

# **Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal**

**António Dornelas (Coordenador), Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro  
Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão, Nuno Costa Santos**



# **Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal**

MTSS/GEP

© Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP),  
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), 2011

**Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da  
Mobilidade Profissional em Portugal**

ISBN: 978-972-704-369-9  
Publicação Electrónica

**Coordenação Editorial, de Redacção e de Distribuição:**

Centro de Informação e Documentação (CID / GEP)  
Praça de Londres, 2, 2º - 1049-056 Lisboa  
Tel.: (+351) 21 115 50 00  
Fax: (+351) 21 115 52 59  
Página: [www.gep.mtss.gov.pt](http://www.gep.mtss.gov.pt)

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa,  
de acordo com a legislação em vigor, por MTSS/GEP

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)  
Rua Castilho, 24, 7º, 1250-069 Lisboa  
Tel.: (+351) 211 150 000  
Fax: (+351) 211 151 500

**O presente Estudo foi elaborado pela seguinte Equipa:**

**António Dornelas (Coord.), Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José  
Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão, Nuno Costa Santos**

O texto é da exclusiva responsabilidade dos autores.

Lisboa, Fevereiro de 2011.

## Prefácio

Maria Helena André

A negociação dum “Pacto para o Emprego” constitui, como se sabe, um dos objetivos especificados no Programa do Governo, que o define como um “[...] *instrumento dirigido a promover a manutenção e a criação de emprego, bem como a criar condições para a sustentação da procura interna [...]*”. O Programa do Governo define igualmente objetivos e instrumentos específicos para os atingir.

- “Construir um **novo equilíbrio social**, mais justo e mais eficaz, na repartição dos custos da diminuição da procura na conjuntura atual - mais justo quer entre empresas, trabalhadores e Estado, quer entre trabalhadores efetivos e precários, quer entre trabalhadores e jovens à procura de primeiro emprego;”
- “Promover o **trabalho digno**, a participação e a negociação coletiva;”
- “Promover a **redução das desigualdades** de oportunidades entre trabalhadores com diferentes tipos de contratos, entre jovens e adultos e entre os géneros;”

Em Maio deste ano o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social enviou às confederações sindicais e empresariais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) um estudo intitulado “*Emprego, contratação coletiva de trabalho e proteção da mobilidade profissional em Portugal*”, destinado a contribuir para a identificação dos problemas a enfrentar do “Pacto para o Emprego”.

Todas as confederações empresariais e sindicais remeteram, em devido tempo, as suas opiniões sobre o referido estudo, opiniões essas que foram remetidas aos autores do estudo para que, se e na medida em que lhes parecesse justificado, procedessem à revisão do trabalho de que são autores e, portanto, responsáveis. É esse texto que agora se publica, por entender que, apesar do “Pacto para o Emprego” estar fora da agenda política em virtude da posição assumida por alguns parceiros sociais na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), não perderam actualidade nem a caracterização da crise que estamos a viver, nem a identificação dos principais problemas a enfrentar no domínio do emprego, da contratação colectiva de trabalho e da promoção da mobilidade profissional em Portugal.

A decisão de publicar a avaliação da situação atual feita pelos autores do estudo que foi por mim pedido, decorre, em primeiro lugar, da minha convicção de que será tanto mais provável

que, num futuro mais ou menos próximo, se venha gerar um acordo tripartido sobre as matérias em apreço quanto mais rigorosa e mais partilhada forem a análise da situação atual e a identificação dos problemas que podem ser melhor resolvidos através da cooperação entre sindicatos, associações empresariais e poderes públicos.

Parece-me, aliás, que a dimensão e a complexidade dos problemas identificados no estudo que agora se publica mostram que nenhum dos atores sociais, económicos e políticos tem, sozinho, a capacidade para os enfrentar com sucesso ao longo dum período de tempo tão longo quanto os que as organizações internacionais especializadas prevêem que dure a crise iniciada em 2008.

Está hoje claro que têm razão os peritos e as organizações internacionais que sublinham o facto de que estamos perante uma crise de natureza estrutural da qual não se poderá sair sem que os problemas do emprego de hoje sejam enfrentados de forma a propiciarem uma saída da crise socialmente aceitável, isto é, mais “verde” e mais justa.

Mas tal significa que, quer em Portugal, quer na generalidade dos Estados membros da UE27, os recursos financeiros mobilizados para a evitar a rutura e a destruição do sistema financeiro tiveram e têm custos muito elevados na disciplina orçamental dos Estados, cuja recuperação reduz o leque das opções políticas presentes e futuras de promoção da competitividade, do emprego e da equidade social.

Acresce que muitos dos nossos principais parceiros europeus e internacionais estão a reagir à crise com a adoção de medidas que influenciam a posição relativa de Portugal quanto à atractibilidade do investimento direto estrangeiro e que a crise financeira, económica e social é potenciada pela reorganização geoestratégica e produtiva em curso, facto que, evidentemente, afeta a competitividade e as possibilidades de criação do emprego digno em Portugal.

Nas atuais circunstâncias, se é verdade que nenhum acordo seria possível sem ter bem presentes os constrangimentos orçamentais que o país tem de superar, não é menos certo que só alguma forma de acordo quanto aos futuros desejáveis pelos interlocutores sociais e pelo governo pode dar consistência estrutural a um “Pacto para o Emprego” assente na ideia que a saída crise exige uma mudança de paradigma nas relações do triângulo de legitimidades e de poderes que estrutura a concertação social.

Tomemos, a título de exemplo, o desafio de aumentar a produção de qualificações médias e altas e de inserir os seus titulares em empregos viáveis nos sistemas de emprego com que conviveremos na próxima década ou década e meia.

A redução a metade da distância que separa as estruturas de qualificação da população ativa portuguesa da média dos restantes estados membros da União Europeia a 27 traduziria um acréscimo da mobilidade social ascendente que, para além de não ter paralelo nas décadas precedentes, beneficiaria diretamente sobretudo os que atualmente estão ocupados em postos de trabalho de baixa qualificação.

Mas, por outro lado, uma transformação económica e social desta escala implica, por si só, um processo de criação e destruição de emprego de enormes proporções e de grandes impactos na criação e distribuição da riqueza em Portugal.

Se se tiver presente que ao desafio da qualificação é preciso acrescentar os da redução do desemprego – isto é: do aumento do número de empregos viáveis no presente e no futuro próximo – e da redução da proporção dos empregos de má qualidade, então torna-se evidente que estas transformações só serão possíveis no futuro previsível com uma cooperação tripartida reforçada e que seja sustentável ao longo do tempo.

Tal significa que um eventual “Pacto para o Emprego” com ambições desta escala não poderá deixar de enfrentar, para além dos problemas de agenda, um desafio metodológico que, em minha opinião, ainda não foi satisfatoriamente resolvido na concertação social que se vem praticando em Portugal. Refiro-me, antes de mais, à articulação entre os diferentes níveis de negociação tripartida e bilateral. Mas refiro-me também à combinação mais virtuosa e eficaz entre os diferentes instrumentos de informação e de regulação das realidades económicas e sociais que se querem transformar.

Parece-me totalmente despropositado tecer juízos de probabilidade quanto à realização de tais transformações. Mas entendo que é meu dever – até porque isso corresponde a uma convicção que se foi aprofundando ao longo dos anos – sublinhar o fato de que a alternativa às transformações que cada um de nós julgar desejáveis não é, frequentemente, a manutenção do *status quo*. Pelo contrário, quase sempre, a verdadeira alternativa consiste em suportar as consequências das dinâmicas em curso ou atuar de modo a obter de entre os resultados desejáveis, os resultados possíveis. O que significa que é completamente irrealista pensar em emprego independentemente do crescimento económico ou em proteção social

independentemente de direitos e deveres ou, ainda, em viabilidade dos empregos sem ter em conta custos, produtividades e formas de repartição da riqueza.

E é, porventura, neste terceiro elemento – a relevância dos constrangimentos económicos e sociais à decisão política, mesmo que partilhada com os interessados - que reside uma das características dos nossos dias, que a crise desencadeada em 2008 veio acentuar.

Por isso mesmo, a concertação social em Portugal será afetada quer pelos objetivos europeus para a próxima década – a chamada “Estratégia UE2020”, que substitui a “Estratégia de Lisboa”- quer pelos instrumentos e processos de regulação da margem de manobra dos Estados membros da União Europeia na articulação entre disciplina orçamental, promoção do emprego e salvaguarda da coesão social.

E como a Europa não está sozinha no mundo, tem de partilhar com interlocutores cada vez mais fortes a sua influência quanto ao melhor modo de articular direitos com deveres e o económico com o social.

Tenho para mim que, para o bem como para o mal, a eficiência e a eficácia dos governos, das associações empresariais e das associações sindicais se estão a tornar – e, por maioria de razão, num país com a dimensão e os problemas de Portugal – crescentemente dependentes da capacidade de que cada um destes atores tiver para convencer os seus interlocutores principais da importância dos objetivos que se propõe e da adequação das estratégias com que visam enfrentá-los.

Se permaneço otimista quanto à viabilidade dum “Pacto para o Emprego” é porque julgo que a dificuldade e a dimensão dos desafios acabarão por convencer alguns dos que hoje são reticentes ou mesmo antagonistas desta ideia de que têm mais a perder do que a ganhar com a inviabilização de compromissos entre os que, representando interesses diferentes e, nalguns casos, conflitantes têm, apesar disso, vantagem em ir além do uso do poder de veto. É que o futuro estratégico de cada ator social está ligado ao dos seus interlocutores privilegiados.

Lisboa, Dezembro de 2010

### Advertência

O texto agora publicado difere do que, há alguns meses, foi dado a conhecer aos parceiros sociais.

Tais alterações, decididas pelos autores do estudo, respeitam a um de dois tipos de situações.

Em primeiro lugar, decorrem de atualizações da informação de base que o decurso do tempo tornou possível e aconselhável.

Em segundo lugar, os autores incluíram no texto, quando tal lhes pareceu possível e justificado, alterações ou notas que resultam dos pareceres elaborados pelos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, a quem os autores agradecem a atenção e os comentários e as críticas que o estudo lhes mereceu.

Os autores querem agradecer publicamente à Senhora Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social o convite para elaboração do presente estudo e a total liberdade de que beneficiaram durante a sua elaboração.

Naturalmente, é aos autores que cabe, por inteiro, a responsabilidade por quaisquer erros e omissões do estudo.



## Índice

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Preâmbulo .....                                                 | 11 |
| O mandato recebido .....                                        | 11 |
| Um novo contexto económico global .....                         | 12 |
| Principais conclusões do estudo .....                           | 15 |
| Capítulo I – Contexto económico e social .....                  | 15 |
| Capítulo II – Contratação colectiva de trabalho .....           | 15 |
| Capítulo III - Duração e organização do tempo de trabalho ..... | 16 |
| Capítulo IV - Trabalho não declarado.....                       | 16 |
| Capítulo V - Emprego e desemprego .....                         | 17 |
| Capítulo VI – Política de Rendimentos .....                     | 17 |
| Capítulo VII - Protecção social no desemprego.....              | 18 |
| Capítulo VIII - A concertação social em Portugal .....          | 18 |
| Os desafios actuais .....                                       | 20 |
| Capítulo I - Contexto Económico e Social.....                   | 21 |
| Atividade Económica .....                                       | 21 |
| O crescimento do PIB potencial .....                            | 23 |
| Alteração da estrutura produtiva.....                           | 26 |
| Inflação .....                                                  | 26 |
| Produtividade do trabalho .....                                 | 27 |
| Custos do trabalho .....                                        | 28 |
| Estrutura Empresarial.....                                      | 29 |
| Participação no mercado de trabalho e emprego .....             | 32 |
| Estrutura etária do emprego.....                                | 32 |
| Escolarização e qualificações profissionais .....               | 32 |
| Fatores de mudança do emprego .....                             | 33 |
| Estrutura setorial do emprego .....                             | 35 |
| Qualificações do emprego.....                                   | 35 |
| Tipos de emprego e de contrato de trabalho .....                | 37 |
| A população desempregada.....                                   | 38 |
| Respostas públicas à crise em Portugal, na UE27 e na OCDE ..... | 42 |
| Capítulo II – Contratação coletiva de trabalho .....            | 50 |

|                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Cobertura contratual coletiva .....                                                                      | 50 |
| Objecto da análise de conteúdo realizada .....                                                           | 51 |
| Amostra analisada .....                                                                                  | 51 |
| Resultados obtidos .....                                                                                 | 53 |
| 1. <i>Formação profissional</i> .....                                                                    | 53 |
| 2. <i>Limites, duração e organização do tempo de trabalho</i> .....                                      | 57 |
| 2.1. <i>Limites diário e semanal do período normal de trabalho</i> .....                                 | 57 |
| 2.2. <i>Horários de trabalho com adaptabilidade</i> .....                                                | 58 |
| 2.3. <i>Banco de horas</i> .....                                                                         | 60 |
| 2.4. <i>Horário concentrado</i> .....                                                                    | 61 |
| 2.5. <i>Isenção de horário de trabalho</i> .....                                                         | 62 |
| 2.6. <i>Trabalho a tempo parcial</i> .....                                                               | 63 |
| 2.7. <i>Trabalho nocturno</i> .....                                                                      | 65 |
| 2.8. <i>Trabalho por turnos</i> .....                                                                    | 66 |
| 2.9. <i>Trabalho suplementar</i> .....                                                                   | 66 |
| 3. <i>Polivalência funcional</i> .....                                                                   | 66 |
| 4. <i>Teletrabalho</i> .....                                                                             | 71 |
| 5. <i>Trabalho em comissão de serviço</i> .....                                                          | 71 |
| 6. <i>Contrato de trabalho a termo</i> .....                                                             | 74 |
| 7. <i>Transferência de local de trabalho</i> .....                                                       | 78 |
| 8. <i>Deslocações temporárias</i> .....                                                                  | 80 |
| 9. <i>Cedência ocasional de trabalhador</i> .....                                                        | 82 |
| 10. <i>Encerramento e diminuição temporários da actividade por facto respeitante ao empregador</i> ..... | 82 |
| 11. <i>Protecção social complementar</i> .....                                                           | 83 |
| 12. <i>Cessação de contrato de trabalho</i> .....                                                        | 86 |
| 13. <i>Representantes sindicais</i> .....                                                                | 89 |
| 14. <i>Greve</i> .....                                                                                   | 93 |
| Síntese conclusiva .....                                                                                 | 94 |

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Capítulo III - Duração e organização do tempo de trabalho .....                                  | 117 |
| Capítulo IV - Trabalho não declarado.....                                                        | 121 |
| De que tamanho são a economia sombra e o trabalho não declarado? .....                           | 121 |
| Motivações do trabalho não declarado .....                                                       | 127 |
| Estrutura do tempo de trabalho não declarado .....                                               | 129 |
| Rendimentos do trabalho remunerado e não declarado .....                                         | 130 |
| Grupos profissionais predominantes do trabalho não declarado .....                               | 130 |
| Riscos não financeiros associados ao trabalho não declarado .....                                | 131 |
| Síntese conclusiva .....                                                                         | 132 |
| Capítulo V - Emprego e desemprego .....                                                          | 133 |
| A composição do emprego.....                                                                     | 133 |
| As relações contratuais .....                                                                    | 136 |
| A criação e a destruição de emprego.....                                                         | 142 |
| O desemprego e a sua composição.....                                                             | 149 |
| Os motivos do desemprego .....                                                                   | 154 |
| O (des)ajustamento entre a oferta e a procura de emprego.....                                    | 157 |
| Medidas activas de política de emprego .....                                                     | 166 |
| Legislação de protecção laboral e rigidez do mercado de trabalho .....                           | 174 |
| Conclusão .....                                                                                  | 178 |
| Capítulo VI – Política de Rendimentos .....                                                      | 179 |
| O salário mínimo nacional.....                                                                   | 179 |
| Salário mínimo na União Europeia.....                                                            | 183 |
| Caixa – Impacto do Acordo sobre a evolução da RMMG para 2011.....                                | 184 |
| Os salários convencionais.....                                                                   | 192 |
| Os salários contratuais, de base e ganhos .....                                                  | 195 |
| Distribuição de rendimentos e evolução das desigualdades e da pobreza dos<br>trabalhadores. .... | 199 |
| Conclusões .....                                                                                 | 220 |
| Capítulo VII - A Protecção Social no Desemprego.....                                             | 221 |
| O regime actual de protecção no desemprego.....                                                  | 221 |
| Evolução recente das prestações de desemprego.....                                               | 224 |
| Duração das Prestações de Desemprego.....                                                        | 227 |
| Regresso ao Mercado de Trabalho. ....                                                            | 231 |

|                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|
| Para além das prestações de desemprego. ....                              | 233 |
| Medidas excepcionais de reforço da protecção social no desemprego. ....   | 235 |
| Cobertura das prestações de desemprego. ....                              | 236 |
| Caracterização dos beneficiários de prestações de desemprego. ....        | 237 |
| Estrutura da Despesa. ....                                                | 242 |
| Comparabilidade internacional do sistema de protecção no desemprego. .... | 244 |
| Conclusão. ....                                                           | 252 |
| Capítulo VIII - A concertação social em Portugal. ....                    | 254 |
| A concertação social e a evolução da legislação laboral. ....             | 254 |
| A concertação social e as políticas sociais. ....                         | 259 |
| As reformas da anterior legislatura. ....                                 | 262 |
| A concertação social e a contratação coletiva de trabalho. ....           | 265 |

## Preâmbulo

### O mandato recebido

O presente estudo foi elaborado por solicitação da Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social com o objectivo de contribuir para a preparação das condições necessárias ao cumprimento de um dos compromissos constantes do Programa do XVIII Governo Constitucional, a celebração de um “Pacto para o Emprego”.

O “Pacto para o Emprego” é definido no Programa do Governo como um *“instrumento dirigido a promover a manutenção e a criação de emprego, bem como a criar condições para a sustentação da procura interna, deverá assentar num conjunto de princípios e orientações básicas para um novo consenso social de resposta à conjuntura:*

a) *Assegurar, através da contratação colectiva, o pleno aproveitamento das possibilidades abertas pelo acordo tripartido e pela reforma laboral em matéria de **adaptabilidade do tempo de trabalho**, como instrumento fundamental de apoio ao emprego, à competitividade e à redução da precariedade;*

b) *Construir um **novo equilíbrio social**, mais justo e mais eficaz, na repartição dos custos da diminuição da procura na conjuntura actual - mais justo quer entre empresas, trabalhadores e Estado, quer entre trabalhadores efectivos e precários, quer entre trabalhadores e jovens à procura de primeiro emprego;*

c) *Defender e reforçar a capacidade competitiva das empresas, através da **qualificação dos trabalhadores e empresários**, nomeadamente aproveitando os períodos de redução de actividade;*

d) *Promover o **trabalho digno**, a participação e a negociação colectiva;*

e) *Promover a **redução das desigualdades** de oportunidades entre trabalhadores com diferentes tipos de contratos, entre jovens e adultos e entre os géneros;*

f) *Criar um quadro de **diálogo social estruturado para a evolução das políticas salariais de médio prazo** que sirva de base à contratação colectiva e que, tendo em conta a evolução dos sectores e das empresas, vise nomeadamente: i) a defesa do emprego; ii) a melhoria sustentada dos salários; iii) a melhoria das condições de previsibilidade das decisões de investimento; IV) a melhoria da produtividade dos trabalhadores; v) uma melhor partilha de resultados dos sucessos empresariais;*

g) *Definir linhas de **evolução de médio-prazo da Retribuição Mínima Mensal Garantida**;*

h) *Alargar as **oportunidades para os jovens** que anualmente procuram entrar no mercado de trabalho [...];*

i) *Alargar o sistema de formação em alternância, em parceria com empresas de referência[...] como forma de qualificar e combater o desemprego entre os jovens;*

j) *Reforçar os mecanismos de **inserção profissional para desempregados não subsidiados**,[...];*

k) *Promover o **microcrédito** como instrumento de desenvolvimento e de criação de emprego;*

*l) Reforçar a participação das **instituições da economia social** na resposta aos problemas económicos e sociais;*

*m) Desenvolver um novo modelo de **articulação entre o subsídio de desemprego e o trabalho a tempo parcial**, tendo em vista aumentar as oportunidades de trabalho e a redução da informalidade”*

Naturalmente, este conjunto de objectivos constitui o primeiro critério da concepção e da organização do estudo elaborado.

O segundo critério de estruturação do trabalho que agora se apresenta decorre de outros vectores da situação actual.

Em primeiro lugar, a crise financeira, económica e social global em curso atingiu profundamente a economia, o emprego e as relações laborais e, de acordo com todas as previsões internacionais disponíveis, é quase certo que continuará a fazê-lo nos próximos anos.

Em segundo lugar, os instrumentos financeiros, económicos e sociais que os governos, as instituições europeias e as organizações internacionais accionaram para responder à crise alteraram e continuam a induzir transformações relevantes quer no contexto, quer na agenda económica e social dos próximos anos.

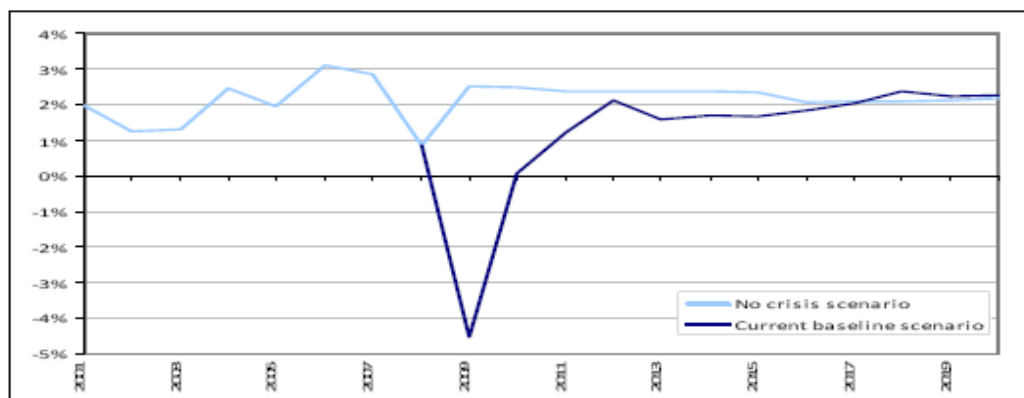
Em terceiro lugar, os custos financeiros e orçamentais da resposta à crise financeira, económica e social condicionam fortemente o espaço e as opções viáveis das políticas públicas, do funcionamento da economia e das relações sociais no mundo trabalho.

A estas três ordens de factores acresce que, na última legislatura, Portugal empreendeu um conjunto de reformas das políticas de protecção e segurança social, das políticas de educação e de formação profissional, do sistema de regulação dos mercados de trabalho que não podem ser ignoradas num estudo com o objectivo do que agora se apresenta.

## Um novo contexto económico global

A generalidade dos observadores e das organizações internacionais de referência convergem no facto de que a crise financeira reconhecida publicamente no final de 2008 terá consequências económicas muito vincadas durante vários anos.

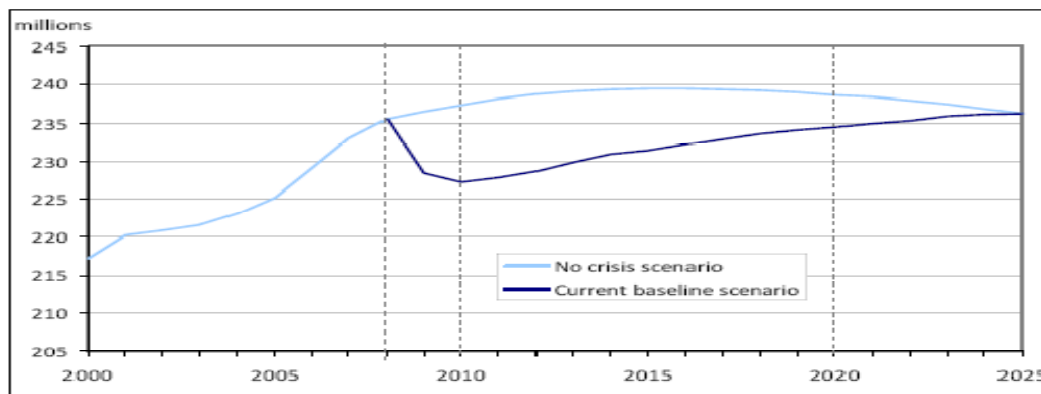
Figura 1 – Impacto da recessão no crescimento do PIB (UE27+Noruega+Suíça)



Fonte: CEDEFOP, 2010: 35

Em consequência, apesar da incerteza que sempre caracteriza os exercícios de prospectiva – e que, no contexto actual, só pode estar aumentada – é admissível que os efeitos da redução do crescimento económico no emprego atinjam a generalidade dos países europeus durante um período mais prolongado do que o que é habitual nos ciclos económicos recessivos.

Figura 2 – Impacto da recessão no emprego (UE27+Noruega+Suiça)

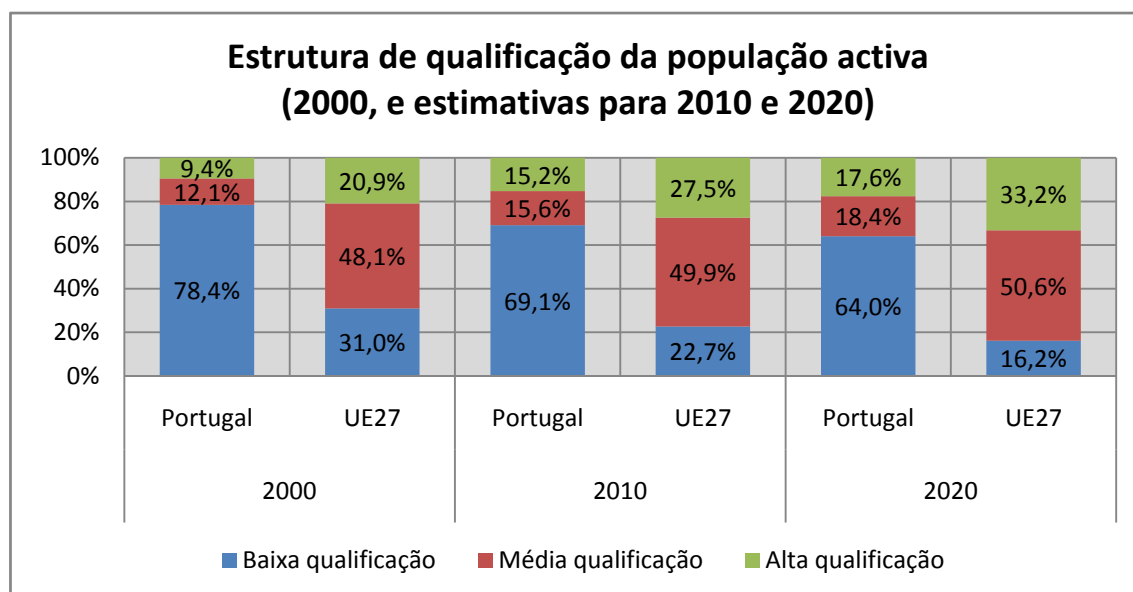


Fonte: CEDEFOP, 2010: 36

O primeiro desafio dum “Pacto para o Emprego” parece ser, pois, o de encontrar as respostas mais adequadas ao período prolongado de crise do emprego.

O segundo desafio consiste, parece, em que essas respostas sejam adequadas à evolução previsível dos empregos viáveis, o que implica ter em conta a evolução previsível das qualificações, domínio em que o principal facto será a destruição de empregos de baixas qualificações e o crescimento dos empregos de média e de alta qualificação, conforme se pode concluir quer deste estudo, quanto ao passado recente, quer os estudos de prospectiva quanto à próxima década.

Figura 3

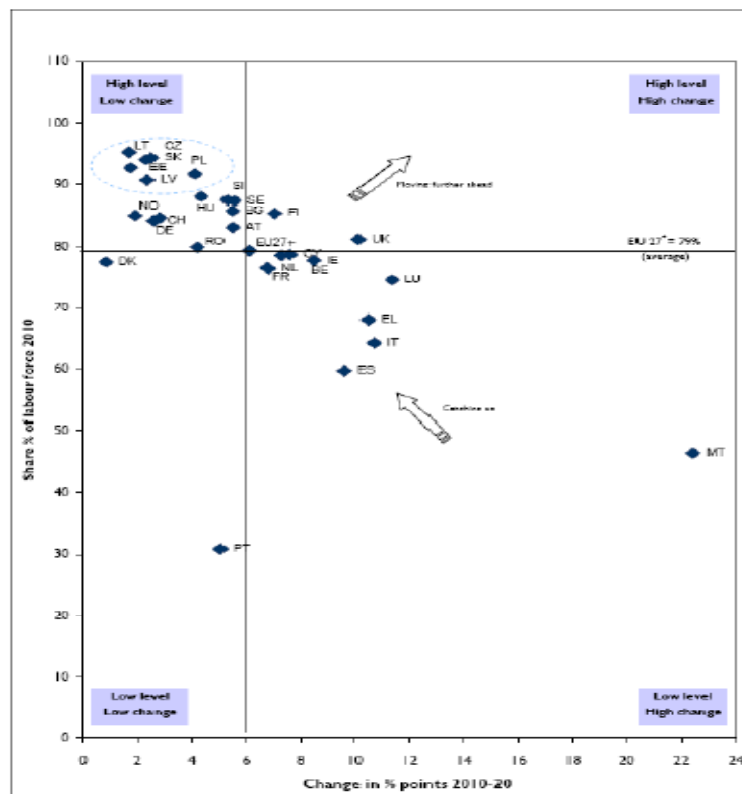


Fonte: Cálculos próprios a partir de CEDEFOP, 2010.

