aumento da retribuição base que não seja menos favorável para o trabalhador; (ii) afastando as exceções da lei ao acréscimo de 25%; (iii) com a determinação de pagamento com acréscimo superior a 25% (artigo 266.º, n.ºs 1, 2 e 3)⁽²⁴²⁾.

⁽²⁴²⁾ Crê-se que os IRCT não podem prever o pagamento com acréscimo menor, em coerência com o que a lei determina quando lhes permite substituir o acréscimo de 25% pela redução do período normal de trabalho ou por um aumento da retribuição base, que devem ser de valor equivalente ou não menos favorável para o trabalhador.

Neste contexto legislativo, os IRCT regulam frequentemente a noção de trabalho noturno e o seu pagamento.

Quadro 130 - Durações do período de trabalho noturno e número de vezes que são adotadas em IRCT

IRCT		Duração do período de trabalho noturno										
Tipo	N.º	20H às 8H	20H às 7H	20.30H às 6H	21H às 6H	21H às 6.30H	21H às 7H	22H às 7H	22H às 6H	23H às 6.29H	23H às 8H	24H às 7H
CC	39	21		3			7	8	1			5
AC	8	2	6					1				
AE	17	3	6	1		1	1	1	2	2		
DA	2		1					1				
Total	66	5	34	1	3	1	8	11	2	2	1	5

II - Dos IRCT analisados, são 66 os que regulam a duração do período de trabalho noturno. Alguns preveem 2 períodos distintos, que aplicam em função de circunstâncias relativas aos trabalhadores, seja de acordo com a sua ocupação (um AC do setor da saúde), ou com a admissão antes ou a partir de determinada data (um CC da metalurgia e metalomecânica), ou em função das épocas do ano (3 CC da agricultura e 2 CC da hotelaria e restauração).

A solução mais vezes adotada (34 vezes) consiste num período com duração igual à máxima possível (11 horas), entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, e que é igual à regra durante muito tempo adotada pela legislação. Períodos de trabalho noturno com durações inferiores estão previstos em igual número de vezes (34). Em 2 AC e 3 AE prevê-se um período de trabalho noturno com a duração de 12 horas.

Quadro 131 - Acréscimos do pagamento do trabalho noturno e número de vezes

IRCT		Acréscimos do pagamento do trabalho noturno					
Tipo	N.º	25%	30%	40%	45%	50%	100%
CC	40	35	2	2	1	11	
AC	7	7					
AE	16	13		2		1	1
DA	2	2					
Total	65	57	2	4	1	12	1

III - O pagamento do trabalho noturno é regulado em 65 IRCT. São vários os que preveem mais de um acréscimo, com diversos critérios:

- Algumas horas do período de trabalho noturno justificam pagamentos mais elevados: num caso, das 20 horas às 23 horas, o acréscimo é 25% e, das 23 horas às 7 horas, o acréscimo é 50% (2 CC do setor do vestuário e confeção); noutro caso, das 0 horas às 5 horas, o acréscimo é 50% e, das 5 horas às 7 horas, o acréscimo é 25% (um CC dos serviços de limpeza); noutro caso ainda, o acréscimo é 50% em dias úteis e é 100% em dias de descanso e feriados (um AE do setor da saúde);
- No âmbito da mesma convenção, há grupos de trabalhadores sujeitos a períodos de trabalho noturno com diferentes durações: se o período de trabalho noturno está compreendido entre as 0 horas e as 7 horas, o acréscimo é 50%, se está compreendido entre as 20 horas e as 7 horas, o acréscimo é 25% até às 24 horas e 50% a partir dessa hora (2 CC da hotelaria e restauração);
- Os acréscimos devem diferenciar as diferentes atividades que a convenção abrange: o acréscimo geral é 40% mas, no setor dos lanifícios, os acréscimos são diferentes, estando além disso associados ao critério de que algumas horas do período de trabalho noturno justificam pagamentos mais elevados, pelo que, neste setor, o acréscimo é 25% para o 2º turno de laboração e 50% para o 3º turno (um CC do setor têxtil);
- A relevância da dimensão dos estabelecimentos, pelo que o acréscimo geral é 50%, mas é 25% em estabelecimentos com até 12 trabalhadores (um CC da hotelaria e restauração).

IV - Há também regimes convencionais em que o pagamento de algumas horas do PNT diário é determinado por extensão do regime da maioria dessas horas. Assim, quando mais de metade do PNT diário é de trabalho noturno, a majoração do pagamento é estendida às outras horas do período de trabalho diário; solução idêntica consiste em, nos horários de trabalho fixos em que mais de 4 horas diárias sejam de trabalho noturno, o acréscimo de retribuição corresponder a metade da remuneração mensal (um CC da hotelaria e restauração). Este critério é aplicado, mas em sentido inverso, quando o período de trabalho noturno está compreendido entre as 0 e as 7 horas e se determina que o acréscimo do pagamento não é devido em estabelecimentos que encerrem à 1 hora (um CC da hotelaria e restauração).

V - Em 2 convenções, existem regras sobre a substituição do acréscimo de 25% por outras soluções de valor equivalente. É o caso de um CC da hotelaria e restauração que prevê que possa haver qualquer uma das duas soluções admitidas pela lei, ou seja, a redução equivalente do PNT ou um aumento da retribuição base que não seja menos favorável para o trabalhador, sem todavia determinar qualquer delas, deixando tais soluções para o âmbito de acordos entre os empregadores e os trabalhadores. O contrato coletivo não decide a substituição do acréscimo por outra solução de valor equivalente, como indica a lei; ele apenas permite que a substituição opere mediante acordos individuais. Um AE do

setor das comunicações refere apenas que o acréscimo pode ser substituído pela redução do PNT, com o mesmo efeito de remeter a solução para eventuais acordos entre os empregadores e os trabalhadores.

Trabalho por turnos

I - O trabalho por turnos é referido em 52 IRCT, embora de modo muito diferente no que respeita ao desenvolvimento da regulamentação, havendo ainda outros que apenas fazem remissão para a lei.

II - Relativamente às modalidades dos turnos, são pouco numerosas as convenções que mantêm a distinção entre turnos fixos ou rotativos. A regulamentação predominante respeita aos turnos rotativos, incluindo desde referências em algumas convenções à possibilidade da sua organização pelas empresas até à previsão de 2, 3 ou 4 turnos diários e de laboração contínua. São os contratos coletivos que têm regimes mais desenvolvidos, e respeitam nomeadamente aos setores do calçado (2 CC), da indústria têxtil (2 CC), do vestuário e confeção (2 CC), dos laticínios (2 CC), da metalurgia e metalomecânica (um CC), da construção (2 CC) e da eletricidade (3 AC).

Os contratos coletivos dos setores do calçado e do vestuário e confeção preveem que a laboração durante 6 dias por semana pode ser assegurada com 4 turnos diários, fixos ou rotativos, tendo cada um 6 horas de trabalho diário e 36 horas semanais. Os contratos coletivos dos setores têxtil e do vestuário e confeção regulam turnos de fim-de-semana que, em complemento do regime de 3 turnos, podem assegurar a laboração aos sábados, domingos, feriados (exceto 3 feriados) e durante as férias dos outros trabalhadores. São turnos com 12 horas de trabalho diário e, no setor do vestuário e confeção, as 4 últimas horas são pagas com um acréscimo de 10%. Estes regimes de turnos de fim-de-semana fazem uso da permissão da lei para que o PNT diário dos trabalhadores seja aumentado até 4 horas, e podem ser praticados com mais amplitude do que a que a lei refere, concretamente em feriados e durante as férias dos outros trabalhadores (artigo 203.º, n.º 2 do CT).

Quadro 132 - Modalidades de turnos e número de vezes que são reguladas pelos IRCT

IRCT		Fixos	Rotativos				4 turnos	Turnos de fim de semana
Tipos	N.º		Referência	2 turnos	3 turnos	Laboração contínua		
CC	30	6	11	12	13	9	4	4
AC	8	2	4	4	4	5		
AE	12	2	10					
DA	2		1	1	1			
Total	52	10	26	17	18	14	4	4

III - A necessidade da concordância dos trabalhadores para trabalharem em regime de turnos está prevista em 11 contratos coletivos, 3 acordos coletivos e um acordo de empresa, embora com diferente amplitude uma vez que em alguns só é necessária para determinadas modalidades de turnos.

A concordância dos trabalhadores é exigida em algumas convenções que regulam mais intensamente o trabalho por turnos. São, nomeadamente, os contratos coletivos do setor do vestuário e confeção para o trabalho em regime de 4 turnos e turnos de fim-de-semana, os contratos coletivos do setor têxtil para os turnos de laboração contínua e turnos de fim-de-semana, os contratos coletivos do setor do calçado para o regime de 4 turnos e os acordos coletivos do setor da eletricidade para o trabalho em qualquer modalidade de turnos.

Em 3 contratos coletivos da hotelaria e restauração, a escolha entre turnos fixos ou rotativos pode resultar da vontade da maioria dos trabalhadores envolvidos: em alguns contratos para que se adotem turnos rotativos e, noutros, para que prevaleçam turnos fixos.

IV - A possibilidade de dispensa ou desafetação do trabalho por turnos está prevista em 16 convenções (6 contratos coletivos, 5 acordos coletivos e 5 acordos de empresa). Algumas convenções referem genericamente que os pedidos devem ser fundamentados, sem concretizar a fundamentação possível.

As convenções que concretizam os fundamentos admissíveis adotam um de 2 critérios: motivos respeitantes à vida pessoal e familiar dos trabalhadores, ou a presumida ou comprovada diminuição de capacidades necessárias para o trabalho por turnos.

O primeiro critério abrange, nomeadamente, a necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, a frequência noturna de estabelecimento de ensino, a distância entre a residência e o local de trabalho e impossibilidade de dispor de transporte adequado (um AC do setor bancário). O segundo critério é concretizado com a dispensa do trabalho por turnos de trabalhadores que completem determinada idade e ou um certo número de anos de trabalho em turnos, como sejam 50 anos de idade ou 20 de trabalho em turnos (um CC da metalurgia e metalomecânica), ou 55 anos de idade e 20 anos de turnos (2 AE do setor cimenteiro). A diminuição de capacidades exigidas carece de comprovação quando a desafetação do trabalho por turnos depende dos resultados de exames de saúde.

Trabalho suplementar

I - As situações em que o trabalho suplementar pode ser prestado são referenciadas em numerosas convenções, embora mais frequentemente com repetição do regime legal ou remetendo para este. Com regras inovadoras identificam-se 18 convenções.

II - Algumas convenções concretizam situações de admissibilidade previstas na lei (artigo 227.º do CT), de acordo com especificidades relevantes da atividade das empresas dos respetivos setores. Assim:

- Um contrato coletivo do setor da agricultura refere genericamente a ocorrência de motivos ponderosos, nomeadamente “relativos à natureza do trabalho e aos aspetos sazonais das atividades abrangidas”;
- Os contratos coletivos do setor da pesca estabelecem a obrigatoriedade de realizar, fora do horário e sem retribuição, os exercícios de salva vidas, extinção de incêndios e outros impostos por normas internacionais;
- Os contratos coletivos do setor da construção aplicam o regime de casos de força maior ou de quando o trabalho suplementar for indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa a situações em que seja necessário assegurar o cumprimento de prazos para conclusão de obras ou fases das mesmas, incluindo a não sujeição aos limites máximos de horas de trabalho suplementar;
- Um acordo coletivo de trabalho do setor bancário tem um regime similar ao permitir o recurso a trabalho suplementar para o transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou stands, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições, e não sujeitando esse trabalho aos limites máximos de horas de trabalho suplementar;
- Em 2 contratos coletivos do setor do comércio permite-se o trabalho suplementar para, nomeadamente, a preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, cumprir prazos de entrega ou finalizar serviços funerários.

III – As convenções que procedem à regulamentação com generalidade das situações de admissibilidade do trabalho suplementar apresentam, por vezes, mais limitações do que a lei.

Com efeito, algumas convenções contêm disposições que, não obstante recorrerem a conceitos indeterminados, se afiguram acentuadamente restritivas. É o que se verifica com um acordo de empresa do setor da saúde, que admite o trabalho suplementar em “situações imprescindíveis”. Similarmente, os contratos coletivos do setor da educação só permitem o trabalho suplementar “em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis”, expressão esta também utilizada por um contrato coletivo dos serviços de limpeza, o qual acrescenta que esse trabalho fica sempre dependente do acordo do trabalhador. Ainda no contexto de restrições ao trabalho suplementar, embora em âmbito muito limitado, os 2 contratos coletivos do setor têxtil proibem-no nos feriados dos dias 25 de abril e 1 de maio.

Em sentido contrário, 2 contratos coletivos do setor do comércio admitem situações de admissibilidade idênticas às da lei, a que acrescentam que o trabalho suplementar também é possível por acordo expreso das partes.

IV - Existem limites máximos ao número de horas de trabalho suplementar em 50 IRCT, os quais em regra explicitam que tais limites não abrangem o trabalho prestado em caso de força maior ou quando for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para

a empresa ou para a sua viabilidade, acompanhando neste ponto o regime legal (artigo 228.º, n.º 1).

O número anual de horas de trabalho suplementar é limitado em 48 IRCT. Apenas um acompanha a lei no estabelecimento de limites em função da dimensão das empresas (uma decisão arbitral para o setor gráfico, que adota os limites da lei); os outros estabelecem o limite de 200 horas por ano, exceto 2 contratos coletivos, um da hotelaria e restauração, com 180 horas, e outro do setor do comércio, com 175 horas. Os IRCT que assim estabelecem limites anuais de horas de trabalho suplementar mais elevados do que os da lei, mas sem exceder 200 horas, fazem uso de uma permissão da lei; no caso de trabalho a tempo parcial, o trabalho suplementar anual é limitado a 150 horas em 2 IRCT, o que também está de acordo com a lei (artigo 228.º, n.ºs 2 e 3).

O número máximo de horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é regulado em 28 IRCT, em todos com o limite de 2 horas.

O limite de horas de trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados igual ao número de horas do PNT diário (igual ao da lei) está previsto em 10 IRCT. A lei não prevê que os IRCT possam estabelecer limites diários mais elevados, nem houve vontade de os reduzir, o que não estaria em sintomia com a consagração generalizada de limites anuais mais elevados dos que os da lei.

Algumas convenções estabelecem ainda limites semanais (10 horas, num AC dos transportes ferroviários; 16 horas, em 3 AE de uma empresa de transportes rodoviários; 50 horas, neste caso incluindo o PNT semanal, em 2 CC do setor da madeira e do mobiliário). Destaca-se a originalidade da limitação do total anual de trabalho suplementar prestado nas empresas, correspondente a 20% do número máximo possível de horas de trabalho suplementar caso todos os trabalhadores prestassem trabalho suplementar em número de horas igual ao máximo permitido (2 AC do setor bancário).

V - A lei regula várias dispensas da prestação de trabalho suplementar. Assim: não são obrigados a prestar trabalho suplementar a trabalhadora grávida, a trabalhadora lactante, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou da criança, a trabalhadora ou o trabalhador com filho de idade inferior a 12 meses, o trabalhador com deficiência ou doença crónica e o trabalhador estudante, exceto, quanto a este, em caso de força maior (artigos 59.º, n.ºs 1 e 2, 88.º, n.º 1 e 90.º, n.º 6); quanto ao menor, não pode prestar trabalho suplementar, salvo em circunstâncias muito limitadas (artigo 75.º, n.ºs 1 e 2). Além disso, o empregador pode dispensar o trabalhador da realização de trabalho suplementar por motivos atendíveis (artigo 227.º, n.º 3).

A dispensa da prestação de trabalho suplementar é regulada em 32 convenções, com grande diversidade e frequentemente com diferenças em relação à lei.

De entre os fundamentos da dispensa referidos pela lei, a gravidez é a situação mais vezes regulada (26 convenções). São referidos outros, algumas vezes com restrições, como a idade do filho ser menos de 10 meses (2 CC da madeira e do mobiliário), ou o fundamento abranger apenas a mãe trabalhadora ainda que se trate de filho menor de 12 meses

(2 CC de instituições particulares de solidariedade social), só abrangendo o trabalhador com filho menor de 12 meses desde que o pai esteja a gozar o remanescente da licença de maternidade da mãe (2 CC da hotelaria e restauração⁽²⁴³⁾ e um AE do setor das comunicações).

Outras situações que fundamentam a dispensa são igualmente formuladas com restrições em relação à lei, como a que consiste na frequência noturna de um estabelecimento de ensino (um AC do setor bancário), ou o horário escolar do estabelecimento de ensino frequentado ser incompatível com a realização de trabalho suplementar (2 AC do setor bancário).

Por vezes, as convenções referem motivos de dispensa previstos na lei, mas condicionam o exercício do direito à dispensa com a necessidade de os trabalhadores apresentarem um pedido ao empregador para dela beneficiarem. São exemplos: a frequência de um estabelecimento de ensino (um CC da agricultura e um AC do setor bancário); a situação de trabalhadoras com “encargos familiares”, a qual abrange nomeadamente a trabalhadora lactante ou com filho com menos de 12 meses (2 CC do setor do comércio); alguns fundamentos de dispensa que a lei prevê e que também são referidos pela convenção, a qual acrescenta que, na dispensa de trabalho suplementar, têm prioridade os trabalhadores estudantes, as grávidas e as lactantes (um AE do setor das comunicações).

Por outro lado, as convenções consagram alguns fundamentos que a lei não prevê, como sejam: o trabalhador ter, pelo menos, 55 anos de idade (um AE do setor das comunicações); o trabalhador ter filho menor de 6 anos (2 AC do setor bancário); a assistência inadiável a membro do agregado familiar (5 AC do setor bancário e um CC da agricultura); o trabalhador ter residência distante do local de trabalho e haver dificuldades nos meios de transporte (3 AC do setor bancário e um CC da agricultura).

Trabalho em comissão de serviço

I - O trabalho em comissão de serviço pode abranger cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de director geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos. Pode ainda abranger funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, desde que a regulamentação coletiva de trabalho as preveja (artigo 161.º do CT).

II - O regime do trabalho em comissão de serviço é regulado em 30 IRCT, sendo 12 contratos coletivos, 11 acordos de coletivos, 6 acordos de empresa e uma decisão arbitral, o que evidencia a maior propensão dos acordos celebrados por empresas para regular a comissão de serviço.

⁽²⁴³⁾ A disposição em causa de um destes CC foi declarada nula na parte em que se refere a “trabalhadora com filho menor de 12 meses”, com fundamento em ser discriminatória, e substituída pelo regime previsto no artigo 59.º, n.º 1 do CT, por sentença judicial proferida e publicada no BTE n.º 6/2013 ao abrigo do artigo 479.º do CT.

Todos os IRCT indicam os cargos ou funções que podem ser exercidos em comissão de serviço, quase sempre incluindo os referidos pela lei.

Em 20 IRCT permite-se o exercício em comissão de serviço de funções que suponham especial relação de confiança em relação aos titulares de cargos que podem ser exercidos em comissão de serviço. Em alguns casos, enumeram-se exemplificativamente as funções que supõem a especial relação de confiança, tais como: assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direção (4 AC do setor bancário), ou coordenação pedagógica em estabelecimentos de ensino (um CC do setor da educação).

Verificam-se também casos de enumeração taxativa dos cargos ou funções que, além dos referidos pela lei, podem ser exercidos em comissão de serviço, sem se afirmar que os mesmos exigem especiais relações de confiança, embora tal seja necessário para que os IRCT possam prever o seu exercício em comissão de serviço (2 CC do setor da construção).

Noutros casos, os cargos ou funções que podem ser exercidos em comissão de serviço são enumerados taxativamente e não são adicionados aos referidos pela lei. É o caso de uma convenção que enumera os cargos ou categorias mais elevados de diversas profissões das áreas da saúde e de gestão intermédia (um AE do setor da saúde). De acordo com a lei, esses cargos ou funções corresponderão a direção ou chefia diretamente dependente da administração, de diretor geral ou equivalente – o que depende da organização interna da instituição – ou implicarão uma especial relação de confiança em relação a titulares desses cargos para a convenção poder consentir que sejam ser exercidos em comissão de serviço.

Algumas convenções permitem o exercício em comissão de serviço, além dos cargos e funções previstos na lei, de cargos da estrutura da empresa definidos pelo empregador em função das necessidades organizativas em cada momento (2 AE dos transportes rodoviários). Também nestes casos a aplicação do regime da comissão de serviço dependerá de esses cargos ficarem diretamente dependentes da administração, de diretor geral ou equivalente, ou de exigirem especiais relações de confiança.

III - O recrutamento para o exercício de cargos ou funções em comissão de serviço é referido em 10 convenções coletivas, admitindo-se que sejam trabalhadores da empresa ou outras pessoas contratadas para esse efeito. Em 4 convenções dá-se preferência a trabalhadores da empresa, segundo algumas desde que tenham pelo menos 3 anos de serviço.

IV - Nenhuma convenção estabelece prazos de aviso prévio superiores aos da lei para que qualquer das partes faça cessar a comissão de serviço, como se permite aos IRCT fazer (artigo 164.º, n.º 2).

Os efeitos subsequentes à cessação da comissão de serviço são regulados em 12 convenções, de acordo com as possibilidades previstas na lei, embora a generalidade dessas convenções não as mencione todas.

Se o trabalhador cuja comissão de serviço terminou já era empregado da empresa, permanecerá nesta, em funções da categoria anterior à comissão de serviço (11 convenções), ou a que entretanto tenha sido promovido (8 convenções) ou, ainda, a exercer atividade que tenha sido estabelecida no acordo que precedeu o início da comissão de serviço (4 convenções). Por vezes, prevê-se um aumento da retribuição, definitivo ou temporário, em função da duração da comissão de serviço (2 convenções). O trabalhador pode também, proceder à resolução do contrato nos 30 dias posteriores à decisão do empregador de pôr termo à comissão de serviço, com direito a indemnização, que uma convenção faz corresponder a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, valor este superior ao da lei e que os IRCT podem aumentar (artigo 164.º, n.º 2).

Se o trabalhador tiver sido recrutado fora da empresa para exercer o cargo ou função em comissão de serviço, o contrato celebrado pode prever a permanência na empresa quando aquela terminar, indicando a atividade que o mesmo irá exercer (4 convenções), ou o vínculo com a empresa termina e será devida uma indemnização (5 convenções).

Polivalência e mobilidade funcionais

I - A propósito do regime legal da polivalência (118.º CT) e da mobilidade funcional (120.º CT) a lei refere expressamente que a regulamentação coletiva de trabalho pode concorrer para esclarecer conceitos do regime da polivalência, ou adotar soluções diferentes para a mobilidade; mas também pode esclarecer conceitos da mobilidade ou formular outras soluções para a polivalência com base nas regras gerais sobre relações entre fontes.

II - A polivalência funcional é regulada por 17 convenções (12 CC, um AC e 4 AE), quase todas com repetições do regime legal, no todo ou parte.

Duas convenções concorrem para esclarecer o conceito de “desvalorização profissional”, considerando que esta se verifica quando as funções em causa excederem em um grau o nível de qualificação em que o trabalhador se integra (CC das instituições particulares de solidariedade social).