Do ponto de vista prospectivo, há que sublinhar que, a manterem-se as características actuais, é previsível que Portugal aumente mais do que a média da UE27 a percentagem de empregos de média qualificação mas que reduza menos do que a média europeia os empregos de baixa qualificação e aumente menos do que a mesma média os empregos de alta qualificação.

Se os pressupostos deste estudo prospectivo recente não forme alterados, a consequência seria que, em 2020, a estrutura de qualificações estaria em Portugal mais distante da média da UE27 do que está actualmente.

Figura 4 – Incidência das médias e altas qualificações na população activa (incidência projetada para 2010 e variação em pontos de percentagem 2010-2020)



Fonte: CEDEFOP, 2010: 50

Assim, um desafio central do “Pacto para o Emprego” será o de criar condições para aumentar mais rapidamente do que até agora a produção de qualificações e de empregos de média e de alta qualificação, sem o que se manterá um dos estrangulamentos estratégicos do desenvolvimento económico e social do país.

Porém, qualquer que seja a evolução neste domínio, parece seguro que – quer por razões estruturais, quer por razões conjunturais – Portugal conhecerá, na próxima década, fortes dinâmicas de criação e de destruição de emprego.

Um outro problema muito relevante consiste na proporção elevada de emprego atípico e de trabalho por conta própria em que assenta a elevada segmentação do sistema de emprego em Portugal.

Ora, tal como ficou demonstrado no *Livro Branco das Relações Laborais*, a segmentação dos mercados de trabalho implica que os contratados a termo e os trabalhadores por conta



própria somem à menor segurança de emprego, desvantagens salariais ao longo de toda a carreira profissional.

## Principais conclusões do estudo

Foi este conjunto de questões que levou a que o presente estudo – que leva em consideração a situação até ao final de 2009 - tenha sido estruturado em oito capítulos, cujas principais conclusões se apresentam sumariamente de seguida.

### Capítulo I – Contexto económico e social

- A produtividade média do trabalho, medida pelo rácio entre o PIB real e a população empregada, passou de 70.2% em 2005 para 72.8% em 2009;
- A produtividade média do trabalho por hora trabalhada passou de 53.8% da média da UE15 em 2005 para 55.6% em 2008;
- A evolução dos custos do trabalho por unidade produzida, quando comparada com a UE27, apresenta-se desfavorável;
- Na estrutura empresarial portuguesa, utilizando o critério do número de pessoas ao serviço, predominam as empresas de dimensão muito reduzida. Mais de 67% das empresas existentes em 2008 possuíam menos de 4 pessoas e 85% não tinham mais do que 9 pessoas ao serviço;
- A situação do mercado de trabalho, que no contexto europeu se caracterizava por elevadas taxas de emprego e reduzidas taxas de desemprego, degradou-se significativamente com a crise económica e financeira. Os impactos mais evidentes são ao nível do acréscimo do desemprego.

### Capítulo II – Contratação colectiva de trabalho

- Desde a entrada em vigor do Código do Trabalho (2003) verificaram-se três fenómenos dignos de registo quanto à cobertura contratual colectiva. Em primeiro lugar, em 2004, a descida quer do número de trabalhadores cobertos, quer do número de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) publicados. Em segundo lugar, em 2005 e 2006, a subida de ambos os indicadores para os níveis anteriores à publicação do Código do Trabalho. Em terceiro lugar, a evolução dos dois indicadores, com o número de IRCT e o número de trabalhadores cobertos a subir em 2008 e a descer em 2009 para os níveis de 2006 e 2007;
- No que respeita à inovação temática, a análise de conteúdo realizada a 72 convenções colectivas, que cobrem mais de 1,3 milhões de trabalhadores (537% do total coberto) mostra que a inovação temática tem lugar na contratação colectiva de trabalho portuguesa mas a frequência dessa inovação é – ou ainda é – reduzida.
- A tipologia seguinte dá conta da frequência e o grau de inovação encontrados na análise de conteúdo:
  1. **Tema ausente:**
    - Teletrabalho
  2. **Temas com escassa presença:**
    - Polivalência funcional
    - Trabalho em comissão de serviço
    - Cedência ocasional de trabalhadores
    - Encerramento e diminuição temporários da atividade por facto respeitante ao empregador
    - Cessação do contrato de trabalho
  3. **Temas com presença escassa mas inovadora:**
    - Bancos de horas

- Horários concentrados
- Serviços mínimos em caso de greve
- 4. **Temas com presença frequente:**
  - Adaptabilidade do tempo de trabalho
  - Representantes sindicais
- 5. **Temas com presença muito frequente:**
  - Deslocações temporárias do trabalhador
  - Transferências de local de trabalho
  - Limites e duração do tempo de trabalho
  - Protecção social complementar
  - Formação profissional

- A imagem global resultante desta tipologia parece sugerir que a inovação temática tem lugar na contratação colectiva de trabalho portuguesa mas a frequência dessa inovação é – ou ainda é – reduzida.
- Em síntese, sendo inegável a presença da inovação temática nas convenções colectivas de trabalho em vigor, não parece menos seguro que a sua expressão quantitativa é – ou ainda é – reduzida.

### Capítulo III - Duração e organização do tempo de trabalho

- A duração média semanal do tempo de trabalho colectivamente contratada (38,2 horas)<sup>1</sup> era em 2008 ligeiramente superior à média da UE15 (37,9 horas) e é inferior quer à média da UE27 (38,6 horas), quer, sobretudo, à média dos doze novos Estados membros (39,5 horas). Se se tiver em conta a duração das férias estatutárias e o número de dias feriados, a duração líquida anual contratada do tempo de trabalho<sup>2</sup> em Portugal situa-se, uma vez mais, na mesma posição relativa.
- Porém, a presença das formas flexíveis de organização do tempo de trabalho têm em Portugal uma incidência menor do que na generalidade dos países europeus. De igual modo, as modalidades predominantes de organização do tempo de trabalho são relativamente clássicas.
- Porém, as formas flexíveis de organização do tempo de trabalho desenvolveram-se em Portugal entre o meio e o fim da década finda.

### Capítulo IV - Trabalho não declarado

- As fontes analisadas não permitem determinar a dimensão do trabalho não declarado.
- Os indicadores utilizados sugerem que o trabalho não declarado tem motivações mais económicas do que sociais, atinge tanto mais as diferentes categorias quanto mais distantes estas estão do emprego típico e protegido e integra uma parte (16%) não remunerada do trabalho realizado no sector formal da economia formal.
- Em Portugal, ao contrário do que sucede na generalidade dos países europeus, a parte remunerada do trabalho não declarado proporciona remunerações horárias mais elevadas do que o trabalho declarado e remunerado no sector formal da economia.

<sup>1</sup> De acordo com a última estimativa publicada pelo EIRO (*European Observatory of Industrial Relations*), referente ao ano de 2008.

<sup>2</sup> Isto é, sem contar nem o absentismo, nem o trabalho suplementar.

- Em quarto lugar, e também ao contrário do que acontece na generalidade dos países da UE27, o trabalho não declarado ocorrerá em Portugal sobretudo em ligação com o trabalho realizado no sector formal da economia.

#### Capítulo V - Emprego e desemprego

- O último momento recessivo levou ao aumento da inactividade e do desemprego da população masculina em idade activa;
- Existe actualmente uma particular dificuldade de integração dos jovens e daqueles que procuram um primeiro emprego;
- Ao nível das relações contratuais acentuou-se, nos últimos anos, o peso relativo dos contratos não permanentes na estrutura do emprego assalariado, mantendo-se a divergência da situação nacional face à média da UE;
- As transições entre emprego e desemprego acentuaram-se e a taxa de retenção no desemprego registou, igualmente, um acréscimo significativo;
- O reforço das situações de desemprego decorrentes do término de contratos a prazo e de despedimentos deram origem ao aumento do peso relativo da procura de novo emprego;
- Dadas as características desta última crise, acentuou-se o desemprego das profissões associadas ao sector secundário e reduziu-se o peso relativo das profissões mais representativas do sector dos serviços;
- Sobressai um problema de ajustamento entre a oferta e a procura de emprego visto que, desde 2007, mais de metade das ofertas disponíveis nos Centros de Emprego não se traduzem numa colocação dos desempregados registados no mercado de trabalho;
- A intervenção das políticas activas de emprego foi amplamente reforçada, em particular, no domínio da formação profissional, muito embora as medidas passivas continuem a ter um peso superior ao da média da UE;
- Em consequência das alterações introduzidas pela revisão de 2009 do Código do Trabalho, o grau de rigidez da legislação conheceu a maior redução no conjunto dos países da OCDE.

#### Capítulo VI – Política de Rendimentos

- O salário mínimo nacional perdeu poder de compra desde a sua criação até 1984, retomou poder aquisitivo até ao início deste século, e nos últimos anos, após o Acordo de 2006, tem recuperado para níveis superiores a 60% da mediana do ganho e para cerca de 45% do ganho médio.
- A probabilidade de uma mulher receber o salário mínimo é sensivelmente o dobro da dos homens.
- O impacto estimado do aumento do salário mínimo para 2010 para 475 euros, significativo do ponto de vista da cobertura de novos trabalhadores, tem um impacto projectado na massa salarial inferior a 0,2%.
- Os salários convencionais tiveram actualizações nominais em Portugal desde 2003 na ordem dos 3% ou menos, mas em termos reais a actualização entre 2004 e 2008 foi de apenas 0,2%, um valor muito baixo no seio da UE27.

- O *drift* salarial é crescente e é maior da remuneração base em relação à remuneração contratual do que entre o ganho e a remuneração base, sendo mais significativo para os homens, níveis de qualificações mais elevados e de escolaridade superior.
- O risco de pobreza dos trabalhadores em Portugal é de 12% e é 2/3 do risco de pobreza total, enquanto na Europa é de 8% e metade do risco de pobreza total, o que revela baixos salários em Portugal para fazer face a situações de pobreza.
- A distribuição dos rendimentos em Portugal é das mais desiguais da Europa, apesar de ser verificar uma diminuição entre 1995 e 2008.
- As desigualdades salariais têm-se atenuado em Portugal desde 2005 e a proporção de trabalhadores de baixos salários que foi crescente entre finais do século passado e meados desta década, também tem diminuído. Os baixos salários são mais frequentes em trabalhadores de menores níveis de escolaridade e de menor nível qualificacional.

### Capítulo VII - Protecção social no desemprego

- O sistema de protecção social no desemprego garante, em termos gerais, uma protecção específica ao longo de períodos bastante alargados;
- Ao longo desses períodos, os níveis de protecção teóricos estão acima da média da grande maioria dos países desenvolvidos;
- Apesar disso, os níveis médios das prestações são baixos, reflectindo assim o predomínio de um padrão específico dos trabalhadores que caem em situações de desemprego, o dos trabalhadores com baixos salários;
- Contudo, as situações de desemprego, em particular em agregados com crianças dependentes, estão particularmente expostas à pobreza e à exclusão, o que acentua a importância do emprego e da promoção da empregabilidade como eixo fundamental das políticas de protecção social;
- A maior vulnerabilidade em situações de desemprego decorre precisamente do esgotamento das prestações de desemprego;
- Findas as prestações de desemprego resta aos beneficiários o acesso à prestação de solidariedade universal, o RSI a pensão;
- É particularmente elevado o número de beneficiários que após o esgotamento das prestações de desemprego retorna ao emprego, ou que acaba por aceder à pensão;
- Os reinícios de actividade se concentram nos primeiros seis meses de atribuição das prestações;
- Constata-se igualmente que é extremamente reduzido o nível de retorno ao mercado de trabalho de beneficiários de subsídio de desemprego há mais de 9 ou 12 meses.

### Capítulo VIII - A concertação social em Portugal

- A influência da concertação social na definição das políticas públicas foi crescente nas duas últimas décadas.

- O papel dos parceiros sociais na determinação da agenda é suficientemente relevante para que o conteúdo dos acordos de concertação sobre protecção social seja modelado para tentar obter a unanimidade no maior número de matérias possíveis.
- A estratégia concertada na anterior legislatura entre o governo e os parceiros sociais é inovadora, porque, pela primeira vez desde 1974, visa-se uma tentativa de coordenação deliberada das políticas de regulação dos mercados de trabalho, de emprego e de protecção social, de modo a limitar a inconsistência das políticas sociais públicas e, pelo contrário, promover as sinergias entre elas.
- A revisão de 2009 distingue-se do Código do Trabalho de 2003, já que a lógica das medidas adoptadas é a oposta: substitui a estratégia de “flexibilização na margem” por uma estratégia de des-segmentação dos mercados de trabalho, de contenção da flexibilização externa mediante a promoção da adaptabilidade interna negociada, pela regulação da mudança mediante a criação de possibilidades de combinação virtuosa da legislação com a contratação coletiva de trabalho e pelo reforço da protecção da mobilidade interna e externa.
- O estudo da evolução da cobertura contratual colectiva e a análise de conteúdo da contratação colectiva de trabalho publicada nos últimos anos parecem consistentes com a tese de que o sistema de relações laborais existente em Portugal é um sistema em que coexistem diferentes lógicas de relacionamento a diferentes níveis de relacionamento entre os três tipos de atores que estruturam o sistema de relações laborais: os governos, as associações de empregadores e as associações sindicais.
- Essas lógicas diferenciadas poderiam dar origem a inconsistências sistémicas, o que, pode contribuir para explicar a evolução da contratação colectiva de trabalho dos últimos anos.

## Os desafios actuais

As principais conclusões do estudo agora apresentado indicam que as reformas da legislatura anterior:

1. Tiveram como consequência a maior redução da rigidez da legislação laboral do conjunto dos países da OCDE verificadas entre 2003 e 2009;
2. Visaram criar uma resposta articulada das políticas públicas de emprego, de regulação dos mercados de trabalho e de protecção e segurança social;
3. Potenciaram a sustentabilidade financeira dos sistemas de protecção social e incluíram uma estratégia, actualmente suspensa, de estímulo à redução da segmentação do sistema de emprego pela diferenciação dos custos não salariais do trabalho;
4. Abriram novas possibilidades de desenvolver a adaptabilidade interna das empresas que se encontram ainda, em larga medida, por explorar pelos parceiros sociais;
5. Implicaram uma alteração muito relevante do valor do salário mínimo nacional que, todavia, teve escassos impactos directos na contratação colectiva de trabalho;

Parece, pois, que entre os principais desafios dum “Pacto para o Emprego” se contarão:

6. A avaliação da adequação do compromisso estabelecido na anterior legislatura ao novo contexto criado pela crise económica global, na forma e com as consequências com que esta se apresenta em Portugal;
7. A criação duma lógica de articulação sustentável para as prestações sociais de cidadania, para as prestações sociais de origem contributiva, para o crescimento sustentável do salário mínimo nacional e das remunerações contratuais colectivas que prometa mais e melhor emprego, mais equidade social e maior eficiência económica

O estudo que agora se apresenta não tem outra pretensão do que contribuir, como um primeiro passo, para a definição duma agenda fundamentada de debates que, julga-se, exigirão sempre outros estudos complementares.

Lisboa, 24 de Maio de 2010.

## Capítulo I - Contexto Económico e Social

Este capítulo visa fornecer uma panorâmica da situação económica e social atual, nomeadamente no que respeita ao mercado de trabalho, bem como da sua evolução recente. Apresentar-se-á, ainda, uma visão síntese das medidas de política pública implementadas como resposta à crise económica e financeira. Sempre que se afigure pertinente serão efetuadas comparações com a União Europeia (UE27) e/ou com a Área do Euro ou, ainda, com os países pertencentes à Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE).

### Atividade Económica

No final de 2007, assim como em 2008 e 2009, a economia portuguesa, à semelhança de outras economias ocidentais, assistiu a um conjunto de choques externos que têm vindo a afetar o seu desempenho e evolução, com efeitos evidentes no mercado de trabalho. Entre estes choques, encontram-se a subida acentuada do preço do petróleo iniciada na segunda metade de 2007, a forte apreciação do euro face ao dólar verificada até meados de Abril de 2008, a crise financeira internacional e o intenso abrandamento da atividade económica mundial.

A conjugação destes diferentes fatores gerou uma crise de confiança global que se traduziu numa queda abrupta da procura agregada e do comércio mundial no último trimestre de 2008, motivando uma significativa desaceleração da procura externa dirigida à economia portuguesa, com a consequente quebra nas exportações (-0,5 % em 2008 e -11,6 % em 2009). O marcado enfraquecimento da atividade económica mundial motivou, em 2009, o que alguns especialistas e organizações internacionais consideram a recessão económica mais severa e sincronizada desde 1929-30.

A economia portuguesa foi, na segunda metade de 2008, contagiada por esta crise económica e financeira, que viria a ter reflexos evidentes no mercado de trabalho e, sobretudo, no acréscimo do desemprego.

Esta crise, de origem externa, afetou Portugal no momento em que o país se encontrava numa situação de consolidação orçamental, que tinha permitido reduzir o défice orçamental de 6,1 % do PIB, em 2005, para 2,7 % em 2008.

Para além da situação conjuntural, a economia portuguesa continua, ainda, condicionada por constrangimentos estruturais, que, não obstante os progressos verificados, continuam a afetar o seu desempenho e que serão identificados ao longo do presente trabalho.

Comparando a evolução do PIB<sup>3</sup> real, em Portugal e na UE27, constata-se que, em 2000 e 2001, as taxas de crescimento real observadas nos dois espaços foram semelhantes. A partir de 2002, as diferenças começaram a evidenciar-se e, logo em 2003, Portugal conheceu uma quebra no seu crescimento (-0,8 %), mas que, no ano seguinte, se inverteu, tendo a UE27 continuado a crescer. Nos anos subsequentes, ambos os espaços cresceram, ainda que, com ritmos distintos, apresentando Portugal, em 2007, a maior taxa de crescimento real do PIB desde 2001.

---

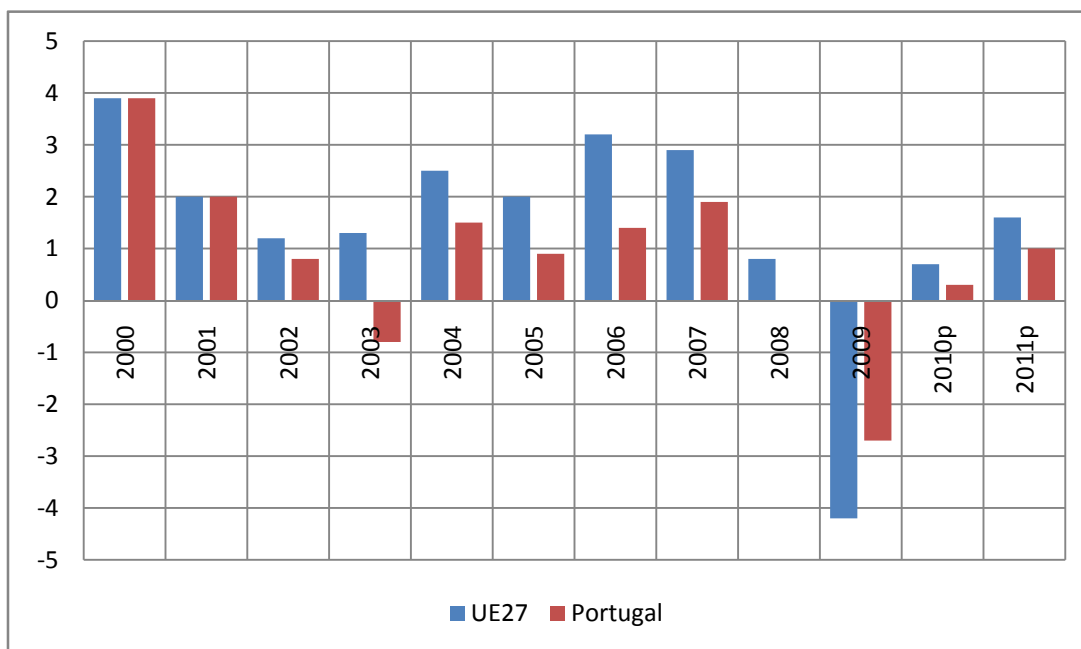
<sup>3</sup> O produto interno bruto a preços de mercado (PIBpm) representa o resultado final da atividade de produção das unidades produtivas residentes. Pode ser definido de outras três formas: 1) o PIBpm é igual à soma dos valores acrescentados brutos dos diferentes setores institucionais ou ramos de atividade, aumentada dos impostos menos os subsídios aos produtos (que não sejam afetados aos setores e ramos de atividade). É igualmente o saldo da conta de produção total da economia; 2) o PIBpm é igual à soma dos empregos finais internos de bens e serviços (consumo final efetivo, formação bruta de capital), mais as exportações e menos as importações de bens e serviços; 3) o PIB é igual à soma dos empregos da conta de exploração do total da economia (remunerações dos trabalhadores, impostos sobre a produção e importações menos subsídios, excedente bruto de exploração e rendimento misto do total da economia).

Em 2009, tanto Portugal como a UE27, conheceram quebras na sua atividade económica (-2,7 %, em Portugal e -4,2 % na UE27), após um ano em que o crescimento real havia sido nulo em Portugal, devido à quebra na atividade económica, especialmente, no final do ano. No último trimestre de 2008 e no primeiro de 2009, a economia portuguesa observou variações do PIB – homólogas e em cadeia – negativas.

**Figura 1**

**Taxa de crescimento do PIB real, 2000-2011**

**Portugal e UE27**



Fonte: Eurostat (31 de Março de 2010)

Nota: p = previsão

Na atualização do Programa de Estabilidade e Crescimento 2010-2013<sup>4</sup>, o Governo prevê para 2010 um acréscimo do PIB (0,7 %) ligeiramente acima ao estimado pela Comissão Europeia e divulgado, recentemente, nas denominadas previsões da Primavera (0,5 %), seguido de três anos ligeiramente mais favoráveis, com um crescimento de 0,9 % em 2011, 1,3 % em 2012 e 1,7 % em 2013. No médio prazo, estima-se que o emprego deverá acompanhar o movimento de recuperação económica, entre 2011 e 2013, com um crescimento médio de 0,4 %, assumindo-se um crescimento médio de 0,9 % na produtividade do trabalho neste período.

<sup>4</sup> 15 de Março de 2010.



## O crescimento do PIB potencial

A taxa de crescimento do PIB potencial<sup>5</sup>, de acordo com as projeções do Governo<sup>6</sup>, ter-se-á situado nos 0,8 %, em 2008, seguida de 0,1 % em 2009 e situar-se-á nos 0,6 % em 2010, 0,7 % em 2011, 1 % em 2012 e 0,9 % em 2013. Porém, de acordo com a Comissão Europeia<sup>7</sup>, Portugal, como se pode observar na tabela 1, não cresce acima dos 2%, em termos anuais, desde 2002, tendo divergido da média da UE27, que obteve crescimentos superiores ao português, de 2002 até 2008. Esta situação leva a que, desde 2002, o hiato entre o produto efetivamente produzido e o produto potencial tenha sido, em geral, negativo, isto é o produto tem ficado sistematicamente abaixo do potencial, com reduzidas flutuações até 2008. As flutuações alargam-se em 2009 e 2010, à semelhança da Área do Euro e da UE27.

---

<sup>5</sup> O produto potencial pode ser definido como o nível de produto no qual os recursos existentes numa economia estão empregues na sua totalidade, correspondendo, assim, à máxima utilização possível dos fatores produtivos, sem que isso represente uma pressão inflacionária indevida, nem uma subida contínua da taxa de desemprego. Não se trata de uma variável observável, (...) sendo calculado com base num conjunto de informação relativo a variáveis observáveis, através da utilização de técnicas que combinam a teoria macroeconómica com a estatística e a macroeconomia (Almeida, Vanda e Felix, Ricardo).

<sup>6</sup> PEC

<sup>7</sup> Comissão Europeia, *Spring 2010, Economic Forecast*.

**Tabela 1**

**Evolução do PIB real e do output *gap* na UE27, zona euro e Portugal**

|                              | 2002/2006 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010p | 2011p |
|------------------------------|-----------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| <b>União Europeia (UE27)</b> |           |      |      |      |      |      |       |       |
| PIB real (variação, %)       | 2,0       | 2,0  | 3,2  | 2,9  | 0,7  | -4,2 | 1,0   | 1,7   |
| Output gap (variação, %)     | 0,4       | 0,3  | 1,6  | 2,7  | 1,9  | -3,3 | -3,3  | -2,7  |
| <b>Área do Euro</b>          |           |      |      |      |      |      |       |       |
| PIB real (variação, %)       | 1,7       | 1,7  | 3,0  | 2,8  | 0,6  | -4,1 | 0,9   | 1,5   |
| Output gap (variação, %)     | 0,2       | 0,0  | 1,4  | 2,5  | 1,8  | -3,1 | -3,1  | -2,6  |
| <b>Portugal</b>              |           |      |      |      |      |      |       |       |
| PIB real (variação, %)       | 0,7       | 0,9  | 1,4  | 1,9  | 0,0  | -2,7 | 0,5   | 0,7   |
| Output gap (variação, %)     | -0,6      | -1,0 | -0,4 | 0,8  | 0,2  | -2,5 | -2,4  | -2,2  |

Fonte: Comissão Europeia – *Economic Forecasts – Spring 2010*

Nota: Output *gap* relativamente ao PIB potencial (desvio entre o PIB observado e o potencial em % do PIB potencial).

O baixo crescimento do PIB potencial da economia portuguesa tem contribuído para a redução do nível relativo - por comparação com a média da UE27 - do produto e do rendimento *per capita* nos últimos dez anos.

Os principais indicadores macroeconómicos mostram que o afastamento face à média da UE27, ainda, é muito evidente e com algumas oscilações ao longo do período considerado.

**Tabela 2**

**Quadro estrutural de indicadores macroeconómicos e de emprego**

|                                                                       | <b>UE27=100</b> |             |             |             |             |             |             |             |             |             |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                                       | <b>2000</b>     | <b>2001</b> | <b>2002</b> | <b>2003</b> | <b>2004</b> | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| <b>PIB per capita a preços e PPC correntes</b>                        | 81,0            | 80,0        | 80,0        | 79,0        | 77,0        | 79,0b       | 79,0        | 78,0        | 79,0        | 79,0        |
| <b>Remunerações por trabalhador a preços e PPC correntes</b>          | 70,5            | 69,5        | 69,3        | 70,5        | 69,0        | 73,0b       | 72,4        | 71,8        | n.d.        | n.d.        |
| <b>Custos unitários do trabalho a preços e PPC correntes</b>          | 98,6            | 98,7        | 98,8        | 100,0       | 99,7        | 101,0b      | 99,8        | 98,4        | n.d.        | n.d.        |
| <b>Taxa de Inflação</b>                                               | 80,0            | 137,5       | 148,0       | 157,1       | 108,7       | 91,3        | 130,4       | 100,0       | 73,0        | -90,0       |
| <b>Produtividade média do trabalho por pessoa empregada</b>           | 71,5            | 70,4        | 70,2        | 70,5        | 69,3        | 72,3b       | 72,5        | 73,0        | 73,7        | 74,1        |
| <b>Produtividade média do trabalho por hora trabalhada (UE15=100)</b> | 53,1            | 52,8        | 52,7        | 53,2        | 52,4        | 54,6b       | 55,0        | 55,2        | 56,4        | 55,7        |
| <b>Taxa de Actividade (15 a 64 anos)</b>                              | 104,1           | 105,1       | 106,0       | 105,8       | 105,3       | 105,2       | 105,1       | 105,1       | 104,7       | 103,7       |
| <b>Taxa de Emprego</b>                                                | 110,0           | 110,2       | 110,3       | 108,8       | 107,6       | 106,3       | 105,3       | 103,7       | 103,5       | 102,6       |
| <b>Taxa de Desemprego</b>                                             | 46,0            | 48,2        | 57,3        | 71,1        | 74,4        | 86,5        | 95,1        | 114,1       | 110,0       | 107,9       |
| <b>Taxa de Desemprego dos Jovens</b>                                  | 49,7            | 54,3        | 64,8        | 80,6        | 83,2        | 88,0        | 95,3        | 108,5       | 106,5       | 102,0       |
| <b>DLD / Desemprego Total</b>                                         | 91,8            | 82,8        | 76,2        | 76,4        | 96,1        | 105,0       | 110,1       | 110,3       | 128,1       | 133,5       |

Fonte: EUROSTAT (14 de Outubro de 2010)

Nota: n.d. - dados não disponíveis; b - quebra de série

A intensificação da convergência real da economia portuguesa impõe, entre outros, que se continue com o esforço constante e intensivo de aumento dos níveis de educação da população, factor relevante quer para o aumento da produtividade, quer para o crescimento económico no longo prazo.

## Alteração da estrutura produtiva

No que concerne à estrutura produtiva portuguesa, a crise económica parece ter vindo acentuar algumas tendências da sua recomposição, em termos de valor acrescentado bruto (VAB)<sup>8</sup>, nomeadamente:

- Aumento do peso no VAB das atividades financeira e imobiliárias e dos outros serviços, onde se incluem a Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória, a Educação, a Saúde e Ação Social, as Outras Atividades de Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais e as Famílias com Empregados Domésticos;
- Diminuição do peso da construção e da indústria;
- Redução ligeira do peso das atividades de transportes e comunicações e estabilização da importância relativa do setor primário e dos serviços de eletricidade, gás, vapor e água.

## Inflação

A taxa de inflação em Portugal, medida pela variação homóloga do índice de preços harmonizado<sup>9</sup>, desceu para valores negativos (-0,9 %), em 2009, ficando abaixo da da UE27 e da da Área do Euro e apresentando uma descida expressiva (-3,6 p.p.) face ao ano anterior.

Os anos de 2008 e 2009 foram anos relativamente atípicos quanto ao comportamento dos preços. De facto, entre a segunda metade de 2007 e o terceiro trimestre de 2008, os preços vinham a apresentar um crescimento contínuo, fruto do comportamento dos preços das matérias-primas e dos produtos energéticos nos mercados internacionais. A partir desse período, verificou-se uma inversão deste comportamento, com o preço destes bens a apresentar uma forte descida, evolução que se manteve ao longo do ano de 2009. Este movimento, em conjunto com o abrandamento significativo da atividade económica, determinou o comportamento dos preços em 2009, com o índice de preços no consumidor a apresentar uma diminuição face a 2008. O diferencial da taxa de inflação média anual face à Área do Euro, medido pelo IHPC, situou-se em -1,2 p.p. (-0,6 p.p. em 2008).

De acordo com o Programa de Estabilidade e Crescimento, a taxa de inflação deverá aumentar para 0,8 % em 2010, enquanto a Comissão Europeia, nas previsões da Primavera de 2010, aponta o valor de 1 %.

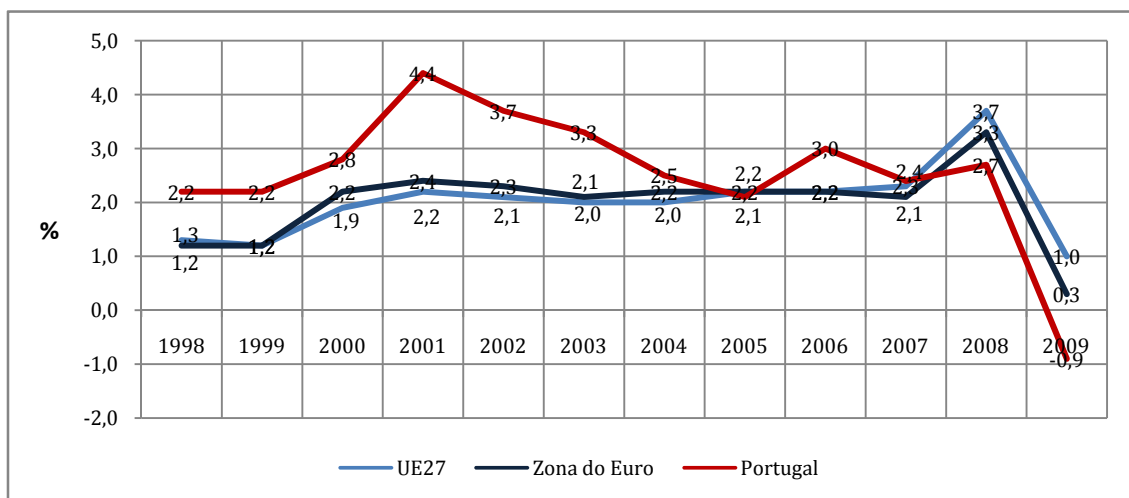
---

<sup>8</sup> **Valor acrescentado bruto (VAB):** Corresponde ao saldo da conta de produção, a qual inclui em recursos, a produção, e em empregos, o consumo intermédio, antes da dedução do consumo de capital fixo. Tem significado económico tanto para os setores institucionais como para os ramos de atividade. O VAB é avaliado a preços de base, ou seja, não inclui os impostos líquidos de subsídios sobre os produtos.

<sup>9</sup> O Índice Harmonizado de Preços no Consumidor (IHPC) é o indicador de inflação mais apropriado para comparações entre os diferentes países da União Europeia. O seu desenvolvimento decorre da necessidade, expressa no Tratado da União Europeia em relação aos critérios de convergência, de medir a inflação numa base comparável em todos os Estados-membros. Este indicador é, desde Fevereiro de 1999, utilizado pelo Banco Central Europeu como instrumento para aferir a “estabilidade dos preços” dentro da área do Euro. O atual IHPC (2005 = 100) é produzido em cada Estado-membro seguindo uma metodologia desenvolvida por especialistas no domínio das estatísticas dos preços, no âmbito do Grupo de Trabalho do Eurostat sobre “Harmonização dos Índices de Preços no Consumidor”. Para informação adicional sobre a metodologia do IHPC poderá ser consultado o site do Eurostat, em <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/hicp/introduction>. Do ponto de vista metodológico, não existem grandes diferenças entre o IHPC e o IPC. No entanto, o diferente âmbito de cobertura populacional do IHPC origina uma estrutura de ponderação diferente da do IPC. A diferença de cobertura resulta do facto da estrutura do IHPC incluir, ao contrário do IPC, a despesa realizada pelos não residentes (“turistas”), podendo os dois indicadores apresentar, por este motivo, resultados não coincidentes.

Figura 2

**Evolução da Taxa de Inflação**  
**(Índice de Preços no Consumidor Harmonizado)**



Fonte: EUROSTAT (5 de Abril de 2010)

Nota: Dados da UE27 correspondem a EC6-1972, EC9-1980, EC10-1985, EC12-1994, EU15-2004, EU25-2006, EU27.

Dados da Zona do Euro correspondem a Euro área (16 países)

O Boletim Económico da Primavera do Banco de Portugal, projeta que o “Índice Harmonizado de Preços no Consumidor deverá registar taxas de crescimento positivas em 2010 e 2011 (0.8 e 1.5 por cento, respetivamente), após a contração verificada em 2009 (-0.9 por cento).<sup>10</sup>”.

## Produtividade do trabalho

A produtividade média do trabalho, medida pela relação entre o PIB real e a população empregada, apresenta um nível e uma evolução tradicionalmente baixos em Portugal face à média da UE27 e da Área do Euro.

A evolução da produtividade também pode ser aferida através da evolução do rácio entre o PIB real e o volume de horas trabalhadas, o que permite ter em consideração o número de horas efetivamente trabalhadas. Por sua vez, este indicador mostra que os valores para Portugal, que se encontravam estabilizados em torno dos 52 % da média da UE15, e que, com a nova série a partir de 2005, Portugal registou um valor de 54,6 %, após o qual tem vindo a registar acréscimos atingindo os 55,7 % em 2009, último ano para o qual se dispõe de informação comparável.

Diversos fatores poderão estar associados ao significativo diferencial entre a produtividade média do trabalho em Portugal e no conjunto de Estados Membros da UE. Entre eles contam-se, certamente, a natureza do investimento em capital, a estrutura produtiva portuguesa assente em segmentos com mais baixo nível de incorporação de conhecimento nos produtos e serviços, o baixo grau de qualificações dos recursos humanos (em particular da população adulta), a informalidade da economia, como obstáculo à valorização das unidades mais produtivas.

<sup>10</sup> Banco de Portugal, Boletim Económico - Primavera 2010, página 47.

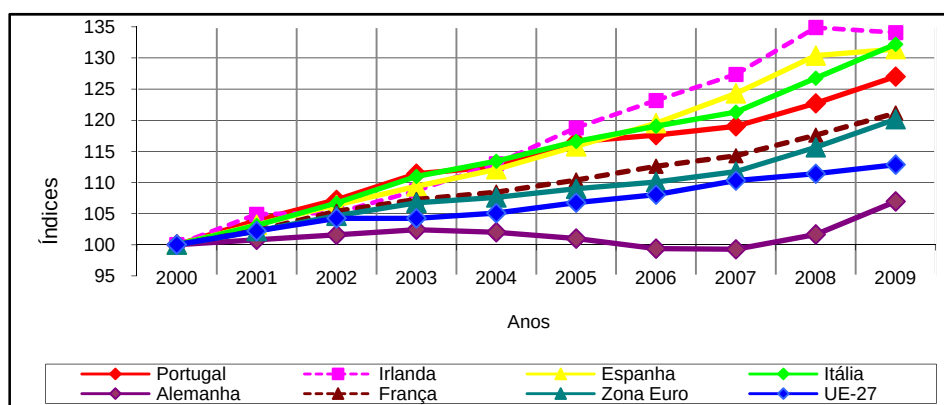
## Custos do trabalho

Na ótica do empregador, os custos do trabalho incluem todas as despesas resultantes do emprego dos trabalhadores<sup>11</sup>.

A figura 3 apresenta a evolução dos custos unitários do trabalho nominais, entre 2000 e 2009, em Portugal, na Irlanda, em Espanha, em Itália, na Alemanha e em França, na área do Euro e na UE27. Pode constatar-se que, com base no ano 2000, Portugal chega a 2009 com um índice de custo unitário do trabalho nominal mais baixo do que na Irlanda, em Espanha e na Itália, embora superior ao da França, da Área do Euro, da UE27 e da Alemanha, que revela entre todos o melhor posicionamento, por ter conseguido aliar moderadas evoluções de remunerações por trabalhador, em termos reais, a aumentos mais significativos na produtividade do trabalho.

Figura 3

Custos unitários nominais do trabalho (2000=100)



Fonte: EUROSTAT

Em Portugal, a evolução dos custos unitários do trabalho reais, após o ano de 2006, situou-se abaixo da de países como a França (que revelou pequenas variações neste período), a Itália e a Irlanda, tendo registado um decréscimo relativamente ao ano 2000 até 2008, sendo neste indicador, nos países aqui considerados, apenas ultrapassado pela Espanha e pela Alemanha, que registam os índices mais baixos.

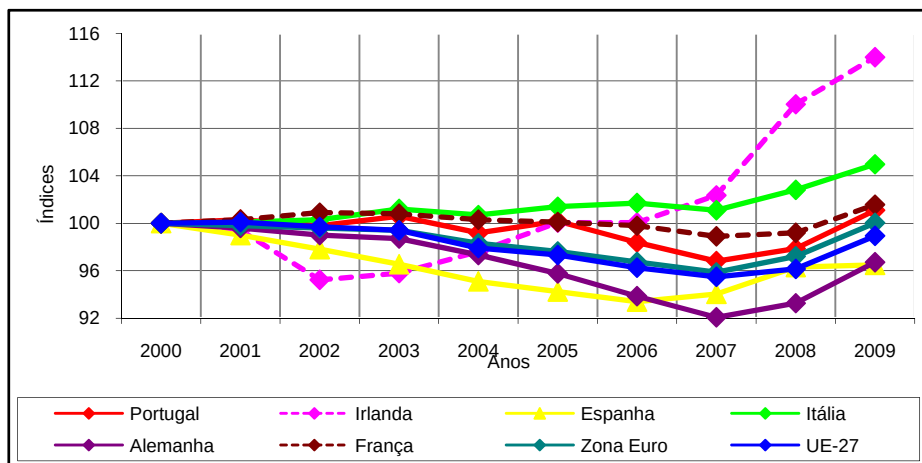
A figura 4 ilustra a evolução, para o mesmo período e para os mesmos países e zonas, dos custos unitários do trabalho reais, obtidos deflacionando os custos unitários do trabalho

<sup>11</sup> Os custos do trabalho correspondem a despesas suportadas exclusivamente pela entidade empregadora com o emprego da mão-de-obra. Dividem-se em custos diretos e custos indiretos. Os subsídios para compensação das remunerações diretas deduzem-se ao custo total. Os custos diretos da mão-de-obra correspondem à parte do custo suportado pela entidade empregadora com o emprego da mão-de-obra diretamente ligado ao tempo trabalhado ou ao trabalho fornecido, incluindo a remuneração do trabalho efetuado, o pagamento das horas remuneradas mas não trabalhadas, os prémios e gratificações e o custo dos pagamentos em géneros. Os custos indiretos da mão-de-obra incluem a parte do custo suportado pela entidade empregadora com o emprego da mão-de-obra que não está diretamente ligado ao tempo de trabalho ou ao trabalho fornecido. Inclui, assim, as contribuições patronais legais, convencionais, contratuais e facultativas para os regimes de Segurança Social e regimes complementares, as prestações sociais pagas diretamente aos trabalhadores (complementos aos subsídios de doença e de acidente de trabalho, complemento às pensões de reforma e sobrevivência, prestações familiares, subsídios de apoio aos estudos dos trabalhadores e/ou dos filhos, etc.), os custos da formação profissional, os custos de carácter social (cantinas, refeitórios, creches/ infantários, serviços médico-sociais, colónias de férias, custos de manutenção, reparação, amortização e juros suportados pelo empregador com o alojamento do trabalhador, etc.), e outros custos da mão-de-obra (despesas de transporte dos trabalhadores entre o domicílio e o local de trabalho, custos de recrutamento, etc.).

nominais pelo índice de preços implícito no PIB. Estes índices refletem as evoluções dos custos do trabalho por unidade produzida, em valores reais.

**Figura 4**

**Custos unitários reais do trabalho (2000=100)**



Fonte: EUROSTAT

## Estrutura Empresarial

Utilizando o critério do número de pessoas ao serviço<sup>12</sup>, a estrutura empresarial portuguesa é dominada por empresas com menos de 50 pessoas ao serviço (cerca de 97,0 % das empresas). Este conjunto de empresas tem um papel de extrema relevância, sendo responsável, em 2008, por mais de 60 % das pessoas ao serviço. Mais de 67% das empresas existentes, em 2008, possuíam menos de 4 pessoas e 85% não tinham mais do que 9 pessoas. De facto, a percentagem de micro empresas é muito significativa e acentuou-se entre os dois anos em comparação. No extremo oposto, ou seja, com 500 ou mais pessoas ao serviço temos, apenas, 0,1 % das empresas que empregam cerca de 8,0 % das pessoas.

<sup>12</sup> De acordo com o Artigo 2.º da Recomendação da Comissão de 6 de Maio de 2003, publicada no Jornal Oficial da União Europeia L124/36, de 20/5, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas são definidos os efetivos e limiares financeiros que definem as categorias de empresas:

1. A categoria das micro, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.
2. Na categoria das PME, uma pequena empresa é definida como uma empresa que emprega menos de 50 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 10 milhões de euros.
3. Na categoria das PME, uma microempresa é definida como uma empresa que emprega menos de 10 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 2 milhões de euros.

**Tabela 3**

**Estrutura Empresarial**

|                    | Percentagem  |                    |              |                    |
|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|
|                    | 1998         |                    | 2008         |                    |
|                    | Empresas     | Pessoas ao serviço | Empresas     | Pessoas ao serviço |
| <b>Total</b>       | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>       | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>       |
| 1-4 pessoas        | 61,4         | 14,7               | 67,4         | 17,5               |
| 5-9 pessoas        | 20,9         | 14,4               | 17,6         | 14,7               |
| 10-49 pessoas      | 15,0         | 30,9               | 12,8         | 31,4               |
| 50-99 pessoas      | 1,6          | 11,7               | 1,3          | 11,2               |
| 100-499 pessoas    | 1,0          | 19,5               | 0,8          | 17,3               |
| 500 e mais pessoas | 0,1          | 8,8                | 0,1          | 7,9                |

Fonte: GEP/ MTSS, Quadros de Pessoal

Uma estrutura empresarial assente em empresas de dimensão tão reduzida leva a que muitas delas apresentem uma fraca capacidade de sustentação. Por outro lado, o trabalho em parceria não parece ter uma grande tradição, o que amplia ainda mais esta condição. Uma realidade com estas características terá, certamente, consequências desfavoráveis na estruturação dos sistemas de representação, mas não parece constituir, por si só, um impedimento a reformas do sistema de relações laborais, conforme pode ser mostrado pelos altos níveis de eficiência económica e de desenvolvimento dos sistemas de relações laborais de alguns países do norte e do centro da União Europeia.

Ainda que se trate de informação com uma natureza estrutural, a análise da estrutura empresarial por atividade económica aqui é, apenas, observada para os dois anos para os quais existe informação estatística comparável disponível, pelo que não são evidentes alterações significativas, como seria expectável.

Contudo, nota-se que as Indústrias Transformadoras, o Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos e a Construção continuam a absorver cerca de 50 % das pessoas ao serviço nas empresas.



**Tabela 4**

**Percentagem das empresas e das pessoas ao serviço por atividade económica**

|                                                                                               | 2007     |                    | 2008     |                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------|----------|--------------------|
|                                                                                               | Empresas | Pessoas ao Serviço | Empresas | Pessoas ao Serviço |
| A - Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca                                      | 4,7      | 2,0                | 4,7      | 2,0                |
| B - Indústrias Extrativas                                                                     | 0,2      | 0,4                | 0,2      | 0,4                |
| C - Indústrias Transformadoras                                                                | 12,5     | 22,7               | 12,1     | 21,9               |
| D - Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio                                    | 0,0      | 0,3                | 0,0      | 0,3                |
| E - Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição | 0,2      | 0,5                | 0,2      | 0,6                |
| F - Construção                                                                                | 14,0     | 12,8               | 13,7     | 12,4               |
| G - Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos            | 28,2     | 19,8               | 27,9     | 19,6               |
| H - Transportes e Armazenagem                                                                 | 4,1      | 4,7                | 4,1      | 4,7                |
| I - Alojamento, Restauração e Similares                                                       | 11,1     | 7,2                | 11,1     | 7,3                |
| J - Atividades de Informação e Comunicação                                                    | 1,2      | 1,9                | 1,3      | 2,0                |
| K - Atividades Financeiras e de Seguros                                                       | 0,9      | 2,8                | 0,9      | 2,9                |
| L - Atividades Imobiliárias                                                                   | 2,6      | 0,9                | 2,7      | 0,9                |
| M - Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares                              | 6,3      | 3,5                | 6,7      | 3,6                |
| N - Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio                                        | 2,5      | 8,2                | 2,6      | 8,5                |
| O - Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória                              | 0,5      | 1,1                | 0,5      | 1,2                |
| P - Educação                                                                                  | 1,3      | 2,3                | 1,3      | 2,3                |
| Q - Atividades de Saúde Humana e Apoio Social                                                 | 4,0      | 5,8                | 4,2      | 6,1                |
| R - Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas                          | 0,9      | 0,7                | 1,0      | 0,7                |
| S - Outras Atividades de Serviços                                                             | 4,6      | 2,4                | 4,7      | 2,5                |
| U - Atividade dos Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais           | 0,0      | 0,0                | 0,0      | 0,0                |
| TOTAL                                                                                         | 100,0    | 100,0              | 100,0    | 100,0              |

Fonte: MTSS/GEP - Quadro de Pessoal

## Participação no mercado de trabalho e emprego

A população ativa<sup>13</sup> acima dos 15 anos apresentou uma taxa média crescimento anual, entre 1998 e 2007, de 1,1%, mais elevada para as mulheres (1,6%) do que para os homens (0,7%). Nos anos seguintes, ou seja, entre 2008 e 2009, a população ativa feminina estabilizou e a masculina diminuiu. Neste quadro, a taxa de atividade<sup>14</sup>, que apresenta quantitativos acima dos da UE27, registou, também, um crescimento mais significativo, entre 2000 e 2008, tendo diminuído em 2009.

## Estrutura etária do emprego

Já no que respeita aos mais jovens (15-24 anos), a situação apresenta algumas diferenças, uma vez que a taxa de atividade para este grupo é mais reduzida, em Portugal, do que a da média da UE27, e tem conhecido quebras significativas ao longo da última década, situando-se, no final de 2009, nos 39%. A existência, em simultâneo, uma taxa de desemprego<sup>15</sup> relativamente elevada para este grupo etário – em torno dos 20 % em 2009 - indicia a existência de desajustamentos entre a procura e a oferta de emprego para este grupo da população.

Comparando com a média da UE27, Portugal tem apresentado, para a população dos 15-64 anos, taxas de atividade e de emprego<sup>16</sup>, sistematicamente superiores à média da UE27. Mas, enquanto a taxa de emprego para a média da UE27 aumentou, progressivamente, ao longo do período em análise, em Portugal o comportamento evidenciou alguma estabilidade no início da década para decrescer depois de 2002, mostrando algumas oscilações nos últimos anos.

## Escolarização e qualificações profissionais

A avaliação da existência destes desajustamentos pode ser feita considerando a proporção de pessoas empregadas dos 25 aos 34 anos, detentoras de ensino superior – níveis 5 e 6 da classificação ISCED<sup>17</sup> - que se encontram a trabalhar em profissões menos qualificadas – níveis 7, 8 e 9 da CNP<sup>18</sup> - originando situações de sobrequalificação. Se, em 2000, esta percentagem era de 11,3 %, em 2009 passou para 18,2 %, tendo, consequentemente, a percentagem daqueles que se inseriram em profissões mais qualificadas – níveis 0, 1, 2 e 3 da classificação CNP - diminuído, progressivamente, passando de 87,7% em 2000 para 81,7% em 2009. O que se poderá designar por subqualificação manteve-se, sensivelmente, estável nos anos considerados e neste escalão etário.

<sup>13</sup> A população ativa compreende a população empregada e a população desempregada acima dos 15 anos.

<sup>14</sup> A taxa de atividade corresponde à relação entre a população ativa e a população total do mesmo grupo etário.

<sup>15</sup> A taxa de desemprego corresponde à relação entre a população desempregada e a população ativa para um mesmo grupo etário.

<sup>16</sup> A taxa de emprego corresponde à relação entre a população empregada e a população total de um mesmo grupo etário.

<sup>17</sup> ISCED corresponde à *International Standard Classification of Education (UNESCO)*.

<sup>18</sup> Classificação Nacional de Profissões. Os níveis da CNP a um dígito são: 0 – Membros das Forças Armadas; 1 - Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas; 2 - Especialistas das profissões intelectuais e científicas; 3 - Técnicos e profissionais de nível intermédio; 4- Pessoal administrativo e similares; 5 – Pessoal dos serviços e vendedores; 6 - Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas; 7 - Operários, artífices e trabalhadores similares; 8 – Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem; 9 – Trabalhadores não qualificados.

**Tabela 5**

**Percentagem de pessoas empregadas dos 25 aos 34 anos**

**em cada nível de habilitação segundo o nível profissional**

|                                   | 2000                               |                            |                                     | 2006                               |                            |                                     | 2009                               |                            |                                     |
|-----------------------------------|------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
|                                   | Profissões<br>mais<br>qualificadas | Profissões<br>qualificadas | Profissões<br>menos<br>qualificadas | Profissões<br>mais<br>qualificadas | Profissões<br>qualificadas | Profissões<br>menos<br>qualificadas | Profissões<br>mais<br>qualificadas | Profissões<br>qualificadas | Profissões<br>menos<br>qualificadas |
| Até ao 3.º ciclo do ensino básico | 8,3                                | 28,1                       | 63,6                                | 8,6                                | 30,7                       | 60,7                                | 8,4                                | 34,4                       | 57,3                                |
| Secundário e pós secundário       | 33,0                               | 52,2                       | 14,8                                | 28,9                               | 51,1                       | 20,0                                | 24,6                               | 48,8                       | 26,6                                |
| Superior                          | 87,7                               | 10,8                       | 1,5                                 | 83,0                               | 14,0                       | 3,0                                 | 81,7                               | 15,7                       | 2,5                                 |
| Total                             | 24,0                               | 30,1                       | 45,8                                | 28,9                               | 31,9                       | 39,3                                | 30,9                               | 33,3                       | 35,8                                |

Fonte: INE/Inquérito ao Emprego (cálculos MTSS/ GEP)

Os primeiros resultados do módulo do Inquérito ao Emprego sobre a “Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho – 2009”<sup>19</sup>, recentemente divulgados pelo INE<sup>20</sup>, excluiu da análise “os indivíduos que começaram a trabalhar ainda enquanto estudavam, observa-se que, em média, a transição entre a escola e o primeiro trabalho demorou 20,4 meses (...)”. Somente, os indivíduos do grupo etário dos 30 aos 34 anos apresentam uma duração superior à média (25,2 meses). De acordo com o mesmo trabalho, os “resultados evidenciam que a frequência de programas escolares orientados para o mercado de trabalho parece permitir um mais rápido acesso a um emprego”.

### Fatores de mudança do emprego

A elevada taxa de emprego existente em Portugal pode ser explicada por um conjunto de fatores cuja interação é complexa e problemática.

Em primeiro lugar, esta elevada taxa de emprego é constituída com um recurso ainda muito escasso a ocupações a tempo parcial, ao contrário do que acontece em alguns Estados Membros que também apresentam valores elevados para a taxa de emprego. Este facto está também associado a outra característica da situação portuguesa, designadamente, a existência de níveis de produtividade (como visto atrás) e de remunerações significativamente inferiores aos valores médios europeus.

Por outro lado, importa realçar a influência do emprego feminino e, especialmente, no trabalho a tempo completo. A população empregada<sup>21</sup> em Portugal cresceu, entre 1998 e 2007<sup>22</sup>, a uma taxa média anual de 0,7 %, mais acentuada para as mulheres (1,1 %) do que para os homens (0,4 %). Contudo, entre 2008 e 2009, em consequência da crise económico-financeira, assistiu-se a uma regressão de 2,8 %, valor que foi mais elevado para os homens do que para as mulheres (-3,9 % e -1,1 %, respetivamente). Este comportamento levou a que no final de 2009, a taxa de emprego se tivesse afastado mais dos 70 % (meta estabelecida na

<sup>19</sup> Primeiros resultados do módulo 2009 do Inquérito ao Emprego, realizado no segundo trimestre, com o objetivo de observar como se efetua o processo de transição entre a escola e a vida ativa. Em particular são analisadas as características do primeiro emprego dos jovens com idade entre os 15 e 34 anos, os fatores que influenciam a sua entrada no mercado de trabalho, designadamente as ligações entre a escolaridade e o mercado de trabalho, assim como o tempo que medeia entre a saída da escola e o primeiro emprego com duração superior a três meses.

<sup>20</sup> Em 30 de Abril de 2010.

<sup>21</sup> Com 15 e mais anos.

<sup>22</sup> Utilizou-se 2007, porque o ano seguinte já teve influência da crise internacional.

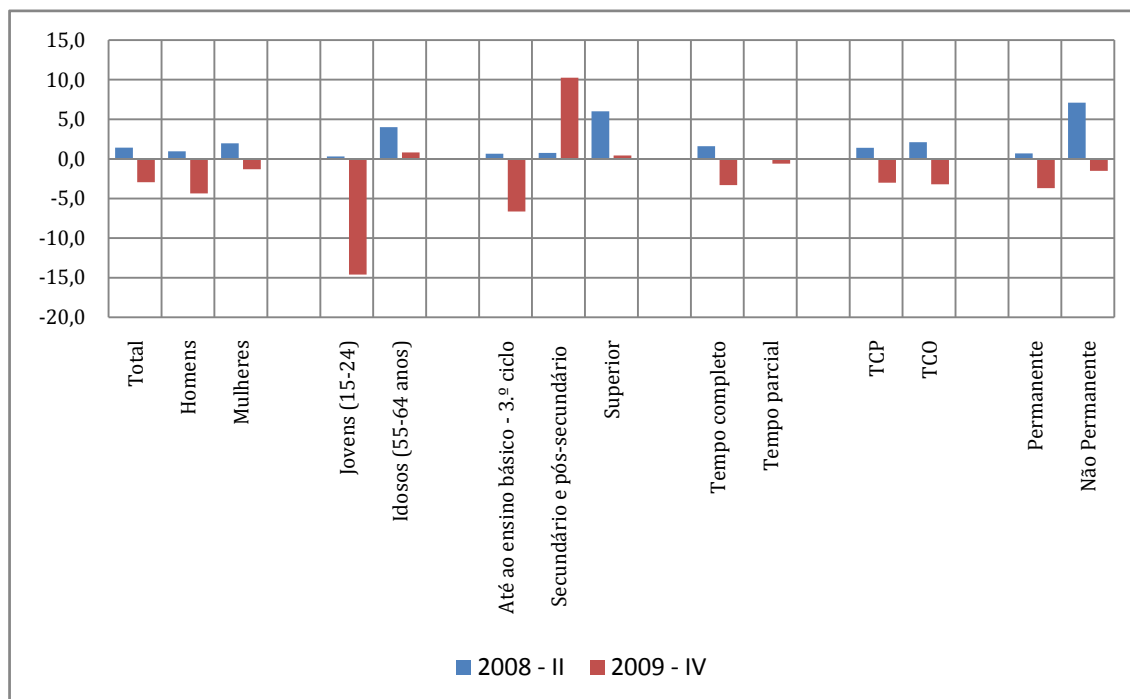
Cimeira de Lisboa, para a média da UE, para 2010), ficando nos 66,3 %. Já a taxa de emprego das mulheres, sempre acima dos 60 % (valor estabelecido, igualmente, na Cimeira de Lisboa para a meta da taxa de emprego das mulheres) situou-se, no final de 2009, nos 61.6%.

A figura 5 permite observar, de forma sumária, a evolução em algumas variáveis ligadas ao emprego entre 1998 e 2007 e, depois, entre 2008 e 2009. Dada a acentuada contração da atividade a partir da segunda metade de 2008, os desenvolvimentos favoráveis no mercado de trabalho verificados até então não se revelaram persistentes. A população empregada, que no 2º trimestre de 2008, tinha atingido 5 228,1 mil pessoas – valor mais elevado dos últimos anos – sofreu um decréscimo significativo com a quebra do PIB, cifrando-se nos 5 054,1 no final de 2009. O emprego começou a diminuir logo no 3º trimestre de 2008. Mas foi, de facto, no início de 2009, que se observou o maior impacto, tanto na evolução do emprego como no aumento da taxa de desemprego; esta atingiu níveis historicamente elevados.