Outras 2 convenções esclarecem um ponto controverso, determinando que o recurso ao regime da polivalência só é possível se o trabalhador continuar a exercer a atividade principal ao mesmo tempo que assegurar as funções acessórias (2 CC da hotelaria e restauração). Porém, outras 2 convenções adotam solução diferente ao determinar que, quando o exercício de funções ao abrigo da polivalência funcional corresponder a uma alteração consistente da atividade principal do trabalhador, o empregador deve proceder à sua reclassificação profissional, levando assim a entender que a polivalência permite que as funções acessórias passem a ser a atividade principal do trabalhador; presume-se consistente a alteração da atividade principal do trabalhador durante um período de 6 a 12 meses (2 CC de instituições particulares de solidariedade social).

Algumas convenções abordam a matéria da retribuição associada à polivalência funcional, mantendo a solução da lei do direito à retribuição correspondente às novas funções

se esta for mais elevada (artigo 267.º, n.º 1); uma convenção acrescenta que, se as novas funções forem exercidas a tempo parcial, o trabalhador tem direito à retribuição mais elevada em proporção do tempo despendido com o respetivo exercício (AE dos transportes rodoviários).

Em 2 contratos coletivos da hotelaria e restauração, prevê-se que o trabalhador que exerça acessoriamente funções pertencentes a categoria mais elevada tem direito, após 6 meses, a reclassificação, a qual, todavia, só pode ocorrer com o seu acordo. Em sentido idêntico, um contrato coletivo da metalurgia e metalomecânica estabelece a passagem a categoria ou escalão superior se o trabalhador exercer em permanência as funções predominantes que lhe correspondam.

III - Um enquadramento diferente para a polivalência, que incorpora elementos da mobilidade, foi adotado por um contrato coletivo da hotelaria e restauração, que, cumulativamente com as funções da categoria do trabalhador e desde que estas continuem a ser a atividade principal, permite o exercício de outras tarefas que sejam compatíveis com a qualificação profissional do trabalhador e não o coloquem numa posição hierárquica e profissionalmente inferior, haja ou não afinidade ou ligação funcional entre umas e outras. A aplicação deste regime depende de acordo do trabalhador, válido por períodos de 4 meses, e que é dispensado em estabelecimentos de pequena dimensão.

A polivalência é também ampliada por 2 contratos coletivos do setor do vestuário e confeção com a criação da categoria de trabalhador polivalente em cada uma das áreas de produção, o qual pode exercer todas as funções correspondentes às categorias profissionais da respetiva área de produção.

IV – A mobilidade funcional é regulada em muitas convenções. Num grupo de 16 convenções, existem disposições que a regulam repetindo, no todo ou em parte, o regime legal. Por vezes, com diferenças relevantes, como a omissão da caducidade do acordo sobre a mobilidade que não tenha sido aplicado durante 2 anos (um CC das indústrias elétricas e eletrónicas, 2 CC da hotelaria e restauração). Outras vezes, concretiza-se o carácter temporário da mobilidade funcional, com uma duração máxima de 120 dias (um CC da metalurgia e metalomecânica), ou de 8 meses, salvo em alguns casos de substituição de trabalhadores impedidos (um AE do setor das comunicações), ou de 9 meses para as funções que não sejam de gestão (decisão arbitral para o setor da saúde) ou, ainda, de um ano, seguido ou interpolado no prazo de 3 anos (um AC do setor bancário).

V - Diversas convenções limitam o direito à retribuição mais elevada correspondente às funções exercidas no quadro do regime da mobilidade, só o concedendo depois de ter decorrido um prazo inicial. São exemplos: a convenção que, no caso de substituição de um trabalhador de categoria superior, atribui o direito à correspondente retribuição mais elevada a partir do quarto dia (CC da agricultura); as convenções que só atribuem o direito à retribuição mais elevada se o exercício das correspondentes funções se prolongar por mais de 21 ou 30 dias consecutivos (um CC dos serviços de limpeza, 3 AC do setor bancário); o mesmo sucede com o trabalhador não docente que substitua outro de

categoria superior e que só tem direito à retribuição mais elevada se a substituição não for devida a férias e durar mais de 15 dias (3 CC do setor da educação).

Menos frequente é a previsão de que o recurso à mobilidade funcional depende do acordo do trabalhador. Ocorre, porém, num acordo de empresa do setor das comunicações, que permite que o trabalhador recuse desempenhar as funções em causa, devendo o pedido ser satisfeito num prazo de 30 ou 90 dias consoante as situações, e num AC celebrado por Misericórdias que permite que o trabalhador ponha termo à mobilidade após 90 dias de exercício das funções.

VI - Algumas convenções ampliam o regime da mobilidade. É o caso de 2 acordos coletivos do setor bancário, que estabelecem que a mobilidade funcional só é limitada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que o trabalhador se integra; não obstante, e para este efeito, as empresas devem estabelecer um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre atividades ou funções conexas, suscitando dúvidas sobre a articulação do regime.

VII - Várias convenções atribuem direitos relacionados com a duração do exercício temporário de funções, que apenas têm efeitos após este cessar.

Nuns casos, trata-se do aumento da retribuição. Assim: por cada ano completo de exercício temporário de funções, o trabalhador tem direito a progredir para o nível salarial imediatamente superior, até ao nível mínimo da categoria a que as funções correspondem (2 AC do setor bancário); em caso de substituição de trabalhador ausente que tenha categoria e retribuição superiores, por prazo superior a 120 dias, o direito à retribuição mantém-se após o regresso do trabalhador substituído (um CC dos serviços de limpeza); havendo substituição por mais de um ano de um trabalhador ausente e desde que este não tenha cargo de chefia, o substituto mantém o direito à retribuição depois de terminar a substituição (um CC do setor da construção); o trabalhador que substitua outro de categoria mais elevada por mais de 18 meses consecutivos ou 36 interpolados tem direito a manter a retribuição mais elevada (2 CC do setor da pesca).

Noutros casos, trata-se do direito a promoção. Duas convenções estabelecem que, salvo em casos de substituição, o trabalhador que exerça funções de categoria superior tem direito à categoria correspondente após um ano consecutivo de exercício das funções (2 AC do setor bancário); se o período de exercício de funções a que corresponda retribuição mais elevada for superior a 180 dias, o trabalhador tem direito de ser reclassificado na categoria correspondente, mediante o seu acordo (um AC celebrado por Misericórdias); o trabalhador que substitua outro trabalhador ausente durante 120 dias seguidos ou interpolados no período de 12 meses tem direito ao provimento definitivo no lugar (um CC do setor têxtil); o exercício temporário de funções no quadro do regime da mobilidade não confere direito à correspondente categoria, “salvo se ultrapassar os dois anos” (um CC do setor da saúde).

Transferência de local de trabalho

I - O regime legal da transferência de local de trabalho pode, segundo afirmação expressa da lei, ser afastado por regulamentação coletiva de trabalho (artigo 194.º, n.º 6 do CT). Interessa, por isso, observar em que medida os regimes adotados pela regulamentação coletiva de trabalho desenvolvem ou adaptam o regime legal.

II - A transferência de local de trabalho é regulada em 17 IRCT contendo apenas a repetição de todo ou parte do regime legal (artigos 194.º a 196.º do CT).

No conjunto das convenções com regulamentação própria, é frequente a distinção entre transferência definitiva e temporária, embora em algumas também se verifique a unificação formal do regime de modo idêntico à lei. Há também convenções que regulam apenas a transferência definitiva (2 AC do setor bancário, um CC dos serviços de limpeza, 2 CC do setor dos laticínios e um CC da agricultura).

Os fundamentos legais da transferência, temporária ou definitiva, podem ser a mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, ou outro motivo do interesse da empresa, desde que, neste caso, a transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador.

III - As convenções regulam de modo bastante diversificado os fundamentos da transferência.

Num conjunto de 39 IRCT, a mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento é referida em 20 convenções como fundamento possível da transferência. Por vezes, a transferência tem uma limitação importante, exigindo-se que a distância entre o novo local de trabalho e o anterior não ultrapasse determinado limite (3 CC da hotelaria e restauração).

Outros motivos do interesse da empresa são referidos como fundamento possível da transferência por 13 convenções. Algumas convenções explicitam em que consiste o interesse da empresa. A transferência pode apresentar-se como um meio de resolver problemas tais como haver trabalhadores em excesso em consequência de uma diminuição significativa da atividade da empresa, haver trabalhadores inadaptados a novos métodos de gestão aplicados na sequência de uma transmissão da titularidade da empresa, ou de litígio com clientes a propósito de algum trabalhador (2 CC da hotelaria e restauração). Outras convenções referem a incompatibilidade do relacionamento entre o trabalhador e os colegas ou, uma vez mais, haver trabalhadores em excesso devido à diminuição da atividade da empresa (outros 2 CC da hotelaria e restauração).

Em 3 convenções, existe um nexo entre o fundamento e a modalidade de transferência, mais precisamente a mudança ou extinção do estabelecimento fundamenta a transferência definitiva, e um outro motivo do interesse da empresa fundamenta a transferência temporária (CC da agricultura, CC da metalurgia e metalomecânica, AE de uma empresa de comunicações).

IV - Em 7 convenções, o enunciado dos fundamentos da transferência inclui, a par da mudança ou extinção do estabelecimento, a circunstância de a transferência não causar prejuízo sério. O sentido destes textos parece apontar para a ausência de um fundamento típico e apenas ser necessário que a transferência efetuada por qualquer razão não tipificada não cause prejuízo sério.

Em 11 convenções, a referência ao prejuízo sério tem os mesmos efeitos do que no regime legal: nuns casos, a transferência que seja justificada por motivo diverso da mudança ou extinção do estabelecimento só é permitida se não causar prejuízo sério ao trabalhador; noutros casos, quando a transferência é determinada pela mudança ou extinção do estabelecimento e se eventualmente causar prejuízo sério, o trabalhador pode proceder à resolução do contrato de trabalho com direito a indemnização.

V - Algumas convenções esclarecem o conceito de prejuízo sério, seja indicando situações em que se considera que o mesmo existe, ou situações em que não existe. Assim, uma convenção considera existir prejuízo sério na transferência quando o trabalhador esteja dependente de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho, quando o cônjuge não tenha possibilidade de mudar o seu local de trabalho, ou tenha filhos menores ou ascendentes que com ele coabitem, ou quando o trabalhador frequenta com aproveitamento um curso que não seja lecionado na localidade para onde se pretende efetuar a transferência (um AC do setor bancário).

VI - Existe em 15 convenções a referência à possibilidade de o trabalhador que tenha prejuízo sério com a transferência optar pela resolução do contrato de trabalho com direito a indemnização. O critério da indemnização é regulado apenas em 12 convenções; o critério mais frequente é de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, existindo variações a assinalar como o caso em que a indemnização é metade daquele valor quando a resolução tem origem numa transferência baseada na mudança ou extinção do estabelecimento (um CC da saúde), ou é mais elevada, no valor de um mês e meio de retribuição por cada ano de antiguidade (DA da saúde).

VII - Várias convenções estendem o âmbito do regime da transferência permitindo-a quando a mesma é realizada em determinada área geográfica mais próxima do local de trabalho de proveniência, dispensando-se nestes casos qualquer fundamento específico. Por vezes, diz-se que nestas situações não há prejuízo sério. Já a transferência efetuada para além dessa área fica dependente da ocorrência de um dos fundamentos admitidos.

Assim, a transferência é permitida: quando é realizada no mesmo município, ou para outro município mas desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 30 quilómetros ou cuja deslocação não demore mais de 45 minutos em transportes públicos (um AC do setor bancário); desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 40 quilómetros a partir do anterior local de trabalho ou da residência do trabalhador (outro AC do setor bancário); desde que o eventual aumento do tempo de deslocações não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela empresa (outro AC do setor bancário); por se entender que não há prejuízo sério sempre

que o local de trabalho atual e o futuro se situem no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou a distância entre ambos os locais seja inferior 40 quilómetros (um CC do setor da saúde); ou, na transferência temporária não superior a um mês, quando seja posto à disposição do trabalhador um meio de transporte que permita efetuar o percurso em até duas horas diárias, ou seja custeada a sua estada e o regresso semanal à residência (um CC do setor da saúde).

VIII - Por último, algumas convenções abordam a transferência do local de trabalho tendo sobretudo o propósito de regulamentar as compensações a conceder aos trabalhadores, mais frequentemente em caso de transferência temporária (2 CC do setor da construção, 2 CC do setor do comércio e um AE do setor das comunicações). Nesta situação, algumas convenções regulam escassamente a transferência, não mencionam os seus fundamentos ou remetem todo o regime para a lei (um AC e um AE do setor das comunicações).

Cedência ocasional de trabalhadores

I - A lei permite a cedência ocasional de trabalhadores quando se verifiquem vários requisitos cumulativos, que os IRCT podem regular diferentemente exceto a necessidade da concordância dos trabalhadores que deve ser mantida (artigo 289.º, n.ºs 1 e 2 do CT). A cedência depende de acordo escrito entre o cedente e o cessionário, o qual deve conter, nomeadamente, a declaração de concordância do trabalhador, do que resulta que esta também está sujeita a forma escrita (artigo 290.º, n.º 1, proémio e al. e)).

II - São 24 os IRCT que referem a cedência ocasional de trabalhadores (11 CC, 9 AC, 3 AE e uma DA). Duas convenções referem a cedência para a proibir, ressalvando casos especialmente previstos mas que não são mencionados (CC do setor dos laticínios). Noutras 3 convenções, remete-se o regime da cedência para a lei ou refere-se sucintamente alguns aspetos do mesmo (CC dos setores das indústrias químicas e elétricas eletrónicas e um AC do setor bancário).

III - Os requisitos de admissibilidade da cedência, particularmente o referente às ligações entre a empresa cedente e a cessionária, são referidos em vários IRCT.

Alguns IRCT relativos ao mesmo setor de atividade permitem a cedência entre empresas que celebrem protocolos duráveis de intercâmbio de trabalhadores, sendo que apenas em um é claro que não se afasta o requisito legal correspondente (2 CC e uma DA do setor da saúde). Em 3 convenções, permite-se a cedência de trabalhadores para trabalhar em terrenos ou instalações de pessoas ou empresas associadas ou diferentes do seu empregador (CC da agricultura). Uma convenção permite a cedência, para além das situações previstas na lei, em qualquer outra situação (AE do setor das comunicações). Uma convenção exige que o empregador cedente não tenha trabalho em que possa ocupar o trabalhador (CC do setor da construção).

Num conjunto de 8 convenções (6 AC e 2 AE), este requisito é regulado com afinidades em relação ao regime legal correspondente, por vezes, com especificação dos agrupamen-

tos complementares de empresas de que a cedente faça parte (2 AC do setor bancário e um AC do setor das comunicações), ou limitando a cedência a situações de relações societárias da empresa cedente que lhe permitam determinar ou ser determinante na escolha dos órgãos sociais (2 AE do setor cimenteiro), ou ao conjunto das empresas outorgantes, que pertencem ao mesmo grupo (AC do setor da eletricidade).

A necessidade de o trabalhador cedido estar vinculado ao cedente mediante contrato de trabalho sem termo consta de 3 IRCT do setor da saúde. Em 2 contratos coletivos do setor da construção, permite-se a cedência de trabalhador que esteja vinculado mediante contrato a termo certo, desde que este seja justificado com a execução de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens ou reparações industriais, e o trabalhador exerça a atividade em diversas obras, permanecendo em cada obra durante períodos que não sejam superiores a 8 meses consecutivos.

A duração do período de cedência é regulada em diversos IRCT com grande diversidade. Uma convenção prevê que a cedência pode ter um prazo máximo de 5 anos, salvo acordo em contrário (AC do setor bancário); outra estabelece que pode ter um prazo de 5 anos renovável por períodos de um ano (AC do setor bancário); uma convenção permite o prazo que for acordado entre as partes, que não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na lei como limite supletivo (AC do setor das comunicações); uma convenção prevê que a cedência tenha a duração e renovação que forem acordadas (AE do setor das comunicações); duas convenções permitem a cedência sem prazo (CC do setor da saúde).

Uma convenção permite a cedência a termo incerto para substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, ou havendo acréscimo sazonal de atividade, ou para ocupar postos de trabalho a aguardar preenchimento ou que correspondam a uma necessidade temporária; nestes casos, o trabalhador tem uma compensação de 5 % da retribuição base (AC do setor da eletricidade).

A necessidade do acordo dos trabalhadores é referida na generalidade das convenções, embora as que não o refiram também não o dispensem. Uma convenção contenta-se com a não oposição expressa do trabalhador (CC do setor da agricultura). Em 8 convenções, exige-se que o acordo do trabalhador seja declarado por escrito, sendo que a maioria exige que a cedência seja formalizada mediante acordo escrito entre o cedente, o cessionário e o trabalhador.

IV - O regime da prestação de trabalho durante a cedência não é referido em muitas convenções, e as que lhe fazem referência não divergem da lei. São exceção duas convenções que preveem que o cessionário é solidariamente responsável pelos créditos do trabalhador, anteriores à cedência (CC do setor da construção).

V - A par da cedência ocasional, algumas convenções regulam a cedência definitiva, em que existe a substituição do empregador, que umas designam por “transferência reversível” e outra identifica como “mobilidade por cessão da posição contratual laboral”, sempre com o acordo do trabalhador. A transferência reversível implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo laboral entre

o trabalhador e o transmissário, sendo titulada por um contrato escrito entre o transmissante, o transmissário e o trabalhador (3 AC do setor bancário). Um acordo coletivo do setor da eletricidade prevê a mobilidade por cessão da posição contratual, que se pode aplicar a trabalhadores do quadro permanente das empresas.

Um contrato coletivo do setor da construção também prevê a cedência definitiva do trabalhador a outro empregador, também com o acordo do trabalhador. O cessionário fica solidariamente responsável pelos créditos do trabalhador sobre o cedente, vencidos nos últimos 12 meses. No prazo de 7 dias após iniciar a prestação do trabalho junto do cessionário, o trabalhador pode revogar o acordo e reassumir o contrato com o cedente.

Cessação do contrato de trabalho

I – O regime da cessação do contrato de trabalho estabelecido no Capítulo correspondente do Código do Trabalho é genericamente imperativo, só podendo ser afastados por IRCT os critérios de definição de indemnizações, os prazos de procedimento e de aviso prévio, bem como os valores de indemnizações, sendo que estes podem ser regulados por IRCT dentro dos limites estabelecidos pelo Código (artigo 339.º).

II – Em 10 IRCT, as referências ao regime da cessação do contrato de trabalho consistem apenas em repetições parciais da lei ou remissões para esta.

III – Relativamente a critérios de definição de indemnizações e valores de indemnizações, a regulamentação coletiva de trabalho tem algumas regras inovadoras.

A compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, é regulada em 4 IRCT, correspondendo a 3 ou 2 dias de retribuição base por cada mês de duração do contrato, consoante esta seja até 6 meses ou mais (2 CC da hotelaria e restauração, um CC e uma DA do setor da saúde). Os instrumentos referem que a compensação é devida em caso de caducidade decorrente de declaração do empregador, embora este requisito respeite apenas à caducidade do contrato de trabalho a termo certo (artigos 344.º, n.º 2 e 345.º, n.º 4 do CT).

Alguns IRCT adotam um critério igual para a compensação por caducidade do contrato de trabalho devida a morte de empregador, a extinção de pessoa coletiva empregadora ou a encerramento total e definitivo da empresa, ou por despedimento por facto não imputável ao trabalhador, como sucede no regime do Código do Trabalho (artigos 346.º, n.º 5 e 366.º, n.ºs 1 e 2). Em 2 instrumentos, o valor da compensação é de um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fração e, no mínimo, o correspondente a 3 meses (um CC das indústrias químicas e DA do setor da saúde); noutros, é de um mês e meio de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fração e, no mínimo, o correspondente a 3 meses (2 CC do setor da saúde).

Vários IRCT regulam, para a hipótese de despedimento ilícito, a indemnização devida por opção do trabalhador em substituição da reintegração (artigo 391.º). Em alguns, a indemnização corresponde a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade (por vezes, a

fração de ano conta como um ano) e, no mínimo, a correspondente a 3 meses (3 CC da agricultura, 2 CC da hotelaria e restauração, 2 CC da construção, um CC das indústrias químicas e um CC das indústrias elétricas e eletrónicas). No setor da saúde, a indemnização corresponde um mês e meio de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a 3 meses (2 CC e uma DA). Em 3 acordos coletivos do setor bancário a regulamentação da indemnização tem um critério complexo, em que o número de meses de retribuição por cada ano de antiguidade aumenta por escalões de anos de antiguidade e, ainda, em função da idade e da antiguidade do trabalhador.

Em caso de mera irregularidade do despedimento por incumprimento de determinadas regras e desde que os motivos justificativos do mesmo sejam procedentes, o trabalhador apenas tem direito a indemnização, de valor correspondente a metade da que seria devida em caso de despedimento ilícito e se o trabalhador optasse pela indemnização em substituição da reintegração (artigo 389.º, n.º 2). Esta situação é regulada num acordo coletivo do setor bancário, com critério idêntico ao da lei, ou seja, a indemnização corresponde a metade da que nele se estabelece se o trabalhador optar pela indemnização em substituição da reintegração.

Em caso de despedimento ilícito de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, ou se se tratar de microempresa, também pode haver lugar a indemnização em substituição da reintegração, a pedido do empregador (artigo 392.º). Diversos IRCT regulam esta indemnização, com distintos critérios. Em 2 convenções, a indemnização corresponde a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a 3 meses; é o mesmo critério que se aplica quando seja o trabalhador a optar pela indemnização em substituição da reintegração (CC do setor da construção). Em alguns casos, e abrangendo apenas a indemnização alternativa da reintegração por despedimento em microempresa, o critério é igual ao previsto para a hipótese de ser o trabalhador a optar pela indemnização, mas com limite mais elevado, de 60 dias de retribuição por cada ano e, pelo menos, 6 meses de retribuição (3 AC do setor bancário). Outro critério prevê uma indemnização no valor de 2 meses de retribuição por cada ano de antiguidade (um CC das indústrias químicas, um CC e uma DA do setor da saúde, um AC do setor bancário), por vezes contando a fração de ano como um ano, ou tendo como valor mínimo o correspondente a 6 meses. Em 3 convenções, a indemnização corresponde a 10 meses de retribuição por cada ano de serviço e, no mínimo, a 24 meses, até o máximo de € 17.500; a indemnização será em dobro tratando-se de representante sindical, membro da comissão de trabalhadores, menor ou trabalhadora grávida e até um ano após o parto (AE dos transportes rodoviários).

A resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, fundada em conduta ilícita do empregador, confere direito a indemnização (artigo 396.º, n.º 1), a qual é regulada de diversos modos pela regulamentação coletiva de trabalho. O critério mais frequente é o de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, com o mínimo correspondente a 3 meses (um CC das indústrias químicas, 2 CC da hotelaria e restauração, um AC das misericórdias, um CC da madeira e do mobiliário e 3 CC da agricultura). Outro critério é de um mês e meio de retribuição base por cada ano de antiguidade, com o mínimo correspondente a 3

meses (uma DA do setor da saúde e 2 AE do setor cimenteiro), sendo que nos segundos a diuturnidades acrescem à retribuição base.

O trabalhador que proceda à denúncia do contrato de trabalho sem respeitar o prazo de aviso prévio deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta (artigo 401.º). As convenções que referem esta indemnização adotam o critério da lei, havendo apenas em algumas a referência a retribuição em lugar da retribuição base.

IV – Relativamente a prazos de procedimento, alguns IRCT regulam o prazo para resposta à nota de culpa (artigo 355.º, n.º1), adotando o prazo de 15 dias úteis (4 AC do setor bancário e uma DA do setor da saúde).

O prazo para a comissão de trabalhadores emitir o seu parecer sobre o processo tendente ao despedimento do trabalhador (artigo 356.º, n.º5) é regulado por 5 IRCT que estabelecem o prazo de 10 dias úteis (4 AC do setor bancário e um CC da hotelaria e restauração).

V – Os prazos de aviso prévio que precede a caducidade do contrato de trabalho a termo, certo ou incerto (artigos 344.º, n.º 1 e 345.º, n.º 1), são referidos somente em 2 convenções, sendo diferente da lei o referente ao contrato de trabalho a termo certo que uma convenção prevê apenas para o empregador e com a duração de 8 dias (AC das Misericórdias).

São ainda regulados, sempre de modo igual à lei, em 15 IRCT, os prazos de aviso prévio para a denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador (artigo 400.º, n.º 1 e 3), em 6 IRCT, o prazo para o empregador decidir o despedimento com justa causa (artigo 357.º, n.º 1) e, em 3 IRCT, os prazos para determinar a caducidade do contrato de trabalho a termo de trabalhador em situação de reforma por velhice ou que tenha 70 ou mais anos de idade (artigo 348.º, n.º 2, al. c)).

Apenas inovam em relação à lei os 3 acordos de uma empresa de transportes rodoviários que excecionam do prazo geral de aviso prévio para denúncia do contrato de trabalho o trabalhador que pretenda começar a trabalhar noutra empresa mas em que o tempo disponível não lhe permita cumprir o referido prazo geral, devendo, neste caso, informar a empresa com antecedência de, pelo menos, 5 dias úteis.

Greve

I – Relativamente ao direito da greve, as convenções coletivas devem regular determinadas matérias (artigo 492.º, n.º 2, alínea g) e podem regular outras (artigo 542.º, n.ºs 1 e 2).

II - Apenas 4 IRCT se ocupam destas matérias. A decisão arbitral do setor da saúde prevê que: (i) durante a greve, os sindicatos e os trabalhadores representados devem assegurar os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações que estejam habitualmente a cargo destes; (ii) os serviços mínimos que os trabalhadores devem prestar consistem em tarefas identificadas em função de resultados que são

enunciados; (iii) durante a vigência inicial da decisão arbitral, os sindicatos não devem declarar greve tendo como objetivo a sua modificação, exceto se houver incumprimento da mesma ou alteração anormal das circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Um contrato coletivo do setor da saúde aplicável a enfermeiros prevê: (i) o critério para determinar os setores em que os enfermeiros devem prestar serviços mínimos e no que os mesmos consistem; (ii) os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos correspondem ao número de enfermeiros igual ao que figurar para o turno da manhã de sábado aprovado à data do anúncio da greve; (iii) durante a vigência do contrato e até à denúncia do mesmo, os sindicatos não devem declarar greve tendo como objetivo a sua modificação, exceto quando se verifique incumprimento do mesmo ou das regras relativas à sua revisão.

Outro contrato coletivo do setor da saúde aplicável a trabalhadores administrativos e de apoio prevê que: (i) durante a greve, os trabalhadores devem assegurar como serviços mínimos os que são enunciados no contrato; (ii) o número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos, a designar pelo sindicato que declarar a greve, não deve ser inferior a 25 % dos trabalhadores dos serviços afetados pela greve. A mesma convenção acrescenta que os empregadores devem tomar todas as medidas de modo a assegurar o direito à greve, designadamente cancelando consultas, intervenções cirúrgicas e internamentos não urgentes.

Um acordo de empresa dos transportes aéreos aplicável a tripulantes de cabina prevê que: (i) durante a greve, o sindicato e os tripulantes devem assegurar a prestação de serviços mínimos adequados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, embora sem as identificar; (ii) o sindicato designará os tripulantes que ficarão adstritos à prestação dos serviços mínimos, até 48 horas antes do início da greve.

III – Este conjunto de elementos permite algumas constatações:

- i) Há numerosos IRCT que não se ocupam das matérias do direito da greve que devem ou podem regular;
- ii) Dos 4 instrumentos que abordam os serviços mínimos a prestar em situação de greve, apenas 3 indicam as tarefas em que os mesmos consistem;
- iii) Apenas 2 contratos coletivos adotam critérios para determinar o número de trabalhadores que serão incumbidos de prestar serviços mínimos para satisfação de necessidades sociais impreteríveis;
- iv) Apenas um instrumento se refere aos serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações a assegurar durante a greve, embora sem mais elementos do que os que constam da lei;
- v) O acordo de empresa, apesar de estar mais próximo das situações a ocorrer durante a greve, refere-se apenas aos serviços mínimos para satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sem elementos novos em relação à lei além do

aumento do prazo de antecedência com que o sindicato deve designar os trabalhadores para a prestação dos serviços mínimos;

- vi) Nenhum IRCT regula a designação dos trabalhadores a incumbir dos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, ou algum procedimento de resolução de conflitos que possa evitar a greve.

1.4. Vigência

As convenções coletivas vigoram pelo prazo ou prazos que delas constarem (artigo 499.º, n.º 1 do CT). Ou seja, as convenções podem ter um só prazo de vigência para todas as suas disposições, ou dois ou mais prazos, sendo cada um deles aplicável a diferentes matérias. A possibilidade de haver diferentes prazos de vigência foi consagrada no CT de 2003, no artigo 556.º, n.º 2, o qual acrescentava que, nesse caso, cada prazo se aplicava a determinada “matéria ou grupo homogêneo de cláusulas”. Na revisão de 2009, o Código suprimiu a exigência de que cada prazo de vigência seja referenciado a uma matéria ou grupo homogêneo de cláusulas, ampliando deste modo o respeito pela autonomia coletiva. Ao mesmo tempo, foi superada a dificuldade suscitada pelas convenções que consagram dois prazos de vigência, normalmente um para a retribuição e outras cláusulas pecuniárias e outro, em regra mais longo, para todas as demais matérias, uma vez que o segundo prazo não se circunscreve a um grupo homogêneo de cláusulas. Por outro lado, no caso de as convenções não preverem prazo de vigência, será aplicável a regra legal supletiva segundo a qual as mesmas vigoram pelo prazo de um ano (artigo 499.º, n.º 2).

1.5. Suspensão

A suspensão da aplicação de convenções coletivas tem atualmente dois enquadramentos legais muito distintos.

O primeiro, regulado pelo Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de agosto, permite que a empresas declaradas em situação económica difícil sejam aplicadas diversas medidas tendentes a permitir superar as dificuldades, nomeadamente a dispensa temporária da aplicação total ou parcial de convenções coletivas ou outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em princípio aplicáveis e a imposição de um regime sucedâneo, igualmente temporário (artigo 5.º, n.º 1, alínea *b*) do mesmo diploma). A decisão compete ao Governo (artigo 4.º do referido diploma) e, tratando-se de empresas privadas, depende do pedido destas e do acordo da maioria dos respetivos trabalhadores, devendo este abranger o prazo de aplicação das medidas e o regime sucedâneo (artigo 3.º, n.º 3 do citado diploma). A aplicação deste regime foi sempre muito limitada, provavelmente por causa das dificuldades colocadas pelo requisito do acordo da maioria dos trabalhadores.

A segunda possibilidade de suspensão da aplicação de convenções coletivas decorre da autonomia negocial das partes outorgantes. Uma vez que as partes podem, a todo o tempo e sem necessidade de fundamentação específica, acordar a revogação da convenção, também podem acordar suspender temporariamente a sua aplicação.

O artigo 502.º do CT foi alterado recentemente⁽²⁴⁴⁾ de modo a prever expressamente a possibilidade da suspensão temporária da aplicação, total ou parcial, de determinada convenção coletiva a empresa “em situação de crise empresarial (...), desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho”. O enquadramento aqui previsto corresponde plenamente ao do regime da redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial (artigos 298.º a 308.º). O alcance desta alteração não é pacífico, havendo quem entenda que a norma tem um mero efeito declarativo e não constitutivo, limitando-se a afirmar que tal possibilidade existe nas situações de crise empresarial⁽²⁴⁵⁾ e, inversamente, quem entenda que a previsão legal da suspensão da aplicação da convenção coletiva a empresa em situação de crise empresarial é um “fundamento exigente”⁽²⁴⁶⁾, o que leva a supor que terá um valor constitutivo e externamente controlável.

A suspensão da convenção coletiva pode ser determinada por acordo entre as partes outorgantes, tendo estas a “possibilidade de delegação” (artigo 502.º, n.º 2). Esta solução também não é inovadora, uma vez que remete para as regras gerais que possibilitam a celebração de convenções por representantes das partes a quem estas confirmam mandato com poderes para contratar (artigo 491.º, n.º 2, alínea *d*) e n.º 3). Ao abrigo deste regime é, nomeadamente, possível a suspensão da aplicação de um contrato coletivo a determinada empresa, através de um acordo celebrado entre a empresa em causa, para o efeito mandatada pela associação de empregadores outorgante, e a comissão de trabalhadores da referida empresa, para o efeito mandatada pelo sindicato outorgante.

Relativamente aos efeitos, a suspensão prejudica os direitos decorrentes da convenção,⁽²⁴⁷⁾ com exceção dos que sejam expressamente ressalvados pelas partes (artigo 502.º, n.º 5).

Pouco tempo antes da alteração do artigo 502.º e com base na autonomia negocial das partes outorgantes, foram publicadas três convenções que são apontadas como tendo procedido, entre outros aspetos, à suspensão parcial de convenções anteriores.

A primeira é o contrato coletivo para o setor das farmácias, que instituiu um regime temporário de diminuição de retribuições⁽²⁴⁸⁾. As outras são dois acordos coletivos entre as mesmas empresas do setor bancário e diferentes associações sindicais, com conteúdos substancialmente idênticos, que suspenderam temporariamente algumas cláusulas de expressão pecuniária e adotaram outras regras também de aplicação temporária⁽²⁴⁹⁾.

⁽²⁴⁴⁾ Através do Decreto-Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

⁽²⁴⁵⁾ Cf. Luís Gonçalves da Silva, ob. cit., p. 1055.

⁽²⁴⁶⁾ Cf. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado ... cit.*, p. 331.

⁽²⁴⁷⁾ Nesta parte, a lei deve ser interpretada restritivamente caso a suspensão abranja apenas parte da convenção; neste caso, deve entender-se que somente são prejudicados os direitos decorrentes nas normas cuja aplicabilidade foi suspensa. E, embora a lei apenas se refira a direitos, deve entender-se que a suspensão também abrange os deveres decorrentes das normas objeto da suspensão.

⁽²⁴⁸⁾ Publicado no BTE n.º 4, de 29 de janeiro de 2014. Mais tarde o prazo de vigência destas alterações foi aumentado por um novo acordo publicado no BTE n.º 48, de 29 de dezembro de 2014.

⁽²⁴⁹⁾ Publicados no BTE n.º 12, de 29 de março de 2014.

A alteração do artigo 502.º com a previsão expressa da possibilidade de acordos de suspensão da aplicação de convenções coletivas a determinadas empresas teve origem na Proposta de Lei n.º 230/XII, em cuja exposição de motivos o Governo reiterava “a necessidade de maior promoção e dinamização na negociação coletiva”, propondo para isso duas medidas que, na sua opinião, constituiriam “soluções que respondam às efetivas preocupações dos trabalhadores e das empresas”. Uma das medidas consistiu na diminuição de diversos prazos do procedimento conducente à caducidade de convenções coletivas, analisada no lugar próprio; a outra, foi a regulamentação dos acordos de suspensão da aplicação de convenções coletivas, que não teve até agora qualquer aplicação.

1.6. Denúncia e caducidade

A denúncia de uma convenção coletiva consiste na declaração da vontade de fazer cessar a convenção, comunicada por uma das partes outorgantes à contraparte.

A denúncia não necessita de ser fundamentada⁽²⁵⁰⁾, embora para ser eficaz careça de ser acompanhada de uma proposta negocial global (artigo 500.º, n.º 1), tendente à negociação da revisão da convenção denunciada.

A parte que queira desencadear a negociação de revisão da convenção pode, na eventualidade de a negociação terminar sem acordo, não querer que a convenção deixe de vigorar e preferir que a mesma permaneça em vigor mesmo sem ser revista. Esta razão está na origem da regra instituída na revisão do Código de 2009 segundo a qual “Não se considera denúncia a mera proposta de revisão da convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade” (artigo 500.º, n.º 2). Deste modo, a parte que pretenda rever a convenção mas não queira provocar a sua caducidade pode apresentar uma proposta de revisão mas sem declarar a denúncia da mesma.

Contudo, a parte destinatária da proposta de revisão e que fica obrigada a negociar pode querer que, na falta de acordo, a convenção cesse a sua vigência. O respeito da igualdade das partes na negociação deve levar a admitir que o destinatário da proposta possa, com a resposta à proposta, comunicar a denúncia da convenção⁽²⁵¹⁾.

A denúncia não está sujeita a qualquer prazo legal⁽²⁵²⁾. Haverá apenas que ter em consideração que, se a proposta de revisão da convenção que acompanha a denúncia for apre-

⁽²⁵⁰⁾ Neste sentido, Luís Gonçalves da Silva, ob. cit., p. 1046. Pedro Romano Martinez tem aparentemente opinião diferente ao sustentar que o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, no contexto do aviso sobre a data da cessação da vigência das convenções coletivas, está impedido de fazer qualquer apreciação respeitante, nomeadamente, ao “fundamento da denúncia”, in *Direito do Trabalho*, 7ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, p. 1146.

⁽²⁵¹⁾ A menos que a resposta seja de mera aceitação da proposta, caso em que haverá acordo de revisão total ou parcial da convenção, não havendo lugar à aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

⁽²⁵²⁾ Exceto se a denúncia for apresentada pelo destinatário da proposta negocial, acompanhada da resposta à proposta, em que o prazo legal supletivo para responder é de 30 dias a contar da receção da proposta (artigo 487.º, n.º 1).

sentada antes de terem decorrido seis meses de vigência da convenção, o destinatário da proposta pode recusar-se a negociar até esse prazo se completar (artigo 487.º, n.º 2). Esta regra foi consagrada na revisão do Código de 2009, ao mesmo tempo que era eliminada a que previa o prazo mínimo de vigência de um ano para as convenções coletivas (artigo 556.º, n.º 1 do CT de 2003).

A caducidade da convenção coletiva decorrente da denúncia da mesma foi legalmente consagrada pela primeira vez no artigo 557.º do CT de 2003. O propósito era a “revitalização da contratação coletiva, como se explicou na exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 29/IX, que esteve na origem da aprovação do CT⁽²⁵³⁾.

Tratava-se de um regime supletivo, aplicável no caso de a convenção não regular a sua renovação no final do prazo de vigência (artigo 557.º, n.º 2, proémio)⁽²⁵⁴⁾.

Foi também adotada uma regra transitória que permitia que as convenções e os demais IRCT negociais, vigentes aquando da entrada em vigor do Código, desde que tivesse decorrido, pelo menos, um ano após a sua última alteração ou a entrada em vigor, fossem “denunciados, com efeitos imediatos” (artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o CT). A possibilidade de efetuar a denúncia das convenções ao abrigo desta regra terminou seis meses após a entrada em vigor da Lei n.º 9/2006, de 20 de março (artigo 4.º, n.º 1 da Lei).

O regime associado à denúncia feita com base nesta norma suscitava vários problemas, nomeadamente, não era claro se prevalecia sobre a autonomia coletiva, especialmente quando se tratava de convenções que regulavam a respetiva renovação através de cláusula que fazia depender a cessação da vigência da sua substituição por outro IRCT.

O regime do Código foi alterado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março.

A exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 35/X que esteve na origem desta alteração legislativa é reveladora da pouca receptividade em relação à caducidade das convenções, afirmando que esta “é indesejável, pelo que devem ser criadas todas as condições que evitem a sua ocorrência”. Na verdade, embora as alterações não tenham evitado a ocorrência de casos de caducidade de convenções, é certo que a dificultaram acrescentando novos requisitos e novos prazos.

O regime legal da sobrevigência e caducidade das convenções foi substancialmente alterado na revisão do CT em 2009, aumentando o seu âmbito de aplicação (novo artigo 501.º)⁽²⁵⁵⁾.

⁽²⁵³⁾ Ponto XIV, alínea a) da exposição de motivos.

⁽²⁵⁴⁾ Por o regime legal da sobrevigência e caducidade ser supletivo é que o mesmo não foi inicialmente aplicável a convenções que regulavam a respetiva renovação através de fazer depender a cessação da vigência da sua substituição por outra convenção.

⁽²⁵⁵⁾ A generalidade das alterações foi preconizada pelo *Acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas de emprego e da proteção social em Portugal*, ponto 2.11, que se inspirou nas recomendações do *Livro Branco das Relações Laborais*, de 2007, p. 122.

A alteração mais significativa consistiu na possibilidade de afastamento da cláusula da convenção que faça depender a cessação da vigência desta da sua substituição por outro IRCT e que até então impedia a caducidade das convenções com essa disposição.

Após a caducidade da referida cláusula, a convenção em causa passa a estar sujeita a caducidade decorrente da denúncia, nos mesmos termos das outras convenções que não regulam a respetiva renovação.

A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, além de alterar o regime do Código, instituiu um regime transitório de caducidade especificamente aplicável a convenções que contenham cláusula que faça depender a cessação da vigência da sua substituição por outro IRCT (artigo 10.º).

Essas convenções caducavam na data da entrada em vigor da Lei, desde que se verificassem todos os seguintes factos: (i) ter a última publicação integral da convenção entrado em vigor há pelo menos seis anos e meio, compreendendo o período decorrido após a denúncia; (ii) ter a convenção sido denunciada na vigência do CT; (iii) terem decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia; (iv) não ter havido revisão da convenção após a denúncia. As convenções caducavam ainda, caso se verificassem todos os outros factos, quando decorressem 18 meses após a denúncia.

O aviso de caducidade era publicado oficiosamente se tivesse havido requerimento anterior indeferido apenas com base na existência da referida cláusula, ou dependente de requerimento nos restantes casos⁽²⁵⁶⁾.

Com a revisão de 2009, o CT deu mais relevância aos efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade. Passou a prever que esses efeitos devem ser regulados nas próprias convenções (artigo 492.º, n.º 2, alínea *h*)); caso não estejam já regulados, manteve a comunicação do ministro responsável pela área laboral às partes para que, quase no final do período de sobrevivência, acordem esses efeitos; passou a determinar que tal acordo está sujeito a depósito e publicação e ampliou o regime legal supletivo sobre esta matéria com elementos de proteção social. Contudo, a aplicação prática deste regime na parte em que preconiza a definição por acordo dos efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade é escassa.

Da amostra introduzida no ponto 1.1. do presente Capítulo, apenas quatro das convenções posteriores à revisão do CT de 2009 regulam esta matéria.

O contrato coletivo das indústrias químicas, celebrado por sindicatos da área da UGT e independentes, refere que se manterão em vigor os direitos e deveres das partes, as retribuições, a duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade, as categorias e enquadramento

⁽²⁵⁶⁾ O regime transitório instituído pelo artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, ao possibilitar a caducidade das convenções em causa, mas não antes da entrada em vigor da mesma Lei, reconhece implicitamente que a caducidade não era possível ao abrigo da legislação anterior. É o entendimento do STJ, no acórdão de 22.4.2015, processo n.º 1220/13.3TTPT.S1 (Pinto Hespanhol), disponível em www.dgsi.pt.

profissionais e as carreiras e progressões profissionais. O acordo de empresa dos CTT, celebrado por sindicatos das áreas da CGTP e UGT e sindicatos independentes, estabelece que, em caso de caducidade, mantêm-se em vigor relativamente aos trabalhadores por ele abrangidos, os regimes das diuturnidades, local de trabalho, deslocações em serviço e transferência definitiva de local de trabalho, durante um ano a contar da data da caducidade do acordo. O acordo coletivo celebrado entre várias instituições de crédito e a FEBASE, federação da área da UGT, prevê que se manterão em vigor as cláusulas relativas a retribuição mensal efetiva, atualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições procedam à atualização da tabela salarial e plano complementar de pensões de contribuição definida. Por último, a decisão arbitral para os trabalhadores administrativos do setor da hospitalização privada, vinculando sindicatos da área da UGT, estabelece que se mantêm em vigor as disposições sobre direitos e deveres das partes; retribuição; duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, categorias e definição de funções, regimes de proteção e benefícios sociais.

As convenções que caducaram posteriormente à revisão do Código de 2009 não regulavam os efeitos delas decorrentes após a caducidade. As partes foram notificadas, quando se aproximava o final do período de sobrevivência, para que acordassem esses efeitos, mas não foi publicado qualquer acordo.

A falta de regulamentação convencional dos efeitos decorrentes das convenções em caso de caducidade faz recair sobre o regime legal supletivo uma importância acrescida.

Por último, o regime da sobrevivência e caducidade foi alterado pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto. As mais salientes alterações do artigo 501.º consistiram na diminuição dos prazos de alguns factos conducente à caducidade. Outra alteração consistiu na suspensão da contagem do prazo de 12 meses de sobrevivência quando haja interrupção das negociações por mais de 30 dias⁽²⁵⁷⁾.

As alterações do artigo 501.º só se aplicam a convenções cuja denúncia tenha ocorrido a partir de 1 de junho de 2014 (artigo 4.º da Lei n.º 55/2014). A Lei estava, porém, muito confiante no efeito positivo das suas medidas sobre a contratação coletiva e, por isso, programou que, durante o prazo de um ano a contar da sua entrada em vigor, verificada em 1 de setembro de 2014, haveria uma avaliação dos parceiros sociais em sede da CPCS e, se esta fosse positiva, seriam reduzidos dois prazos do artigo 501.º: de três para dois anos, o prazo para a caducidade da cláusula que faça depender a cessação da vigência da convenção da sua substituição por outro IRCT e, de 12 para 6 meses, o prazo mínimo da sobrevivência subsequente à denúncia e enquanto decorra a negociação de revisão (artigo 3.º da Lei n.º 55/2014).

A verdade, porém, é que, no prazo de um ano a contar da entrada em vigor da Lei, ainda não podia ter produzido qualquer efeito a redução de cinco para três anos do prazo para

⁽²⁵⁷⁾ A exposição de motivos da Proposta de Lei 230/XII justificava as alterações, nomeadamente a redução dos prazos de sobrevivência com o propósito de promover “nova dinâmica à contratação coletiva”.

a caducidade da cláusula que faça depender a cessação da vigência da convenção da sua substituição por outro IRCT; e a diminuição de 18 para 12 meses do prazo mínimo da sobrevivência subsequente à denúncia e enquanto decorra a negociação de revisão apenas poderia ter produzido efeitos durante três meses. Não se tem conhecimento de ter sido promovida qualquer avaliação no âmbito da CPCS, nem os prazos do artigo 501.º voltaram a ser reduzidos.