A figura mostra como a crise e o impacto desta no mercado de trabalho diferenciadamente os grupos socioeconómicos. Por exemplo, os homens foram mais atingidos do que as mulheres, o que poderá estar associado aos setores mais tocados pela crise. Ainda que só dispondo de dados comparáveis para os últimos dois anos, no que toca à evolução do emprego por atividades económicas, podemos observar a forte contração do emprego em atividades como a Construção, as Indústrias Transformadoras e diversas atividades de Serviço. Porém, como se constata neste último período, não obstante a situação económica, a população empregada detentora do ensino secundário, pós-secundário e superior continuou a subir.

Figura 5

Evolução do emprego de alguns grupos



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

### Estrutura setorial do emprego

A análise da estrutura setorial do emprego evidencia, ainda, diferenças entre Portugal e a média da UE27. O setor agrícola, florestal e piscatório (cerca de 7 % contra 4,5 %), as indústrias transformadoras (aproximadamente 18 % contra 16 %) e a construção (cerca de 10,5 % contra aproximadamente 8 %) têm um peso relativo mais elevado em Portugal do que na UE27. Por sua vez, as atividades de serviços evidenciam proporções mais elevadas na UE27.

Para além das transformações de natureza setorial, importa fazer uma referência à importância do trabalho por conta própria, isto é, o trabalho não dependente de relação laboral legalmente subordinada. Portugal, não obstante a quebra registada desde 2004, continua a apresentar uma das percentagens mais elevadas no contexto da UE27 (22,8% em Portugal e 14,9 % na UE27, em 2009). Os Estados Membros com valores próximos do de Portugal são a Grécia (29,9 %), a Itália (23,4 %) e a Roménia (20,8 %). As percentagens mais reduzidas são observadas na Estónia (8 %), no Luxemburgo (8,1 %) e na Dinamarca (8,8 %).

### Qualificações do emprego

Outra característica marcante do mercado de trabalho português é a distribuição do emprego entre as pessoas com diferentes níveis de habilitação. Em contraste com outros Estados Membros e, consequentemente com a média da UE27 (54,4 % e 70,5 %, em 2009), as taxas de emprego para os detentores de habilitações mais baixas e médias não apresentam grandes disparidades em Portugal (68,8 % e 70,1 %, em 2009). A diferença só se torna, de facto, evidente quando observamos os detentores de níveis de habilitação elevadas. Estes apresentam taxas de emprego claramente acima dos restantes grupos e mesmo acima da média da UE27.

**Tabela 6**

**Taxa de emprego da população dos 20-64 anos por nível de habilitação**

|                                    | UE27 |      |      | Portugal |      |      |
|------------------------------------|------|------|------|----------|------|------|
|                                    | 2000 | 2008 | 2009 | 2000     | 2008 | 2009 |
| <b>Até ao 3º ciclo</b>             | 56,1 | 56,5 | 54,4 | 72,8     | 71,7 | 68,8 |
| <b>Secundário e pós-secundário</b> | 69,7 | 72,0 | 70,5 | 67,2     | 69,6 | 70,1 |
| <b>Superior</b>                    | 82,5 | 84,0 | 83,1 | 89,8     | 84,7 | 84,3 |

Fonte: EUROSTAT

Considerando os resultados do módulo sobre a “Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho – 2009”, a proporção dos jovens dos 15 aos 34 anos, que referiu ter saído da escola não tendo ultrapassado a escolaridade obrigatória (até ao 3.º ciclo) foi de 63,0 %, sendo de 61,4 % para os que têm escolaridade de nível secundário/ pós-secundário e de 83,0 % para os que têm escolaridade de nível superior. A percentagem dos que concluíram um nível de escolaridade e não estão a estudar é muito superior entre a população ativa (89,3 %) do que entre a inativa (15,1 %).

Além da melhoria das habilitações e qualificações das pessoas, cabe, igualmente, à regulação das relações laborais um papel importante na promoção do crescimento potencial da economia. Medidas positivas, neste contexto, incluiriam a continuação das reformas iniciadas nos últimos anos no enquadramento das relações laborais, que implicassem um controlo ainda mais eficaz do esforço de procura de trabalho por parte de alguns grupos da população. Esta situação é evidenciada pela análise da evolução da inatividade em grupos etários ativos. Por outro lado, também a análise das situações de subemprego poderão contribuir para este fito.

**Tabela 7**

**População ativa, desempregada e inativa**

|                                                  | Milhares |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------------------------------------------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                                                  | 2000     | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   |
| <b>Activos (conceito OIT)<sup>23</sup></b>       | 5113,1   | 5200,6 | 5355,5 | 5415,8 | 5470,6 | 5544,9 | 5587,3 | 5618,3 | 5624,9 | 5582,7 |
| <b>Desempregados (conceito OIT)<sup>24</sup></b> | 204,6    | 211,5  | 270,8  | 305,5  | 362,3  | 422,3  | 427,8  | 448,3  | 427,1  | 528,6  |
| <b>Inactivos disponíveis<sup>25</sup></b>        | 68,6     | 73,7   | 82,1   | 78,2   | 80,1   | 75,5   | 85,2   | 74,9   | 69,3   | 71,9   |
| <b>Inactivos desencorajados<sup>26</sup></b>     | 25,4     | 22,5   | 25,0   | 26,2   | 29,3   | 31,5   | 33,5   | 30,2   | 30,4   | 29,8   |
| <b>Sub-emprego visível<sup>27</sup></b>          | 44,4     | 39,1   | 45,8   | 47,7   | 58,3   | 60,9   | 65,1   | 66,6   | 69,3   | 64,6   |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

### Tipos de emprego e de contrato de trabalho

Uma outra característica do mercado de trabalho em Portugal está associada à dimensão da relação salarial sem vínculo permanente. A percentagem de trabalhadores por conta de outrem com contrato a termo atinge, entre nós percentagens próximas dos 22 %, enquanto a média da UE27 se situa nos 13.5 %, em 2009.

A análise dos trabalhadores por conta de outrem por grupo etário e tipo de contrato, em Portugal, mostra que o contrato a termo é predominante entre os mais jovens, ao contrário do que acontece com os grupos etários seguintes.

<sup>23</sup> Conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituíam a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregados e desempregados).

<sup>24</sup> Indivíduo, com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava simultaneamente nas situações seguintes: a) não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro; b) estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não; c) tinha procurado um trabalho, isto é, tinha feito diligências no período especificado (período de referência ou nas três semanas anteriores) para encontrar um emprego remunerado ou não. Consideram-se como diligências: a) contacto com um centro de emprego público ou agências privadas de colocações; b) contacto com empregadores; c) contactos pessoais ou com associações sindicais; d) colocação, resposta ou análise de anúncios; e) realização de provas ou entrevistas para seleção; f) procura de terrenos, imóveis ou equipamentos; g) solicitação de licenças ou recursos financeiros para a criação de empresa própria. O critério de disponibilidade para aceitar um emprego é fundamentado no seguinte: a) no desejo de trabalhar; b) na vontade de ter atualmente um emprego remunerado ou uma atividade por conta própria caso consiga obter os recursos necessários; c) na possibilidade de começar a trabalhar no período de referência ou pelo menos nas duas semanas seguintes. Inclui o indivíduo que, embora tendo um emprego, só vai começar a trabalhar em data posterior à do período de referência (nos próximos três meses).

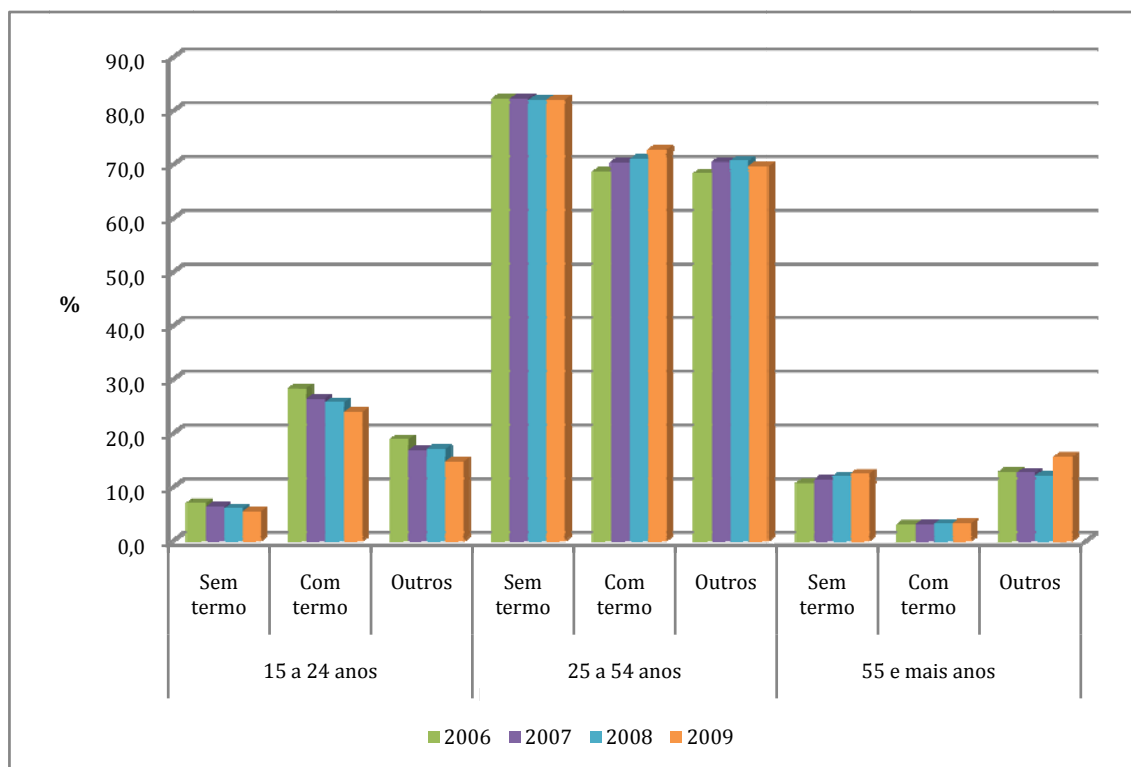
<sup>25</sup> Inativos que pretendem trabalhar e estão disponíveis, mas não fizeram diligências nas últimas 4 semanas.

<sup>26</sup> Inativos que estando disponíveis para trabalhar, procuraram emprego há mais de 4 semanas ou nunca procuraram, com os seguintes motivos para o desencorajamento: não ter a idade apropriada; não ter a instrução suficiente; não saber como procurar; não valer a pena procurar; não haver empregos disponíveis.

<sup>27</sup> Empregados com duração habitual de trabalho inferior à duração normal do posto de trabalho, que declaram pretender trabalhar mais horas.

Figura 6

Percentagem de trabalhadores por conta de outrem por tipo de contrato e grupo etário



Ainda, de acordo com os resultados do módulo do Inquérito ao Emprego atrás referenciado, “após a saída da escola, 92,7 % dos indivíduos que completaram algum nível de escolaridade e não estavam a estudar no momento de referência tiveram um trabalho com duração superior a três meses. Para 43,1 % desses, esse primeiro trabalho é o atual”.

Por outro lado, de acordo com o mesmo trabalho do INE, “a quase totalidade (93,2 %) dos empregados nesse primeiro trabalho após a saída da escola era trabalhador por conta de outrem. Destes, cerca de metade (51,2 %) tinha um contrato sem termo, 40,7 % tinha um contrato com termo”.

De referir, ainda, que “em termos de duração do primeiro trabalho de mais de três meses, observa-se que grande parte dos indivíduos se posiciona nas classes de maior duração: 22,8 % referem que esse primeiro trabalho após a saída da escola teve uma duração de 4 a 10 anos; para 18,3 % esse trabalho durou mais de um até dois anos; para 16,6 % entre sete meses a um ano (...); para 10,4 % dos indivíduos o primeiro trabalho teve uma duração até seis meses e para sensivelmente a mesma proporção (10,6 %) a duração do primeiro trabalho foi superior a 10 anos.

### A população desempregada

Os períodos de menor crescimento económico ou de decréscimo geram reduções da procura de trabalho que conduzem ao aumento da taxa de desemprego. A taxa de desemprego (15-74 anos) tem vindo a mostrar uma tendência crescente em Portugal, embora só nos últimos três anos se tenha situado acima da taxa média da UE27, tendo ambas observado um acréscimo acima de 1,5 p.p., entre 2008 e 2009. Deste modo, em 2009, 9,6 % da população activa portuguesa, entre os 15 e os 74 anos, estava numa situação de desemprego, quase o dobro do



valor observado em 1998, enquanto para a média da UE27 essa percentagem era de 8,9 %. Este crescimento da taxa de desemprego surge acompanhado por um aumento da taxa de desemprego de longa duração<sup>28</sup> (de 3,7 %, em 2005, para 4,3 % em 2009), sendo esta uma característica preocupante da evolução do mercado de trabalho português e que indicia a existência de problemas estruturais no mercado de trabalho.

Ainda que o desemprego de curta duração tenha crescido de forma significativa e muito em resultado da crise económica e financeira, importa ter presente que o desemprego de muito longa duração (25 e mais meses) tem também tido uma evolução preocupante. Esta componente representa mais de 25% do desemprego total e constituirá, certamente, um dos segmentos mais expostos aos fatores de exclusão social associados ao desemprego.

De igual forma, a análise por nível de habilitação (para o grupo dos 25 aos 64 anos) mostra que o crescimento da taxa de desemprego, em Portugal, foi evidente nos grupos populacionais com níveis de habilitação mais reduzidos (até ao 3º ciclo do ensino básico). Como se observa, mesmo no período em que o impacto da crise foi evidente para outros grupos, os detentores do ensino superior conheceram uma ligeira quebra da taxa de desemprego, ao contrário do que aconteceu na média da UE27.

**Tabela 8**

**Taxa de desemprego da população dos 25 aos 64 anos por nível de habilitação**

|                                         | Portugal e UE27 |      |      |          |      |      |
|-----------------------------------------|-----------------|------|------|----------|------|------|
|                                         | UE27            |      |      | Portugal |      |      |
|                                         | 2000            | 2008 | 2009 | 2000     | 2008 | 2009 |
| <b>Até ao 3º ciclo do ensino básico</b> | 10,8            | 9,8  | 12,8 | 3,4      | 7,6  | 10,1 |
| <b>Secundário e pós-secundário</b>      | 8,1             | 5,6  | 7,1  | 3,9      | 6,6  | 8,2  |
| <b>Superior</b>                         | 4,5             | 3,4  | 4,5  | 2,5      | 5,8  | 5,6  |

Fonte: EUROSTAT

Mesmo no que concerne aos jovens, o maior agravamento da taxa de desemprego foi observado junto daqueles que possuem menores níveis de habilitações, tendo os detentores de cursos superiores conhecido uma quebra da taxa de desemprego, contrariamente, ao observado a nível da UE27.

<sup>28</sup> A taxa de desemprego de longa duração à população desempregada (15-74 anos) há 12 meses e mais em percentagem da população ativa (15 a 74 anos).

**Tabela 9**

**Evolução da taxa de desemprego dos jovens dos 15-24 anos, por níveis de habilitação**

|                                  | UE27 |      |      | Portugal |      |      |
|----------------------------------|------|------|------|----------|------|------|
|                                  | 2000 | 2008 | 2009 | 2000     | 2008 | 2009 |
| Até ao 3º ciclo do ensino básico | 20,1 | 21,1 | 25,9 | 8,2      | 15,8 | 20,3 |
| Secundário e pós-secundário      | 17,9 | 12,8 | 16,9 | 8,4      | 14,3 | 18,1 |
| Superior                         | 12,6 | 11,6 | 15,4 | n.d.     | 27,3 | 24,5 |

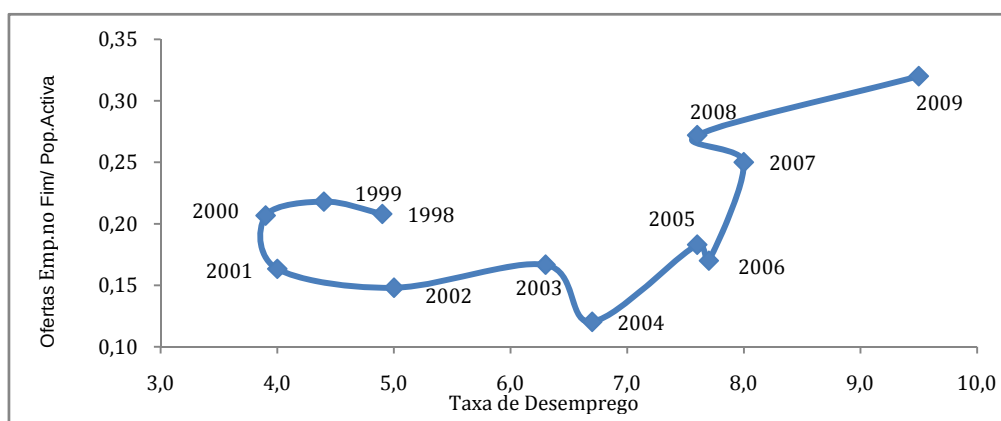
Fonte: EUROSTAT

Nota: n.d. = valor não disponível

Paralelamente, ao aumento da taxa de desemprego observou-se também um aumento da taxa de vagas<sup>29</sup> - ofertas disponíveis em percentagem da população ativa – o que, mais uma vez, poderá indiciar a existência de desajustamentos no mercado de trabalho.

**Figura 7**

**Curva de Beveridge<sup>30</sup>**



Fonte: INE, IE; MTSS, IEFP (cálculos MTSS, GEP)

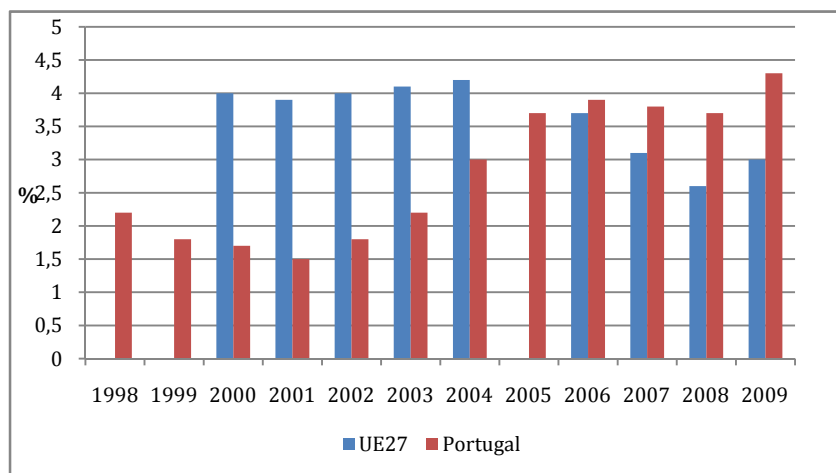
A taxa de desemprego de longa duração (12 meses e mais) em Portugal diminuiu em 2007 e 2008, voltando a crescer em 2009. Em qualquer destes anos apresentou valores acima da média europeia. O diferencial entre a taxa de desemprego de longa duração registada em Portugal e na UE27 tem vindo a aumentar. De acordo com os elementos do Inquérito ao Emprego, a maior parte dos DLD provém das “Indústrias Transformadoras”, do “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” e da “Construção”.

<sup>29</sup> A taxa de vagas corresponde às ofertas disponíveis em percentagem da população ativa.

<sup>30</sup> A Curva de Beveridge representa a relação entre desemprego e vagas numa dada economia ao longo do tempo. Deslocações ao longo da curva (i.e., movimentos em direcções opostas no desemprego e nas vagas) são induzidas por flutuações conjunturais da atividade económica, enquanto as alterações na posição da curva (i.e., movimentos na mesma direcção no desemprego e nas vagas) tendem a refletir modificações no nível da eficiência do processo de ajustamento entre oferta e procura de emprego.

**Figura 8**

**Taxa de desemprego de longa duração**



Fonte: EUROSTAT

## Respostas públicas à crise em Portugal, na UE27 e na OCDE

A crise internacional teve impactos distintos nas diferentes economias. Estes foram estimados pela OCDE<sup>31</sup>, que calculou o referido impacto no crescimento do produto potencial dos países membros, identificando ainda o efeito do emprego, isto é do desemprego, no produto potencial, e sintetizou os resultados na tabela seguinte:

**Tabela 10**

**O efeito da crise no output potencial no longo prazo (1)**

| Países                 | Efeito emprego | Efeito custo do capital | Efeito total da crise |
|------------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|
| <b>Austrália</b>       | -0.5           | -2.1                    | -2.6                  |
| <b>Áustria</b>         | -0.9           | -1.7                    | -2.6                  |
| <b>Bélgica</b>         | -1.8           | -1.9                    | -3.7                  |
| <b>Canadá</b>          | -0.5           | -1.9                    | -2.4                  |
| <b>Dinamarca</b>       | -0.7           | -2.0                    | -2.7                  |
| <b>Finlândia</b>       | -0.8           | -1.9                    | -2.8                  |
| <b>França</b>          | -0.9           | -1.9                    | -2.8                  |
| <b>Alemanha</b>        | -1.7           | -2.2                    | -3.9                  |
| <b>Grécia</b>          | -1.0           | -2.6                    | -3.6                  |
| <b>Irlanda (2)</b>     | -9.8           | -2.0                    | -11.8                 |
| <b>Itália</b>          | -1.9           | -2.1                    | -4.1                  |
| <b>Japão</b>           | -0.4           | -1.7                    | -2.1                  |
| <b>Holanda</b>         | -1.8           | -2.0                    | -3.7                  |
| <b>Nova Zelândia</b>   | 0.0            | -2.4                    | -2.4                  |
| <b>Polónia</b>         | -2.0           | -2.5                    | -4.5                  |
| <b>Portugal</b>        | -1.2           | -1.4                    | -2.7                  |
| <b>Espanha (2)</b>     | -8.4           | -2.1                    | -10.6                 |
| <b>Suécia</b>          | -1.1           | -1.9                    | -3.0                  |
| <b>Reino Unido</b>     | -1.1           | -1.8                    | -2.9                  |
| <b>Estados Unidos</b>  | -0.4           | -2.0                    | -2.4                  |
| <b>Média simples</b>   | -1.8           | -2.0                    | -3.9                  |
| <b>Média ponderada</b> | -1.1           | -2.0                    | -3.1                  |

Nota: (1) Os efeitos da crise no output potencial são calculados através de dois canais distintos: i) uma quebra no emprego potencial, devido principalmente a um aumento do desemprego estrutural em resultado do efeito de histereses; ii) o efeito

<sup>31</sup> OCDE, Economic Policy Reform: Going for Growth, 2010.

negativo de um custo de capital elevado de forma permanente, através de um prémio de risco de longo termo elevado no rácio capital - trabalho e consequentemente na produtividade. Os cálculos do efeito de um menor potencial de emprego no output potencial inclui um efeito “*scaling*” como outros fatores de produção (capital) são reduzidos na mesma proporção, logo uma quebra de x % no emprego potencial reduz igualmente os inputs de capital – e consequentemente o output potencial – em x %. Alguns países da OCDE não estão incluídos na tabela porque a decomposição completa dos componentes do output potencial não é possível, devido sobretudo à não disponibilidade de dados sobre os serviços de capital.

(2) Para a Espanha e a Irlanda, o efeito negativo da crise no emprego potencial inclui uma redução substancial na força de trabalho, nomeadamente em resultado de um reverso nos fluxos líquidos de imigração.

Fonte: OCDE, *Going for Growth 2010*: 19

Nota-se que, para Portugal, cerca de 44 % da quebra estimada do crescimento do produto potencial deve-se aos efeitos do aumento da taxa de desemprego estrutural (nomeadamente, dos efeitos conhecidos por “*histerese*”<sup>32</sup>). Para o conjunto dos países do quadro acima, o efeito emprego representa mais de 30% da perda do produto potencial estimada.

Perante a situação de crise, em Portugal, tal como noutros países, começaram por ser tomadas medidas específicas para reforçar a estabilidade do sistema financeiro, regularizar o financiamento da atividade económica e proteger as poupanças dos portugueses. Estas medidas incluíram: (i) o reforço do dever de informação e transparência das instituições financeiras e a revisão do regime de sanções no setor financeiro, (ii) o reforço da garantia dos depósitos, (iii) a concessão de garantias pessoais pelo Estado para a disponibilização de liquidez e (iv) a recapitalização das instituições de crédito.

Posteriormente, face ao agravamento da situação de crise económica e financeira e os seus efeitos na economia real e no emprego levou a que a generalidade dos países recorresse a planos de relançamento económico para combater os efeitos da mesma. No caso concreto da UE27 foi lançado o Plano de Relançamento da Economia Europeia<sup>33</sup>. Este Plano visava restabelecer a confiança dos agentes económicos, através de um incentivo à atividade económica e ao emprego e intensificar os esforços de implementação das reformas estruturais previstas na Estratégia de Lisboa. O plano apelava a uma ação imediata e coordenada do esforço orçamental anticíclico a prosseguir pelos diferentes Estados Membros e pelas próprias instituições comunitárias. De acordo com as orientações da Comissão, o estímulo orçamental a ser implementado deveria:

- Produzir resultados imediatos, ter duração limitada, ser direcionado para os grupos/setores mais afetados pela crise e coordenado a nível europeu;
- Combinar instrumentos do lado da receita e da despesa pública;
- Ser conduzido no âmbito do Pacto de Estabilidade e Crescimento.

O Plano de Relançamento baseia-se em dois elementos principais que se reforçam mutuamente. Em primeiro lugar, medidas de curto prazo para estimular a procura, preservar postos de trabalho e contribuir para restabelecer a confiança. Em segundo, a realização de “investimentos inteligentes” para favorecer uma aceleração do crescimento e uma prosperidade sustentável a longo prazo. O plano prevê medidas de estímulo orçamental centrado em objetivos específicos e de carácter temporário de cerca de 200 mil milhões de euros, correspondentes a 1,5% do PIB da UE, que serão disponibilizados através dos orçamentos nacionais (cerca de 170 mil milhões de euros, correspondentes a 1,2% do PIB) e dos orçamentos da UE e do Banco Europeu de Investimento (cerca de 30 mil milhões de euros, correspondentes a 0,3% do PIB). Cada Estado-Membro foi convidado a tomar medidas com efeitos favoráveis para os cidadãos e para o resto da Europa. O Plano de Relançamento visava reforçar e acelerar reformas que se encontravam em curso no âmbito da Estratégia de Lisboa

<sup>32</sup> Mais especificamente perda de capital social / produtividade associada a uma experiência de desemprego prolongada.

<sup>33</sup> Aprovado pelo Conselho Europeu em 11 e 12 de Dezembro de 2008.

para o Crescimento e o Emprego e inclui ações importantes a nível nacional e da UE, destinadas a ajudar as famílias e as empresas e a concentrar o apoio nas camadas mais vulneráveis. Apresenta, assim, medidas concretas para promover o espírito empresarial, a investigação e a inovação e teve, ainda, como objetivo intensificar os esforços no sentido de acomodar as alterações climáticas, criando paralelamente postos de trabalho, através, por exemplo, do investimento estratégico em edifícios e tecnologias eficazes do ponto de vista energético.

Portugal apresentou o pacote de estímulo orçamental, em Dezembro de 2008, em linha com as orientações e objetivos definidos no PREE, denominado “Iniciativa para o Investimento e o Emprego”<sup>34</sup>, contemplando cinco medidas de resposta à crise concentradas especialmente no reforço do investimento público em áreas críticas para a modernização do país, no apoio ao investimento privado e ao emprego. Esta Iniciativa foi apresentada em Dezembro de 2008, em linha com o Plano Europeu, mas tendo em consideração a realidade portuguesa.

A IIE foi organizada em torno de cinco eixos estruturais:

1. Modernização das escolas, visando antecipar a reconstrução e modernização de mais 100 escolas públicas, ao longo de 2009, 2010 e 2011.
2. Promoção das energias renováveis, da eficiência energética e das redes de transporte de energia, onde se incluem projetos que visam a redução das emissões de carbono e a diminuição da dependência energética do exterior.
3. Modernização da infraestrutura tecnológica – redes de banda larga de nova geração, através do apoio à realização dos investimentos nas redes de banda larga de nova geração e da promoção da utilização doméstica e institucional das redes.
4. Apoio especial à atividade económica, exportações e pequenas e médias empresas, com vista a melhorar as condições de financiamento das PME (através do lançamento de linhas de crédito), apoiar as exportações (nomeadamente através do reforço dos mecanismos de seguro de créditos, da criação de uma linha de crédito de apoio à exportação e competitividade da agricultura e agroindústria e do apoio à promoção externa), incentivar o investimento privado nomeadamente na agricultura e agroindústria e apoiar a re-estruturação da economia através do apoio ao financiamento de operações de re-estruturação das empresas criando condições para que as PME nacionais possam crescer e consolidar as suas posições competitivas no mercado nacional e nos mercados internacionais (Fundo de Apoio à Concentração e à Consolidação de Empresas). Para além destas, foram também adotadas medidas fiscais de apoio à atividade económica e à tesouraria das empresas, como o novo Regime Fiscal de Apoio ao Investimento em 2009, a redução do limiar de re-embolso do IVA e a redução do limite mínimo do pagamento especial por conta.
5. Apoio ao Emprego – Iniciativa Emprego 2009 – consubstanciada num conjunto de medidas de apoio à manutenção e criação de emprego, apoio à formação e alargamento da proteção social.

A execução da Iniciativa Emprego 2009 traduziu-se em que *“em 2009, mais de 200 mil pessoas foram abrangidas por medidas de apoio à manutenção do emprego, com um valor total superior a 57 milhões de euros. Também em 2009 mais de 200 mil pessoas foram abrangidas por medidas ativas de emprego destinadas ao apoio à integração no mercado de trabalho, das quais aproximadamente 100 mil se devem a medidas excecionais incluídas na Iniciativa*

---

<sup>34</sup> Foi apresentada no Conselho de Ministros extraordinário de 13 de Dezembro de 2008. Em 19 de Janeiro de 2009, foi apresentada à Assembleia da República a Proposta de Lei que cria o Programa, em conjunto com a atualização do Programa de Estabilidade e Crescimento 2008-2011. Posteriormente, foi publicada a Lei n.º 10/2009, de 10 de Março, que cria o programa orçamental designado por Iniciativa para o Investimento e o emprego e, no seu âmbito, cria o regime fiscal de apoio ao investimento realizado em 2009 (RFAI 2009) e procede à 1ª alteração à Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro (Orçamento do Estado para 2009)

*Investimento e Emprego 2009 e as restantes 100 mil a medidas pre-existentes O custo de tais medidas de apoio à integração no mercado de trabalho foi cerca de 300 milhões de euros, sendo mais de 100 milhões relativos ao apoio à inserção de jovens, tendo abrangido aproximadamente 40 mil jovens”<sup>35</sup>.*

Na sequência desta, a Iniciativa Emprego 2010<sup>36</sup> contempla um conjunto de medidas extraordinárias que visam assegurar a manutenção de postos de trabalho, incentivar a inserção de jovens no mercado de trabalho, criar emprego para aqueles que atualmente se encontrem desempregados e combater o desemprego, o que se torna especialmente necessário face ao contexto de crise internacional que ainda subsiste. A Iniciativa Emprego 2010 compõe -se de 17 medidas e está estruturada em três eixos: *i)* manutenção do emprego; *ii)* inserção de jovens no mercado de trabalho, e *iii)* criação de emprego e combate ao desemprego.

No que concerne às medidas no domínio do mercado de trabalho, a OCDE apresenta um quadro onde sistematiza as opções dos diferentes países e que nos permite ter a noção de que, ainda que os recursos destinados pelos diferentes países ao reforço e introdução de novas medidas ativas de emprego possam variar substancialmente, nota-se que foi colocada uma ênfase significativa nas medidas dirigidas aos desempregados.

---

<sup>35</sup> [www.mtss.gov.pt](http://www.mtss.gov.pt)

<sup>36</sup> Presidência do Conselho de Ministro, Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2010, de 20 de Janeiro.

**Tabela 11**

**Medidas na área das políticas ativas de emprego**

| Países          | Activação para ajudar os desempregados na obtenção de emprego | Assistência na procura de emprego e ajustamento para desempregados | Programas de formação para auxiliar os desempregados a encontrar emprego | Formação para trabalhadores | Sistema de aprendizagem | Medidas de redução do tempo de trabalho |
|-----------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------------------|
| Austrália       | x                                                             | x                                                                  | x                                                                        | x                           | x                       |                                         |
| Áustria         |                                                               | x                                                                  | x                                                                        | x                           | x                       | x                                       |
| Bélgica         |                                                               | x                                                                  | x                                                                        |                             |                         | x                                       |
| Canadá          |                                                               | x                                                                  | x                                                                        | x                           | x                       | x                                       |
| República Checa | x                                                             |                                                                    |                                                                          |                             |                         | x                                       |
| Dinamarca       | x                                                             |                                                                    | x                                                                        |                             | x                       | x                                       |
| Finlândia       | x                                                             | x                                                                  | x                                                                        | x                           | x                       | x                                       |
| França          |                                                               | x                                                                  | x                                                                        | x                           | x                       | x                                       |
| Alemanha        |                                                               | x                                                                  | x                                                                        | x                           |                         | x                                       |
| Grécia          |                                                               | x                                                                  | x                                                                        | x                           |                         |                                         |
| Hungria         |                                                               |                                                                    |                                                                          |                             |                         | x                                       |
| Islândia        |                                                               | x                                                                  | x                                                                        | x                           |                         | x                                       |
| Irlanda         | x                                                             | x                                                                  | x                                                                        |                             | x                       | x                                       |
| Itália          | x                                                             | x                                                                  | x                                                                        |                             |                         | x                                       |
| Japão           |                                                               | x                                                                  | x                                                                        |                             |                         | x                                       |
| Coreia          | x                                                             | x                                                                  | x                                                                        |                             |                         | x                                       |
| Luxemburgo      |                                                               |                                                                    |                                                                          |                             |                         | x                                       |
| México          |                                                               | x                                                                  | x                                                                        |                             |                         | x                                       |
| Holanda         |                                                               | x                                                                  | x                                                                        | x                           | x                       | x                                       |
| Nova Zelândia   | x                                                             | x                                                                  | x                                                                        | x                           |                         | x                                       |
| Noruega         |                                                               | x                                                                  | x                                                                        |                             |                         | x                                       |
| Polónia         | x                                                             | x                                                                  | x                                                                        | x                           |                         | x                                       |
| <b>Portugal</b> | x                                                             | x                                                                  | x                                                                        | x                           | x                       | x                                       |
| Eslováquia      |                                                               |                                                                    |                                                                          | x                           |                         | x                                       |
| Espanha         | x                                                             | x                                                                  | x                                                                        | x                           |                         | x                                       |
| Suécia          |                                                               | x                                                                  | x                                                                        | x                           |                         |                                         |



Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

|                |   |   |   |   |   |   |
|----------------|---|---|---|---|---|---|
| Suíça          |   |   |   |   |   | X |
| Turquia        | X |   | X |   |   | X |
| Reino Unido    | X | X | X | X | X |   |
| Estados Unidos |   | X | X | X |   | X |

Fonte: OCDE, *Going for Growth 2010*,: 32

Também este mesmo trabalho divulgado pela OCDE sistematiza o conjunto de alterações operadas ao nível dos subsídios de desemprego no contexto da crise. Uma boa parte das ações desenvolvidas neste domínio destinaram-se a alargar os critérios de elegibilidade, ajudando a alargar a percentagem da população em idade ativa coberta por estes subsídios, argumentando que se forem combinados com uma obrigação de procura de emprego contribuirão para uma redução do risco de pobreza.

**Tabela 12**  
**Subsídios de desemprego**

| Países                 | Elegibilidade para os subsídios de desemprego | Alteração na duração dos subsídios de desemprego | Alterações nas taxas de substituição |
|------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Austrália</b>       | Facilitado temporariamente                    |                                                  |                                      |
| <b>Áustria</b>         |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Bélgica</b>         |                                               |                                                  | Aumento permanente                   |
| <b>Canadá</b>          | Ajustado ao desemprego                        | Ajustado ao desemprego                           | Aumento temporário                   |
| <b>República Checa</b> |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Dinamarca</b>       |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Finlândia</b>       | Facilitado permanentemente                    |                                                  | Aumento temporário                   |
| <b>França</b>          | Facilitado permanentemente                    | Proporcional ao tempo de inscrição               |                                      |
| <b>Alemanha</b>        |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Grécia</b>          |                                               |                                                  | Aumento permanente                   |
| <b>Hungria</b>         |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Islândia</b>        |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Irlanda</b>         |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Itália</b>          |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Japão</b>           | Facilitado permanentemente                    | Aumento temporário                               |                                      |
| <b>Coreia</b>          |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Luxemburgo</b>      |                                               |                                                  |                                      |
| <b>México</b>          |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Holanda</b>         |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Nova Zelândia</b>   | Facilitado temporariamente                    |                                                  |                                      |
| <b>Noruega</b>         | Facilitado permanentemente                    | Aumento temporário                               |                                      |
| <b>Polónia</b>         |                                               | Redução permanente                               | Aumento permanente                   |
| <b>Portugal</b>        | Facilitado temporariamente                    | Aumento temporário                               |                                      |
| <b>Eslováquia</b>      |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Espanha</b>         | Facilitado temporariamente                    | Aumento                                          |                                      |
| <b>Suécia</b>          | Facilitado temporariamente                    |                                                  |                                      |
| <b>Suíça</b>           |                                               |                                                  |                                      |
| <b>Turquia</b>         |                                               |                                                  | Aumento permanente                   |

Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

**Reino Unido**

**Estados Unidos**

Facilitado temporariamente

Aumento temporário

Aumento temporário

Fonte: OCDE, *Going for Growth 2010*: 36

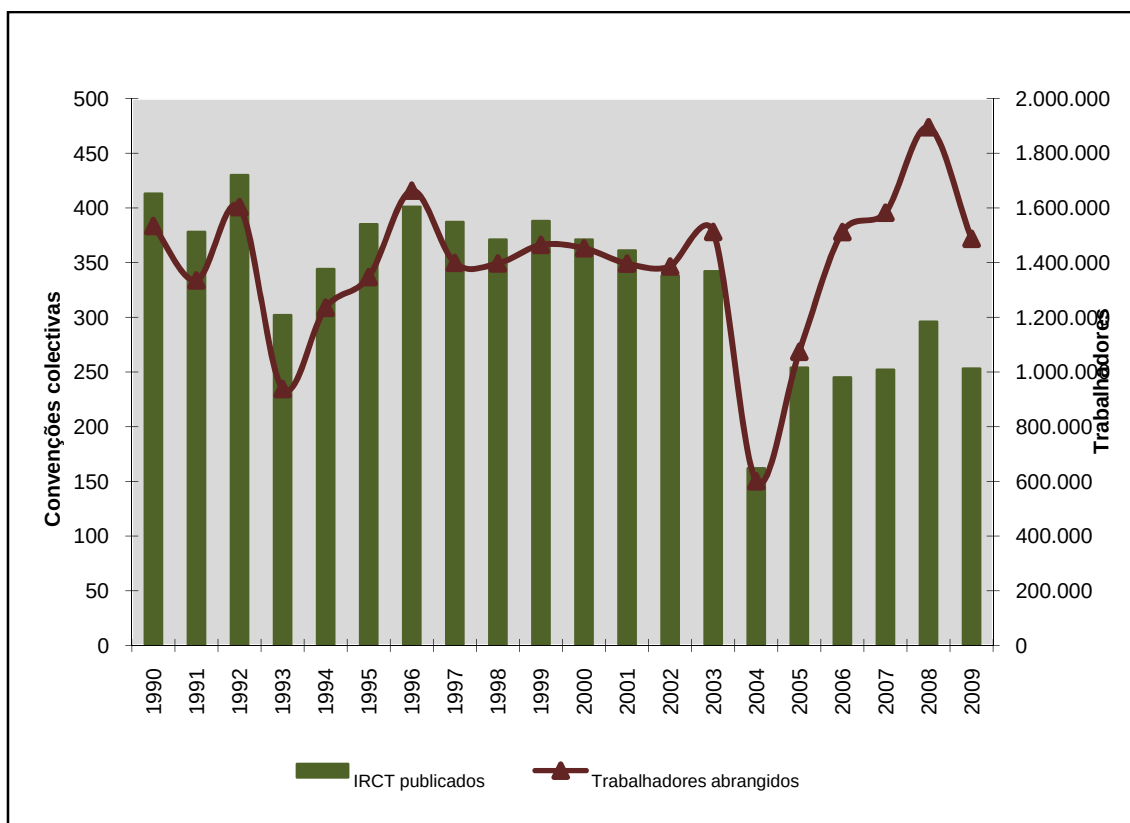
## Capítulo II – Contratação coletiva de trabalho

O presente capítulo apresenta compõe-se de duas partes. Na primeira apresentam-se os principais indicadores da evolução da cobertura contratual coletiva. Na segunda, publicam-se os resultados duma análise do conteúdo da contratação coletiva de trabalho publicada desde a edição do *Livro Verde sobre as Relações Laborais*.

### Cobertura contratual coletiva

A evolução da cobertura contratual coletiva verificada desde 1990 está sintetizada na figura 1.

**Figura 1 – Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho publicados e trabalhadores abrangidos (1990 a 2009)**



Fonte: DGERT-MTSS

Os indicadores mostram que, desde a entrada em vigor do Código do Trabalho (2003) se verificaram três fenómenos dignos de registo. Em primeiro lugar, em 2004, a descida quer do número de trabalhadores cobertos, quer do número de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) publicados. Em segundo lugar, em 2005 e 2006, a subida de ambos os indicadores para os níveis anteriores à publicação do Código do Trabalho. Em terceiro lugar, a evolução dos dois indicadores, com o número de IRCT e o número de trabalhadores cobertos a subir em 2008 e a descer em 2009 para os níveis de 2006 e 2007.

A interpretação desta evolução parece relativamente pacífica quanto às duas primeiras fases mas problemática quanto à terceira. Nas duas primeiras fases, a evolução verificada pode ser explicada pela alteração da legislação aplicável e, ainda, porque parece estar a verificar-se uma concentração dos trabalhadores cobertos por IRCT num número menor de instrumentos. Na terceira fase, a evolução do número de instrumentos e do número de trabalhadores verificada em 2008 pode ter explicações de natureza diversa, que a informação disponível não permite avaliar; no ano de 2009, a contratação colectiva regressou aos números de 2006 e 2007.

## Objecto da análise de conteúdo realizada

O *Livro Verde sobre as Relações Laborais* inclui uma análise dos pontos tidos como mais relevantes do conteúdo de 65 convenções coletivas de trabalho que abrange os seguintes vinte e dois temas: direitos de personalidade; igualdade e não discriminação; formação profissional; contrato de trabalho a termo<sup>37</sup>; limites diário e semanal do período normal de trabalho; horários de trabalho com adaptabilidade; isenção de horário de trabalho; trabalho a tempo parcial, trabalho noturno; trabalho por turnos; trabalho suplementar; teletrabalho; trabalho em comissão de serviço; segurança, higiene e saúde no trabalho; polivalência funcional; transferência do local de trabalho; deslocações temporárias; cedência ocasional de trabalhador; encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador; protecção social complementar; conteúdo obrigacional das convenções; greve.

Tendo presente que a análise de conteúdo acima referida ainda estará razoavelmente atualizada e que o emprego e as remunerações contratadas são analisadas noutros capítulos, no presente estudo optou-se por avaliar as inovações verificadas na contratação coletiva de trabalho publicada desde 2006, no que respeita aos seguintes 14 temas, todos eles diretamente relacionados com a adaptabilidade – interna ou externa - das relações laborais ou com os direitos sindicais:

1. Formação profissional
2. Limites, duração e organização do tempo de trabalho
3. Polivalência funcional<sup>38</sup>
4. Teletrabalho
5. Trabalho em comissão de serviço
6. Contrato de trabalho a termo
7. Transferência de local de trabalho
8. Deslocações temporárias
9. Cedência ocasional de trabalhador
10. Encerramento e diminuição temporários da actividade por facto respeitante ao empregador
11. Protecção social complementar
12. Cessação de contrato de trabalho
13. Representantes sindicais
14. Greve

## Amostra analisada

A amostra de convenções coletivas de trabalho agora analisada respeita os mesmos critérios já utilizados em 2006, isto é, o da diversidade dos tipos de convenções coletivas de trabalho, o da

---

<sup>37</sup> Apenas das convenções ou revisões posteriores ao Código do Trabalho de 2003

<sup>38</sup> A análise das convenções coletivas não incidiu sobre a evolução da definição das categorias profissionais, pelo que a concentração e o alargamento de conteúdos funcionais, apesar da sua grande relevância, não foi considerada neste estudo.

sua distribuição setorial, o do número de convenções coletivas e dos trabalhadores abrangidos e o da diversidade das organizações sindicais outorgantes.

Foram analisadas 72 convenções coletivas de trabalho (anexo 1), das quais 41 são contratos coletivos de trabalho (CCT), nove são acordos coletivos de trabalho (ACT) e 22 são acordos de empresa (AE). Nos CCT está incluída uma decisão arbitral.

A tabela seguinte permite comparar a parte do emprego coberto pela análise de conteúdo realizada com a totalidade do emprego coberto por convenções coletivas de trabalho.

**Tabela 1 - Número de trabalhadores dos sectores ou empresas abrangidos por convenções colectivas em vigor e dos abrangidos pelas convenções da amostra**

| Tipos de convenções | Número de trabalhadores abrangidos |                       | Dimensão da amostra |
|---------------------|------------------------------------|-----------------------|---------------------|
|                     | Total de convenções em vigor       | Convenções da amostra |                     |
| CCT                 | 2.371.170                          | 1.285.566             | 54,2%               |
| ACT                 | 89.341                             | 58.369                | 65,3%               |
| AE                  | 98.999                             | 29.630                | 29,9%               |
| Total               | 2.559.510                          | 1.373.565             | 53,7%               |

Fonte: MTSS-DGERT e MTSS-GEP (Quadros de Pessoal, 2008) para o número de trabalhadores abrangidos.

Tal como em 2006, a amostra estudada abrange mais de metade dos trabalhadores.

A tabela seguinte evidencia o facto de que a amostra estudada cobre a totalidade dos sectores económicos.

**Tabela 2 - Distribuição sectorial das convenções da amostra e número de trabalhadores existentes no respectivo âmbito**

| Sectores de actividade (CAE, versão 3)                                                    | Número de convenções |     |    |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----|----|-------|
|                                                                                           | CCT                  | ACT | AE | Total |
| <b>A - Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca</b>                           | 7                    |     |    | 7     |
| <b>B - Indústrias Extractivas</b>                                                         | 1                    |     |    | 1     |
| <b>C - Indústrias Transformadoras</b>                                                     | 14 *                 |     | 4  | 18    |
| <b>F – Construção</b>                                                                     | 2                    |     |    | 2     |
| <b>G - Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos</b> | 4                    |     |    | 4     |
| <b>H - Transportes e Armazenagem</b>                                                      |                      | 2   | 12 | 14    |
| <b>I - Alojamento, Restauração e Similares</b>                                            | 6                    |     |    | 6     |
| <b>J - Actividades de Informação e Comunicação</b>                                        |                      |     | 5  | 5     |
| <b>K - Actividades Financeiras e de Seguros</b>                                           |                      | 5   |    | 5     |
| <b>N - Actividades Administrativas e dos Serviços de Apoio</b>                            | 1                    |     |    | 1     |
| <b>P – Educação</b>                                                                       | 3                    |     |    | 3     |
| <b>Q - Actividades de Saúde Humana e Apoio Social</b>                                     | 3                    | 2   | 1  | 6     |
| <b>TOTAL</b>                                                                              | 41                   | 9   | 22 | 72    |

Fonte: MTSS-DGERT

\* Inclui uma decisão arbitral do sector gráfico.

## Resultados obtidos

Apresenta-se de seguida os principais resultados da análise de conteúdo realizada.

### 1. Formação profissional

Diversas convenções colectivas regulam a formação profissional.

Nuns casos, essas convenções coletivas reproduzem aspectos do regime do Código do Trabalho, como sejam o dever de o empregador proporcionar formação contínua certificada,

com duração de pelo menos 35 horas por ano, a um mínimo de 10% dos trabalhadores<sup>39</sup> ou referem que as empresas devem cumprir a legislação sobre formação profissional<sup>40</sup>.

Nalguns outros casos, o regime vigente do Código do Trabalho é complementado com especificações contratuais coletivas. É o caso das seguintes normas:

- As horas anuais de formação devem corresponder ao período normal de trabalho semanal<sup>41</sup>;
- As horas de formação certificadas que não forem organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo<sup>42</sup>;
- O crédito de horas para formação é referente ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo<sup>43</sup>;
- A área da formação contínua e da formação no âmbito do crédito de horas para formação é regulada como na lei<sup>44</sup>;
- A frequência dos cursos de formação de base é obrigatória para os trabalhadores sem funções específicas ou de enquadramento que sejam admitidos ao desempenho de tarefas especificamente bancárias por ocasião do seu ingresso ou que a elas tenham acesso<sup>45</sup>;
- A frequência de formação profissional seleccionada pelas instituições, com duração não inferior a 90 horas anuais durante os dois primeiros anos de contrato de trabalho, sendo a formação subsequente determinada nos termos da lei<sup>46</sup>;
- A realização das acções de formação preencherá, em média, 20 horas anuais por trabalhador<sup>47</sup>;

---

<sup>39</sup> CCT CAP / SETAA; CCT metalurgia e metalomecânica / SINDEL; CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE; CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE; CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ / FESETE; CCT indústrias químicas / FETESE; CCT APHORT / FETESE / FESAHT; CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT; AE TAP / SNPVAC; ACT Brisa / SETACCOP.

<sup>40</sup> CCT CAP / FESAHT, AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro; ACT Hospitais EPE / Federação Nacional de Médicos.

<sup>41</sup> AE PT Comunicações / SINDETELCO, que remete para as quotas de formação previstas na lei; ACT Hospitais EPE / Federação Nacional de Médicos; CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF; CCT do ensino particular e cooperativo / FEPCEs; CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCEs.

<sup>42</sup> CCT CAP / SETAA; CCT vestuário e confecções / FESETE; CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE; CCT empresas de distribuição / FEPCEs / FETESE; CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT; ACT Brisa / SETACCOP; CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCEs.

<sup>43</sup> CCT CAP / SETAA; CCT vestuário e confecções / FESETE; CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE; CCT empresas de distribuição / FEPCEs / FETESE; CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT; ACT Brisa / SETACCOP; CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCEs.

<sup>44</sup> CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE; AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

<sup>45</sup> ACT instituições de crédito / SBN.

<sup>46</sup> Os ACT das caixas de crédito agrícola mútuo.



- O tempo utilizado em cursos cuja frequência seja imposta e a organização do tempo de trabalho para o efeito, bem como um regime específico de formação para trabalhadores de categorias de licenciado, bacharel e técnico superior<sup>48</sup>;
- O estabelecimento de 40 horas anuais de formação a cada trabalhador<sup>49</sup>;
- O incentivo à auto formação através da comparticipação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e empresa de um pacto de permanência, e a previsão de um conselho consultivo para a formação, de composição paritária<sup>50</sup>;
- A previsão de 15 dias anuais, a utilizar de uma só vez ou em períodos interpolados, para frequência de acções de formação, congressos e cursos. As despesas de inscrição, transporte e alojamento poderão ser comparticipadas. Os enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores e técnicos superiores de saúde podem ter permissão para frequência de curso de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, sem perda de retribuição, com o compromisso de exercer funções por um período de tempo de três anos após a conclusão do curso<sup>51</sup>;
- O médico que por sua iniciativa frequente cursos, acções de formação complementar específica da respectiva área profissional ou acções de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses tem direito a redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração. A frequência de cursos de formação complementar ou de actualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projectos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano, ou por um período superior desde que a formação tenha interesse para os serviços. O médico que acorde com a entidade empregadora na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos<sup>52</sup>;
- O incumprimento do direito anual à formação confere ao trabalhador o direito ao pagamento da formação realizada por sua iniciativa<sup>53</sup>;
- O trabalhador que frequente curso de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional tem direito a redução do tempo de trabalho até 120 horas por ano, mantendo a retribuição. O empregador pagará as despesas ocasionais com tais cursos, se concordar com a sua frequência e se os mesmos se integrarem nas actividades específicas da empresa<sup>54</sup>;

---

<sup>47</sup> ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN.

<sup>48</sup> AE TAP / SIMA.

<sup>49</sup> AE da TRANSDEV (metro do Porto).

<sup>50</sup> AE PT Comunicações / SINDETELCO.

<sup>51</sup> AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT.

<sup>52</sup> ACT Hospitais EPE / Federação Nacional de Médicos.

<sup>53</sup> Os CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF; CCT do ensino particular e cooperativo / FEPCES.

<sup>54</sup> Os CCT UACS (comércio e serviços) / CESP / FETESE.

- Criação de comissões paritárias de formação profissional para o sector do turismo, para apoiar a formação profissional promovida pelas empresas<sup>55</sup>;
- A formação de trabalhadores com menos de 18 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurada pelas empresas, directamente ou com o apoio do IEFP, que garanta a aquisição da escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II. O horário de trabalho é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa<sup>56</sup>;
- As instituições que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória devem promover acções de formação profissional ou educacional para aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, do nível II de qualificação<sup>57</sup>;
- O direito a licenças sem retribuição não inferiores a 60 dias para frequência de cursos de formação e um crédito anual remunerado de quinze horas para cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse<sup>58</sup>;
- A empresa, quando pague a remuneração durante acções de formação de média ou longa duração, pode fazer depender a autorização de frequência das acções do compromisso por parte do trabalhador de se manter ao serviço da empresa durante um determinado período não superior a dois anos. O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação, desde que não tenha tido formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos meses<sup>59</sup>;

Algumas convenções regulam direitos do trabalhador-estudante, reproduzindo aspectos da lei ou remetendo para a mesma<sup>60</sup> e há também instrumentos de regulamentação colectiva que omitem a formação profissional<sup>61</sup>.

---

<sup>55</sup> Os CCT APHORT / FETESE / FESAHT.

<sup>56</sup> CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT.

<sup>57</sup> CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCEs.

<sup>58</sup> ACT das misericórdias / FNE.

<sup>59</sup> AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas.

<sup>60</sup> CCT CAP / SETAA, CCT madeira e mobiliário / FEVICOM / SETACCOP, CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE, AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, CCT UACS (comércio e serviços) / CESP / FETESE, CCT empresas de distribuição / FEPCEs / FETESE, CCT comércio do Porto / CESP, CCT APHORT / FETESE / FESAHT, ACT instituições de crédito / SBN. Esta última convenção prevê que o trabalhador-estudante beneficia do pagamento do valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial, ou de estabelecimento particular se só for possível a matrícula neste por motivo não imputável ao trabalhador. E ainda: ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA, ACT Charline Transportes e outras / SNM, CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCEs, CCT serviços de limpeza / FETESE.

<sup>61</sup> CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT; CCT indústrias extractivas / FEVICOM; CCT calçado / FESETE; 3 CCT da indústria de laticínios; decisão arbitral das indústrias gráficas; AE EMEF / SINDEFER / SNTSF; CCT construção / FEVICOM / SETACCOP; CCT da hotelaria e restauração do centro / FETESE; CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

## 2. Limites, duração e organização do tempo de trabalho

A análise deste domínio da contratação coletiva de trabalho averiguou da existência de normas sobre:

- Limites diário e semanal do período normal de trabalho
- Horários de trabalho com adaptabilidade
- Banco de horas
- Horário concentrado
- Isenção de horário de trabalho
- Trabalho a tempo parcial
- Trabalho noturno
- Trabalho por turnos
- Trabalho suplementar.

### 2.1. Limites diário e semanal do período normal de trabalho

Das 72 convenções coletivas analisadas, 71 (98,6% do total) fixam limites diários e/ou semanais do tempo de trabalho (ver anexo 2).<sup>62</sup> O limite diário de oito horas é fixado em conjunto com o limite semanal de 40 horas em 36 convenções coletivas de trabalho (50% do total).

Na tabela seguinte apresentam-se as combinações encontradas na amostra estudada.

**Tabela 3 - Distribuição das convenções coletivas de trabalho analisadas segundo os limites diário e semanal do período normal de trabalho nelas fixado**

| Limite diário (horas) |    |           |        |       | Limite semanal (horas) |    |            |        |       |
|-----------------------|----|-----------|--------|-------|------------------------|----|------------|--------|-------|
| Até 8                 | 8  | Mais de 8 | Nenhum | Total | Até 40                 | 40 | Mais de 40 | Nenhum | Total |
| 11                    | 46 | 1         | 15     | 73    | 29                     | 53 | 1          | 4      | 87    |

Obs.: Várias convenções têm diversos limites diários e/ou semanais do período normal de trabalho para diferentes grupos de trabalhadores.

Fonte: MTSS-DGERT

A informação coligida mostra ainda que 30 convenções coletivas de trabalho determinam, em alguns casos para grupos especiais de trabalhadores, durações semanais inferiores ao máximo legal; existe uma convenção coletiva de trabalho com durações máximas do período normal de trabalho semanal superiores às 40 horas determinadas pela lei em vigor.

<sup>62</sup> O AE TAP-Air Portugal / SNPVAC, face às especificidades da prestação de trabalho de pessoal de voo, regula tempos de actividade de repouso consoante os tipos de serviço prestados.

## *2.2. Horários de trabalho com adaptabilidade*

Das convenções analisadas, 46 (63,9% do total) instituem a adaptabilidade do tempo de trabalho<sup>63</sup>, 26 (36,1% do total) não o fazem<sup>64</sup> e uma permite adaptabilidade individual mediante acordo escrito do trabalhador. A descrição da regulamentação contratual coletiva da adaptabilidade está sintetizada no anexo 3.

A tabela seguinte foi construída com base análise do conteúdo dessas normas.