Desde o CT de 2003, que o serviço competente do Ministério responsável pela área laboral (a DGERT) deve promover a publicação de avisos sobre a data da cessação da vigência por caducidade das convenções coletivas (atual artigo 502.º, n.º 6). O aviso não é constitutivo, ou seja, não é um elemento de facto gerador da caducidade das convenções. A caducidade verifica-se no termo de uma série muitas vezes complexa de factos, que não são do conhecimento geral⁽²⁵⁸⁾ e o aviso destina-se a possibilitar o conhecimento público de que determinada convenção caducou e da data em que tal ocorreu. O aviso é meramente declarativo da caducidade das convenções.

O aviso constitui uma informação prestada pela Administração, em matéria de relevantíssimo interesse público. A eventual incorreção da informação constante do aviso pode ser geradora de responsabilidade para a Administração⁽²⁵⁹⁾.

O procedimento usual consiste em os particulares interessados, frequentemente associações de empregadores, requererem a publicação do aviso, prestando à Administração as informações necessárias que a habilitem a concluir que ocorreram os factos geradores da cessação da vigência por caducidade da convenção em causa, e em que data⁽²⁶⁰⁾. A decisão da Administração é um ato vinculado, no sentido de que deve publicar o aviso se concluir que a convenção cessou por caducidade, ou deve recusar a publicação se não formular essa conclusão⁽²⁶¹⁾.

⁽²⁵⁸⁾ Com efeito, a denúncia da convenção, o decurso das várias fases da negociação, a duração de eventuais suspensões das mesmas e a comunicação final ao ministério responsável pela área laboral de que a negociação terminou sem acordo são do conhecimento das partes, não estando sequer assegurado que o ministério tenha desde logo todas essas informações. Na preparação da decisão, a Administração solicita às partes as informações necessárias, fazendo uso dos meios previstos no Código do Procedimento Administrativo.

⁽²⁵⁹⁾ De acordo com o artigo 11.º, n.º 2 do Código do Procedimento Administrativo, “A Administração Pública é responsável pelas informações prestadas por escrito aos particulares, ainda que não obrigatórias.”

⁽²⁶⁰⁾ A única situação em que a lei determinou a publicação de avisos oficiosamente verificou-se no regime transitório do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, quando tenha havido requerimento anterior a solicitar a publicação de aviso e cujo indeferimento tenha sido fundamentado apenas na existência de cláusula que fazia depender a cessação da vigência da convenção da sua substituição por outro IRCT.

⁽²⁶¹⁾ Este entendimento da Administração do Trabalho diverge substancialmente da opinião de Pedro Romano Martinez, ob. cit., págs. 1146-1147, segundo o qual a Administração deve proceder a um controlo de mera conformidade formal – embora sem esclarecer em que consiste – e estando “vedada qualquer apreciação respeitante ao fundamento da denúncia ou à validade da caducidade da convenção coletiva.” Acrescenta ainda que, sendo a denúncia válida, esta “produz de modo inexorável os seus efeitos: a caducidade da convenção coletiva, independentemente de ter havido publicação do aviso”, o que parece excessivo uma vez que, se a negociação desencadeada com a proposta negocial global que acompanha a denúncia der lugar a acordo, ainda durante o período de vigência ou de sobrevivência, a convenção cessa mediante revogação pela nova convenção, e não por caducidade emergente da denúncia.

Foram publicados, até julho de 2016, 45 avisos sobre a caducidade de convenções coletivas⁽²⁶²⁾. Relativamente a algumas convenções com partes plurais, ou seja, celebradas por várias associações de empregadores ou por várias associações sindicais, a caducidade abrangeu apenas alguns outorgantes, com exclusão de outros que não foram autores ou destinatários da denúncia. Há, por isso, algumas convenções que permaneceram em vigor relativamente a parte das entidades celebrantes. Os avisos de caducidade têm informação completa sobre estas situações.

Foram vários os regimes legais ao abrigo dos quais se verificou a caducidade das convenções:

- 15 avisos respeitam a casos de caducidade com base no regime inicial do CT de 2003;
- 1 aviso respeita a um caso de caducidade com base no regime do CT de 2003, alterado pela Lei n.º 9/2006;
- 19 avisos respeitam a casos de caducidade com base no regime transitório do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, tendo 9 sido publicados oficiosamente de acordo com a alínea a) do n.º 5 do referido artigo, e 10 publicados a requerimento de uma das partes de acordo com a alínea b) do mesmo n.º 5;
- 10 avisos respeitam a casos de caducidade com base no regime do CT de 2009, na redação inicial.

Ainda não foi publicado qualquer aviso referente a convenções cuja caducidade tivesse ocorrido ao abrigo do regime do CT, na redação dada pela Lei n.º 55/2014.

Os avisos publicados constituem a fonte mais completa e fiável dos casos da cessação da vigência de convenções por caducidade que se verificaram. Em diversos casos, os atos da Administração do Trabalho foram impugnados judicialmente, umas vezes com vista à anulação de avisos publicados, noutros visando a publicação de avisos que haviam sido recusados. É importante conhecer as decisões judiciais proferidas nestes processos porque elas completam, confirmando ou corrigindo, a informação resultante dos avisos.

Por outro lado, a possibilidade de as convenções coletivas cessarem a vigência por caducidade tem sido constantemente justificada com o propósito de se evitar que se mantenham em vigor convenções desatualizadas, suscetíveis de gerar dificuldades, e de promover a renovação da contratação coletiva. É importante verificar em que medida a caducidade das convenções facilitou a celebração de novas convenções no âmbito das anteriores.

⁽²⁶²⁾ Os 45 avisos publicados respeitam a 44 convenções, porque, no caso de uma convenção, a caducidade, relativamente a alguns sindicatos, verificou-se com base num dos regimes de sobrevivência e caducidade e, quanto a outros sindicatos, fundamentou-se noutro regime.

A Administração indeferiu vários pedidos de publicação de avisos sobre a caducidade de convenções anteriores ao CT de 2003 com fundamento no seguinte entendimento do regime legal:

- i. Essas convenções ficaram sujeitas ao regime do Código, incluindo o regime legal supletivo da sobrevivência e caducidade previsto no artigo 557.º, de acordo com o artigo 8.º, n.º 1 da Lei n.º 99/2003, ainda que tenham sido denunciadas “com efeitos imediatos” ao abrigo do artigo 13.º desta Lei;
- ii. As cláusulas que façam depender a cessação da vigência das convenções da substituição destas por outro IRCT regulam a renovação da vigência das convenções, em conformidade com o artigo 557.º, n.º 1 do CT de 2003, e, por isso, afastam a aplicação do regime legal supletivo da sobrevivência e caducidade.
- iii. A Administração só deve publicar avisos de caducidade quando, considerando o regime legal ou convencional aplicável e os factos provados, conclua que as convenções caducaram;
- iv. As convenções celebradas por partes plurais, ou seja, por duas ou mais associações de empregadores ou empresas e/ou dois ou mais sindicatos, podem caducar parcialmente, apenas no âmbito das entidades envolvidas na denúncia se esta não abranger todos os outorgantes, ou daquelas que não chegaram a acordo na negociação subsequente à denúncia.

Algumas associações de empregadores ou empresas impugnaram judicialmente o indeferimento dos respetivos pedidos de publicação de avisos de caducidade. Nos processos em que existem decisões judiciais transitadas em julgado estas foram concordantes com a posição da Administração ou, em alguns casos, os processos terminaram sem que essa posição tenha sido apreciada.

Entretanto, várias dessas convenções caducaram, de acordo com o regime transitório de sobrevivência e caducidade do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 e os avisos de caducidade foram publicados, tendo alguns originado impugnações judiciais por parte de associações sindicais. As decisões judiciais transitadas já existentes foram concordantes com a posição da Administração do Trabalho.

Assim:

Em 2005, foi indeferido o pedido de publicação de aviso de caducidade do contrato coletivo das indústrias químicas, que previa só cessar a vigência com a sua substituição por outro IRCT e fora denunciado ao abrigo do citado artigo 13.º. Algumas associações de empregadores impugnaram o indeferimento, em duas ações judiciais distintas que o TAC de Lisboa julgou improcedentes⁽²⁶³⁾. Entretanto, o contrato coletivo caducou de acordo

⁽²⁶³⁾ Sentenças de 17.11.2008 e 12.1.2010, processos n.ºs 2490/05.6BELSB e 2494/05.9BELSB, respetivamente.

com o regime transitório do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, e o aviso de caducidade foi publicado (*in* BTE n.º 41/2009). A FIEQUIMETAL impugnou o aviso alegando, nomeadamente, que a denúncia da convenção era inválida por não ter sido feita prova de que quem a assinou tinha os poderes necessários para o efeito. O TAC de Lisboa julgou a ação improcedente⁽²⁶⁴⁾.

Em 2006, foi indeferido o pedido de publicação de aviso de caducidade do contrato coletivo do material elétrico e eletrónico, entre a ANIMEE e alguns sindicatos, mais tarde representados pela FIEQUIMETAL, que previa só cessar a vigência com a sua substituição por outra convenção e havia sido denunciado ao abrigo do referido artigo 13.º. A ANIMEE impugnou o indeferimento, tendo o TAC de Lisboa julgado a ação improcedente⁽²⁶⁵⁾. Divergindo da alegação da ANIMEE, o Tribunal entendeu que a Administração do Trabalho deve apurar se a convenção em causa caducou e só em caso afirmativo deve publicar o aviso. Entretanto, o contrato coletivo caducou de acordo com o regime transitório do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, e o aviso de caducidade foi publicado (*in* BTE n.º 15/2009). A FIEQUIMETAL impugnou o aviso, alegando nomeadamente que a denúncia era inválida porque não tinha sido dirigida a todos os sindicatos outorgantes. O TAC de Lisboa julgou a ação improcedente⁽²⁶⁶⁾. Interposto recurso, o STA negou provimento ao mesmo⁽²⁶⁷⁾.

Em 2007, foi indeferido o pedido de publicação de aviso de caducidade do contrato coletivo da metalurgia e metalomecânica, entre a AIMMAP e a FIEQUIMETAL, que previa só cessar a vigência com a sua substituição por outro IRCT e havia sido denunciado ao abrigo do artigo 13.º. A associação de empregadores impugnou o indeferimento e o TAF do Porto considerou que o artigo 13.º permitia a denúncia de convenções que contenham cláusulas de manutenção em vigor até serem substituídas por outras, que a Administração do Trabalho não tinha competência para interpretar o contrato coletivo em causa e concluir que o mesmo não podia caducar sem ser substituído por outro, bem como que, “caso estejam cumpridos os requisitos temporais e formais ao caso respeitantes, o aviso deve ser publicado”, tendo condenado a Administração do Trabalho a proceder à publicação do aviso⁽²⁶⁸⁾. Interposto recurso, o TCA do Norte entendeu que a Lei n.º 99/2003 não impedia a manutenção de cláusulas com aquele regime, que as convenções podem regular a respetiva sobrevigência, e reconheceu, seguindo o entendimento já expresso do STJ⁽²⁶⁹⁾,

⁽²⁶⁴⁾ Sentença de 7.3.2014, processo n.º 211/10.0BELSB.

⁽²⁶⁵⁾ Sentença de 18.2.2014, processo n.º 2606/06.5BELSB.

⁽²⁶⁶⁾ Acórdão de 16.9.2014, processo n.º 1536/09.3BELSB.

⁽²⁶⁷⁾ Acórdão de 30.6.2016, processo n.º 1378/15 (José Veloso), disponível em www.dgsi.pt.

⁽²⁶⁸⁾ Acórdão de 29.4.2013, processo n.º 1606/07.2BEPRT.

⁽²⁶⁹⁾ Acórdão de 22.04.2015, processo n.º 1220/13.3TTPRT.S1 (Pinto Hespanhol), disponível em: www.dgsi.pt.

que as alterações ao regime de sobrevivência e caducidade, adotadas em 2009 pelo CT e pelo regime transitório do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, passando a permitir a caducidade das convenções que façam depender a cessação da vigência da sua substituição por outro IRCT, confirmaram que anteriormente a cessação da vigência de tais convenções dependia da sua substituição por outro IRCT. Relativamente aos avisos de caducidade, o Tribunal afirmou que a Administração “tem que previamente analisar e avaliar todos os aspetos juridicamente relevantes e eficientes para o efeito, sejam eles substanciais ou de forma”. Assim, o TCA do Norte revogou o acórdão recorrido e julgou a ação improcedente⁽²⁷⁰⁾. Está pendente no STA recurso deste acórdão, interposto pela associação de empregadores.

Em 2009, o mesmo contrato coletivo caducou de acordo com o regime transitório do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, e o aviso de caducidade foi publicado (*in* BTE n.º 15/2009). O aviso foi impugnado por um sindicato em relação ao qual o contrato não caducou, contestando a possibilidade da caducidade parcial, bem como pela FIEQUIMETAL, em processos distintos. No primeiro processo, o TAC de Lisboa não deu razão ao sindicato⁽²⁷¹⁾; o segundo continua pendente no mesmo Tribunal⁽²⁷²⁾.

Em 2007, foram indeferidos os pedidos de publicação de avisos de caducidade de dois contratos coletivos da metalurgia e metalomecânica, celebrados pela AIMMAP e diferentes sindicatos (SIMA e SINDEL); ambos previam só cessar a vigência sendo substituídos por outro IRCT e foram denunciados ao abrigo do artigo 13.º. A associação de empregadores impugnou os indeferimentos junto do TAF do Porto. Entretanto, os contratos coletivos caducaram de acordo com o regime transitório do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, e os avisos de caducidade foram publicados (*in* BTE n.º 14/2009). Com o acordo das partes, as instâncias foram extintas⁽²⁷³⁾.

Ainda em 2007, foi indeferido o pedido de publicação de aviso de caducidade do acordo de empresa da Repsol Polímeros, celebrado com a FEQUIMETAL, que previa só cessar a vigência com a sua substituição por outro acordo e fora denunciado ao abrigo do artigo 13.º. A empresa impugnou o indeferimento e o TAF de Beja julgou a ação improcedente⁽²⁷⁴⁾.

Em 2008, foi indeferido o pedido de publicação de aviso de caducidade de um contrato coletivo da cristalaria, celebrado pela Federação dos Sindicatos da Cerâmica e outras associações sindicais, que previa só cessar a vigência com a sua substituição por outro IRCT e havia sido denunciado ao abrigo do artigo 13.º. Mais tarde, a convenção caducou de acordo com o regime transitório do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 e o aviso de caduci-

⁽²⁷⁰⁾ Acórdão de 4.3.2016, processo n.º 1606/07.2BEPRT. O acórdão está disponível em www.dgsi.pt.

⁽²⁷¹⁾ Sentença de 25.10.2012, processo n.º 1538/09.0BELSB.

⁽²⁷²⁾ Processo n.º 1445/09.6 BELSB.

⁽²⁷³⁾ Processos n.ºs 2504/07.5BEPRT e 1614/07.3 BEPRT, respetivamente.

⁽²⁷⁴⁾ Sentença de 28.1.2015, processo n.º 18/08.5BEBJA.

dade foi publicado (*in* BTE n.º 29/2009). Uma federação sindical impugnou o indeferimento junto do TAC de Lisboa, o qual, por razões processuais imputáveis ao A., determinou a absolvição da instância⁽²⁷⁵⁾.

O contrato coletivo da metalurgia, entre a FENAME e a FEQUIMETAL, que não regulava a sua renovação, foi denunciado ao abrigo do artigo 558.º do CT de 2003 e, mais tarde, publicado o aviso de caducidade (*in* BTE n.º 27/2006). O aviso foi impugnado pela associação sindical, mas o TAC de Lisboa julgou a ação improcedente⁽²⁷⁶⁾.

O acordo de empresa dos CTT, que não regulava a sua renovação, foi denunciado ao abrigo do artigo 558.º do CT de 2003 e, mais tarde, publicado o aviso de caducidade parcial relativamente aos sindicatos destinatários da denúncia (*in* BTE n.º 6/2009). O SNTCT impugnou o aviso mas desistiu dos pedidos, tendo o TAC de Lisboa homologado a desistência⁽²⁷⁷⁾.

Após a caducidade das convenções coletivas, no âmbito de 9 dessas convenções, as entidades que as tinham subscrito celebraram novos IRCT, a maioria com âmbito totalmente coincidente com os anteriores; apenas 3 novas convenções têm âmbitos parcialmente coincidentes com os anteriores porque não foram celebradas por todos os sindicatos vinculados às que caducaram.

Um CC das indústrias de lanifícios, têxteis, malhas e vestuário caducou em 2005 (aviso publicado no BTE n.º 5/2006); no ano seguinte, foram celebrados 2 novos CC (BTE n.ºs 25 e 46/2006) que no conjunto vincularam as mesmas associações e os mesmos sindicatos, com exceção de um. Contudo, outro sindicato potencialmente representativo dos mesmos trabalhadores também subscreveu as novas convenções que, por isso, têm um âmbito objetivo coincidente com o do CC anterior.

No setor da cerâmica, caducaram 5 CC celebrados por diferentes associações sindicais. Um deles caducou em 2006 (aviso no BTE n.º 25/2007); mais tarde, a associação de empregadores celebrou outro CC e vinculando os mesmos sindicatos, com um âmbito objetivo coincidente com o do CC anterior. Um segundo CC caducou em 2006 (aviso no BTE n.º 25/2007); posteriormente, a mesma associação de empregadores e uma federação sindical, em representação de apenas alguns sindicatos vinculados à anterior convenção, celebraram outro CC (BTE n.º 1/2011) que não abrange 2 sindicatos que estavam vinculados ao anterior.

Um AE do setor das comunicações caducou em 2008 (aviso no BTE n.º 6/2009) no âmbito de representação de 5 sindicatos; mais tarde, alguns destes sindicatos celebraram novo AE (BTE n.º 1/2010) e os outros aderiram a um AE celebrado por outro grupo de sindicatos (BTE n.º 9/2009), pelo que estes acordos abrangem todo o âmbito objectivo do que caducou.

⁽²⁷⁵⁾ Sentença de 5.1.2011, processo n.º 2254/09.8BELSB.

⁽²⁷⁶⁾ Sentença de 12.5.2008, processo n.º 2809/06.2BELSB.

⁽²⁷⁷⁾ Sentença de 20.7.2009, processo n.º 509/09.0BELSB.

Um CC da indústria de prefabricação em betão caducou em 2007, no âmbito da representação de alguns sindicatos (aviso no BTE n.º 8/2009); mais tarde, a mesma associação de empregadores e alguns desses sindicatos celebraram um novo CC (BTE n.º 21/2011), o qual todavia não foi subscrito por 4 sindicatos que uma federação sindical havia representado na celebração do CC anterior.

Na metalurgia e metalomecânica, caducaram 5 CC celebrados por diferentes associações sindicais. Relativamente a três, que caducaram em 2009 (avisos nos BTE n.ºs 14 e 21/2009), a mesma associação de empregadores e os mesmos sindicatos celebraram 3 novos CC (BTE n.ºs 10 e 30/2010). Em relação a um quarto, que também caducou em 2009 (aviso no BTE n.º 21/2009), a mesma associação de empregadores e a mesma federação sindical celebraram novo CC (BTE n.º 10/2010), que não vincula 2 sindicatos que a referida federação havia representado na celebração do CC anterior.

Por último, tendo ocorrido a caducidade de 7 AE de 3 empresas de transportes rodoviários de passageiros, celebrados com numerosas associações sindicais (avisos nos BTE n.ºs 6, 42 e 48/2013, 22, 23 e 40/2015), o que se verificou posteriormente em matéria de contratação coletiva teve um percurso uniforme.

As empresas não celebraram novas convenções e filiaram-se na mesma associação de empregadores. Esta, que tinha celebrado vários CC, alguns com associações sindicais vinculadas a alguns dos AE, e que não eram revistos há cerca de 15 anos, reviu recentemente três CC (BTE n.ºs 48/2015 e 17 e 21/2016). Os CC celebrados pela associação de empregadores são aplicáveis às empresas em causa, mas há federações e sindicatos que tinham subscrito alguns dos AE com os quais não existem atualmente convenções aplicáveis às empresas.

1.7. Delegação de poderes de negociação noutras estruturas de representação coletiva

O CT prevê que as associações sindicais podem conferir poderes de representação “à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores na empresa” para a celebração de uma convenção coletiva com uma empresa que tenha pelo menos 150 trabalhadores (artigo 491.º, n.º 3).

A convenção em causa pode ser um acordo de empresa ou um acordo coletivo, mas não um contrato coletivo uma vez que, segundo a lei, se trata de “contratar com empresa”.

O mesmo preceito refere que as associações sindicais celebrantes da convenção também podem conferir os poderes de representação a outras associações sindicais, o que aliás ocorre frequentemente, o que esclarece que a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores na empresa a que a lei se refere não é de natureza sindical.

De acordo com o artigo 404.º, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, de natureza não sindical, que podem existir no âmbito de uma empresa são particularmente a comissão de trabalhadores e os representantes dos trabalhadores para a segurança

e saúde no trabalho⁽²⁷⁸⁾ ⁽²⁷⁹⁾. Estas duas estruturas podem ser constituídas em cada empresa, independentemente da sua dimensão, e qualquer delas é representativa do conjunto dos trabalhadores da empresa em causa.

Porém, embora a redação inicial do artigo 491.º, n.º 3, adotada na revisão do CT em 2009, mencionasse “a estrutura (...)”, a atual redação, resultante da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, passou a referir-se “à estrutura (...)”, suscitando a dúvida sobre a qual das estruturas possíveis se refere a lei⁽²⁸⁰⁾.

A capacidade negocial para celebrar as convenções continua a pertencer às associações sindicais, são elas quem celebra a convenção com a empresa em causa, sendo apenas representadas pela estrutura de representação não sindical. Por isso, a convenção apenas se aplica a trabalhadores representados pela associação sindical celebrante⁽²⁸¹⁾.

Esta norma tem origem no já referido Acordo tripartido de 2008, que enunciou a medida sem indicar os seus objetivos. Inicialmente, o preceito abrangia empresas com pelo menos 500 trabalhadores, tendo este número sido reduzido para 150 pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Independentemente do número mínimo de trabalhadores das empresas em causa, a utilidade da norma é eventualmente questionável porque o mesmo resultado já podia ser alcançado com base na norma mais geral que permite a qualquer entidade celebrante de convenções coletivas ser representada por outra pessoa titular de mandato escrito com poderes para contratar (artigo 491.º, n.º 2, alínea d)).

Até à atualidade, ainda não foi celebrado qualquer acordo de empresa ou acordo coletivo com intervenção de comissões de trabalhadores em representação dos sindicatos.

1.8. Acordo de adesão

O acordo de adesão é geralmente considerado como um modo de extensão do âmbito de aplicação da convenção coletiva ou decisão arbitral a que a adesão se verifica⁽²⁸²⁾. É um modo autónomo ou convencional, porque tem natureza contratual, assim se distinguindo da portaria de extensão que é o outro modo de extensão do âmbito de aplicação da convenção coletiva ou decisão arbitral, assente na competência regulamentar do Governo.

Têm capacidade para celebrar o acordo de adesão os mesmos sujeitos com capacidade para celebrar convenções coletivas. O acordo corresponde à vinculação a uma convenção cole-

⁽²⁷⁸⁾ Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho estariam especialmente qualificados para intervir na celebração, mas também na negociação prévia, de convenções sobre segurança e saúde no trabalho, matérias que as convenções devem regular (artigo 492.º, n.º 2, alínea c)).