---

<sup>63</sup> CCT CAP / SETAA; CCT CAP / FESAHT; CCT calçado / FESETE; CCT metalurgia e metalomecânica / SINDEL; CCT madeira e mobiliário / FEVICOM / SETACCOP; CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE; CCT ANIVÉC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ; CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE; CCT indústrias químicas / FETESE; CCT da indústria de laticínios; Decisão arbitral das indústrias gráficas; AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro; CCT construção / FEVICOM / SETACCOP; CCT empresas de distribuição / FEPCEs / FETESE; CCT APHORT / FETESE / FESAHT; CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT; ACT das caixas de crédito agrícola mútuo; ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB; AE TAP-Air Portugal / SNPVAC / SIMA; AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP; AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário; ACT BRISA / SETACCOP; AE da TRANSDEV (metro do Porto); ACT Charline Transportes e outras / SNM; AE CTT / SNTCT; AE PT Comunicações / SINDETELCO; CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses; CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE; CCT das instituições particulares de solidariedade social / FEPCEs; AE Lusa / Sindicato dos Jornalistas; AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT; CCT serviços de limpeza / FETESE.

<sup>64</sup> CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT; CCT da pesca de arrasto costeiro; CCT indústrias extractivas / FEVICOM; AE EMEF / SINDEFER / SNTSF; CCT UACS (comércio e serviços) / CESP / FETESE; CCT comércio do Porto / CESP; CCT ARESP / FESAHT / FETESE; CCT da hotelaria e restauração do centro / FETESE; ACT instituições de crédito / SBN; AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA; AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT; ACT Hospitais EPE / Federação Nacional de Médicos; CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF / FEPCEs; ACT das misericórdias / FNE.

**Tabela 4 - Distribuição das convenções coletivas de trabalho analisadas segundo os limites diário e semanal e o período de referência da adaptabilidade**

| Período normal de trabalho diário |              |                 | Período normal de trabalho semanal |                       |                 | Período de referência |             |              |
|-----------------------------------|--------------|-----------------|------------------------------------|-----------------------|-----------------|-----------------------|-------------|--------------|
| 2 horas ou menos                  | Até 10 horas | Outras durações | 50 horas ou menos                  | Mais de 50 a 60 horas | Outras durações | Até 3 meses           | 4 a 6 meses | 7 a 12 meses |
| 21                                | 11           | 9               | 27                                 | 7                     | 2               | 13                    | 18          | 12           |

Obs.: Várias convenções têm, para diferentes situações, mais de um limite do período normal de trabalho diário e do período de referência.

Fonte: MTSS-DGERT

Cinco convenções coletivas regulam compensações pela prática de horários de trabalho com adaptabilidade. As convenções em questão e as formas de compensação por elas consagradas são as seguintes:

- Os CCT ANIVÉC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ:

As horas de trabalho efectuadas para além de 8 diárias e 40 semanais são compensadas com reduções em igual número de horas acrescidas de 10 % de tempo, ou pelo pagamento da importância correspondente a 10 % da retribuição de base por cada uma daquelas horas.

- Os CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE:

Em horários de 2 ou 3 turnos, acréscimo de 15% da retribuição base por cada hora de serviço, ou acréscimo de 15% no período de descanso compensatório; em horário normal, acréscimo de 10% da retribuição base por cada hora de serviço, ou acréscimo de 10% do período de descanso compensatório.

- AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Subsídio correspondente a 17,75 % da retribuição indiciária.

A adaptabilidade individual permitida pelo CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT é condicionada ao acordo escrito do trabalhador e à verificação da necessidade imperiosa da empresa. Nessas condições, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda 48 horas; nas semanas em que a

duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não pode ser superior a quatro horas, sem prejuízo do direito à alimentação.

### *2.3. Banco de horas*

O banco de horas é regulado em 3 convenções colectivas.

- CCT da metalurgia e metalomecânica / SINDEL:

O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

Em dia de acréscimo do tempo de trabalho de quatro horas diárias, o trabalhador tem direito a um período de 30 minutos para refeição considerado tempo de trabalho, a subsídio de refeição ou ao fornecimento da refeição.

O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa.

A compensação do trabalho prestado em acréscimo será efectuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade.

Até final do 1.º trimestre do ano subsequente, deve estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho. No caso de, no final daquele prazo, não estar efectuada a compensação, as horas não trabalhadas consideram-se saldadas a favor do trabalhador; as horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho e não compensadas são pagas pelo valor da retribuição horária.

O trabalho prestado neste âmbito em feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere direito a majoração de 50%, que pode ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor da retribuição horária.

A organização do banco de horas deve ter em conta a localização da empresa, nomeadamente a existência de transportes públicos. A utilização do banco de horas pode ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

- CCT construção / SETACCOP:

O banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador.

O empregador deve comunicar a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior.

O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 180 horas por ano. A compensação do trabalho prestado em

acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, no mesmo ano, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado. A redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador, com antecedência mínima de cinco dias; o empregador só pode recusar o pedido por motivo de força maior. A redução do tempo de trabalho que não possa ter lugar no ano a que respeita ou no 1.º trimestre do ano seguinte é substituída por retribuição com acréscimo de 100 %.

- AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP:

Inclui os seguintes tempos de trabalho:

- A crédito do trabalhador, a diferença, quando positiva, entre o tempo de trabalho efectivamente prestado num dia e a média diária calculada em função do período normal de trabalho semanal, contando como crédito o tempo de percurso que não ultrapasse 30 minutos o horário de trabalho do dia quando os trabalhadores do movimento garantam mais uma viagem até ao término e o tempo de deslocação entre duas etapas.
- A crédito da empresa, a diferença, quando negativa, entre o tempo de trabalho efectivamente prestado num dia e a média diária calculada em função do período normal de trabalho semanal.

Os créditos de tempo são compensados até à concorrência do respectivo valor, em períodos de referência de três meses, calculados em 31 de Março, 30 de Junho, 30 de Setembro e 31 de Dezembro de cada ano.

O saldo favorável ao trabalhador nas datas referidas é pago como trabalho suplementar ou, com o acordo do trabalhador e se não houver inconveniente para o serviço, convertido em dias completos de descanso, a usufruir no trimestre seguinte ao período de referência a que respeitem.

As horas não compensadas que o trabalhador tiver prestado a menos em cada um dos períodos referidos consideram-se perdidas a seu favor.

Não serão consideradas no banco de horas as faltas ao serviço a qualquer título e independentemente da sua duração.

## *2.4. Horário concentrado*

O horário concentrado é regulado em 4 convenções colectivas.

- CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE:

O tempo de trabalho pode ser distribuído por menos de 5 dias seguidos. O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 12 horas; a duração média semanal não deve ultrapassar 40 horas em períodos de referência de 12 meses; o tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado. Depende do acordo de dois terços dos trabalhadores abrangidos. Só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

- AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas:

Horário em regime de semana comprimida é aquele em que a distribuição do período normal de trabalho se faz por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário. Carece de acordo escrito.

- Os AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT:

Horário de semana comprimida, que permite a distribuição do período normal de trabalho semanal por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário, desde que haja a concordância escrita do trabalhador.

## 2.5. Isenção de horário de trabalho

A isenção de horário de trabalho não é regulada em 21 convenções colectivas de trabalho<sup>65</sup>. Quatro convenções remetem o regime da isenção de horário de trabalho para a lei.<sup>66</sup> Pelo contrário, as 47 convenções colectivas de trabalho constantes do anexo 4 regulam esta forma de flexibilidade do tempo de trabalho.

A tabela 5 apresenta uma síntese da regulamentação contratual introduzida pelas trinta e duas convenções colectivas em que se compara o regime contratual colectivo com a lei vigente.

**Tabela 5 – Comparação dos regimes contratuais colectivos e legal de isenção do horário de trabalho (número de convenções)**

| Situações possíveis |           |       |        | Modalidades de tempo de trabalho |                  |     |        | Pagamento |           |        |
|---------------------|-----------|-------|--------|----------------------------------|------------------|-----|--------|-----------|-----------|--------|
| Lei                 | Diferente | Ambas | Omisso | Sem limite                       | Aumento de horas | PNT | Omisso | Lei       | Diferente | Omisso |
| 20                  | 21        | 13    | 8      | 21                               | 15               | 12  | 22     | 1         | 36        | 12     |

Obs.: Diversas convenções prevêem 2 ou as 3 modalidades de tempo de trabalho em situação de isenção de horário de trabalho. Com pagamento diferente da lei, incluem-se 2 convenções que remetem o restante regime para a lei.

Fonte: MTSS-DGERT

<sup>65</sup> CCT da pesca de arrasto costeiro; CCT indústrias extractivas / FEVICOM.

CCT calçado / FESETE; Decisão arbitral das indústrias gráficas; AE EMEF / SINDEFER / SNTSF; CCT UACS (comércio e serviços) / CESP / FETESE; AE TAP-Air Portugal / SNPVAC; AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário; AE da TRANSDEV (metro do Porto); AE CTT / SNTCT; CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses; ACT Hospitais EPE / Federação Nacional de Médicos; CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF; CCT do ensino particular e cooperativo / FEPCEs.

<sup>66</sup> CCT da madeira e mobiliário / FEVICOM / SETACCOP e AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.



## 2.6. Trabalho a tempo parcial

O conceito de trabalho a tempo parcial é definido em múltiplas convenções colectivas, de diferentes modos.

Quatro convenções colectivas<sup>67</sup> definem o trabalho a tempo parcial como aquele em que o período normal de trabalho semanal é inferior, em qualquer percentagem, ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

Dezassete outras<sup>68</sup> definem o trabalho a tempo parcial como o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

Na amostra estudada, existem cinco outras convenções colectivas de trabalho<sup>69</sup> que definem o trabalho a tempo parcial como o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior percentagens que se situam acima de 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável.

Algumas convenções regulam situações preferenciais de trabalho a tempo parcial.

- CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ: trabalhadores-estudantes, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou com responsabilidades familiares.
- AE TAP-Air Portugal / SNPVAC: trabalhadores com filhos a cargo que sejam crianças portadoras de deficiência ou doença crónica, ou menores de 12 anos, ou tenham outros familiares a cargo.
- AE CTT / SNTCT: trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos, ou que tenham a seu cargo familiares que necessitem de assistência que não possa ser prestada por outrem, ou sejam trabalhadores-estudantes ou durante a gravidez
- AE PT Comunicações / SINDETELCO: trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos, ou que tenham a cargo familiares incapacitados, sejam trabalhadores-estudantes ou tenham capacidade de trabalho reduzida.

---

<sup>67</sup> CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE; AE CTT / SNTCT; CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses; ACT Hospitais EPE / Federação Nacional de Médicos.

<sup>68</sup> O CCT comércio do Porto / CESP; CCT ARESP / FESAHT / FETESE; CCT APHORT / FETESE / FESAHT; CCT HR Centro / FESAHT; ACT BRISA / SETACCOP; ACT Charline Transportes e outras / SNM; CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCEs; ACT das misericórdias / FNE; AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP; AE PT Comunicações / SINDETELCO; CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF / FEPCEs; CCT UACS (comércio e serviços) / FETESE.

<sup>69</sup> ACT do Banco Comercial Português e outros / SNQTB - igual ou inferior a 80%; ACT instituições de crédito / SBN - igual ou inferior a 90%; ACT das caixas de crédito agrícola mútuo - igual ou inferior a 90%; ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN - igual ou inferior a 90%.

Em alguns casos, são reguladas condições de acesso a trabalho a tempo parcial:

- O CCT UACS (comércio e serviços) / FETESE permite o trabalho a tempo parcial por parte dos trabalhadores de cada estabelecimento (até 50% dos trabalhadores em estabelecimento com até 9 trabalhadores, ou até 20% em estabelecimento com mais de 9 trabalhadores).
- O CCT da hotelaria e restauração do centro / FETESE permite o trabalho a tempo parcial apenas para serviços de limpeza, de apoio ou especiais.
- O CCT do ensino particular e cooperativo / FEPCEs prevê a conversão de contrato de docente para tempo parcial, com o acordo do mesmo, quando não seja possível assegurar o período normal de trabalho lectivo semanal do ano anterior em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e redução do número de turmas por diminuição do número de alunos, enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição.

Algumas convenções regulam aspectos particulares das condições de trabalho de trabalhadores a tempo parcial:

- O CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE permite que, havendo trabalho em um ou dois dias da semana, haja jornadas de trabalho com até 12 horas.
- O CCT HR Centro / FESAHT prevê que o período normal de trabalho semanal para os trabalhadores a tempo parcial é de 18 horas; os trabalhadores a tempo parcial podem trabalhar em duas empresas, desde que no conjunto não haja mais de oito horas diárias ou 40 horas semanais.
- Os CCT da hotelaria e restauração do centro permitem a trabalhador a tempo parcial o trabalho em duas empresas, desde que no conjunto não haja mais de nove horas diárias ou 45 horas semanais.
- O AE TAP-Air Portugal / SNP-VAC regula a duração da prestação de trabalho a tempo parcial em função do número de filhos a cargo ou da deficiência ou doença crónica destes, entre um e quatro anos. A actividade anual do tripulante será reduzida para quatro, seis ou oito meses de trabalho. Serão planeados os meses de trabalho seguidos ou interpolados, segundo as necessidades da empresa. Sempre que possível a empresa atenderá a períodos específicos indicados pelos tripulantes aquando do seu pedido de trabalho a tempo parcial. Os limites anuais de tempo de voo e de período de serviço de voo são reduzidos na proporção do trabalho prestado.
- O AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP regula com detalhe o modo de prestação do trabalho a tempo parcial. Pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, segundo duas modalidades. Uma, o trabalho a tempo parcial em regime de adaptabilidade, em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de quatro horas, a duração média do trabalho será apurada por períodos de referência de quatro meses e o acerto da média do período normal de trabalho poderá ser efectuado através da redução diária do tempo de trabalho, ou através da redução da semana de trabalho, em dias. Outra, o trabalho a tempo parcial em regime de disponibilidade, em que pode ser convencionada a prestação de um número mínimo e de um número máximo de horas de trabalho por dia, semana e ou mês, desde que não seja excedido o limite de 75 % do período normal de trabalho praticado por trabalhadores a tempo inteiro, podendo a prestação de trabalho ser efectuada em regime de adaptabilidade ou isenção de horário.

- O AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT refere que o período de férias de trabalhador a tempo parcial é calculado proporcionalmente ao período semanal de trabalho dos trabalhadores a tempo completo, com o mínimo de 10 dias.
- O CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses refere que o trabalho semanal a tempo parcial pode ser variável em cada semana, com cômputo da sua duração média em períodos de 26 semanas.
- O AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas prevê a passagem, por acordo, de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, mas até metade do período normal de trabalho semanal.

Algumas convenções colectivas referem-se ao trabalho a tempo parcial para indicar que a retribuição ou outras prestações pecuniárias serão proporcionais ao tempo de trabalho prestado.

## *2.7. Trabalho nocturno*

O trabalho nocturno é definido de modos distintos no conjunto das convenções colectivas.

Muitas convenções definem o trabalho nocturno nos termos mais amplos possíveis, como sendo o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Outras convenções definem o trabalho nocturno em termos também mais amplos do que o regime legal supletivo.

Alguns instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho definem o trabalho nocturno em termos iguais ao regime legal supletivo, como sendo o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Algumas convenções definem o trabalho nocturno em termos mais restritos que o regime legal supletivo.

Em menor número, outras convenções definem o trabalho nocturno para além dos limites máximos da lei.

São ainda diversas as convenções que consideram nocturno o trabalho prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Em 42 convenções, o pagamento do trabalho nocturno é majorado em 25%; em 9 convenções, é majorado entre 40% a 50% e, em algumas outras, as majorações variam entre 25% e 50% consoante as horas de trabalho nocturno de que se trata. O trabalho nocturno no período entre as 0 e as 7 horas é majorado em pelo menos 40% em 13 convenções, bem como nas 3 convenções do ensino particular e cooperativo caso se trate de aulas.

A maioria das convenções que regulam o pagamento do trabalho nocturno com majorações de pelo menos 40% tem dos mais reduzidos períodos de trabalho nocturno, com durações de 8 ou 9 horas.

O anexo 5, apresenta uma descrição sintética das convenções colectivas analisadas quanto ao trabalho nocturno.

### *2.8. Trabalho por turnos*

Algumas convenções colectivas não regulam o trabalho por turnos. Assim sucede com as convenções dos sectores da agricultura, das pescas, das empresas de distribuição, dos hospitais E.P.E. (médicos) e dos serviços de limpeza.

Outras convenções regulam o trabalho por turnos, incluindo a repetição do regime legal, sem prever ou quantificar compensações especiais por esse regime de organização do tempo de trabalho. Assim sucede, nomeadamente, com convenções dos sectores da hotelaria e restauração, os ACT das caixas de crédito agrícola mútuo e os acordos de empresa dos CTT e da PT Comunicações.

Porém, 40 instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (anexo 6) prevêm compensações especiais por trabalho por turnos (subsídios de turno), em geral em percentagem da retribuição dos trabalhadores ou, por vezes, de uma retribuição de referência.

Algumas convenções prevêm a supressão gradual do subsídio de turno quando os trabalhadores deixem de estar afectos a horários de turnos.

Algumas convenções, nomeadamente de sectores industriais, prevêm que no trabalho por turnos haja uma pausa diária de 30 minutos para refeição, a qual é considerada como tempo de serviço.

### *2.9. Trabalho suplementar*

Quase todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho regulam o trabalho suplementar, no que respeita a pagamento, a limites do número de horas e, em menor medida, a condições de admissibilidade da sua prestação (anexo 7).

## *3. Polivalência funcional*

A determinação de que a actividade que o trabalhador que, de acordo com a lei, pode exercer com regularidade abrange funções afins ou funcionalmente ligadas à actividade contratada, consta das seguintes 22 convenções (30,6% das analisadas):

- CCT da metalurgia e metalomecânica / SINDEL. Desenvolve o conceito de actividade contratada, determinando que as mesmas incluem as alterações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e das novas formas de organização do trabalho.
- CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE. São criados perfis profissionais polivalentes para as várias áreas organizacionais. O trabalhador que adquire estas qualificações pode exercer todas as funções adstritas a esse perfil profissional polivalente em cada uma das áreas organizacionais. Tem acesso a perfil profissional polivalente, o trabalhador que possua certificado de aptidão profissional (CAP) que o habilita para o seu desempenho ou, tendo adquirido competências práticas durante a actividade profissional, celebre acordo para o efeito com o empregador. O trabalhador detentor de perfil profissional polivalente auferirá a remuneração mensal imediatamente superior à correspondente no mínimo à sua categoria profissional.
- AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, acrescentando que, no caso de a essas actividades corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador tem direito à mesma e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação na categoria correspondente.
- CCT APHORT / FETESE / FESAHT, estabelecendo que, após seis meses de exercício dessas actividades, o trabalhador tem direito a reclassificação, mediante o seu acordo.
- CCT da hotelaria e restauração do centro / FETESE. Nas pensões com até cinco profissionais é admitida polivalência entre portaria, recepção e escritório, entre cozinha e copa e entre andares e limpeza. Nos restaurantes, casas de pasto, cafés e similares de 3ª classe e sem interesse para o turismo, até cinco profissionais, é admitida polivalência entre cozinha e copa e entre balcão e mesas. Nos restantes estabelecimentos a polivalência poderá assumir as seguintes modalidades: cúmulo de funções e deslocação ocidental. O cúmulo de funções é caracterizado pela polivalência na mesma secção, exercendo o trabalhador simultaneamente tarefas inerentes à sua função específica e a outras com ela relacionadas ou equivalentes. A deslocação acidental para outra secção não é superior a um dia e motivada por fluxo anormal de clientes ou serviços extraordinários, como banquetes, *cocktails* ou substituição de trabalhador ausente.
- CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT, estabelecendo que, após seis meses de exercício dessas actividades, tem direito a reclassificação, mediante o seu acordo. É admitida a polivalência nos seguintes casos: nos estabelecimentos hoteleiros até 20 trabalhadores: trabalhadores de portaria, recepção e escritórios, entre si; trabalhadores da copa com os da cozinha; trabalhadores de mesas com os de bar; trabalhadores de limpeza com os de rouparia e lavandaria entre si; nos estabelecimentos similares: trabalhadores da copa com os da cozinha; trabalhadores da copa com os de limpeza; trabalhadores de balcão com os das mesas e com os de bar, entre si.
- ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN/SNQTB. A mobilidade funcional no âmbito da entidade patronal só poderá ser limitada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, salvaguardando sempre a categoria profissional para que este foi contratado ou que detém. Esta limitação pode ser afastada desde que o empregador e o trabalhador acordem na realização de um período de formação ou de um estágio, especialmente orientados para habilitar o trabalhador a exercer as funções em que está interessado. Para este efeito, o empregador deve estabelecer um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre actividades ou funções conexas.

- AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP. Regula o exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas ao objecto do contrato, nos termos da lei, acrescentando-se que, no caso de funções não exercidas a tempo completo e a que corresponda retribuição mais elevada, o trabalhador tem direito a esta em proporção do tempo despendido com o respectivo exercício.
- AE da TRANSDEV (metro do Porto). Prevêem que o trabalhador está adstrito ao exercício das funções objecto do contrato de trabalho não podendo deixar de coincidir com aquelas que foram contratadas, excepto se, em cada momento, o trabalhador der acordo expresso à sua alteração.
- ACT Charline Transportes e outras / SNM. Prevê que o exercício de funções, ainda que acessórias da actividade contratada, a que corresponda uma retribuição mais elevada confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver. Caso as funções não sejam exercidas a tempo completo mas correspondam a uma retribuição mais elevada, o trabalhador tem direito a esta em proporção do tempo ocupado no respectivo exercício.
- CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.
- ACT Hospitais EPE / Federação Nacional de Médicos.
- CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCES. Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo profissional, bem como as que se enquadrem num patamar que não exceda em um grau o nível de qualificação correspondente à actividade contratada.
- AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT. Em caso de exercício de funções não compreendidas na função tipo/categoria do trabalhador que sejam afins ou funcionalmente ligadas por período superior a 30 dias seguidos, quando corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a esse tratamento. Se a situação durar mais de 180 dias seguidos, o trabalhador mantém o direito à retribuição correspondente.

O exercício de funções correspondentes a várias categorias profissionais, é previsto, por vezes implicitamente, ao determinar que, nessa situação, o trabalhador tem direito à retribuição mais elevada, consta das seguintes 18 convenções:

- CCT CAP / FESAHT
- CCT indústrias extractivas / FEVICCOM
- CCT da madeira e mobiliário / FEVICCOM / SETACCOP
- CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ
- CCT indústrias químicas / FETESE, estabelecendo que, nessa situação, o trabalhador auferirá a retribuição para a categoria mais elevada, desde que seja a predominante; se a situação se verificar por mais de 120 dias seguidos ou 180 interpolados num ano, o trabalhador tem direito a ingressar na categoria da retribuição mais elevada.
- CCT UACS (comércio e serviços) / CESP / FETESE
- CCT comércio do Porto / CESP
- CCT ARESP / FESAHT / FETESE
- CCT da hotelaria e restauração do centro / FETESE
- ACT instituições de crédito / SBN. O exercício de funções específicas ou de enquadramento de categoria cujo nível mínimo seja superior ao do trabalhador, por mais de 30 dias consecutivos, dá a este direito à retribuição daquele nível mínimo durante o referido exercício. O exercício de funções nestas condições dá ao

trabalhador o direito, por cada ano de exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção. Salvo em casos de substituição, o trabalhador designado para exercer funções específicas ou de enquadramento tem direito à respectiva categoria após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

- ACT das caixas de crédito agrícola mútuo. O exercício das funções de categoria superior por mais de 30 dias consecutivos dá direito à retribuição daquele nível durante todo o período que durar o referido exercício e ainda, por cada ano completo do mesmo exercício, a promoção ao nível imediatamente superior àquele de que o trabalhador era titular. Salvo em caso de substituição, o trabalhador que exerça funções de categoria superior tem direito à categoria correspondente após um ano consecutivo de exercício das funções.
- AE CTT / SNTCT. Permite que o trabalhador seja incumbido de funções de posto de trabalho correspondente a categoria profissional diferente, quando não for possível o seu desempenho por trabalhador da mesma categoria. Esta situação não pode exceder oito meses, salvo em caso em que a ausência do substituído tenha sido determinada por impedimento que não lhe seja imputável, por frequência de acções de formação, exercício de funções em estruturas de representação colectiva de trabalhadores ou em autarquias. O trabalhador pode recusar o exercício de funções diferentes. No caso de exercício de funções superiores, o trabalhador tem direito a acréscimo de retribuição igual à diferença entre a sua retribuição e a que corresponder à posição de referência imediatamente seguinte à por ele detida no seu grau de qualificação.
- CCT serviços de limpeza /FETESE

A substituição de trabalhadores é regulada nas seguintes 17 convenções:

- CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE
- CCT indústrias químicas / FETESE, estabelecendo para a substituição temporária de trabalhador de categoria superior que a mesma não pode ter duração superior a 6 meses, salvo acordo do trabalhador substituído; terminado o impedimento sem regresso do substituído, o substituto passa à categoria se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento o empregador não comunicar o regresso às anteriores funções e retribuição.
- AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, estabelecendo que, se o trabalhador que substituir substancialmente outro de nível superior, tem direito à retribuição mínima para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar, desde que não se trate de caso em que o trabalhador substitua outro da mesma categoria profissional, ainda que de classe diferente; se o substituto exercer as funções por mais de 30 dias após o regresso do substituído, tem direito à categoria e à correspondente retribuição base mínima; se as circunstâncias que determinaram a substituição se tornarem definitivas, o substituto tem direito ao preenchimento da vaga e à correspondente categoria desde que a substituição tenha durado mais de seis meses após a data em que a empresa tomou conhecimento dessa alteração das circunstâncias.
- CCT comércio do Porto / CESP. No caso de a substituição resultar de motivos diferentes dos relativos a impedimento prolongado por facto não imputável ao trabalhador e durar mais



de 12 meses, o substituto mantém o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

- ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN/SNQTB. Permite o exercício de funções de categoria superior à do trabalhador por ausência ou impedimento do titular. Sendo por período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem direito à retribuição mínima correspondente durante todo o período em que durar o referido exercício. O exercício de funções, com determinadas avaliações e durante certo tempo, dá ao trabalhador direito de ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção ou progressão.
- AE Carris / SNM / ASPTC / FECTTRANS / SIMA / SITRA
- AE BRISA / SETACCOP
- AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT. Regula a substituição em categoria superior, caso em que o substituto tem direito a ser reclassificado na categoria do substituído que seja de nível superior, se, 30 dias após o regresso deste, o substituto se mantiver no exercício da função.
- CCT do ensino particular e cooperativo / FNE/FENPROF. Permitem a substituição de trabalhador ausente, preferentemente por trabalhador do mesmo estabelecimento e da categoria profissional do trabalhador substituído, que não possua horário completo, ou que desempenhe outras funções eventuais, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador. Se um trabalhador não docente substituir outro de categoria superior por mais de 15 dias, salvo em caso de férias, tem direito à retribuição da categoria mais elevada durante o período de substituição. Se a substituição se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados num ano, o substituto tem preferência, durante um ano, na admissão para a profissão e categoria.

A regra legal sobre mobilidade funcional que permite que o empregador, quando o interesse da empresa o exija, encarregue temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que não haja modificação da posição do trabalhador, e sem diminuição da retribuição, consta das seguintes 24 convenções:

- CCT CAP / SETAA<sup>70</sup>
- CCT calçado / FESETE
- CCT da metalurgia e metalomecânica / SINDEL
- CCT da madeira e mobiliário / FEVICOM / SETACCOP
- CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE
- CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ. Estas convenções permitem ainda que o trabalhador seja colocado a título experimental em funções substancialmente diferentes, ainda que de categoria superior, durante um período de 120 dias seguidos ou interpolados, decorrido o qual será colocado ou promovido à categoria correspondente a essas funções ou regressará ao desempenho das funções anteriores.
- CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE
- CCT indústrias químicas / FETESE, explicitando que o exercício temporário de funções não deve exceder seis meses.

<sup>70</sup> Com significativa diferença em relação à lei, uma vez que a convenção não permite a alteração de funções de que resulte qualquer modificação da posição do trabalhador, ainda que não substancial.



- AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, explicitando que se o exercício temporário de funções exceder seis meses consecutivos o trabalhador tem direito a reclassificação na categoria correspondente.
- CCT ARESP / FESAHT / FETESE
- AE TAP-Air Portugal / SIMA
- AE da TRANSDEV (metro do Porto)
- CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses
- CCT do ensino particular e cooperativo / FNE/FEPCEs
- ACT das misericórdias / FNE. O exercício temporário das funções será até 180 dias, findos os quais o trabalhador será reclassificado na categoria profissional que desempenhou, se corresponder a um tratamento mais favorável e mediante o seu acordo. Após 90 dias a desempenhar as funções, o trabalhador tem direito a regressar às funções anteriormente desempenhadas.
- CCT serviços de limpeza / FETESE

A mudança de categoria é regulada nas seguintes cinco convenções:

- CCT calçado / FESETE
- CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE
- AE TAP-Air Portugal / SNPVAC. Permite que o tripulante, por interesse da empresa e após a sua concordância por escrito, seja transferido, com carácter definitivo (ou temporário), para serviços em terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais.
- AE TAP-Air Portugal / SIMA. Prevê que sejam situações justificativas da mudança de posto de trabalho a substituição de trabalhador ausente, o aumento temporário de serviço, a diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço e o cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa. Não pode prejudicar a evolução profissional do trabalhador.

#### *4. Teletrabalho*

Nenhum dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho da amostra regulamenta o teletrabalho.