⁽²⁷⁹⁾ Poderia ainda considerar-se os conselhos de empresa europeus, no âmbito de empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, e os conselhos de trabalhadores, no âmbito de sociedade anónima europeia ou de sociedade cooperativa europeia (cf. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado ... cit.*, p. 232), mas trata-se de estruturas previstas na lei por imposição comunitária e praticamente inexistentes em Portugal.

⁽²⁸⁰⁾ Para Luís Gonçalves da Silva, ob. cit., p. 1024, trata-se da comissão de trabalhadores, sem equacionar outras possibilidades.

⁽²⁸¹⁾ Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado ... cit.*, p. 233, e Luís Gonçalves da Silva, ob. e loc. cit.

⁽²⁸²⁾ Neste sentido, Pedro Romano Martinez, ob. cit., p. 1154.

tiva já em vigor de um sujeito que não a celebrou originariamente; o mesmo se pode dizer, com as necessárias adaptações, da adesão a uma decisão arbitral. A lei explica que a adesão se efetua “por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contrapõem na negociação da convenção, se nela tivesse participado” (artigo 504.º, n.º 2).

A adesão não pode produzir modificação do conteúdo da convenção ou da decisão arbitral em causa, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente (artigo 504.º, n.º 3). Por isso, da adesão não pode resultar a alteração do âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico de aplicação da convenção ou decisão arbitral, e que esta deva indicar (artigo 492.º, n.º 1, alínea c)). Com a adesão, apenas se estende o seu âmbito pessoal de aplicação, assente no chamado princípio da filiação (artigo 496.º)⁽²⁸³⁾.

O regime do acordo de adesão relativamente à forma, depósito, publicação e entrada em vigor é o mesmo das convenções coletivas.

As adesões são habitualmente pouco numerosas.

No período de 2005 a 2015, existiram 116 acordos de adesão, correspondentes a 5,1% do número de IRCT negociais dos mesmos anos. Os instrumentos a que se verificam as adesões são na quase totalidade acordos de empresa, acordos coletivos e contratos coletivos e em números muito aproximados entre estes tipos de convenções; houve também duas adesões a decisões arbitrais (informação sintetizada no quadro abaixo).

Quadro 133 - Acordos de adesão publicados, por tipo de IRCT objeto de adesão, 2005-2015

IRCT	Acordos de empresa	Acordos coletivos	Contratos coletivos	Decisões arbitrais	Total
2005	3	14	9		26
2006	7	3	4		14
2007	8	1	8		17
2008	5	1	2		8
2009	3	1	2	1	7
2010	3	0	2	1	6
2011	3	7	2		12
2012		4	3		7
2013	2	1			3
2014	2	4	3		9
2015	5		2		7
Total	41	36	37	2	116
	35,3%	31,0%	31,9%	1,7%	100,0%

Fonte: BTE online.

⁽²⁸³⁾ Por exemplo, se um sindicato aderir a um contrato coletivo, este passa a aplicar-se a trabalhadores representados por esse sindicato que trabalham em empresas representadas pela associação de empregadores celebrante; ou se uma empresa não representada pela associação de empregadores celebrante aderir a um contrato coletivo, este passa a aplicar-se a trabalhadores da empresa representados pelo sindicato celebrante.

As entidades aderentes são maioritariamente associações sindicais (68%), e os restantes são empregadores (32%), como se pode verificar a partir da leitura do quadro abaixo.

Quadro 134 - Entidades aderentes dos acordos de adesão publicados, 2005-2015

Aderentes	Empregadores	As. Empregadores	As. Sindicais	Total
2005	14	-	12	26
2006	2	-	12	14
2007	2	-	15	17
2008	-	-	8	8
2009	-	-	7	7
2010	-	-	6	6
2011	8	-	4	12
2012	6	-	1	7
2013	-	-	3	3
2014	3	-	6	9
2015	2	-	5	7
Total	37	-	79	116
	31,9%		68,1%	100,0%

Fonte: BTE online.

Para avaliar melhor a relevância das adesões no mercado de trabalho interessa ter em consideração o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas mesmas. De acordo com as estimativas indicadas pelas partes nos textos dos acordos de adesão,⁽²⁸⁴⁾ pelas adesões publicadas no período de 2005 a 2015 foram potencialmente abrangidos 102.041 trabalhadores (como se pode verificar no quadro abaixo), o que corresponde a 0,9% do total de trabalhadores potencialmente abrangidos pelo conjunto das convenções coletivas publicadas no mesmo período.

⁽²⁸⁴⁾ A indicação está prevista no artigo 492.º, n.º 1, alínea g) e é exigida para o depósito do acordo de adesão, de acordo com os artigos 504.º, n.º 4 e 494.º, n.º 4, alínea c).

Quadro 135 – Números de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas e pelos acordos de adesão publicados de 2005 a 2015

IRCT	Convenções (1)	Acordos de adesão (2)	Percentagens (2)/(1)
2005	1 121 472	19 175	1,7%
2006	1 454 300	16 544	1,1%
2007	1 521 277	32 025	2,1%
2008	1 894 846	7 304	0,4%
2009	1 397 225	6 692	0,5%
2010	1 407 066	4 469	0,3%
2011	1 236 919	6 608	0,5%
2012	327 622	4 006	1,2%
2013	241 539	173	0,1%
2014	246 643	4 067	1,6%
2015	490 377	978	0,2%
Total	11 339 286	102 041	0,9%

Fonte: BTE online e DGERT/MTSSS.

1.9. Decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária

O CT determina que “a todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de convenção coletiva” (artigo 506.º).

A enumeração das matérias que podem ser objeto da arbitragem é exemplificativa e, por isso, as partes podem acordar em submeter a arbitragem outros conflitos laborais se, em razão da matéria, tal não for proibido⁽²⁸⁵⁾.

No entanto, só é qualificada como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a decisão arbitral⁽²⁸⁶⁾ referente a questões resultantes celebração ou revisão de uma convenção coletiva⁽²⁸⁷⁾.

⁽²⁸⁵⁾ Por exemplo, os conflitos relativos a despedimentos só podem ser decididos por tribunais judiciais (artigo 387.º, n.º 1).

⁽²⁸⁶⁾ A designação “decisão arbitral”, utilizada pelo Código do Trabalho é tradicional no Direito do Trabalho português, tem, no entanto, duas críticas. Por um lado, sendo proferida por um tribunal arbitral constituído em regra por três árbitros, deveria designar-se “deliberação arbitral” (Cf. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado ... cit.*, p. 363. Por outro, a nova Lei de Arbitragem Voluntária, aprovada pela Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro, que é subsidiariamente aplicável à arbitragem laboral (artigo 505.º, n. 4) consagra a designação de “sentença arbitral” (Cf. Pedro Romano Martinez, *ob. cit.*, p. 1158-1159, que adota a nova designação).

⁽²⁸⁷⁾ Ou, eventualmente, questões resultantes da celebração ou revisão de um acordo de adesão ou outra decisão arbitral. No sentido da admissibilidade da arbitragem sobre uma decisão arbitral, Luís Gonçalves da Silva, *ob. cit.*, p. 1064.

O CT tem algumas disposições comuns às três modalidades de arbitragem, a voluntária, a obrigatória e a necessária (artigo 508.º), tendo em seguida regras próprias para cada uma delas. Além disso, muitos aspetos do funcionamento do tribunal arbitral podem ser regulados por acordo das partes, limitando-se a lei a consagrar regras supletivas (artigo 507.º e, nomeadamente, artigo 30.º da Lei de Arbitragem Voluntária).

O acordo das partes no sentido do recurso a arbitragem voluntária pode estar consagrado na convenção coletiva a rever, a interpretar ou a integrar (artigo 492.º, n.º 2, alínea *a*)), ou ser estabelecido na chamada “convenção de arbitragem”, regulada pela Lei de Arbitragem Voluntária, aqui aplicada subsidiariamente.

A decisão arbitral está sujeita a depósito e publicação e produz os efeitos da convenção coletiva (artigo 505.º, n.ºs 1 e 3)⁽²⁸⁸⁾.

A arbitragem voluntária foi regulada pela primeira vez pelo Decreto-Lei n.º164-A/76, de 28 de fevereiro (artigo 15.º), posteriormente pelo Decreto-Lei n.º 519-C1/79 de 29 de dezembro (artigo 34.º), passando depois a constar do CT. Todavia, a arbitragem voluntária, no que respeita à sua utilização, está nos antípodas da contratação coletiva. De acordo com as publicações oficiais⁽²⁸⁹⁾, desde 2005, houve até agora uma única decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária.

1.10. Processos negociais atípicos

A legislação apenas reconhece e regula a negociação coletiva que é desenvolvida, em representação dos trabalhadores, por associações sindicais e que pode conduzir à celebração de convenções coletivas. No entanto, no sistema português de relações coletivas de trabalho, a par da negociação coletiva desenvolvida por associações sindicais – a negociação coletiva típica – existem práticas de negociação coletiva desenvolvidas por comissões de trabalhadores em representação dos trabalhadores e que visam a celebração de acordos sobre idênticas matérias laborais⁽²⁹⁰⁾. É a negociação coletiva atípica, porque não está prevista na lei.

Os acordos laborais atípicos não constituem instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, não sendo por isso mencionados no artigo 2.º do CT. O fundamento mais comum para este aspeto do regime legal tem origem no entendimento segundo o qual a Constituição, no artigo 56.º, n.º 3, atribui o exercício do direito de contratação coletiva apenas às associações sindicais⁽²⁹¹⁾.

⁽²⁸⁸⁾ É duvidoso que estas regras sejam aplicáveis em qualquer arbitragem, independentemente das questões laborais que decida. Tais regras têm tradição no direito laboral nacional mas terão sido pensadas para as situações de arbitragem expressamente referidas pela lei e respeitantes à interpretação, integração, celebração ou revisão de convenções coletivas.

⁽²⁸⁹⁾ BTE *online*.

⁽²⁹⁰⁾ Não se trata da atuação das comissões de trabalhadores na celebração de convenções coletivas típicas em representação das associações sindicais, regulada pelo artigo 491.º, n.º 3.

⁽²⁹¹⁾ Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Negociação Coletiva Atípica*, Almedina, Coimbra, 2009, págs. 74 e seguintes.

As dificuldades com que tem sido confrontada a contratação coletiva típica têm sido apresentadas como justificação para o aparecimento da negociação coletiva atípica.

Refere-se também que as estratégias de dinamização da contratação coletiva não terão conseguido superar a crise da contratação coletiva. É este contexto de dificuldades para a contratação coletiva típica que estará na origem da negociação coletiva atípica⁽²⁹²⁾.

O fundamento da validade dos acordos atípicos, celebrados por comissões de trabalhadores, estará na sua qualificação como negócios jurídicos bilaterais, celebrados por entidades com capacidade para o efeito, tendo em conta o seu conteúdo laboral, bem como na possibilidade de produzirem efeitos em relação a uma pluralidade de trabalhadores, sendo este último aspeto que permitirá designá-los por acordos “coletivos”. A capacidade das comissões de trabalhadores para a celebração de acordos coletivos atípicos tem sido justificada, perante o seu fim de defesa dos interesses dos trabalhadores (artigos 54.º, n.º 1 da CRP e 415.º, n.º 1 do CT), na circunstância de tais acordos constituírem um meio pelo menos conveniente para a realização desse fim (artigo 160.º do Código Civil) e de a enumeração legal dos direitos das comissões de trabalhadores ser exemplificativa.

A vinculação dos trabalhadores da empresa ao acordo coletivo atípico será resultante da manifestação da vontade dos trabalhadores de serem representados pela comissão na celebração do acordo, manifestação esta que pode ser anterior ou posterior ao acordo, havendo, respetivamente, mandato com representação ou ratificação do negócio celebrado sem poderes de representação.

Ao acordo coletivo atípico, na sua relação com a lei, não se aplicam as regras gerais do artigo 3.º, n.ºs 1 e 3, justamente porque o mesmo não constitui uma convenção coletiva em sentido próprio. O acordo coletivo atípico está sujeito ao regime do n.º 4 do mesmo artigo 3.º, ou seja, só pode afastar normas legais imperativas de conteúdo mínimo quando estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, bem como normas legais supletivas.

Ao acordo coletivo atípico, na sua relação com os IRCT, não se aplicam as regras gerais de concorrência entre IRCT (artigos 481.º a 484.º), justamente porque o acordo não é um IRCT. Por outro lado, não sendo um IRCT, o acordo coletivo atípico só poderá afastar normas de convenção coletiva de trabalho quando estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador (artigo 476.º)⁽²⁹³⁾.

A experiência portuguesa em matéria de acordos coletivos atípicos é mal conhecida. Além dos acordos celebrados na Autoeuropa,⁽²⁹⁴⁾ há notícia de outros em empresas do setor automóvel, mas o seu conteúdo não é geralmente acessível⁽²⁹⁵⁾.

⁽²⁹²⁾ É a posição de Maria do Rosário Palma Ramalho, *Negociação Coletiva Atípica*, págs. 41 a 54.

⁽²⁹³⁾ A exposição segue, no essencial, as posições de Maria do Rosário Palma Ramalho, na obra citada.

⁽²⁹⁴⁾ A obra citada de Maria do Rosário Palma Ramalho analisa os acordos da Autoeuropa como *case study*.

⁽²⁹⁵⁾ A informação sobre a atividade social da empresa (artigo 32.º da Lei n.º 195/2009, de 14 de setembro) não está organizada para recolher elementos sobre eventuais acordos coletivos atípicos.

Parece, no entanto, certo que os acordos coletivos atípicos não têm a difusão que seria necessária para constituírem uma alternativa suficiente à crise da contratação coletiva que estará na sua origem. Além disso, a sua relação com as outras fontes laborais, em particular a legislação e os IRCT, assente em grande medida no princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, dificulta aos acordos coletivos atípicos a realização da função de serem meios apropriados para promover a renovação e adequação dos regimes laborais que a contratação coletiva em crise não tem conseguido assegurar.

2. INSTRUMENTOS NÃO NEGOCIAIS

2.1. Portaria de extensão

As portarias de extensão, conjuntamente com as convenções coletivas, são as mais numerosas e certamente as mais importantes fontes da regulamentação coletiva de trabalho. A necessidade e a relevância das portarias de extensão decorrem de uma regra nuclear sobre o âmbito de aplicação das convenções coletivas.

A consagração do princípio da filiação na legislação laboral nacional foi secundada pela instituição das portarias de extensão como meio de possibilitar a aplicação das convenções com eficácia geral, pelo Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro.

Durante várias décadas, a extensão do âmbito pessoal de aplicação das convenções através de portarias foi uma prática generalizada, quase inteiramente em relação a contratos coletivos. Confirma-o o que sucedeu no período de 2005 a 2015, em que foram publicadas 708 portarias de extensão, sendo que apenas oito respeitaram a acordos coletivos e quatro a acordos de empresa.

Relativamente às decisões arbitrais, uma vez que têm os mesmos efeitos das convenções coletivas, o respetivo âmbito também é definido pelo princípio da filiação, pelo que também podem ser objeto de portaria de extensão.

A extensão pode abranger empregadores cuja atividade se integre no âmbito setorial da convenção e trabalhadores que estejam inseridos no âmbito profissional da convenção em causa (artigo 514.º, n.º 1). Relativamente à área geográfica de aplicação da convenção, a extensão pode ser feita para se aplicar na mesma área (extensão interna) ou em área diferente daquela a que a convenção se aplica (extensão externa).

O CT de 2003 previa expressamente as duas possibilidades (no artigo 575.º, n.ºs 1 e 2). Para a extensão para área diferente (extensão externa), era necessário que nela não houvesse associações sindicais representativas dos trabalhadores a abranger, ou associações de empregadores representativas dos empregadores em causa; se houvesse ambas as associações e ainda que não celebrassem qualquer convenção a extensão para essa área não era possível. Já a extensão na mesma área (extensão interna) era possível mesmo que nela houvesse outras associações sindicais ou de empregadores representativas do mesmo âmbito profissional e setorial, além naturalmente das que haviam celebrado a convenção em causa.

Esta maior limitação da extensão externa poderia levar a que se, nessa outra área, não houvesse convenção coletiva apesar de haver associações representativas mas que não celebravam convenções, as consequências eram ficar impossibilitada a extensão (externa) de uma convenção existente em área diversa e, pela mesma razão, também ficava vedado o então chamado regulamento de condições mínimas (artigo 578.º do CT de 2003). Ora, o CT de 2003 e o atual são concordantes em dar preferência à portaria de extensão sobre a atual portaria de condições de trabalho (artigo 517.º, n.º 1). Para concretizar esta preferência foi eliminada a limitação da portaria de extensão externa.

A emissão de portarias de extensão tem-se confrontado, desde há muito tempo, com dificuldades provocadas pela existência de convenções paralelas, ou seja, convenções com âmbito setorial, profissional e geográfico coincidente, ao menos em parte, de conteúdo igual ou substancialmente idêntico e celebradas pelas mesmas entidades do lado dos empregadores e por diferentes associações sindicais. Do lado patronal, o surgimento do pluralismo associativo em alguns setores de atividade também está na origem da celebração de convenções paralelas por diferentes associações de empregadores, com os mesmos sindicatos ou com sindicatos diferentes⁽²⁹⁶⁾. Havendo convenções paralelas, coloca-se a questão de como proceder nos processos de extensão, particularmente quando é pedida a extensão de ambas. O procedimento usual tem consistido na extensão conjunta das convenções paralelas, suscitando situações de concorrência a solucionar, no âmbito de cada empresa, com a prevalência de uma das convenções e cuja escolha caberá em primeiro lugar aos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência⁽²⁹⁷⁾.

Os problemas da extensão das convenções, nomeadamente de convenções paralelas, têm uma relação muito direta com a representatividade das associações. No já referido Acordo Tripartido de 2008, o Governo convidou os parceiros sociais a definir conjuntamente critérios gerais, abstratos e permanentes de maior representatividade patronal e sindical e os seus efeitos nomeadamente na possibilidade de extensão *erga omnes* das convenções coletivas. Não houve, no entanto, qualquer evolução nesta matéria.

A ausência de critérios de representatividade tem tido outros efeitos nos processos de extensão de convenções coletivas, no que respeita a exclusões do âmbito da extensão.

Na origem terá estado a posição tomada pelo sistema de controlo da OIT na apreciação de duas queixas contra o Governo português a propósito de três portarias de extensão.

O comité da liberdade sindical, depois de salientar a importância do respeito do direito de livre negociação coletiva das organizações representativas, recomendou que, sendo a extensão contestada por sindicatos que alegam serem muito mais representativos do que os sindicatos que celebraram as convenções em causa, o Governo, antes de prosseguir com a extensão, proceda a uma averiguação objetiva da representatividade dos sindicatos⁽²⁹⁸⁾.

Desde então, e tendo em consideração que continua a não haver meios para averiguar a representatividade dos sindicatos, a prática habitual tem consistido em, sempre que alguma associação sindical discorda da intenção de abranger os seus associados com a extensão de determinada convenção, na exclusão dos mesmos do âmbito da extensão.⁽²⁹⁹⁾

⁽²⁹⁶⁾ As convenções paralelas são numerosas (Cf. *Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2015*, p. 51).

⁽²⁹⁷⁾ Artigo 483.º, n.º 2 e artigo 482.º, n.º 2 a 4.

⁽²⁹⁸⁾ Casos n.ºs 1087 e 1174 do comité da liberdade sindical da OIT, cujos textos podem ser consultados em <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO::>

⁽²⁹⁹⁾ O procedimento também já tem sido aplicado em relação a associações de empregadores.

Por vezes, quando existem convenções paralelas e apenas uma é revista, os sindicatos que celebraram a outra convenção opõem-se à extensão daquela alegando justamente que pretendem manter a aplicação aos seus associados da convenção que celebraram. Em tais situações, a inaplicabilidade da portaria de extensão já estava assegurada pela lei, por força da regra da subsidiariedade (artigo 515.º).

É possível a extensão parcial (artigo 514.º, n.º 1), embora este procedimento deva ser devidamente fundamentado tanto no que respeita à parte objeto da extensão como em relação à parte excluída. Deverá ainda ser utilizado com especial cuidado de modo a respeitar eventuais relações incindíveis entre as disposições das convenções⁽³⁰⁰⁾. A verdade é que esta possibilidade não tem sido aplicada, salvo para excluir da extensão as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas, sempre com uma formulação genérica e sem especificar cláusulas da convenção.

Embora a legislação, passada e atual, não exija qualquer pedido dos interessados ou das associações representativas para a emissão das portarias de extensão,⁽³⁰¹⁾ tem sido uma prática constante as partes da convenção, ou pelo menos uma delas, fazerem acompanhar a entrega do texto da convenção para depósito e publicação do pedido da respetiva portaria de extensão. Esta prática passou a ser uma necessidade com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro.

No Memorando de Entendimento sobre a Condicionais de Política Económicas, entre o Estado português e a Troika, de 17 de maio de 2011, estabeleceu-se o compromisso de diminuir o recurso generalizado às portarias de extensão e com isso dinamizar a contratação coletiva⁽³⁰²⁾. Para dar execução a este compromisso, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, estabeleceu critérios para a emissão de portarias de extensão, em acréscimo aos legalmente previstos no CT.

Assim, a extensão deve ser pedida por, pelo menos, uma associação sindical e uma associação de empregadores outorgantes da convenção a estender.

Por outro lado, passou a haver um requisito de representatividade da parte empregadora que celebrou a convenção. A empresa ou empresas outorgantes, ou as empresas representadas pela associação de empregadores, se for esta a outorgante, devem empregar pelo menos 50% dos trabalhadores existente no âmbito da extensão em causa. Com duas exceções: se o pedido excluir do âmbito da extensão as micro, pequenas e médias empresas, e se o pedido incluir apenas os trabalhadores das empresas abrangidas pela convenção que não sejam representados pelos sindicatos celebrantes.

⁽³⁰⁰⁾ Respeitar “conjuntos homogêneos (de normas), mantendo-se, assim, a relação custo/benefício” (Cf. Luís Gonçalves da Silva, ob. cit., p. 1088). No mesmo sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado ... cit.*, p. 383.

⁽³⁰¹⁾ Ver-se-á adiante o que a este respeito estabelece a Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro.

⁽³⁰²⁾ Esta orientação teve alguns apoios internos, nomeadamente da parte de Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado ... cit.*, pp. 377-378.

Ao mesmo tempo, o número de convenções coletivas celebradas diminuiu muitíssimo a partir de 2011. Se se considerar números médios anuais do período de 2005 a 2011 e do período de 2012 a 2015, o número médio anual de convenções coletivas no primeiro período foi 242 e, no segundo, foi 117, o que corresponde a uma redução de 51,5%. No caso dos contratos coletivos, os números médios nos mesmos períodos foram, respetivamente, 145 e 44, correspondendo a uma redução de 69,4%. Quanto às portarias de extensão, os números médios nos mesmos períodos foram, respetivamente, 91 e 18, correspondendo a uma redução de 80,8%.

O requisito de representatividade da parte empregadora foi certamente importante para a redução do número de portarias de extensão, mas provavelmente não o mais importante, porquanto, sabendo-se que as extensões respeitam quase sempre a contratos coletivos, a diminuição do número destes em 69,4% terá sido a principal causa da redução em 80,8% do número de portarias de extensão.

A circunstância de esta política não ter favorecido a dinamização da contratação coletiva e as críticas dos parceiros sociais terão estado na origem das alterações feitas pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho. A representatividade da parte empregadora da convenção passou a ter um segundo requisito alternativo: o número dos respetivos associados ser constituído, pelo menos, em 30% por micro, pequenas ou médias empresas.

A portaria de extensão pode, no seu âmbito de aplicação, atribuir eficácia retroativa a cláusulas de natureza pecuniária da convenção objeto da extensão (artigo 479.º, n.º 1, alínea c)). Antes da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, o procedimento usual nas extensões consistia em atribuir eficácia retroativa às retribuições mínimas de modo a coincidir o com o período de produção de efeitos no âmbito da convenção⁽³⁰³⁾. Os pagamentos retroativos que fossem devidos podiam ser feitos em prestações mensais, em número correspondente a metade do número de meses de retroatividade. A Resolução limitou substancialmente a retroatividade, estabelecendo como prazo máximo o dia 1 do mês da publicação da portaria de extensão⁽³⁰⁴⁾.

Esta nova orientação faz com que seja muito importante para os trabalhadores o tempo que medeia entre a publicação das convenções e das correspondentes portarias de extensão, porque quanto mais tempo as extensões demorarem maiores podem ser as perdas salariais. Nos anos de 2013 a 2015, foram publicadas 58 portarias de extensão a que já se aplicou a nova política sobre a retroatividade das retribuições⁽³⁰⁵⁾. O tempo médio

⁽³⁰³⁾ Esta prática era criticada por poder impor aos empregadores por longos períodos de retroatividade das retribuições encargos elevados com que poderiam não contar (Cf. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado ... cit.*, p. 388).

⁽³⁰⁴⁾ O Tribunal Constitucional, no acórdão n.º 294/2014, de 26 de março, considerou admissível a retroatividade das cláusulas pecuniárias das convenções coletivas, determinada em portarias de extensão, com fundamento no princípio da igualdade, por estes instrumentos terem por finalidade uniformizar o estatuto laboral dos trabalhadores num determinado âmbito.

⁽³⁰⁵⁾ Todas as portarias de extensão publicadas em 2012 são anteriores à Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012.

que decorreu entre a publicação das convenções e a das portarias de extensão foi 7,9 meses, embora com reduções significativas de uns anos para os outros, como constante do quadro abaixo. Ainda assim, a nova política em matéria de retroatividade implicou perdas significativas para os trabalhadores abrangidos pelas extensões.

Quadro 136 - Intervalo entre a publicação das portarias de extensão, no período de 2013 a 2015, e das correspondentes convenções

Intervalo médio: 7,9 meses	N.º de meses	N.º de PE
	2	2
	3	5
	4	14
	5	9
	6	4
	7	5
	8	2
	9	3
	10	4
	12	1
	13	1
	14	1
	16	1
	18	1
	20	1
	21	1
	22	1
	25	1
	36	1
	Total	58

Fonte: BTE online.

2.2. Portaria de condições de trabalho

A portaria de condições de trabalho tem atualmente uma relevância muito residual no conjunto das fontes do Direito do Trabalho. Teve origem no período inicial do regime corporativo, então com a designação de portaria de regulamentação do trabalho, e com um valor na hierarquia das fontes superior ao das convenções coletivas⁽³⁰⁶⁾. No âmbito da LRCT, o seu valor hierárquico diminuiu mas tinha ainda grande relevância porque podia ser – e foi frequentemente – utilizada para superar situações de impasse nas negociações coletivas causadas por comportamentos de má-fé negocial de uma das partes. O CT de 2003⁽³⁰⁷⁾ reduziu a sua importância por dois modos, que se mantêm atualmente.

⁽³⁰⁶⁾ Cf. artigo 12.º n.º 1 da LCT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969.

⁽³⁰⁷⁾ Então sob a designação de “regulamento de condições mínimas”.

Por um lado, as condições de admissibilidade exigem que no âmbito a regulamentar não haja associações de empregadores ou associações sindicais, não seja possível recorrer a portaria de extensão para obter essa regulamentação, nem exista algum IRCT negocial (artigo 517.º) ⁽³⁰⁸⁾.

Por outro lado, na relação entre fontes normativas, “as normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho” (artigo 3.º, n.º 2). Não é fácil apurar o alcance desta disposição. O entendimento que tem estado subjacente na única portaria que tem sido regularmente revista nos últimos anos é o de que “a portaria de condições de trabalho tem o espaço de intervenção resultante da natureza das normas que regulam a matéria sobre a qual ela pretende intervir”, o que significa que esse espaço é consequência da natureza das normas legais, consoante elas sejam imperativas de conteúdo fixo, imperativas-permissivas ou supletivas ⁽³⁰⁹⁾.

As únicas portarias desta natureza que foram emitidas desde há mais de 20 anos são revisões com alguma periodicidade da portaria aplicável a trabalhadores administrativos dos setores em que não existem outros IRCT aplicáveis. Segundo as fontes administrativas baseadas nas informações prestadas anualmente pelas empresas, estas indicam que ainda são aplicadas outras portarias, em número variável de ano para ano ⁽³¹⁰⁾ e sempre pouco inferior a duas dezenas, mas que em 2014 ainda abrangiam cerca de 200.000 trabalhadores.

Essas portarias foram publicadas há várias dezenas de anos e, com exceção de uma, não têm sido atualizadas, nomeadamente em função das alterações da legislação. Possivelmente, algumas portarias já não podem ser atualizadas em consequência das atuais limitações das condições de admissibilidade ⁽³¹¹⁾.

⁽³⁰⁸⁾ Em determinado âmbito, pode não haver uma associação de empregadores mas existirem acordos de empresa ou acordos coletivos.

⁽³⁰⁹⁾ É o entendimento de Pedro Romano Martinez e Luís Gonçalves da Silva, in “Âmbito do regulamento de condições mínimas”, RDES, 2004, n.º 4, págs. 353 e seguintes; a síntese desta posição consta de anotação ao artigo 3.º, no *Código do Trabalho Anotado*, cit., págs. 103 a 106. A norma foi adotada pelo CT de 2003 em consequência do acórdão do Tribunal Constitucional n.º 306/2003, de 25 de junho de 2003, tendo em conta o disposto no artigo 112.º, n.º 6 da Constituição. Uma dúvida que aquele entendimento suscita é que as convenções coletivas e todos os outros IRCT também têm o seu espaço de intervenção resultante da natureza das normas que regulam as matérias em causa, o que deixa sem conteúdo útil a norma que restringe especialmente o espaço de intervenção da portaria de condições de trabalho.

⁽³¹⁰⁾ Esta variação faz duvidar da exatidão ou da completude das informações anuais prestadas pelas empresas.

⁽³¹¹⁾ Por vezes, ainda se menciona como relevante a portaria de regulamentação do trabalho para a agricultura, de 1979 (Cf. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado ... cit.*, p. 394, e Pedro Romano Martinez, ob. cit, p. 1173). É um dos casos em que há que ter em consideração a desatualização da portaria, nomeadamente resultante da alteração da legislação em relação ao trabalho rural. E não é seguro qual seja atualmente o regime legal do contrato de trabalho rural. Quando a portaria foi emitida, vigorava o Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, que previa no seu artigo 5.º que a LCT aprovada por esse diploma podia ser extensiva, com as necessárias adaptações e mediante decreto regulamentar, ao contrato de trabalho rural. Este projeto legislativo foi mais tarde confirmado pela Lei n.º 77/77, de 29 de setembro, sobre as bases gerais da reforma agrária, no seu artigo 58.º, mas esta Lei foi revogada pela Lei n.º 109/88, de 26 de setembro, eliminando-se a referência ao regime do contrato de trabalho rural. O Decreto-Lei n.º 49408 foi, por sua vez, revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, sem que

2.3. Decisão arbitral em processos de arbitragem obrigatória ou necessária

A possibilidade de se recorrer a arbitragem obrigatória para dirimir conflitos coletivos de trabalho tem requisitos muito limitados. A arbitragem obrigatória só é possível para a celebração ou revisão de convenções coletivas, e ainda assim em determinadas situações muito restritivas (artigo 508.º). Está portanto excluída a arbitragem obrigatória de conflitos sobre a interpretação ou integração de convenções coletivas, ao contrário da arbitragem voluntária.

Tratando-se de conflito suscitado a propósito da celebração de convenção coletiva, é necessário que, em alternativa:

- i. Tratando-se da primeira convenção, a arbitragem obrigatória seja requerida por uma das partes, tenha havido negociações prolongadas e infrutíferas, incluindo conciliação ou mediação, e não tenha sido possível dirimir o conflito por meio de arbitragem voluntária, em virtude da má fé negocial da outra parte, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social (artigo 508.º, n.º 1, alínea a));
- ii. A Comissão Permanente de Concertação Social aprove recomendação no sentido da arbitragem obrigatória, com votos favoráveis da maioria dos membros representantes dos trabalhadores e dos empregadores (artigo 508.º, n.º 1, alínea b));
- iii. Por iniciativa do ministro responsável pela área laboral e ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social, quando estejam em causa serviços essenciais destinados a proteger a vida, a saúde e a segurança das pessoas, (artigo 508.º, n.º 1, alínea c)).

Em qualquer caso, a determinação da arbitragem obrigatória compete ao ministro responsável pela área laboral, depois de ouvir as partes, bem como depois ouvida a entidade reguladora e de supervisão do setor de atividade em causa (artigo 509.º, n.ºs 1 a 3). O tribunal arbitral será formado por três árbitros, sendo dois designados pelas partes, os quais designam o terceiro árbitro. Na falta destas designações, os árbitros são indicados por sorteio a partir de listas de árbitros previamente constituídas no Conselho Económico e Social (artigos 6.º a 8.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro).

tivesse sido concretização o projeto legislativo de aplicar o regime geral do contrato de trabalho com as necessárias adaptações ao contrato de trabalho rural. As leis que aprovaram o CT de 2003 e o atual, bem como ambos os Códigos não têm qualquer regra especial sobre o trabalho rural. Não parece, por isso, haver um regime especial para o contrato de trabalho rural que determine a aplicação do disposto no artigo 9.º do Código, segundo o qual aos contratos de trabalho com regime especial são aplicáveis “as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade.” Em sentido contrário, por considerar que o contrato de trabalho rural tem regime especial – mas sem indicar qual seja – Pedro Romano Martinez, ob. cit, p. 708.

Até agora, foram proferidas apenas duas decisões arbitrais em processos de arbitragem obrigatória, um para o setor gráfico e outro para os trabalhadores administrativos do setor da hospitalização privada. Num terceiro processo, relativo a um conflito emergente da celebração da primeira convenção coletiva para uma empresa de transportes ferroviários, a arbitragem foi determinada em 2009 mas ainda não foi proferida a decisão em consequência de sucessivas impugnações judiciais por parte da entidade empregadora.

Houve ainda outros pedidos de arbitragem obrigatória em que a mesma não chegou a ser determinada, concretamente para os centros de inspeção automóvel, o comércio do Porto, a TVI e a ASCENDI, SA.

A arbitragem necessária, instituída no CT em 2009, é uma modalidade da arbitragem obrigatória com condições de admissibilidade próprias, ligadas à caducidade de convenções coletivas. A arbitragem necessária pode ser determinada quando, após a caducidade de uma convenção coletiva: (i) não seja celebrada nova convenção nos 12 meses seguintes, (ii) não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores existentes no âmbito da convenção que caducou e (iii) seja requerida por uma das partes (artigo 510.º).

A determinação da arbitragem necessária compete ao ministro responsável pela área laboral. A constituição do tribunal arbitral segue o regime referido a propósito da arbitragem obrigatória.

Até agora, já caducaram algumas dezenas de convenções coletivas mas ainda não foi determinada qualquer arbitragem necessária. Não foi sequer publicado no BTE qualquer aviso relativo a requerimento a solicitar a arbitragem necessária, para efeito da verificação do requisito da não existência de outra convenção aplicável a, pelo menos, 50% dos trabalhadores existentes no âmbito da convenção que caducou (artigo 511.º, n.º 2).

3. SÍNTESE CONCLUSIVA

O presente Capítulo permite que se conclua, no essencial, o seguinte:

- Entre 2005 e 2015, o número de convenções coletivas de trabalho publicadas diminuiu drasticamente, salientando-se uma redução de 26% nos IRCT publicados em 2011 (170) face a 2010 (230) e uma quebra de 66% nas convenções publicadas em 2012 (85) face a 2005 (252). A partir de 2013, verifica-se uma ligeira e progressiva recuperação do número de convenções publicadas, passando de 94 em 2013 para 138 em 2015, o que significa, ainda assim, um número muito abaixo (-45%) do registado em 2005 (252).
- Na mesma linha, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções publicadas teve uma quebra abrupta em 2012, quando se fixou em apenas 328 mil trabalhadores, número que confronta com 1,1 milhões de trabalhadores em 2005 – uma diminuição superior a 70%. A partir de 2013, verifica-se uma ligeira e progressiva recuperação do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas de trabalho, passando de aproximadamente 242 mil em 2013 para cerca de 490 mil em 2015 – um número, ainda assim, muito inferior (-56%) ao registado em 2005 (1,1 milhões).
- As portarias de extensão diminuíram significativamente, observando-se uma quebra abrupta em 2011, ano em que foram publicadas 17 portarias, muito abaixo das 116 publicadas no ano anterior – uma diminuição de 85% que resulta do MPEF, onde se estabeleceu o compromisso de diminuir o recurso generalizado às portarias de extensão, tendo em vista a dinamização da contratação coletiva. Em 2012, 2013 e 2014, esta tendência agravou-se, e o número de portarias de extensão diminuiu, respetivamente, para 12, 9 e 13, refletindo 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, nomeadamente de representatividade. Em 2015, verificou-se uma ligeira recuperação do número de portarias de extensão publicadas (36), refletindo a aprovação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho, que flexibilizou os requisitos necessários à emissão de portarias de extensão – ainda assim, trata-se de um número baixo quando comparado com o volume de portarias emitidas entre 2005 e 2010.
- As convenções publicadas são, na grande maioria, revisões de convenções anteriores, pelo que a sua diminuição nos últimos anos provoca sobretudo a não atualização ou o atraso na atualização das precedentes.
- De acordo com as informações prestadas pelos empregadores sobre a atividade social das empresas, no período de 2005 a 2014, a taxa de cobertura dos trabalhadores por IRCT teve relativa estabilidade, variando entre aproximadamente 80% e 85%.

- Para efeitos de estudo do âmbito de aplicação e dos conteúdos típicos dos IRCT, optou-se, neste Livro, por analisar uma amostra de convenções coletivas de trabalho e decisões arbitrais. A amostra compreende 74 convenções coletivas (43 contratos coletivos, 12 acordos coletivos, 19 acordos de empresa) e duas decisões de arbitragem obrigatória respeitantes à generalidade dos setores de atividade, que foram selecionadas com base em quatro critérios: diversidade de tipos de convenções; número de trabalhadores dos setores de atividade ou das empresas abrangidos pelos IRCT; representatividade do número de trabalhadores dos setores de atividade ou empresas abrangidos por cada um dos tipos de IRCT; diversidade das associações sindicais outorgantes das convenções ou a que respeitam as decisões arbitrais.
- Da análise da referida amostra, salientam-se as seguintes evidências:
 - Prazo de vigência: 29 convenções com apenas um prazo de vigência, abrangendo a totalidade do respetivo regime ou apenas a tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária (neste grupo, o prazo mais frequente é um ano para toda a convenção, adotado sobretudo em contratos coletivos e acordos de empresa). Os IRCT com dois prazos são 46, sendo um para a tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária, e outro para a restante matéria.
 - Renovação: nenhum IRCT estabelece que não é suscetível de renovação, embora sejam numerosos os que não a regulamentam. 42 IRCT regulam a respetiva renovação.
 - Denúncia: há dois contratos coletivos e dois acordos de empresa que permitem a denúncia decorridos 10 meses após a entrega para depósito (CC de serviços de limpeza e AE da metalurgia e metalomecânica).
 - Convenções que fazem depender a cessação da vigência da sua substituição por outro IRCT: 26 convenções têm cláusulas que fazem depender a cessação da respetiva vigência da substituição por outro IRCT.
 - Sobrevigência: é regulada em 10 IRCT.
 - Efeitos decorrentes da convenção após a caducidade: apenas 4 IRCT regulam os efeitos.
 - Contrato de trabalho a termo: dois contratos coletivos permitem a admissão de trabalhadores mediante contrato de trabalho a termo sempre que as empresas o considerem necessário; em dois contratos coletivos permite-se a celebração de contrato de trabalho a termo, sem necessidade de invocação de motivos justificativos, até ao limite de 20% do total de trabalhadores ao serviço – todas estas alterações, independentemente da sua amplitude, alargam as situações de admissibilidade da admissão de trabalhadores com contratos a termo e, em alguns casos, facilitam a própria celebração dos contratos.

- Horários de trabalho com adaptabilidade: 51 IRCT preveem horário de trabalho em regime de adaptabilidade.
- Banco de horas: está previsto em 13 contratos coletivos e um acordo de empresa instituindo o banco de horas por regulamentação coletiva em 9 convenções e o banco de horas individual em seis. Não existem regras convencionais sobre o banco de horas grupal.
- Horário concentrado: está previsto em apenas dois contratos coletivos.
- A alteração do Código do Trabalho, em 2014, no sentido de prever a possibilidade da suspensão da aplicação de convenções coletivas em relação a empresa em situação de crise empresarial, não teve, até agora, qualquer aplicação.
- A caducidade da convenção decorrente da denúncia foi legalmente consagrada no Código do Trabalho de 2003 com o objetivo de revitalizar a contratação coletiva, e como regime supletivo apenas aplicável no caso de a convenção não regular a sua renovação, tendo o regime sido alterado em 2009, de modo a permitir a caducidade de convenções, anteriores ou posteriores, que façam depender a cessação da vigência da sua substituição por outro IRCT.
- Das convenções da amostra posteriores à revisão do Código de 2009, muito poucas regulam os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade.
- Os sindicatos podem conferir poderes de representação à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores na empresa para a celebração de uma convenção coletiva com uma empresa que tenha pelo menos 150 trabalhadores, mas ainda não foi celebrado qualquer acordo de empresa ou acordo coletivo com intervenção de comissões de trabalhadores em representação dos sindicatos.
- Os acordos de adesão são pouco numerosos e as entidades aderentes são maioritariamente associações sindicais e o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas adesões no período de 2005 a 2015 corresponde a 0,9% dos trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas publicadas no mesmo período.
- A arbitragem voluntária foi regulada pela primeira vez em 1976, mas é utilizada muito raramente: desde 2005, houve apenas uma decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária.
- A negociação coletiva atípica corresponde a práticas de negociação coletiva desenvolvidas por comissões de trabalhadores, em representação dos trabalhadores, no âmbito das respetivas empresas e que visam a celebração de acordos sobre matérias laborais (além dos acordos celebrados na Autoeuropa, há outros em empresas do setor automóvel mas o seu conteúdo não é geralmente acessível).
- A portaria de condições de trabalho tem atualmente uma relevância muito residual no conjunto das fontes do Direito do Trabalho.

- A possibilidade de se recorrer a arbitragem obrigatória para dirimir conflitos coletivos de trabalho é muito limitada, porque só é possível para a celebração ou revisão de convenções coletivas e em determinadas situações muito restritivas; até agora, foram proferidas apenas duas decisões arbitrais em processos de arbitragem obrigatória.
- A arbitragem necessária, instituída no CT em 2009, é uma modalidade da arbitragem obrigatória com condições de admissibilidade próprias, ligadas à caducidade de convenções coletivas.
- Até agora, já caducaram algumas dezenas de convenções coletivas mas ainda não foi determinada qualquer arbitragem necessária.

CAPÍTULO III – CONFLITOS LABORAIS COLETIVOS

No âmbito da relação laboral, perante a existência de interesses distintos, entre quem é titular dos meios de produção e quem presta a atividade, é habitual surgirem conflitos entre as partes envolvidas ou entre estas e os seus representantes. Nesse sentido, tanto podem ocorrer conflitos “individuais” entre o empregador e o trabalhador, enquanto partes do respetivo contrato de trabalho, como podem ocorrer conflitos “coletivos”, que envolvem estruturas representativas das partes contratantes, manifestando-se através de comportamentos coletivos.

Existe conflito coletivo de trabalho quando se manifesta uma divergência de interesses por parte de uma categoria organizada de trabalhadores, de um lado, e uma categoria também organizada de um ou vários empregadores, de outro lado, em torno da regulamentação existente ou futura das relações de trabalho nessas organizações.

Seja como for, os conflitos laborais coletivos desempenham um importante papel no desenvolvimento e autonomização do Direito do Trabalho, estando normalmente associados à introdução de melhorias nas condições de trabalho.

A Administração do Trabalho, consciente deste fenómeno e da sua importância, procura ter um papel ativo ao nível da resolução de conflitos laborais coletivos.

Nesse sentido, a Lei Orgânica da DGERT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 40/2012, de 12 de abril, na alínea c), do n.º 4 do artigo 2.º, atribui à Direção de Serviços das Relações Profissionais competência para mediar os conflitos resultantes de toda e qualquer questão laboral, cuja resolução lhe seja requerida pelas partes, normalmente as associações sindicais.

Durante o procedimento, o conciliador procura uma aproximação dos pontos de vista das partes, procurando soluções alternativas que possam facilitar o diálogo e eventuais celebrações de acordos, ou simplesmente promove o início de negociações diretas entre as partes.

Quadro 137 - Conflitos Coletivos, 2008-2015

Anos	Pedidos entrados	Processos concluídos		
		Com acordo	Sem acordo	Total
2008	72	58	11	69
2009	66	42	18	60
2010	63	39	18	57
2011	77	44	18	62
2012	78	57	21	78
2013	85	56	29	85
2014	65	49	16	65
2015	80	49	24	73

Fonte: DGERT/MTSSS.

Pela análise do número de pedidos entrados, entre 2008 e 2015, em valor absoluto, verifica-se uma variação entre 63 em 2010 e 85 em 2013, apresentando um comportamento irregular ao longo do período, com variações anuais negativas (-23,5% em 2014 e -8,3 e -4,5% em 2009 e em 2010) e positivas nos restantes anos.

De assinalar que ao longo destes anos a maioria dos processos foi concluído com acordo, apresentando uma variação entre 66% em 2013 e 84% em 2008.

1. MEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM

A grande maioria dos instrumentos de regulamentação coletiva depositados na DGERT e publicados no BTE resulta de negociação direta entre as partes que, por acordo, outorgam os seus instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ao abrigo da respetiva autonomia negocial.

As partes podem e é normal que optem sempre e em primeiro lugar pelas negociações diretas. Aliás, nesta matéria, impera o primado da autonomia coletiva, sendo desejável que as partes estabeleçam o acordo através de “negociações diretas” pondo termo diretamente ao conflito de interesses que lhe está subjacente.

No entanto, se não chegarem a acordo, o Estado, que está incumbido de promover a contratação coletiva, de modo a que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores (artigo 485.º do CT), faculta às partes a possibilidade de estas recorrerem à conciliação ou à mediação, ou seja, aos modos de resolução de conflitos coletivos de trabalho que resultem da celebração ou revisão de convenção coletiva (artigos 523º a 528º do CT).