#### *5. Trabalho em comissão de serviço*

Vinte e três (31,9%) dos setenta e dois instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho analisados regulam o trabalho em comissão de serviço.

O CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE regula os cargos ou actividades que podem ser exercidos em comissão de serviço, nos mesmos termos da lei, sem mais menções.

O AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro regula os cargos ou actividades que podem ser exercidos em comissão de serviço, acrescentando aos

previstos na lei as funções de especial complexidade técnica. Cessando a comissão de serviço, a convenção apenas prevê como posições possíveis para o trabalhador as que correspondem à continuação na empresa, omitindo a cessação do contrato de trabalho.

Os CCT construção / FEVICOM / SETACCOP regulam os cargos ou actividades que podem ser exercidos em comissão de serviço, em que inclui algumas actividades técnicas.

O CCT empresas de distribuição / FEPCEs / FETESE prevê a comissão de serviço para cargos de direcção.

Os ACT das caixas de crédito agrícola mútuo acrescentam aos os cargos ou actividades que podem ser exercidos em comissão de serviço previstos na lei as actividades de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destes. Após a comissão de serviço, prevê a elevação do nível de remuneração do trabalho em função do tempo decorrido naquela situação. A convenção apenas prevê como posições possíveis para o trabalhador as que correspondem à continuação na empresa, omitindo a cessação do contrato de trabalho.

Os ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB acrescentam aos os cargos ou actividades que podem ser exercidos em comissão de serviço previstos na lei as actividades de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção. Cessando a comissão de serviço, prevêem as condições para a promoção do trabalhador a categoria correspondente às funções exercidas em comissão de serviço.

O AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP permite o exercício em comissão de serviço de cargos de estrutura definidos pela empresa em função de necessidades organizativas.

O AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário permite o exercício em comissão de serviço de cargos de responsabilidade, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias. Regula a cessação da comissão de serviço e a posição posterior do trabalhador em termos idênticos à lei.

O AE BRISA / SETACCOP regula os cargos ou actividades que podem ser exercidos em comissão de serviço, nos mesmos termos da lei, acrescentado a chefia de serviços.

O ACT Charline Transportes e outras / SNM permite que sejam exercidos em comissão de serviço os cargos de estrutura definidos em função das necessidades organizativas das empresas. Prevê a denúncia da comissão de serviço, nos mesmos termos da lei.

O AE CTT / SNTCT permite a comissão de serviço para funções de consultoria e de assessoria a directores ou a membros da administração.

O preenchimento de alguns cargos de chefia será precedido de concurso, prioritariamente, por recrutamento interno. Quando cessar a comissão de serviço o trabalhador retoma as funções inerentes à sua categoria profissional, afastando a possibilidade de cessação do contrato de trabalho.

O AE PT Comunicações / SINDETELCO permite o exercício em comissão de serviço de funções de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas.

O AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT permite a comissão de serviço para cargos de direcção e coordenação e determinadas funções técnicas. Regula o termo da comissão de serviço e apenas prevê como posições possíveis para o trabalhador as que correspondem à continuação na empresa, omitindo a cessação do contrato de trabalho.

O CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses permite a comissão de serviço para determinados cargos de gestão.

Os CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCES permitem a comissão de serviço para cargos de coordenação de equipamentos. Têm preferência para o exercício dos cargos e funções em comissão de serviço os trabalhadores já ao serviço da instituição.

O AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas permite a comissão de serviço para cargos de direcção e chefia. Prevê o pagamento de um subsídio de função e, quando se justifique, do subsídio relativo ao regime de horário de trabalho mais adequado à disponibilidade que o cargo exija.

Os AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT estabelecem que são exercidos em comissão de serviço os cargos de direcção e chefia relativos à estrutura organizativa da empresa e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, não abrangidos pela tabela salarial, são exercidos em regime de comissão de serviço. Não se aplica a trabalhadores que exerçam funções de enquadramento/chefia, no âmbito da sua função tipo/categoria, designadamente as de coordenação ou chefia funcional.

## 6. Contrato de trabalho a termo

Vinte instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não regulam o contrato de trabalho a termo<sup>71</sup> enquanto 14 outras convenções têm pequenas referências ao contrato de trabalho a termo<sup>72</sup>, cinco convenções coletivas<sup>73</sup> remetem expressamente a regulamentação do contrato de trabalho a termo para o regime legal e um acordo coletivo de trabalho<sup>74</sup> reproduz quase integralmente as condições de admissibilidade do contrato de trabalho a termo previstas no Código do Trabalho.

Para além disso, analisam-se, de seguida, três tipos de modificações do regime previsto no Código do Trabalho em vigor: a admissibilidade do contrato a termo de modo diferente do Código do Trabalho; o afastamento dos regimes previstos no Código do Trabalho; a inclusão de regimes não previstos no Código do Trabalho.

### 6.1. Regulamentação da admissibilidade de contrato de trabalho a termo de modo diferente do Código do Trabalho

Algumas convenções remetem o regime do contrato de trabalho a termo para o Código do Trabalho<sup>75</sup>.

Um contrato colectivo<sup>76</sup> permite, ainda, a celebração de contrato de trabalho a termo nas seguintes situações:

- Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;
- Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;
- Acréscimos da actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da actividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

---

<sup>71</sup> CCT CAP / FESAHT; CCT calçado / FESETE; CCT da indústria de laticínios; Decisão arbitral das indústrias gráficas; CCT empresas de distribuição / FEPES / FETESE; CCT ARESP / FESAHT / FETESE; ACT das caixas de crédito agrícola mútuo; AE REFER; AE da TRANSDEV (metro do Porto); AE PT / SINDETELCO; CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses; ACT Hospitais EPE / Federação Nacional de Médicos; CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPES.

<sup>72</sup> CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT; CCT indústrias extractivas / FEVICCOM; CCT UACS (comércio e serviços) / CESP / FETESE; AE TAP / SNPAC / SIMA; ACT BRISA / SETACCOP; CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF; CCT do ensino particular e cooperativo / FEPES; AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT.

<sup>73</sup> CCT madeira e mobiliário / FEVICCOM / SETACCOP; CCT das indústrias químicas / FETESE, os AE EMEF / SINDEFER / SNTSF.

<sup>74</sup> ACT das instituições de crédito / SBN. O caso do início de laboração de um estabelecimento não se limita a estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores.

<sup>75</sup> V.g., CCT CAP / SETAA.

<sup>76</sup> CCT metalurgia e metalomecânica / SINDEL.

- Acréscimos da actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade.

O mesmo contrato colectivo permite ainda contratos de trabalho a termo certo em caso de:

- Nova actividade de duração incerta, início de laboração de empresa e bem como de estabelecimento ou secção independentemente do número de trabalhadores da empresa;
- Produção de novos produtos ou início de laboração de novos equipamentos industriais.

O referido contrato colectivo permite o contrato de trabalho a termo inferior a seis meses nas seguintes situações:

- Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;
- Manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;
- Acréscimo da actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivado, nomeadamente, da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da actividade, de avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa, ou da execução de tarefas ou encomendas com quantidades ou regularidade de entrega não especificadas.

De referir as seguintes alterações do regime do Código do Trabalho, ainda no que respeita à admissibilidade do contrato de trabalho a termo:

- O CCT das indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE refere que se presumem justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos a termo celebrados até ao limite de 25% do total do emprego.
- Os CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ permitem a contratação a termo certo até 20% do número global dos trabalhadores ao serviço, sem indicação do motivo justificativo.
- Os CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE permitem que empresas com mais de 20 trabalhadores celebrem contratos de trabalho a termo certo, sem necessidade de invocação de circunstâncias justificativas, até ao limite de 15% do total de trabalhadores, e empresas com até 20 trabalhadores podem admitir até mais 4 trabalhadores.
- Os AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro permitem que sejam contratados a termo trabalhadores para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de acções de formação ou de estágio.

- Os CCT da construção / FEVICOM / SETACCOP permitem que, desde que o termo seja justificado, seja celebrado contrato de trabalho a termo certo para o desempenho da actividade do trabalhador em diversas obras a cargo do empregador, desde que o trabalhador permaneça em cada obra por período que não ultrapasse oito meses consecutivos, sem necessidade de estabelecer relação entre a justificação invocada e o termo estipulado nem de identificação concreta das obras.
- O CCT do comércio do Porto / CESP permite a celebração de contrato de trabalho a termo em caso de lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, neste caso independentemente do número de trabalhadores da empresa.
- Os CCT APHORT / FETESE / FESAHT especificam como situações de admissibilidade de contratos de trabalho a termo a época de maior actividade turística e os serviços extra. O contrato de trabalho a termo incerto só pode ser celebrado para substituição de trabalhador ou em caso de acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa.
- O CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT prevê que só pode ser celebrado contrato por prazo inferior a seis meses nas seguintes situações: substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento; acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa; época de maior actividade turística e contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra. Só pode ser celebrado contrato a termo incerto nas seguintes situações: substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento; acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa.
- O ACT Charline Transportes e outras / SNM prevê que, caso o facto justificativo da contratação a termo seja previsível, o contrato de trabalho a termo pode iniciar a sua produção de efeitos até 30 dias antes da sua verificação, para efeitos de formação e preparação para o exercício da actividade para que o trabalhador é contratado.
- O AE CTT / SNTCT prevê que, no caso do contrato de trabalho a termo celebrado com fundamento na necessidade de substituir um trabalhador impedido, o início e a cessação da produção de efeitos do contrato a termo podem ser estipulados de acordo com os seguintes limites: o contrato pode iniciar a produção de efeitos até 15 dias antes do início da ausência do trabalhador a substituir, no caso de esta ser previsível; a cessação do contrato a termo pode ocorrer até 15 dias a contar do regresso, cessação do impedimento ou da cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído.

- O CCT de serviços de limpeza /FETESE enumera as situações de admissibilidade de contratos de trabalho a termo em termos aproximados aos da lei. No entanto, a enumeração é taxativa e o início de laboração de um estabelecimento não se limita a estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores.

## 6.2. Regimes previstos no Código do Trabalho que são afastados

Uma convenção colectiva prevê que, decorridos três anos ou o número máximo de renovações, o contrato pode ser objecto de mais uma renovação de duração não inferior a um nem superior a três anos; em algumas situações não indicadas na convenção, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder dois anos<sup>77</sup>.

Outras convenções prevêem que a admissão para substituição de trabalhador por contrato a termo, sem distinguir se a termo certo ou incerto, dura enquanto durar o impedimento e caduca na data do regresso do substituído, salvo se o substituto continuar ao serviço para além de 15 dias, caso em que se considera contratado sem termo<sup>78</sup>.

Outras inovações contratuais neste domínio constam das seguintes convenções coletivas:

- O CCT metalurgia e metalomecânica / SINDEL prevê que, em caso de caducidade de contrato a termo superior a seis meses decorrente de declaração do empregador, a compensação ao trabalhador não pode ser inferior à retribuição correspondente a 18 dias úteis.
- Os CCT ANIVÉC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ prevêem que o contrato a termo certo dura pelo tempo acordado, incluindo três renovações, não podendo exceder três anos, sendo que o primeiro período de duração do mesmo não pode ser inferior a seis meses e as renovações não serão inferiores a períodos de 3 meses.
- Os ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB prevêem que o contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado não podendo exercer 2 anos, incluindo renovações. A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de contrato de trabalho a termo que atingiu o limite máximo não impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho com outro trabalhador.
- Os AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA prevêem que os contratos de trabalho a termo certo não devem ter duração superior a 6 meses para o pessoal tripulante no serviço público, após formação.

---

<sup>77</sup> CCT CAP / SETAA.

<sup>78</sup> CCT da pesca de arrasto costeiro.

- O AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP prevê que o início e a cessação da produção de efeitos do contrato de trabalho a termo, podem ser estipulados de acordo com os seguintes limites: o contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes da ausência do trabalhador a substituir, no caso desta ser previsível; a cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído. O contrato de trabalho a termo pode ter quatro renovações desde que não seja excedida a duração máxima.
- O ACT Charline Transportes e outras / SNM prevê que, decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações, o contrato pode ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos. A cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador impede nova admissão para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um quarto da duração do contrato, incluindo renovações.
- O ACT das misericórdias / FNE prevê que o contrato de trabalho a termo pode ter duas renovações e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, excepto no caso de lançamento de uma nova actividade de duração incerta, cujo limite será de dois anos; excedidos os prazos, o contrato converte-se em contrato sem termo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho. O contrato caduca no termo do prazo estipulado se as instituições comunicarem ao trabalhador, por escrito, a vontade de não o renovar, até oito dias antes do prazo expirar. A caducidade confere o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base, por cada mês completo que trabalhou, calculada nos termos da lei, não podendo ser inferior a um mês. Cessando o contrato de trabalho que tenha durado mais de 12 meses, por motivo não imputável ao trabalhador, só poderá ser feita a admissão de outro trabalhador, a termo certo ou incerto, para as mesmas funções, depois de decorridos seis meses.

### 6.3. Regimes não previstos no Código do Trabalho

O CCT das indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE institui um regime especial para trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empresa abrangida pela convenção e cujo contrato tenha cessado por motivo diferente de despedimento com justa causa:

- Inscrição num registo dos trabalhadores desempregados do sector eléctrico e electrónico
- A sua contratação por um prazo único não superior a 18 meses presume-se justificada
- A necessidade de indicação do motivo justificativo considera-se preenchida pela remissão para este regime
- Estes contratos contam para o limite de 25% em que os contratos se presumem justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra.

## 7. Transferência de local de trabalho

A transferência definitiva é regulada na maioria das convenções colectivas.



### 7.1. Fundamentos da transferência definitiva

Os fundamentos da transferência previstos na lei (mudança ou extinção de estabelecimento onde o trabalhador presta serviço e outros motivos do interesse da empresa) são referidos pela generalidade dessas convenções (com excepção da extinção de estabelecimento referida pelo Código do Trabalho a partir da revisão de 2009). Assim sucede em 29 convenções coletivas de trabalho e uma decisão arbitral<sup>79</sup>.

Outras convenções transcrevem os artigos do Código do Trabalho que regulam a transferência de local de trabalho ou remetem para eles<sup>80</sup> ou referem-se genericamente a motivos do interesse da empresa, podendo em tal previsão abranger a mudança e a extinção de estabelecimento<sup>81</sup>.

Os motivos do interesse da empresa que podem justificar a transferência são desenvolvidos em algumas convenções da hotelaria e restauração<sup>82</sup> que consideram como tal o excesso de mão-de-obra por diminuição notória dos serviços que a empresa presta, a inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão quando da tomada de concessão; a exigência do concedente ou dos clientes de substituição do trabalhador, por facto imputável a este.

O CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses permite a transferência definitiva sem indicar que a mesma dependa de fundamentação.

Inversamente, o CCT da pesca de arrasto costeiro permite a transferência se houver acordo do trabalhador.

### 7.2. Compensações

Quase todas as convenções que regulam a transferência prevêm compensações para os trabalhadores, por vezes abrangendo aumentos de encargos com membros do agregado familiar.

---

<sup>79</sup> CCT CAP / SETAA; CCT da madeira e mobiliário / FEVICOM / SETACCOP; CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ; CCT indústrias químicas / FETESE; Decisão arbitral das indústrias gráficas; AE EMEF / SINDEFER / SNTSF; AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro; CCT ARESP / FESAHT / FETESE; CCT APHORT / FETESE / FESAHT; ACT instituições de crédito / SBN; ACT das caixas de crédito agrícola mútuo; ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB; AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário; ACT BRISA / SETACCOP; AE CTT / SNTCT; AE PT Comunicações / SINDETELCO; CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCEs; ACT das misericórdias / FNE; AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT, CCT serviços de limpeza / FETESE.

<sup>80</sup> CCT calçado / FESETE, do CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE, do CCT da indústria de lacticínios e do AE TAP-Air Portugal / SIMA.

<sup>81</sup> CCT UACS (comércio e serviço) / CESP / FETESE, do CCT empresas de distribuição / FEPCEs / FETESE, do CCT comércio do Porto / CESP e dos CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT / FETESE.

<sup>82</sup> CCT APHORT / FETESE / FESAHT e os CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT / FETESE

Alguns instrumentos prevêem que os empregadores pagarão as despesas resultantes da transferência, sem especificação<sup>83</sup>.

Noutras convenções, caso a transferência obrigue os trabalhadores a mudar de residência, determina-se que os empregadores devem custear encargos com nova habitação<sup>84</sup>. Outras convenções obrigam também os empregadores a custear as despesas com os membros do agregado familiar resultantes da mudança de residência.

Um grupo de convenções regula compensações aos trabalhadores transferidos por acréscimo de encargos com deslocações entre a residência e o local de trabalho, ou mesmo de tempos dessas deslocações<sup>85</sup>.

## 8. Deslocações temporárias

São 56 (78% das analisadas) as convenções que se referem a deslocações temporárias.<sup>86</sup>

Algumas convenções colectivas regulam restrições a deslocações temporárias, que não serão possíveis se causarem prejuízos sérios aos trabalhadores<sup>87</sup>. Uma convenção permite ao trabalhador recusar efectuar grandes deslocações<sup>88</sup>.

---

<sup>83</sup> CCT CAP / SETAA, CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT, CCT ANIVÉC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ, CCT da indústria de lacticínios, decisão arbitral das indústrias gráficas, AE EMEF / SINDEFER / SNTSF, CCT UACS (comércio e serviço) / CESP / FETESE, CCT empresas de distribuição / FEPCES / FETESE, CCT comércio do Porto / CESP, AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, e ACT das misericórdias / FNE.

<sup>84</sup> CCT CAP / SETAA, quando a transferência seja para distância superior a 40 quilómetros, CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT, CCT da metalurgia e metalomecânica / SINDEL, CCT da madeira e mobiliário / FEVICOM / SETACCOP, CCT indústrias químicas / FETESE, AE EMEF / SINDEFER / SNTSF, CCT construção / FEVICOM / SETACCOP, CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCES, CCT serviços de limpeza / FETESE.

<sup>85</sup> CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT, CCT da metalurgia e metalomecânica / SINDEL, CCT da madeira e mobiliário / FEVICOM / SETACCOP, CCT indústrias químicas / FETESE, AE EMEF / SINDEFER / SNTSF, AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, CCT construção / FEVICOM / SETACCOP, CCT APHORT / FETESE / FESAHT, CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT / FETESE, ACT instituições de crédito / SBN, ACT das caixas de crédito agrícola mútuo, ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB, AE CTT / SNTCT, CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCES, AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT e CCT serviços de limpeza / FETESE.

<sup>86</sup> Não o fazem as seguintes: CCT calçado / FESETE, CCT ARESP / FESAHT / FETESE, AE TAP-Air Portugal / SNPVAC, AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP, AE da TRANSDEV (metro do Porto) e CCT serviços de limpeza / FETESE.

<sup>87</sup> CCT CAP / SETAA, CCT da metalurgia e metalomecânica / SINDEL, AE PT Comunicações / SINDETELCO, CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

<sup>88</sup> CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE.

Em numerosas convenções, o regime das deslocações temporárias baseia-se na distinção entre pequenas e grandes deslocações, consoante permitem ou não o regresso diário do trabalhador à residência habitual.<sup>89</sup>

Muitas convenções que regulam as deslocações temporárias especificam os montantes ou os critérios de determinação dos pagamentos de despesas com transportes, alimentação e alojamento. Apenas três<sup>90</sup> não prevêm tais pagamentos.

Algumas convenções determinam que os tempos de viagens que excedem os períodos normais de trabalho semanal são considerados tempo de trabalho e pagos, nuns casos como trabalho normal;<sup>91</sup> noutros como trabalho suplementar.<sup>92</sup>

Algumas convenções obrigam os empregadores a reembolsar despesas de saúde quando os trabalhadores deslocados não tenham acesso a serviços de saúde.<sup>93</sup> Outras prevêm seguros de acidentes pessoais durante as deslocações.<sup>94</sup>

No decurso de grandes deslocações, algumas convenções prevêm o pagamento de viagens à residência habitual ao fim de algum tempo.<sup>95</sup>

Outras consagram períodos de descanso após deslocações com determinadas durações mínimas,<sup>96</sup> ou quando as mesmas terminarem a determinadas horas.<sup>97</sup>

---

<sup>89</sup> CCT CAP / SETAA, CCT CAP / FESAHT, CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT, CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE, CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ, CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE, CCT indústrias químicas / FETESE, AE EMEF / SINDEFER / SNTSF, CCT construção / FEVICCOM / SETACCOP, CCT UACS (comércio e serviço) / CESP / FETESE, CCT empresas de distribuição / FEPCEs / FETESE, CCT comércio do Porto / CESP, AE PT Comunicações / SINDETELCO, CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF, CCT do ensino particular e cooperativo / FEPCEs, CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCEs, ACT das misericórdias / FNE, AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas, AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT.

<sup>90</sup> CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses e CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCEs.

<sup>91</sup> CCT CAP / FESAHT, AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, CCT construção / FEVICCOM / SETACCOP, CCT empresas de distribuição / FEPCEs / FETESE, CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF, CCT do ensino particular e cooperativo / FEPCEs, CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCEs, ACT das misericórdias / FNE e AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT.

<sup>92</sup> CCT indústrias extractivas / FEVICCOM (o que exceda em mais de 2 horas o período normal de trabalho diário), CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE, CCT indústrias químicas / FETESE (o que exceda em mais de 1 hora o período normal de trabalho diário), CCT UACS (comércio e serviço) / CESP / FETESE (o que exceda em mais de 2 horas o período normal de trabalho diário), CCT comércio do Porto / CESP, AE PT Comunicações / SINDETELCO (no caso de grande deslocação).

<sup>93</sup> CCT CAP / FESAHT, CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT, CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE, CCT indústrias químicas / FETESE, AE EMEF / SINDEFER / SNTSF, CCT construção / FEVICCOM / SETACCOP, AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, ACT BRISA / SETACCOP, ACT Charline Transportes e outras / SNM.

<sup>94</sup> CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE, CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ, CCT UACS (comércio e serviço) / CESP / FETESE, ACT instituições de crédito / SBN, ACT das caixas de crédito agrícola mútuo, ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB, ACT BRISA / SETACCOP, AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT.

<sup>95</sup> CCT indústrias extractivas / FEVICCOM, CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE, CCT construção / FEVICCOM / SETACCOP, ACT instituições de crédito / SBN, ACT das caixas de crédito agrícola mútuo, AE CTT / SNTCT.

## 9. *Cedência ocasional de trabalhador*

A regulamentação colectiva de trabalho pode regular a cedência ocasional de trabalhador de modo distinto da lei, com excepção da necessidade do acordo do trabalhador.

São pouco numerosas as convenções colectivas que regulam a cedência ocasional. As que o fazem estabelecem algumas regras diferentes da lei, particularmente quanto às condições de admissibilidade e à duração da mesma.

Prevê-se que possa haver cedência a qualquer outra empresa, ainda que não tenha uma relação societária com o empregador,<sup>98</sup> ou a empresa titular de direitos de concessão de serviços de transportes colectivos ou da sua exploração,<sup>99</sup> ou entre empresas ou entidades que integrem o mesmo grupo, nomeadamente em sentido comercial ou económico,<sup>100</sup> ou entre empresas que celebrem protocolos duráveis de intercâmbio,<sup>101</sup> ou que é necessário que a empresa cedente não possa ocupar o trabalhador em trabalho correspondente à categoria profissional deste.<sup>102</sup>

Permite-se que a cedência ocasional não tenha prazo máximo de duração,<sup>103</sup> ou que vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano,<sup>104</sup> ou que possa durar até ao quádruplo do limite supletivo legal.<sup>105</sup>

Uma convenção permite a cedência ocasional de trabalhador contratado a termo certo.<sup>106</sup> Outras não exigem o acordo do trabalhador, bastando a sua não oposição expressa.<sup>107</sup>

Algumas convenções estabelecem que o acordo de cedência ocasional deve prever que o cessionário é solidariamente responsável pelos créditos do trabalhador.<sup>108</sup>

## 10. *Encerramento e diminuição temporários da actividade por facto respeitante ao empregador*

Algumas convenções colectivas do sector da agricultura prevêem que os trabalhadores têm direito à retribuição por inteiro correspondente a dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido a chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída outra tarefa.<sup>109</sup>

---

<sup>96</sup> CCT da madeira e mobiliário / FEVICOM / SETACCOP, CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE, CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ, CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE, AE TAP-Air Portugal / SIMA, AE PT Comunicações / SINDETELCO.

<sup>97</sup> AE TAP-Air Portugal / SIMA.

<sup>98</sup> CCT CAP / FESAHT, CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT e AE CTT / SNTCT

<sup>99</sup> AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP.

<sup>100</sup> AE PT Comunicações / SINDETELCO.

<sup>101</sup> CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

<sup>102</sup> CCT construção / FEVICOM / SETACCOP.

<sup>103</sup> AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB, AE CTT / SNTCT, AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT.

<sup>104</sup> ACT instituições de crédito / SBN

<sup>105</sup> AE PT Comunicações / SINDETELCO.

<sup>106</sup> AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT.

<sup>107</sup> CCT CAP / FESAHT e CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT.

<sup>108</sup> CCT construção / FEVICOM / SETACCOP.

<sup>109</sup> CCT CAP / FESAHT / SETAA e CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT.

Outras convenções repetem o regime legal segundo o qual, em caso de encerramento temporário ou diminuição da laboração de estabelecimento por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição.<sup>110</sup>

Algumas convenções do sector do comércio prevêem que, em alternativa ao regime legal, o empregador possa transferir o trabalhador para outra empresa ou estabelecimento, com o acordo do mesmo.<sup>111</sup>

## *11. Protecção social complementar*

A protecção social complementar é abordada pela maioria das convenções coletivas de trabalho analisadas. Os oito temas mencionados de seguida ocupam o lugar de relevo neste domínio.

### *11.1. Acidentes de trabalho e doenças profissionais.*

Numerosas convenções colectivas prevêem que, em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador deve pagar um complemento da prestação a que o trabalhador tenha direito, nuns casos de modo a perfazer a retribuição líquida e durante todo ou parte do período de incapacidade,<sup>112</sup> noutros casos em montantes inferiores ou insuficientemente definidos.<sup>113</sup>

Se a incapacidade resultante de acidente de trabalho ou doença profissional for permanente, algumas convenções estabelecem que o empregador deve reconverter o trabalhador para uma actividade compatível.<sup>114</sup> Se a retribuição base da nova função, nuns casos somada à pensão relativa à incapacidade, for inferior à que o trabalhador auferia, a empresa pagará a respectiva diferença.<sup>115</sup>

Em caso de morte por acidente de trabalho, algumas convenções prevêem indemnizações ou pensões para os familiares.<sup>116</sup> No sector da pesca, uma convenção prevê um seguro que cubra

---

<sup>110</sup> CCT ARESP / FESAHT / FETESE, CCT APHORT / FETESE / FESAHT, CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT / FETESE, ACT instituições de crédito / SBN e ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB.

<sup>111</sup> CCT UACS (comércio e serviço) / CESP / FETESE e CCT empresas de distribuição / FEPCEs / FETESE.

<sup>112</sup> CCT indústrias extractivas / FEVICOM, CCT calçado / FESETE, AE EMEF / SINDEFER / SNTSF, CCT empresas de distribuição / FEPCEs / FETESE, AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, AE TAP-Air Portugal / SNPAC, AE TAP-Air Portugal / SIMA, ACT BRISA / SETACCOP, AE CTT / SNTCT, AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT.

<sup>113</sup> CCT da pesca de arrasto costeiro, CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT / FETESE, AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA, ACT Charline Transportes e outras / SNM, AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP.

<sup>114</sup> AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF, CCT do ensino particular e cooperativo / FEPCEs.

<sup>115</sup> AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, CCT do ensino particular e cooperativo / FEPCEs, ACT Charline Transportes e outras / SNM.

<sup>116</sup> AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, AE TAP-Air Portugal / SNPAC, AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

o desaparecimento no mar, bem como a morte e a incapacidade permanente e absoluta, durante o exercício da actividade.<sup>117</sup>

### 11.2. *Protecção na doença.*

Em situações de doença, várias convenções colectivas prevêem o pagamento de complementos de subsídio de doença, durante todo ou parte do período de doença;<sup>118</sup> algumas vezes, esse complemento só é pago em caso de internamento hospitalar.<sup>119</sup>

Algumas convenções prevêem o pagamento da retribuição,<sup>120</sup> ou de percentagens decrescentes da retribuição,<sup>121</sup> durante determinado tempo.

Outras convenções estabelecem o direito a assistência médica<sup>122</sup> e, por vezes, também medicamentosa.<sup>123</sup> Em algumas convenções, a assistência médica e medicamentosa é prestada através de seguros de saúde.<sup>124</sup>

### 11.3. *Falecimento do trabalhador.*

Em caso de falecimento do trabalhador, algumas convenções prevêem o pagamento de despesas com o funeral ou de um subsídio a isso destinado.<sup>125</sup> Outras convenções regulam pensões de sobrevivência.<sup>126</sup>

### 11.4. *Seguros de acidentes pessoais.*

Diversas convenções prevêem seguros de acidentes pessoais,<sup>127</sup> num caso limitado a trabalhadores com contratos de trabalho sem termo.<sup>128</sup>

---

<sup>117</sup> CCT da pesca de arrasto costeiro.