A ideia é, portanto, a de se criarem condições para a celebração de novas convenções coletivas de trabalho ou para a sua revisão.

A conciliação, prevista nos artigos 523.º e seguintes do CT, é um procedimento voluntário de resolução de conflitos coletivos, que consiste numa negociação assistida, em que intervém um “terceiro” (“conciliador”) nomeado, no respeito pela autonomia de vontade das partes em litígio, que mediante recomendações, sugestões ou orientações, se incumbe de auxiliar os interlocutores a encontrarem uma plataforma de acordo com vista à solução do conflito.

A mediação, prevista no artigo 526.º e seguintes do CT, consiste numa tentativa de resolução de um conflito coletivo, a partir de uma proposta apresentada pelo mediador às partes, sendo que estas a podem aceitar ou rejeitar.

O mediador é nomeado pelo serviço competente do ministério (DGERT), no prazo de 10 dias seguintes à apresentação de requerimento a solicitar a abertura de processo de mediação (artigo 527.º, n.º 3, do CT).

A mediação pode ainda ser realizada por outra entidade, “personalidade constante da lista de árbitros presidentes”⁽³¹²⁾ ou por quaisquer pessoas a quem as partes entendam atribuir essa competência (mediação privada)⁽³¹³⁾, não se conhecendo qualquer processo desta natureza.

⁽³¹²⁾ A possibilidade da mediação ser realizada por “personalidade constante da lista de árbitros presidentes” tem previsão no artigo 528.º, n.º1, do CT e foi acrescentada pela Lei nº9/2006, de 20 de março ao artigo 587.º, n.º4, do CT de 2003.

⁽³¹³⁾ Artigo 528.º, n.º3 do CT

De 2009 a 2012, como se pode verificar no quadro abaixo, o número de pedidos de abertura de processo de conciliação apresentou uma tendência decrescente, sendo de -32,7% a variação em 2012 relativamente a 2009. A partir de 2012 assistiu-se a uma inversão da tendência, passando a ser crescente o número de pedidos, tendo aumentado 80% em 2015 relativamente a 2012.

A maioria destes processos, de 2010 a 2015, foram concluídos sem acordo, variando entre 64% e 52% do total dos processos, com exceção do ano de 2014 em que a percentagem dos concluídos com acordo foi de 54%.

À realidade dos números e percentagens verificados na análise não foi alheio o recente período em que Portugal esteve sob um programa de assistência económica e financeira, mas ainda assim foi considerável o número de acordos celebrados em sede de processos de conciliação, consubstanciados em pedidos de depósito de vários tipos de convenções.

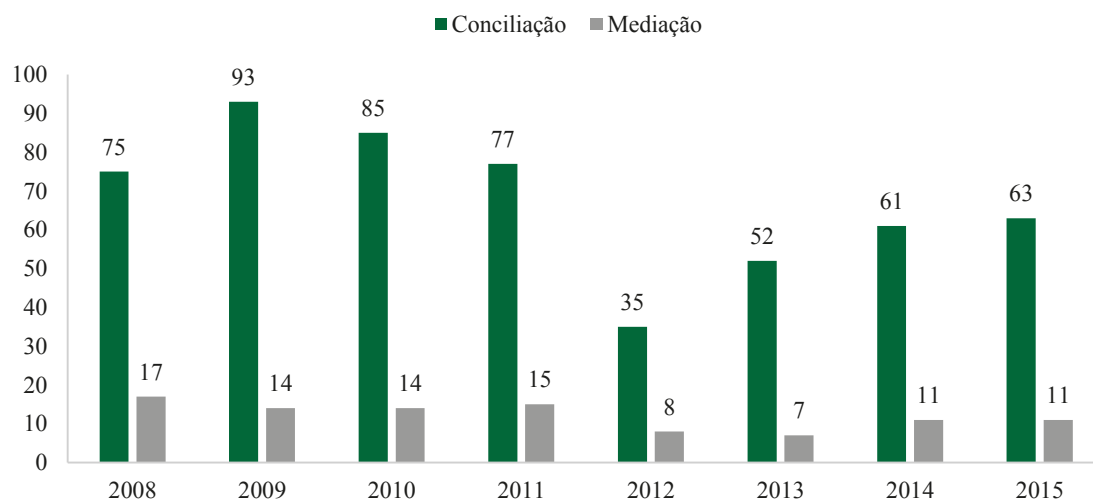
Os pedidos de mediação quando comparados com o total dos pedidos de conciliação sem acordo, variaram entre 60% em 2008 e 5% em 2010, sendo residual as situações em que estes processos terminaram com acordo.

Quadro 138 – Processos de conciliação e de mediação, 2008-2015

	Processos de conciliação				Processos de mediação			
	Pedidos entrados	Concluídos			Pedidos entrados	Concluídos		
		C/ acordo	S/ acordo	Total		C/ acordo	S/ acordo	Total
2008	75	27	25	52	17	1	14	15
2009	93	49	38	87	14	0	6	6
2010	85	35	38	73	14	1	1	2
2011	77	29	51	80	15	0	10	10
2012	35	15	20	35	8	1	7	8
2013	52	19	33	52	7	1	6	7
2014	61	33	28	61	11	1	10	11
2015	63	20	22	42	11	2	5	7

Fonte: DGERT/MTSSS.

Gráfico 110 - Número de conciliações e mediações requeridas, 2008-2015



Fonte: DGERT/MTSSS.

2. GREVE

A lei não contém uma definição de greve, uma vez que o artigo 57.º, n.º 2, da CRP veda à lei ordinária a limitação do “âmbito de interesses a defender através da greve”. É habitual, contudo, que a greve seja definida como “a suspensão coletiva e concertada da prestação de trabalho por iniciativa dos trabalhadores com vista à obtenção de certo interesse ou objetivo comum”⁽³¹⁴⁾.

O recurso à greve é decidido primordialmente por associações sindicais. A greve pode, contudo, ser deliberada também por uma “assembleia de trabalhadores da empresa”, desde que verificados determinados requisitos.

Sempre que uma entidade - associação sindical - decida o recurso à greve, dirige um aviso prévio ao empregador, ou à associação de empregadores, e ao ministério responsável pela área laboral, num prazo de 5 ou 10 dias úteis, estes últimos no caso de se tratar de empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (artigos 534.º e 537.º do CT).

No exercício do direito à greve é necessário salvaguardar outros direitos constitucionalmente protegidos, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 18.º e no n.º 3 do artigo 57.º da CRP, sob pena de irreversível afetação de alguns desses direitos.

Impõe-se, por isso, assegurar que sejam prestados durante a greve os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º da CRP e do n.º 1 do artigo 537.º do CT.

Em situações de greve em empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, as associações sindicais que declarem a greve e os trabalhadores aderentes são obrigados a assegurar, durante a greve, a prestação de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades, de acordo com o n.º 1 do artigo 537.º do CT.

A definição dos serviços mínimos indispensáveis para a satisfação das necessidades sociais impreteríveis deve ser feita por diversos modos subsidiariamente previstos no Código do Trabalho.

Em primeiro lugar, os serviços mínimos devem ser definidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo com os representantes dos trabalhadores, nos termos do n.º 1 do artigo 538.º do CT.

Nestas circunstâncias, sempre que não exista acordo anterior ao aviso prévio, o serviço competente do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, atualmente os Serviços das Relações Profissionais da DGERT, convocam as entidades (empregadores e associações sindicais) abrangidas pelo aviso prévio para uma reunião de negociação com vista à obtenção de um acordo sobre a definição dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar durante o período de greve (artigo 538.º, n.º 2, do CT).

⁽³¹⁴⁾ Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, 9ª ed., Madrid (1985), pág. 648.

A DGERT, durante a negociação, tem de propor às partes que aceitem a mesma definição de serviços mínimos relativamente a greve substancialmente idêntica a pelo menos duas greves anteriores declaradas em empresa do setor empresarial do Estado, e para as quais a definição de serviços mínimos pelo tribunal arbitral tenha igual conteúdo, devendo, em caso de rejeição, tal constar da ata da reunião (artigo 538.º, n.º 3, do CT).

Não existindo acordo quanto à definição dos serviços mínimos e tratando-se do setor empresarial do Estado, a DGERT remete o processo ao CES, que promove a constituição de um tribunal arbitral nos termos da lei específica da arbitragem sobre serviços mínimos (DL n.º 259/2009, de 25 de setembro), a quem compete determinar os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar durante a greve (artigo 538.º, n.º 4, al. b), do CT).

Quando se trata de empresas do setor privado, o processo é remetido pela DGERT ao membro do governo responsável pela área laboral com a finalidade de ser proferido despacho conjunto (com o ministro responsável pelo setor de atividade) de determinação dos serviços mínimos (artigo 538.º, n.º 4, al. a) do CT)

Quer os serviços mínimos sejam decretados pelo tribunal arbitral, quer sejam definidos por despacho conjunto, a lei impõe que nessa determinação sejam respeitados os princípios da “necessidade”, da “adequação” e da “proporcionalidade” (artigo 538.º, n.º 5 do CT).

Tomando o ano de 2008 como ano de comparação, os anos de 2012 e 2013, são os anos em que se assistiu a um aumento muito significativo de pré-avisos de greve (+170% em 2012 e +118% em 2013).

De 2012 a 2015 o peso dos avisos prévios no setor empresarial privado é muito significativo, variando neste período entre 60% e 78% do total.

Do total dos 812 pré-avisos entrados em 2015 cerca de 18% inseriam-se nas necessidades sociais impreteríveis (artigo 537.º do CT). Esta percentagem atingiu o valor mais elevado em 2014 (22%) contra 13% em 2013.

Por sua vez, a percentagem de acordos no Estado foi sempre superior às situações de decisão arbitral e de despacho conjunto a decretar serviços mínimos, sendo cerca de 60% em 2014 e 2015.

Quadro 139 - Avisos prévios de greve, 2008 - 2015

Ano	Total
2008	703
2009	376
2010	978
2011	928
2012	1 895
2013	1 534
2014	619
2015	812

Fonte: DGERT/MTSSS.

Por sua vez, a percentagem de Acordos no Estado foi sempre superior às situações de decisão arbitral e de despacho conjunto a decretar serviços mínimos, sendo cerca de 60% em 2014 e 2015.

Quadro 140 - Avisos prévios de greve e serviços mínimos, 2012 - 2015

Anos	N.º de Pré-Avisos entrados			N.º de processos abertos	N.º de despachos a decretar serviços mínimos	N.º de processos enviados ao CES	N.º de acordos alcançados
	Total	No âmbito do Setor Empresarial do Estado	Fora do âmbito do Setor Empresarial do Estado				
2012	1 895	421	1 474	307	46	81	180
2013	1 534	371	1 163	202	22	67	113
2014	619	247	372	133	14	39	80
2015	812	191	621	144	21	36	87

Fonte: DGERT/MTSSS.

Analisando os dados sobre greves efetivamente realizadas, com base nas estatísticas recolhidas e tratadas pelo GEP/MTSSS, por via do anexo E do Relatório Único, pode concluir-se que, entre 2012 e 2014⁽³¹⁵⁾, houve uma quebra do número de greves (de 127 para 90), em linha com o observado ao nível dos avisos prévios (quadro anterior), sendo que, em qualquer destes anos, a maioria foi greve de empresa. Nos últimos dois anos para os quais existe informação, as greves pluriempresa rondaram os 20% do total de greves e, em 2012, tinham chegado aos 28%.

As greves realizadas, em 2014, tiveram uma adesão de 18 078 trabalhadores, com perda de 26 344 dias de trabalho. O número médio de trabalhadores por greve rondou os 201, tendo o número de dias de trabalho perdidos por trabalhador em greve sido de 1,5.

Quadro 141 - Evolução dos principais indicadores de greve, 2012-2014

	2012	2013	2014
N.º de greves no ano	127	119	90
Greves de empresa	91	93	71
Greves pluriempresa	36	26	19
N.º de trabalhadores em greve	92 324	70 405	18 078
N.º médio de trabalhadores em greve	727	592	201
N.º de trabalhadores em greve por cada 1 000 TCO	36	30	8
N.º de dias de trabalho perdidos por greve	11 984	77 148	26 344
N.º médio de dias de trabalho perdidos por greve	890	648	293
N.º médio de dias de trabalho perdidos por trabalhador em greve	1,2	1,1	1,5
N.º de dias de trabalho perdidos por cada 1 000 TCO	44,4	32,5	11,1

Fonte: GEP/MTSSS.

⁽³¹⁵⁾ Último ano para o qual existe informação. A informação é relativa a greves de empresa e pluriempresa com paralisação durante o período normal de trabalho (greves clássicas). Abrange o Continente e todos os setores de atividade económica, à exceção da Administração Pública.

Neste ano, a maioria das greves ocorreu nas indústrias transformadoras (28,9%) e nos transportes e armazenagem (50%), tendo o número médio de trabalhadores por greve sido de 239 e 185, respetivamente, e o número de dias perdidos por greve atingido os 330 e 295. Contudo, tendo em consideração o número de pessoas que trabalham nestes setores, conclui-se que o impacto das greves, em 2014, foi mais sentido nos transportes e armazenagem (71,1 trabalhadores em greve por cada 1000 TCO e 113,3 dias de trabalho perdidos). De facto, a análise mais detalhada deste setor mostra que 80% das greves ocorreu nos transportes terrestres e transportes por oleoduto e/ou gasoduto (21 greves) e nos transportes e armazenagem (15 greves), assumindo a primeira 65,5% do total de trabalhadores em greve do setor (secção H) e 63,6% dos dias perdidos por greve.

Quadro 142 - Greves, trabalhadores em greve e dias de trabalho perdidos, por secção da CAE, 2014

CAE/Rev.3		Greves	Nº de trab. em greve	Nº de dias de trabalho perdidos	Taxa de trab. em greve por 1000 TCO	Nº de dias de trab. perdidos por 1000 TCO
Total (1)		90	18 078	26 344	7,6	11,1
A	Agric., prod.o animal, caça, floresta e pesca	-	-	-	-	-
B	Indústrias extrativas	2	140	578	16,8	69,5
C	Indústrias transformadoras	26	6 215	8 585	11,5	15,9
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2	5	3	0,8	0,4
E	Capt., trat. e dist. água; san., gest. de resíduos e desp.	6	203	185	10,0	9,1
F	Construção	2	51	36	0,3	0,2
G	Comércio p/ grosso e a retalho; rep. veíc. autom. e motoc.	11	1 386	1 403	3,1	3,1
H	Transportes e armazenagem	45	8 309	13 257	71,1	113,4
I	Alojamento, restauração e similares	7	528	541	3,2	3,2
J	Atividades de informação e de comunicação	2	95	95	1,5	1,5
K	Atividades financeiras e de seguros	1	1	0	0	0
L	Atividades imobiliárias	-	-	-	-	-
M	Atividades de consult., científicas, técnicas e similares	3	7	7	0,1	0,1
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	4	51	175	0,2	0,8
P	Educação	1	3	3	0,1	0,1
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	6	1 066	1 457	5,0	6,8
R	Atividades artísticas, de espect., desp. e recreativas	3	3	3	0,2	0,2
S	Outras atividades de serviços	2	15	15	0,2	0,2

Fonte: GEP/MTSSS (Continente).

Nota: O total é igual ou inferior à soma das parcelas, porque uma greve pode desenvolver-se em várias secções.

Em termos de reivindicações e de resultados alcançados, ao contrário do ocorrido nos anos mais recentes, 48% das reivindicações foram “parcialmente aceites”. Tomando por base as reivindicações formalmente classificadas, as de carácter salarial (28,4%), as ligadas às condições de trabalho (19,3%) – estiveram mais vezes ligadas às greves de

empresa (26,6%) – e, ainda, as ligadas ao emprego e formação (11,9%) foram as que mais conduziram os trabalhadores a fazer greve.

Quadro 143 - Distribuição das reivindicações e dos resultados alcançados por reivindicação, 2014

Grandes grupos de reivindicações	TOTAL (%)	Resultado alcançado (%)		
		Totalmente aceite	Parcialmente aceite	Recusado
TOTAL	100,0	1,2	48,0	50,8
Salariais	28,4	2,4	56,1	41,5
Condições de trabalho	19,3	-	47,5	52,5
Emprego e formação	11,9	-	91,0	9,0
Processo de regulamentação coletiva	4,1	-	34,5	65,5
Livre exerc. direit. sind.e org.repres. trab.	0,5	30,0	70,0	-
Ação disciplinar	0,3	-	66,7	33,3
Cadernos reiv./neg. informal	0,2	-	50,0	50,0
Estatuto ou estrutura da empresa	2,9	-	91,7	8,3
Outras reivindicações n. e.	32,5	1,2	22,6	76,2

Fonte: GEP/MTSSS (Continente).

A maioria das greves (53,3%) teve a duração de um dia (50,7% das greves de empresa e 63,2% das de pluriempresa), tendo as greves com esta duração tido a adesão de, respetivamente, 43,3% e 71,4% do total de trabalhadores em cada um dos tipos de greve. Nas greves de empresa, ao contrário das de pluriempresa, destacam-se as greves com duração entre dois e cinco dias.

Em caso de incumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, o Governo pode determinar a requisição civil (artigo 541.º, n.º 1 do CT). Os princípios a que deve obedecer a requisição civil estão definidos no Decreto-Lei n.º 637/74, de 20 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 23-A/79, de 14 de fevereiro, adiante designado abreviadamente por Decreto-Lei n.º 637/74, de 20 de novembro.

A requisição civil compreende o conjunto de medidas determinadas pelo Governo necessárias para, em circunstâncias particularmente graves, se assegurar o regular funcionamento de serviços essenciais de interesse público ou de setores vitais da economia nacional (artigo 1.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 637/74, de 20 de novembro). A requisição civil tem um carácter excecional (artigo 1.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 637/74, de 20 de novembro).

A requisição civil depende de prévio reconhecimento da sua necessidade por Conselho de Ministros (artigo 4.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 637/74, de 20 de novembro) e efetiva-se por portaria dos Ministros interessados (artigo 4.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 637/74, de 20 de novembro).

A este propósito, destaca-se que em 2014 o Conselho de Ministros, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 76-A/2014, de 18 de dezembro, reconheceu a necessidade da requisição civil dos trabalhadores das empresas do Grupo TAP em função da greve declarada pela plataforma de sindicatos do Grupo para os dias 27, 28, 29 e 30 de dezembro de 2014.

Assim, a Portaria n.º 267-A/2014, de 18 de dezembro, procedeu à requisição civil, dentro e fora do território nacional, dos trabalhadores das empresas do Grupo TAP, destinatárias dos pré-avisos de greve para os dias 27, 28, 29 e 30 de dezembro de 2014. Esta portaria foi posteriormente alterada pela Portaria n.º 277-A/2014, de 26 de dezembro.

3. SÍNTESE CONCLUSIVA

O presente Capítulo permite que se conclua, no essencial, o seguinte:

- Durante o período em que Portugal esteve sob um programa de assistência económica e financeira, o número de pedidos de abertura de processos de conflitos coletivos de trabalho aumentou.
- Apesar de não ser incumbência exclusiva do Estado, a Administração do Trabalho tem um papel ativo na resolução dos conflitos coletivos de trabalho. De entre os processos de resolução de conflitos coletivos de trabalho a conciliação é o mais frequente (em 2015, foram requeridas 63 processos de conciliação, número muito superior ao de requerimentos de mediação registados nesse ano – 11). O número de pedidos de conciliação diminuiu consideravelmente entre 2008 e 2012, registando-se posterior aumento. Apesar da sua expressão absoluta e do contexto económico o número de acordos celebrados em sede processos de conciliação foi considerável (um total de 20 acordos em 2015).
- No que se refere às greves, comparativamente ao ano de 2008, os anos de 2012 e 2013 foram aqueles em que se assistiu a um maior aumento dos pré-avisos de greve, sendo que do total dos 812 pré-avisos entrados em 2015 cerca de 18% inseriam-se no critério de necessidades sociais impreteríveis, percentagem que atingiu o valor mais elevado em 2014 (22%). O número de despachos a decretar serviços mínimos chegou aos 46 em 2012 (ano em que o número de pré-avisos de greve atingiu um máximo de 1.895) diminuindo em 2013 e em 2014 para 22 e 14, respetivamente, e aumentando novamente para 21 em 2015. A percentagem de Acordos no Estado foi sempre superior às situações de decisão arbitral e de despacho conjunto a decretar serviços mínimos, sendo cerca de 60% em 2014 e 2015.
- Entre 2012 e 2014 assistiu-se a uma diminuição do número de greves efetivamente realizadas, de 127 para 90, tendo tido, em 2014, maior expressão nos transportes e na indústria transformadora. As greves realizadas em 2014 tiveram uma adesão de 18.078 trabalhadores, com perda de 26.344 dias de trabalho. O número médio de trabalhadores por greve rondou os 201, tendo o número de dias de trabalho perdidos por trabalhador em greve sido de 1,5. Neste ano, a maioria das greves ocorreu nas indústrias transformadoras (28,9%) e nos transportes e armazenagem (50%), sendo que foi este último o mais impactado em termos relativos, com 71,1 trabalhadores em greve por cada 1000 TCO e 113,3 dias de trabalho perdidos.
- A maior parte das greves realizadas em 2014 decorreram de reivindicações salariais (28,4%), de reivindicações relacionadas com condições de trabalho (19,3%) e com o emprego e formação (11,9%). Em termos globais, quase metade das reivindicações foram parcial (48%) ou totalmente (1,2%) aceites.

CAPÍTULO IV – CONCERTAÇÃO SOCIAL

A CRP reconhece a existência de organismos de concertação social (artigo 56.º), estando o seu regime previsto na Lei n.º 108/91, de 17 de agosto. A CPCS assume, neste domínio, um papel de extrema importância, quer na busca de soluções de consenso entre os representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores, quer no desenho de políticas de emprego, formação e relações laborais.

Desde 2008, foram celebrados cinco acordos de estrutura tripartida⁽³¹⁶⁾:

- i) *Declaração Conjunta sobre um Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego* (março de 2011);
- ii) *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego* (março de 2011);
- iii) *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego* (janeiro de 2012);
- iv) *Acordo Relativo à Atualização da Retribuição Mínima Mensal Garantida, Competitividade e Promoção do Emprego* (setembro de 2014);
- v) *Acordo Relativo à Aplicação da Retribuição Mínima Mensal Garantida para o ano de 2016* (janeiro de 2016).

Por outro lado, em 2005 e em 2006 foram, respetivamente, celebrados dois acordos bilaterais relativos à *Dinamização da Contratação Coletiva* (janeiro de 2005) e à *Formação Profissional* (fevereiro de 2006), outorgados pelas quatro confederações patronais e pelas duas centrais sindicais representadas na CPCS.

O quadro seguinte permite ter uma panorâmica geral dos acordos celebrados no âmbito da CPCS.

⁽³¹⁶⁾ A *Declaração C.S.A.T.P.C.E.* (março de 2011), foi subscrita pelo Governo, pela UGT, do lado Sindical; e pela CCP,CIP e CTP, do lado empregador.

O *Acordo T.P.C.E.* (março de 2011), foi subscrito pelo Governo, pela UGT, do lado Sindical; e pela CAP, CCP,CIP e CTP, do lado empregador.

O *Compromisso P.C.C.E* (janeiro de 2012) foi subscrito pelo Governo, pela UGT, do lado Sindical; e pela CAP, CCP,CIP e CTP, do lado empregador;

O *Acordo Relativo à Atualização da Retribuição Mínima Mensal Garantida, Competitividade e Promoção do Emprego* (setembro de 2014) foi subscrito pelo Governo, pela UGT, do lado Sindical; e pela CAP, CCP,CIP e CTP, do lado empregador;

Quadro 144 - Acordos de Concertação Social em Portugal, 1986-2016

Ano	Tema
1986	Moderação salarial
1990	Moderação salarial
1990	Acordo global sobre a regulação do emprego, da proteção social e da regulação do mercado de trabalho
1991	Quadro legal da segurança, higiene e saúde no trabalho
1992	Moderação salarial
1996	Moderação salarial
1996	Criação do rendimento mínimo garantido
1996	Acordo global sobre a regulação do emprego, da proteção social e da regulação do mercado de trabalho
2001	Direito individual à formação; Reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas no exercício da profissão
2001	Quadro legal da proteção social
2001	Aumento da sustentabilidade da Segurança Social
2005	Acordo Bilateral Visando a Dinamização da Contratação Coletiva
2006	Acordo Bilateral sobre a Formação Profissional
2006	Reforma do Subsídio de Desemprego
2006	Aumento sustentado do Salário Mínimo Nacional
2006	Aumento da sustentabilidade da Segurança Social
2007	Direito individual à formação; Reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas no exercício da profissão
2008	Acordo global sobre a regulação do emprego, da proteção social e da regulação do mercado de trabalho
2011	Acordo global sobre a regulação do emprego, da proteção social e da regulação do mercado de trabalho
2012	Acordo global sobre a regulação do emprego, da proteção social e da regulação do mercado de trabalho
2014	Aumento sustentado do Salário Mínimo Nacional
2016	Aumento sustentado do Salário Mínimo Nacional

A sistematização temática dos acordos celebrados dá conta de como são recorrentes os temas por eles cobertos. E, adotando a mesma classificação, verifica-se que os cinco acordos mais recentes se repartem em duas categorias:

- Acordos globais sobre políticas económicas e sobre a regulação do emprego e mercado de trabalho;
- Acordos sobre a atualização da Retribuição Mínima Mensal Garantida.

1. ACORDOS GLOBAIS

Os acordos celebrados em 2011 e 2012 são acordos de natureza setorial e têm a particularidade de serem celebrados, num contexto de crise, dentro do ciclo do Programa de Assistência Financeira a Portugal sendo, por isso, tributários do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica.

O primeiro acordo foi celebrado antes da intervenção do MPEF e o segundo após a assinatura do MPEF, sendo em grande medida uma resposta aos compromissos nele assumidos pelo Estado português. Os acordos em causa versam sobre matéria relativas à competitividade da economia, ao mercado de trabalho e às políticas de emprego e proteção social, no sentido de redução do desemprego e de reforço da qualificação dos trabalhadores, tendo estado na base de diversas alterações introduzidas ao CT a partir de 2011.

Esta sistematização em torno das três áreas mencionadas tem, no entanto, pressupostos de partida distintos, assim como desenvolvimentos diferenciados em 2011 e 2012.

O Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego (março de 2011), tem na origem a preocupação de “garantir que, a par da redução do défice orçamental em percentagem do PIB, sejam criadas as condições para uma recuperação forte e duradoura do crescimento económico, multiplicando as oportunidades para o investimento, para a criação de emprego e manutenção e melhoria da sua qualidade”⁽³¹⁷⁾. Este acordo estruturou-se em torno de três objetivos essenciais⁽³¹⁸⁾:

- Promover a competitividade, traduzida no compromisso em intervir em 12 áreas de atuação centradas na melhoria do investimento, no reforço da produtividade dos setores económicos nacionais, no sentido de criar condições de aumentar a produtividade das empresas e reforçar a respetiva capacidade técnica e financeira;
- Reorganizar e melhorar as políticas ativas de emprego, com o propósito de reduzir o desemprego e reforçar as políticas ativas de emprego, tendo-se traçado metas por medida, a fim de concretizar os objetivos definidos;
- Melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, potenciando o sistema regulador das relações laborais, ao nível da dinamização da negociação coletiva de trabalho, nomeadamente através da descentralização organizada da negociação

⁽³¹⁷⁾ *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego* (2011), p. 1.

⁽³¹⁸⁾ Recorda-se que o *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego* teve por base dois documentos que o antecederam, respetivamente a *Iniciativa para a competitividade e o Emprego, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-B/2010, de 27 de dezembro* e a *Declaração Conjunta sobre um Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de 9 de março de 2011*, subscrita pelo Governo, pela CIP,CCP,CTP e pela UGT, embora não esgotem nem coincidam na íntegra com os temas versados naquele acordo.

coletiva⁽³¹⁹⁾ e da redução do valor das compensações em caso de despedimento, assim como da agilização dos instrumentos de redução temporária dos períodos normais de trabalho e de suspensão dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial.

Este acordo integrou, ainda, um conjunto de “compromissos para o futuro”, que vinculou as partes subscritoras na prossecução das negociações tripartidas, nomeadamente, em torno das medidas da Iniciativa para a Competitividade e Emprego, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-B/2010, de 27 de dezembro; da dinamização da negociação coletiva no setor privado e público; e da avaliação da reforma do subsídio de desemprego no sentido do aumento da empregabilidade dos beneficiários⁽³²⁰⁾, bem como do reforço do papel dos serviços públicos de emprego na sua ativação.

Estas matérias vieram, de resto, a ser retomadas no acordo seguinte, celebrado em 2012, já enquadradas num novo ciclo político encetado em junho de 2011, na sequência da assinatura do MPEF.

O Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego (janeiro de 2012), surge pela necessidade de “lançar as bases para o relançamento do crescimento económico, de forma a aumentar o nível do emprego e melhorar as condições de vida e de trabalho, bem como a adoção de medidas que possam minorar o impacto social da crise.”⁽³²¹⁾

A primeira nota a destacar é justamente a sua relação com o acordo tripartido que o antecedeu e com o MPEF⁽³²²⁾, expressa no próprio texto. Há, no entanto, uma minúcia no recorte das medidas preconizadas no texto de 2012, nos vários domínios, que o distancia do seu antecessor.

Em termos sumários, destaca-se:

- No capítulo dedicado às políticas económicas uma forte preocupação de reforço da competitividade das empresas, incluindo as medidas de apoio ao seu financia-

⁽³¹⁹⁾ A descentralização organizada da negociação coletiva, está prevista na RCM n.º 101-B/2010, no MPEF, no *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, 2011, e no *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, 2012. E preconiza-se que: a) Nos contratos coletivos de trabalho setoriais, que certas matérias como a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição possam ser reguladas por acordos celebrados com as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores na empresa, mediante a definição dos termos e condições em que tal se pode verificar; b) A delegação de poderes para contratar convenções coletivas, por parte de associação sindical, nas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores na empresa com pelo menos 250 (RCM n.º 101-B/2010, Acordo de 2011 e MPEF) ou 150 trabalhadores (Compromisso de 2012). A Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, veio a ter em conta estas medidas baixando o limite de 500 (previsto na redação inicial do Código) para 150 trabalhadores (artigo 491.º, n.º 3, do CT), descrita na al. b), e alterando a redação do n.º 5 do artigo 482.º do CT. Mas quanto à competência negocial das estruturas de representação coletiva de trabalhadores na empresa implica a atribuição de “mandato com poderes para contratar” por parte de associações sindicais [al. d), do n.º 2, do artigo 491.º do CT].

⁽³²⁰⁾ Cf. artigo 84º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 junho

⁽³²¹⁾ *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego* (2012), p. 4

⁽³²²⁾ Cf. *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego* (2012), por ex., pp. 4 e 42.

mento, quer através de captação de investimento, quer de reprogramação estratégica do QREN, e um conjunto de reformas associadas à redução dos custos de contexto e ao combate à economia informal e de promoção das atividades económicas;

- No que toca às políticas ativas de emprego e de formação, o Acordo de 2012 vai mais longe do que o de 2011, ao preconizar medidas específicas para melhoria da gestão do Serviço Público de Emprego e delinear um conjunto de medidas, traduzidas posteriormente em lei, incluindo algumas novas, como, por exemplo⁽³²³⁾ o “Estímulo 2012”⁽³²⁴⁾ e a medida “Incentivo à Aceitação de Ofertas de Emprego”⁽³²⁵⁾;
- No plano da legislação laboral, subsídio de desemprego e relações de trabalho retoma os compromissos assumidos em 2011, mas vai mais longe, quer na amplitude das matérias, prevendo, por exemplo, alterações à organização do tempo de trabalho e regime de férias, quer no detalhe com que desenha as medidas preconizadas, recorte, que, como se sabe, determinou a sua modulação nas alterações à legislação laboral publicadas já em 2012⁽³²⁶⁾.

⁽³²³⁾ O Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego (2012), capítulo III/ A, B, C e D, pp. 31 e seguintes, previu uma série de medidas que vieram a constar da RCM n.º 20/2012, de 9 de março (Programa de Relançamento do Serviço Público de Emprego).

⁽³²⁴⁾ Regulamentada pela Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro, substituída pelo “Estímulo 2013” (Portaria n.º 106/2013, de 14 de março) e “Estímulo Emprego” (Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de julho).

⁽³²⁵⁾ Regulamentada pela Portaria n.º 207/2012, de 6 de julho, e Portaria n.º 26/2015, de 10 de fevereiro. Atribui-se um apoio financeiro aos desempregados titulares de prestações de desemprego que aceitem ofertas de emprego ou obtenham colocação pelos próprios meios, cuja retribuição ilíquida seja inferior à prestação de desemprego, em regime de acumulação.

⁽³²⁶⁾ Por exemplo Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, cf. capítulo I.

Em síntese, os acordos em causa, de 2011 e 2012, estiveram (como já se assinalou) na origem de importantes reformas legislativas.

A sua sistematização em torno das três áreas mencionadas, teve, no entanto, desenvolvimentos distintos nos acordos de 2011 e 2012. Na realidade, existem matérias versadas nos dois acordos com idêntica modulação, como é o caso da previsão da criação do Fundo de Compensação do Trabalho⁽³²⁷⁾ ou o Centro de Relações Laborais⁽³²⁸⁾. Mas, na generalidade, o Acordo de 2012 tem maior detalhe no desenho das medidas preconizadas, as quais vieram a ser adotadas pelo legislador praticamente na íntegra (v.g. quanto ao valor das indemnizações em caso de cessação do contrato de trabalho), enquanto, noutros casos, existem aspetos que só foram previstos em 2011 (v.g. definição de uma rede de Centros Novas Oportunidades).

⁽³²⁷⁾ A previsão da criação do Fundo de Compensação do Trabalho, consta dos seguintes documentos: RCM n.º 101-B/2010, de 27 de dezembro [Ponto 3 b) i)]; *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, Março de 2011 [capítulo IV/2, a)]; MPEF (Ponto 4.4 i.); *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, Janeiro de 2012 (Ponto D. 2.). E, finalmente, a Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, cria o Fundo de Compensação do Trabalho, o Mecanismo Equivalente e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.

⁽³²⁸⁾ Apesar de previsto desde 1996 nos acordos de concertação social, o CRL é previsto, igualmente, no *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, março de 2011 [capítulo IV/1, h)]; no MPEF (Ponto 4.8.); e no *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, janeiro de 2012 (capítulo IV/G.). E, finalmente, foi criado pelo Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto de 2012.

2. ACORDOS RELATIVOS À RMMG

A RMMG é uma imposição constitucional (artigo 59.º da CRP), cabendo ao Estado o estabelecimento e a atualização do seu montante tendo em conta, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento. Por outro lado, o artigo 273.º do CT estabelece que a RMMG é determinada anualmente por legislação específica, ouvida a CPCS.

O primeiro acordo de concertação social para atualização da RMMG data de 2006⁽³²⁹⁾ e previa um acréscimo do valor da RMMG de aproximadamente 30%, faseado em cinco anos, assumindo-se como objetivo de médio prazo o valor de 500 euros em 2011⁽³³⁰⁾. E, na realidade, até 2010, a atualização anual do valor da RMMG deu sequência ao compromisso assumido. A partir de 2011, porém, esse ritmo de crescimento foi interrompido, traduzindo-se, logo em 2011, num aumento mais modesto do valor da RMMG, para 485 euros. Nesse mesmo ano, o Estado português comprometeu-se, durante a execução do programa estabelecido no MPEF⁽³³¹⁾, a que qualquer aumento do salário mínimo só teria lugar se justificado pela evolução económica e do mercado de trabalho e após acordo no quadro da revisão do programa. Neste sentido, a RMMG não foi atualizada até 2014.

É neste contexto que surgem, em 2014 e, mais recentemente, em 2016, dois novos acordos de atualização da RMMG.

O Acordo da CPCS celebrado em setembro de 2014⁽³³²⁾ retoma o compromisso de atualização da RMMG e define o aumento do salário mínimo, entre outubro de 2014 e dezembro de 2015, para 505 euros⁽³³³⁾. Regista-se, todavia, uma quebra na trajetória de crescimento, uma vez que o aumento nominal de 4%, ocorre 45 meses após a última atualização. No acordo de 2014 foi ainda consensualizada a criação de uma medida excecional, enquadrada na política pública de favorecer a criação de postos de trabalho, com o propósito

⁽³²⁹⁾ *Acordo sobre a Fixação e Evolução da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG)*, 2006.

⁽³³⁰⁾ Simultaneamente, ainda em 2006, o Acordo sobre a Reforma da Segurança Social estabeleceu o IAS, a fim de desindexar o valor das pensões e das prestações sociais da evolução do SMN. O IAS, criado pela Lei n.º 53-B/2006, de 29 de dezembro, teve a sua última atualização em 2009. Desde então, o legislador tem determinado, anualmente, a suspensão da atualização do valor do IAS. Para o ano de 2016, a Lei do Orçamento do Estado (artigo 73.º, Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março), determina que se mantém o valor de € 419,22 “estabelecido no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 323/2009, de 24 de dezembro, sendo atualizado nos termos legais em 2017”.

⁽³³¹⁾ MOU, subscrito em 17 de maio de 2011.

⁽³³²⁾ Naturalmente esta dilação no cumprimento do acordo sobre o RMMG teve impacto na evolução salarial negociada da contratação coletiva (e convergiu no congelamento de salários e na regressão das componentes remuneratórias da negociação coletiva, determinados pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei do Orçamento do Estado para 2011 e Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, relativa ao setor empresarial do Estado).

⁽³³³⁾ Acordo corporizado no Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30 de setembro, para o período compreendido entre 1 de outubro de 2014 e 31 de dezembro de 2015. Pelo que a partir de 1 de janeiro de 2016, caso não fosse regulado novo referencial para o RMMG, “haveria um vazio legal”.

de contribuir para a sustentabilidade e promoção do emprego, traduzida na diminuição de 0,75 p.p. do valor da taxa social única, a cargo dos empregadores, que tenham trabalhadores beneficiados pelo aumento do salário mínimo, traduzida em lei, ainda em 2014⁽³³⁴⁾.

A atualização do valor da RMMG a partir de 1 de janeiro de 2016, foi aprovada pelo Governo, ouvidos os parceiros sociais, conforme impõe o Código do Trabalho⁽³³⁵⁾. Mas não recolheu o consenso no seio da CPCS. O novo acordo sobre a matéria veio a ser assinado já em 2016, no âmbito da CPCS, estabelecendo as bases de entendimento para a atualização de médio prazo do RMMG, observando os critérios previstos na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho, nomeadamente a evolução da produtividade, a competitividade, a inflação, as necessidades dos trabalhadores e a situação do emprego. Note-se que a reedição da medida de redução de 0,75 p.p. da taxa contributiva, a cargo dos empregadores, faz parte do conjunto de medidas acordadas, o que, de resto, se veio a concretizar em fevereiro de 2016⁽³³⁶⁾.

A evolução acima descrita está espelhada no quadro seguinte:

Quadro 145 - Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), 2006-2016

Ano	Acordos celebrados no âmbito da CPCS	Atualização da RMMG			
		Decreto-Lei	Eficácia (data)	Valor nominal (€)	Aumento nominal (%)
2006	Acordo sobre a fixação e evolução da RMMG	Decreto-Lei n.º 2/2007, de 3 de janeiro	01/01/2007	403	4,4%
	<i>Cumprimento do Acordo CPCS 2006</i>	Decreto-Lei n.º 397/2007, de 31 de dezembro	01/01/2008	426	5,7%
	<i>Cumprimento do Acordo CPCS 2006</i>	Decreto-Lei n.º 246/2008, de 18 de dezembro	01/01/2009	450	5,6%
	<i>Cumprimento do Acordo CPCS 2006</i>	Decreto-Lei n.º 5/2010, de 15 de janeiro	01/01/2010	475	5,6%
	<i>Acordo CPCS 2006, com adaptações</i>	Decreto-Lei n.º 143/2010, de 31 de dezembro	01/01/2011	485	2,1%
2014	Acordo relativo à atualização da RMMG, competitividade e promoção do emprego	Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30 de setembro	01/10/2014 a 31/12/2015	505	4,1%
2016	Acordo relativo à aplicação da RMMG	Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro	01/01/2016	530	5,0%

Fonte: DGERT/MTSSS (adaptado).

⁽³³⁴⁾ Essa medida de redução da taxa contributiva foi implementada pelo Decreto-Lei n.º 154/2014, de 20 de outubro, parcialmente alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, com um período de vigência entre novembro de 2014 e janeiro de 2016.

⁽³³⁵⁾ Artigo 273, n.º1, do CT.

⁽³³⁶⁾ Decreto-Lei n.º 11/2016, de 8 de março.

3. SÍNTESE CONCLUSIVA

O presente Capítulo permite que se conclua, no essencial, o seguinte:

- O período entre 2006 e 2008 foi marcado por uma intensa atividade no âmbito da CPCS, com a celebração de vários acordos em áreas estratégicas como a Segurança Social, o subsídio de desemprego, a formação profissional e os processos de RVCC, bem como um acordo global sobre a regulação do emprego, da proteção social e da regulação do mercado de trabalho, que esteve na base da reforma do Código do Trabalho, em 2009. A partir de 2011, os acordos de concertação social foram fortemente marcados pelo contexto económico e social adverso e pela crise económica internacional, que se repercutiu em Portugal e deu lugar ao Programa de Assistência Financeira.
- Nos acordos globais celebrados em sede de concertação social, em 2011 e 2012, procurou-se uma coordenação das políticas setoriais centradas no reforço da competitividade das empresas portuguesas e na regulação dos mercados de trabalho, de emprego e de proteção social.
- Existe uma linha sequencial entre os temas desenvolvidos no Acordo de 2011, no MPEF e no Acordo de 2012, os quais deram origem a alterações na legislação laboral, em particular em 2012 e 2013.
- O primeiro acordo de concertação social para atualização da RMMG data de 2006 e previa um acréscimo do valor da RMMG de aproximadamente 30%, faseado em cinco anos, com o horizonte de 500 euros em 2011.
- Até 2010, a atualização anual do valor da RMMG deu sequência ao compromisso assumido em 2006. A partir de 2011, porém, esse ritmo de crescimento foi interrompido, traduzindo-se, logo em 2011, num aumento mais modesto do valor da RMMG, para 485 euros. Desde esse ano, e até 2014, a RMMG não viria atualizada.
- Os acordos sobre a RMMG, em 2014 e 2016, foram celebrados no final do período de intervenção e retomaram os compromissos assumidos anteriormente, no âmbito da CPCS, atualizando o montante da RMMG para 505 e 530 euros, respetivamente.

BIBLIOGRAFIA

- Bernardo Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, 2011.
- Bernardo Lobo Xavier, com a colaboração de P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Tatiana Guerra Almeida, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.^a edição, Verbo, 2014.
- Bontout, O. e Lokajickova, T., “Social Protection Budgets in the Crisis”, Working paper, 1/2013. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.
- Carvalho, Margarida, *The persistence of gender wage inequalities in Portuguese companies: 1988-2008*, Observatório das Desigualdades, CIES/ISCTE-IUL, Lisboa, 2011.
- Centro de Relações Laborais, *Análise dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, Impacto da Lei n.º 23/2012*, de 25 de junho, Lisboa, 2015.
- Centro de Relações Laborais, *Relatório Anual Sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015*, 2016.
- Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, *Livro Branco das Relações Laborais*, MTSS, Lisboa, 2007.
- Comissão Europeia, *The Digital Economy & Society Index (DESI)*, 2016.
- Comissão Europeia, *O uso das plataformas colaborativas*, Flash Eurobarómetro n.º 438, 2016.
- Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – *Uma recuperação geradora de emprego*, Bruxelas, 18.4.2012, COM (2012) 173 final.
- Danielle Venn, *Legislation, collective bargaining and enforcement: updating the OECD employment protection indicators*, Social, Employment and Migration Working Papers 89, Paris, OECD, 2009.
- Eurofound, *Eurofound yearbook 2015: Living and working in Europe*, 2016. Danielle Venn, *Legislation, collective bargaining and enforcement: updating the OECD employment protection indicators*, Social, Employment and Migration Working Papers 89, Paris, OECD, 2009.
- Ferreira, Virgínia, “A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos. Um percurso irregular”, in Ferreira, Virgínia (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, CITE, Lisboa, 2010.
- Guilherme Dray, *Direitos de Personalidade, Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2006.
- Guilherme Dray, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015.

- Júlio Gomes, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, volume I, Coimbra Editora, 2007.
- Leal Amado, *Contrato de Trabalho*, 4.^a edição, Coimbra Editora, 2014.
- Luís Gonçalves da Silva, anotações ao *Código do Trabalho Anotado*, 10.^a edição, Almedina, Coimbra, 2016.
- Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 5.^a edição, Almedina, Coimbra, 2016.
- Maria do Rosário Palma Ramalho, *Portuguese labour law and industrial relations during the crisis*, ILO, Working Paper 54, nov. 2013.
- Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4.^a edição, Almedina, Coimbra.
- Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas*, 2.^a edição, Almedina, Coimbra, 2015.
- Menezes Cordeiro, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1989, reimpressão, 1994.
- Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, António Dornelas et al., *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, 2006, <http://www.gep.msess.gov.pt/index.php>.
- Ministério do trabalho e Solidariedade Social, António Dornelas et al., *Emprego, Contratação Coletiva de Trabalho e Proteção da Mobilidade Profissional em Portugal*, 2011.
- Nazaré da Costa Cabral, *Contribuições para a Segurança Social*, Cadernos IDEFF, Almedina, Coimbra 2010.
- OCDE, *Novas Formas de Trabalho na Economia Digital, Relatório técnico da reunião ministerial sobre a economia digital de 2016*, OECD Digital Economy Papers' n.º 260, 2016.
- OIT, *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*, Geneva, 2015.
- Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 7.^a edição, 2015.
- Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 10.^a edição, Almedina Coimbra, 2016.
- Sónia Torres, “Indicadores Suplementares do Desemprego: Três indicadores novos disponibilizados pelo INE”, em *Estatísticas do Emprego – 2.º Trimestre de 2006 (INE)*.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL

100
ANOS
DE MINISTÉRIO
1916 - 2016