<sup>118</sup> CCT indústrias químicas / FETESE, AE EMEF / SINDEFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, ACT das caixas de crédito agrícola mútuo, AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA, AE TAP-Air Portugal / SIMA, AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP, AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, ACT BRISA / SETACCOP, AE da TRANSDEV (metro do Porto), ACT Charline Transportes e outras / SNM, AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas, AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT.

<sup>119</sup> CCT APHORT / FETESE / FESAHT, CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT / FETESE.

<sup>120</sup> ACT instituições de crédito / SBN.

<sup>121</sup> AE CTT / SNTCT.

<sup>122</sup> ACT instituições de crédito / SBN, ACT das caixas de crédito agrícola mútuo, ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB, AE TAP-Air Portugal / SIMA, AE PT Comunicações / SINDETELCO, AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT.

<sup>123</sup> AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA, AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP, AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT.

<sup>124</sup> AE TAP-Air Portugal / SNPAC / SIMA, ACT BRISA / SETACCOP, ACT Charline Transportes e outras / SNM e AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas.

<sup>125</sup> CCT da pesca de arrasto costeiro, ACT instituições de crédito / SBN, ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB, AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA e AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP.

<sup>126</sup> ACT instituições de crédito / SBN, ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB, AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA.

<sup>127</sup> AE EMEF / SINDEFER / SNTSF, AE TAP-Air Portugal / SNPAC / SIMA, AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas, AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT.

#### 11.5. *Complementos de pensões.*

Várias convenções colectivas regulam complementos de pensões de reforma e de sobrevivência,<sup>129</sup> sendo que numa convenção o complemento da pensão depende da reforma do trabalhador na idade legal;<sup>130</sup> outras convenções regulam as próprias pensões em situações específicas.<sup>131</sup>

#### 11.6. *Apoios a filhos de trabalhadores.*

Diversas convenções estabelecem apoios destinados a filhos de trabalhadores, como subsídios nos primeiros anos de vida,<sup>132</sup> infantários ou comparticipação nas correspondentes despesas,<sup>133</sup> subsídio para estudos,<sup>134</sup> e subsídio para filhos com necessidades especiais.<sup>135</sup>

#### 11.7. *Transporte.*

Algumas convenções concedem direitos de transporte, por vezes também a familiares,<sup>136</sup> ou pagamento das correspondentes despesas.<sup>137</sup>

#### 11.8. *Habitação.*

Algumas convenções do sector financeiro regulam apoios à aquisição de habitação pelos trabalhadores.<sup>138</sup>

São ainda regulados outros aspectos diversificados, como sejam o apoio em acções judiciais, o pagamento de indemnizações devidas por trabalhadores com responsabilidades técnicas e o pagamento de remunerações durante períodos de prisão decorrente dessa

---

<sup>128</sup> AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

<sup>129</sup> AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, ACT instituições de crédito / SBN, ACT das caixas de crédito agrícola mútuo, AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA, AE TAP-Air Portugal / SIMA, AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP, AE PT Comunicações / SINDETELCO.

<sup>130</sup> AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT.

<sup>131</sup> ACT instituições de crédito / SBN, ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB.

<sup>132</sup> ACT instituições de crédito / SBN, ACT das caixas de crédito agrícola mútuo, ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB.

<sup>133</sup> CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE, CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT / FETESE, AE TAP-Air Portugal / SNPVC / SIMA, neste último com prioridade para filhos das trabalhadoras.

<sup>134</sup> AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, ACT instituições de crédito / SBN, ACT das caixas de crédito agrícola mútuo, ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB, AE TAP-Air Portugal / SIMA.

<sup>135</sup> AE TAP-Air Portugal / SNPVC / SIMA, ACT BRISA / SETACCOP.

<sup>136</sup> AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA, AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP, AE da TRANSDEV (metro do Porto), ACT Charline Transportes e outras / SNM.

<sup>137</sup> AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas, AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT.

<sup>138</sup> ACT instituições de crédito / SBN, ACT das caixas de crédito agrícola mútuo, ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB.



responsabilidade,<sup>139</sup> e a indemnização pela perda de bens pessoais que se encontrem a bordo do navio, devida a acidente no mar.<sup>140</sup>

## *12.Cessação de contrato de trabalho*

Tendo em consideração que, em matéria de cessação de contrato de trabalho, as convenções colectivas apenas podem regular os critérios e valores de indemnizações e os prazos de procedimento e de aviso prévio, as convenções estudadas regulam os seguintes aspectos:

### *12.1. Critérios e valores de indemnizações por cessação de contrato de trabalho*

Uma convenção colectiva regula a indemnização por despedimento colectivo, determinando que a mesma corresponde a um mês de soldada fixa de mar por cada ano de serviço, e que não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida; caso o despedimento colectivo seja devido a transmissão e abate de navios, encerramento definitivo da actividade do armador ou a reorganização ou fusão de empresa, o total das indemnizações não excederá 30% do preço da venda do navio, distribuindo-se esse valor em partes iguais tendo em atenção os anos de serviço na empresa.<sup>141</sup>

Várias convenções colectivas regulam a indemnização em caso de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador por motivo imputável ao empregador:

- a) Será um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses de retribuição;<sup>142</sup>
- b) Será um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade;<sup>143</sup>
- c) Será calculada entre 30 e 45 dias da retribuição base e anuidades por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.<sup>144</sup>

Três convenções prevêm que o trabalhador que denuncie o contrato de trabalho com aviso prévio inferior ao devido deve indemnizar o empregador na importância correspondente ao vencimento fixo que seria devido pelo período de aviso prévio em falta.<sup>145</sup>

Várias convenções regulam a indemnização a pagar ao trabalhador em caso de despedimento ilícito:

- a) Será de um mês de vencimento fixo mensal por cada ano de serviço na empresa;<sup>146</sup>

<sup>139</sup> AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

<sup>140</sup> CCT da pesca de arrasto costeiro.

<sup>141</sup> CCT da pesca de arrasto costeiro.

<sup>142</sup> CCT CAP / FESAHT, CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT, CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT / FETESE, AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT, ACT das misericórdias / FNE.

<sup>143</sup> CCT da madeira e mobiliário / FEVICOM / SETACCOP, CCT indústrias químicas / FETESE, CCT construção / FEVICOM / SETACCOP, CCT APHORT / FETESE / FESAHT.

<sup>144</sup> AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

<sup>145</sup> CCT da pesca de arrasto costeiro.

<sup>146</sup> CCT da pesca de arrasto costeiro.



- b) Será correspondente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, com o valor mínimo de 3 meses de retribuição de base;<sup>147</sup>
- c) Corresponderá a: (i) com menos de 6 anos de serviço, o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses; (ii) com 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco; (iii) com 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10; (iv) com mais de 35 anos de idade e pelo menos 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea iii), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço. A indemnização tem um acréscimo de 50 % relativamente a estabelecimento bancário junto do qual não funcione qualquer instituição de segurança social. A indemnização não pode exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.<sup>148</sup>

Algumas convenções colectivas regulam a indemnização em substituição da reintegração por opção do trabalhador:

- a) Corresponderá a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses de retribuição;<sup>149</sup> uma convenção acrescenta que, tratando-se de sanção abusiva, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista;<sup>150</sup>
- b) Corresponderá a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade;<sup>151</sup>
- c) Corresponderá a: (i) com menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses; (ii) com 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5; (iii) com 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10; (iv) com mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea iii), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço. A indemnização não pode exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.<sup>152</sup>

Algumas convenções regulam a indemnização em substituição da reintegração a pedido do empregador:

---

<sup>147</sup> CCT construção / FEVICOM / SETACCOP.

<sup>148</sup> ACT instituições de crédito / SBN.

<sup>149</sup> CCT CAP / FESAHT, CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT, CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT / FETESE.

<sup>150</sup> AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT.

<sup>151</sup> CCT calçado / FESETE, CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE, CCT indústrias químicas / FETESE, CCT comércio do Porto / CESP.

<sup>152</sup> ACT das caixas de crédito agrícola mútuo.

- a) Corresponderá a 2 meses de retribuição mensal por cada ano ou fracção de antiguidade;<sup>153</sup>
- b) Corresponderá a 45 dias de retribuição mensal por cada ano ou fracção de antiguidade;<sup>154</sup>
- c) Corresponderá a 30 dias de retribuição mensal por cada ano ou fracção de antiguidade, com o valor mínimo de 3 meses de retribuição de base;<sup>155</sup>
- d) Não poderá exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades.<sup>156</sup>

## 12.2. Prazos de procedimento

As convenções apenas regulam de modo diferente da lei alguns prazos de procedimento em caso de despedimento com justa causa.

Algumas convenções estabelecem que o prazo para o trabalhador consultar o processo e responder à nota de culpa é de 15 dias úteis<sup>157</sup>; outra prevê que é de 10 dias e que deve ser prorrogado por igual período se assim exigirem as necessidades de defesa<sup>158</sup>; em alguns acordos de empresa, o prazo é de 5 dias úteis<sup>159</sup>.

Duas convenções estabelecem que o prazo para os representantes dos trabalhadores emitirem parecer sobre o processo é de 10 dias consecutivos<sup>160</sup>.

Algumas convenções estabelecem que o prazo para a conclusão das diligências probatórias não deve exceder, em regra, 90 dias (sem precisar excepções) e que os representantes dos trabalhadores podem emitir parecer no prazo de 10 dias úteis<sup>161</sup>.

## 12.3. Prazos de aviso prévio

Duas convenções estabelecem que o contrato de trabalho a termo caduca no final do prazo estipulado se, até oito dias antes do prazo expirar, o empregador comunicar ao trabalhador a vontade de não o renovar.<sup>162</sup>

---

<sup>153</sup> CCT indústrias químicas / FETESE.

<sup>154</sup> CCT comércio do Porto / CESP.

<sup>155</sup> CCT construção / FEVICOM / SETACCOP.

<sup>156</sup> ACT instituições de crédito / SBN, ACT das caixas de crédito agrícola mútuo, ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB.

<sup>157</sup> ACT instituições de crédito / SBN e ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB.

<sup>158</sup> AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

<sup>159</sup> AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA.

<sup>160</sup> CCT APHORT / FETESE / FESAHT.

<sup>161</sup> ACT instituições de crédito / SBN e ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB.

<sup>162</sup> CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT / FETESE.

Outra convenção prevê que é de 60 dias o aviso prévio em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho.<sup>163</sup>

Uma convenção prevê que é de seis meses o prazo de aviso prévio para denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador que tenha funções de representação da empresa ou funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.<sup>164</sup>

Em alguns acordos da mesma empresa, o aviso prévio para denúncia do contrato por parte do trabalhador é reduzido para um período não inferior a 5 dias úteis se aquele for chamado a iniciar o trabalho noutra empresa num prazo que não permita o cumprimento do aviso prévio devido.<sup>165</sup>

### *13. Representantes sindicais*

Várias convenções regulam o número de delegados sindicais e de membros de direcção de associações sindicais com direito a crédito de horas e os próprios créditos, ou parte destas matérias, de modo igual à lei ou remetem para esta. É o caso dos CCT calçado / FESETE,<sup>166</sup> CCT da madeira e mobiliário / FEVICOM / SETACCOP, CCT ANIVÉC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE / SINDEQ, CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ / FESETE, AE TAP-Air Portugal / SIMA, AE BRISA / SETACCOP e CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF / FEPCEs. O CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE também regula o crédito de horas de delegados sindicais de modo igual à lei.

O número de delegados sindicais com direito a crédito de horas é regulado por diversas outras convenções do mesmo modo que a lei e algumas remetem para a lei. São poucos os regimes diferentes. No entanto, os AE da TRANSDEV (metro do Porto) prevêem que o número de delegados sindicais com crédito de horas será dois ou três, consoante a empresa tenha menos ou mais de 75 trabalhadores sindicalizados. O CCT serviços de limpeza / FETESE regula o número de delegados sindicais com direito a crédito de horas de acordo com os seguintes critérios de número de trabalhadores filiados por sindicato e por local de trabalho: 8 a 24 trabalhadores, 1; 25 a 49 trabalhadores, 2; 50 a 99 trabalhadores, 3; 100 a 199 trabalhadores, 4; 200 a 499 trabalhadores, 6; mais de 500 trabalhadores, 1,5 por cada 100 trabalhadores, arredondado para a unidade imediatamente superior; em local de trabalho que funcione em regime de turnos, o número de delegados é acrescido de mais um, quando se justifique.

Alguns instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho regulam o crédito de horas de delegados sindicais de modo diferente da lei.

---

<sup>163</sup> CCT CAP / SETAA.

<sup>164</sup> CCT CAP / SETAA.

<sup>165</sup> AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA.

<sup>166</sup> Para majoração do período de férias com base na assiduidade, não são consideradas faltas as ausências devidas a actividade sindical para além do crédito de horas, até 24 dias por ano no caso de membro de direcção de associação sindical e até 30 horas por ano no caso de delegado sindical.

Em alguns, o crédito é de 8 horas por mês. É o caso dos CCT da metalurgia e metalomecânica / SINDEL<sup>167</sup>, CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE,<sup>168</sup> da decisão arbitral das indústrias gráficas, do AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, dos CCT ARESP / FESAHT / FETESE, CCT APHORT / FETESE / FESAHT, CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT / FETESE<sup>169</sup> e CCT UACS (comércio e serviços) / CESP / FETESE.<sup>170</sup>

No AE CTT / SNTCT, o crédito é de 5 horas por mês, a que acresce o tempo necessário para deslocação e reuniões com a empresa previamente marcadas por acordo.

No CCT comércio do Porto / CESP, o crédito é de 15 por mês.

No AE PT Comunicações / SINDETELCO, o crédito é de 12 horas por mês.

Nos AE da TRANSDEV (metro do Porto), o crédito de horas é igual ao período normal de trabalho diário.

Os AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT permitem que o delegado sindical transfira todo ou parte do crédito para outro delegado do mesmo sindicato, sem prejuízo de colisão com serviços essenciais.

No CCT serviços de limpeza /FETESE, o crédito de horas é igual à lei, mas corresponde ao período normal de trabalho semanal no caso de membros de secretariados das comissões intersindicaís e das comissões sindicais.

Regulam o número de membros de direcção de associação sindical com direito a crédito de horas, bem como em alguns casos o próprio crédito de horas de modo mais favorável do que a lei as seguintes convenções: AE CTT / SNTCT,<sup>171</sup> ACT instituições de crédito / SBN,<sup>172</sup> ACT das

---

<sup>167</sup> Mais uma hora por mês, em empresa integrada num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

<sup>168</sup> Embora com um regime de 48 horas por semestre.

<sup>169</sup> O empregador deve dispensar, com perda de remuneração, outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais, até aos limites a seguir referidos, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção: empresa com 10 a 20 trabalhadores, cinco dias por ano, a usufruir por um trabalhador; empresa de 21 a 50 trabalhadores, 10 dias por ano, a usufruir repartidamente por até dois trabalhadores; empresa com 51 a 150 trabalhadores, 15 dias por ano, a usufruir repartidamente por até três trabalhadores; empresa com mais de 150 trabalhadores, 20 dias por ano, a usufruir repartidamente por até quatro trabalhadores.

<sup>170</sup> É de 12 horas por mês no caso de membros de comissão intersindical.

<sup>171</sup> O número máximo de membros da direcção do sindicato que beneficiam do crédito de horas é determinado pelos seguintes critérios, com base no número de trabalhadores da empresa filiados no sindicato: menos de 50 filiados: 2; 50 a 99 filiados: 4; 100 a 199 filiados: 6; 200 a 499 filiados: 8; 500 a 999 filiados: 12; 1000 a 1999 filiados: 14; 2000 a 4999 filiados: 28; 5000 ou mais filiados: 56.

<sup>172</sup> Cada sindicato pode dispor, em cada instituição, de trabalhadores a tempo inteiro com direito a retribuição, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, no conselho de gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, em proporção dos seguintes números de trabalhadores nele sindicalizados: até 50 trabalhadores, 1; entre 51 e 500 trabalhadores, 4; entre 501 e 1000 trabalhadores, 6; entre 1001 e 2000 trabalhadores, 8; entre 2001 e 2500 trabalhadores, 9; entre 2501 e 3000 trabalhadores, 11; por cada fracção de 1000 para além de 3000, 1.

caixas de crédito agrícola mútuo,<sup>173</sup> ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN<sup>174</sup> e o ACT do Banco Comercial Português e outros / SNQTB.<sup>175</sup>

Destaca-se que o ACT instituições de crédito / SBN, o ACT das caixas de crédito agrícola mútuo e o ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN permitem que diversos representantes sindicais (membros de direcção, delegados sindicais e outros) exerçam as actividades sindicais tempo inteiro, com direito a retribuição.

Há ainda outras convenções que regulam o crédito de horas de membros de direcção de associação sindical de modo diferente da lei.

No CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE, o crédito de horas pode ser acumulado, até ao limite de dois meses. O AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT permite que os trabalhadores disponham do tempo necessário para o exercício de tarefas sindicais extraordinárias, por período determinado e com retribuição. No CCT comércio do Porto / CESP e nos AE da TRANSDEV (metro do Porto), o crédito de horas corresponde a 5 dias por mês. O CCT serviços de limpeza /FETESE aproxima-se deste regime, uma vez que prevê que o crédito de horas corresponda ao período normal de trabalho semanal. Nos CCT UACS (comércio e serviços) / CESP / FETESE e no CCT indústrias químicas / FETESE, o crédito corresponde a 6 dias por mês, embora no segundo a sua duração seja regulada por ano (48 dias). O AE CTT / SNTCT prevê que o crédito seja de 8 dias por mês caso o sindicato tenha até 199 trabalhadores filiados, ou 11 dias por mês caso número de filiados seja mais elevado.

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excepcional no âmbito das actividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a Empresa, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso. O AE PT Comunicações / SINDETELCO prevê um crédito de 6 dias por mês, a que acrescem 5 dias para reuniões da direcção e, ainda, o tempo despendido em reuniões promovidas pela empresa ou com as quais esta haja concordado, bem como o exigido pelas deslocações respectivas; no caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excepcional no âmbito das actividades

---

173 Podem faltar ao serviço durante todo o respectivo mandato os seguintes representantes sindicais, que não podem exceder seis elementos relativamente ao total das instituições signatárias, com os limites de um por instituição com 200 ou menos trabalhadores e dois por instituição com mais de 200 trabalhadores: membro da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ou da mesa da assembleia geral de cada sindicato; membro do conselho de gerência dos SAMS de cada sindicato; membro do secretariado das comissões ou secções sindicais de cada sindicato; membro dos secretariados das secções regionais de cada sindicato. Os membros da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e da mesa da assembleia geral não abrangidos pela limitação antes referida e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato podem faltar ao trabalho até quatro dias úteis por mês, para presença em reuniões dos respectivos órgãos.

174 Os representantes sindicais a seguir referidos têm direito a faltar ao serviço durante todo o respectivo mandato para exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, nos termos seguintes: a) até cinco membros da direcção ou da mesa da assembleia geral de cada sindicato; b) até dois membros do conselho de gerência dos SAMS de cada sindicato; c) um membro do secretariado das comissões ou secções sindicais de cada sindicato por cada 2500 trabalhadores das entidades patronais signatárias pelas mesmas representados, com o limite de três membros por cada sindicato; d) até três membros dos secretariados das secções regionais do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, até dois membros das comissões sindicais de delegação do Sindicato dos Bancários do Norte, e um membro dos secretariados das secções regionais do Sindicato dos Bancários do Centro.

Os membros da direcção e da mesa da assembleia geral não abrangidos pelo disposto antes e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato podem faltar ao trabalho nos dias de reunião dos respectivos órgãos.

175 Os membros de direcção sindical, do conselho directivo do SAMS/quadros e do conselho de gerência do SAMS/SIB, três membros do secretariado de comissões ou secções sindicais e os representantes sindicais na direcção da instituição de segurança social do sector bancário dispõem do tempo necessário para exercer os respectivos cargos, com direito a retribuição.

sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a empresa, podem ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

Várias convenções concedem créditos de tempo a outros representantes sindicais:

O CCT comércio do Porto / CESP estende o crédito de horas dos membros de direcção (5 dias por mês) a membros de direcções regionais dos sindicatos.

O ACT instituições de crédito / SBN permite que trabalhadores sejam afectos a actividades sindicais a tempo inteiro, com a retribuição, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, no conselho de gerência dos SAMS e nas secções regionais, em proporção do número de trabalhadores sindicalizados.

Os ACT das caixas de crédito agrícola mútuo permitem que alguns membros da mesa da assembleia geral, do conselho de gerência dos SAMS ou dos secretariados das secções regionais falem ao serviço durante todo o respectivo mandato. Além disso, os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato podem faltar ao trabalho até quatro dias úteis por mês, para participar em reuniões dos referidos órgãos.

O ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN permite que falem ao serviço durante todo o respectivo mandato alguns membros da mesa da assembleia geral, dois membros do conselho de gerência dos SAM e três membros dos secretariados das secções sindicais regionais; outros membros da mesa da assembleia geral e os membros do conselho geral e do congresso podem faltar ao trabalho nos dias de reunião dos respectivos órgãos.

O ACT do Banco Comercial Português e outros / SNQTB permite que os membros do conselho directivo dos SAMS e os representantes sindicais na direcção da instituição de segurança social do sector bancário dispõem do tempo necessário para exercer os respectivos cargos, com direito a retribuição.

O AE CTT / SNTCT prevê que os membros de órgãos sindicais estatutários de âmbito nacional, não directivos, dispõem de créditos mensais para participar nas reuniões dos mesmos, cujos limites totais são dois dias por cada sindicato com até 199 trabalhadores filiados, quatro dias por cada sindicato com de 200 a 1999 filiados e seis dias por cada sindicato com 2000 ou mais filiados.

Os CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF / FEPES atribuem a outros trabalhadores com funções sindicais um crédito anual de seis dias úteis, para cursos, reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

O AE PT Comunicações / SINDETELCO estende o crédito de horas previsto para delegados sindicais (12 horas mensais) a dirigentes regionais, e concede aos membros dos órgãos de fiscalização cinco dias úteis por mês e aos membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral dois dias úteis por mês.

No CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT, o crédito de horas é igual à lei, mas também se aplica a trabalhadores eleitos para outros órgãos sociais das associações sindicais.

## 14. Greve

A convenção colectiva deve regular a definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações, de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, caso a actividade dos empregadores abrangidos satisfaça necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar em situação de greve.<sup>176</sup>

Nenhuma das convenções analisadas regula os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações.

Por outro lado, consideram-se, nomeadamente, empresas que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis as que se integram nos sectores dos correios e telecomunicações, de serviços médicos e hospitalares, de energia, de transportes de passageiros, animais, géneros alimentares deterioráveis e bens essenciais à economia nacional.<sup>177</sup> Relativamente a este ponto, apenas convenções dos sectores hospitalar e dos transportes se referem à prestação de serviços mínimos.

O AE TAP-Air Portugal / SNPvac refere que o sindicato e os tripulantes se obrigam a assegurar a prestação de serviços mínimos adequados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, e que o sindicato designará os tripulantes que ficarão adstritos à prestação dos serviços mínimos, até 48 horas antes do início do período de greve

O AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT considera serviços mínimos as actividades imprescindíveis para cobertura, no limite da praticabilidade funcional, da satisfação das necessidades a que o serviço se destina, correspondendo aos cuidados a prestar em situações de urgência que coloquem em risco a vida e integridade física do doente. Acrescenta que os grevistas que prestem serviços mínimos têm direito a retribuição, e que não têm o dever de render os não aderentes excepto quando seja necessário assegurar serviços mínimos. Caso o número de não aderentes à greve seja igual ou superior ao número necessário para assegurar os serviços mínimos, os grevistas podem abandonar o local de trabalho, excepto se integrarem o piquete de greve.

O CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses determina que, em situação de greve, os enfermeiros que trabalhem em unidades que funcionem 24 horas todos os dias da semana, ou em unidades de hemodiálise e unidades de tratamento oncológico com tratamentos em curso asseguram cuidados mínimos de enfermagem. São considerados cuidados mínimos de enfermagem os cuidados impreteríveis quando se encontrem em risco a vida e ou a integridade física do utente. Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos correspondem ao número de enfermeiros igual ao do turno da manhã de sábado aprovado à data do anúncio da greve.

O ACT Hospitais EPE / Federação Nacional de Médicos prevê que as partes celebrem um acordo posterior sobre os serviços mínimos a observar em situação de greve.

---

<sup>176</sup> Alínea g) do n.º 2 do artigo 492º do Código do Trabalho.

<sup>177</sup> N.º 2 do artigo 537º do Código do Trabalho.

## Síntese conclusiva

A análise conteúdo realizada mostra que, no curto espaço de tempo entre a publicação do Livro Verde sobre as Relações Laborais e a data deste estudo, a contratação coletiva de trabalho produziu um conjunto de alterações que foram sinteticamente descritas acima.

Dado o curto período de tempo em análise, é prematuro fazer juízos globais quanto ao alcance das reformas da legislação laboral de 2003 e, sobretudo, de 2009.

Assim, optou-se por uma criar uma tipologia das inovações contratuais coletivas referenciadas que permita um primeiro esboço de síntese do alcance das temáticas analisadas.

A aplicação dessa tipologia conduziu aos seguintes resultados:

### 6. Tema ausente:

- Teletrabalho

### 7. Temas com escassa presença:

- Polivalência funcional
- Trabalho em comissão de serviço
- Cedência ocasional de trabalhadores
- Encerramento e diminuição temporários da atividade por facto respeitante ao empregador
- Cessação do contrato de trabalho

### 8. Temas com presença escassa mas inovadora:

- Bancos de horas
- Horários concentrados
- Serviços mínimos em caso de greve

### 9. Temas com presença frequente:

- Adaptabilidade do tempo de trabalho
- Representantes sindicais

### 10. Temas com presença muito frequente:

- Deslocações temporárias do trabalhador
- Transferências de local de trabalho
- Limites e duração do tempo de trabalho
- Protecção social complementar
- Formação profissional

A imagem global resultante desta tipologia não parece ser nem a duma paisagem congelada onde nada se move, nem a de uma atividade efervescente. Pelo contrário, o que a informação recolhida parece sugerir é que a inovação temática tem lugar na contratação coletiva de trabalho portuguesa mas a frequência dessa inovação é – ou ainda é – reduzida.



Note-se, entretanto, que a matéria da adaptabilidade do tempo de trabalho aparece dividida entre dois níveis diferentes da tipologia, com os aspetos mais inovadores a serem menos frequentes.

Em sentido contrário, a polivalência funcional aparece com uma presença ainda menos frequente, o que, globalmente, não se pode afirmar que está – ou que já está - em curso um reforço significativo das formas internas de adaptabilidade interna das relações laborais.

Em síntese, sendo inegável a presença da inovação temática nas convenções coletivas de trabalho em vigor, não parece menos seguro que a sua expressão quantitativa é – ou ainda é – reduzida.

## Anexo 2

### Limites diário e semanal do período normal de trabalho

| Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho                          | Limite diário (horas) | Limite semanal (horas) |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------|
| CCT CAP / SETAA                                                               | 8                     | 40                     |
| CCT CAP / FESAHT                                                              | 8                     | 40                     |
| CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT                                 | 8                     | 40                     |
| CCT da pesca de arrasto costeiro                                              | 8                     |                        |
| CCT indústrias extractivas / FEVICCOM                                         |                       | 40                     |
| CCT calçado / FESETE                                                          | 8                     | 40                     |
| CCT metalurgia e metalomecânica / SINDEL                                      | 8                     | 40                     |
| CCT madeira e mobiliário / FEVICCOM / SETACCOP                                | 8                     | 40                     |
| CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE                             | 8                     | 40                     |
| CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ                       | 8                     | 40                     |
| CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE                                  | 8                     | 40                     |
| CCT indústrias químicas / FETESE                                              | 8                     | 40                     |
| CCT da indústria de lacticínios                                               | 8                     | 40                     |
| Decisão arbitral das indústrias gráficas                                      | 8                     | 40                     |
| AE EMEF / SINDEFER / SNTSF                                                    | 8                     | 40                     |
| • Trabalhadores administrativos                                               | 7                     | 35                     |
| AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro |                       | 39                     |
| CCT construção / FEVICCOM / SETACCOP                                          | 8                     | 40                     |
| • Trabalhadores administrativos                                               | 8                     | 37,5                   |
| CCT UACS (comércio e serviços) / CESP / FETESE                                |                       | 40                     |
| CCT empresas de distribuição / FEPCES / FETESE                                | 8                     | 40                     |

|                                                                                                                                                                       |       |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|
| CCT comércio do Porto / CESP                                                                                                                                          |       | 40         |
| CCT ARESP / FESAHT / FETESE                                                                                                                                           | 8     | 40         |
| CCT APHORT / FETESE / FESAHT                                                                                                                                          | 8     | 40         |
| CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT                                                                                                                     | 8     | 39 ou 40   |
| CCT da hotelaria e restauração do centro / FETESE                                                                                                                     |       |            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Profissionais de escritório, cobradores, telefonistas e enfermeiros</li> </ul>                                                 | 8     | 40         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Rodoviários, motoristas, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil, fogueiros, gráficos e químicos</li> </ul> | 9     | 45         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Abastecedores de aeronaves, em turnos</li> </ul>                                                                               |       | 45         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Restantes trabalhadores</li> </ul>                                                                                             |       | 44         |
| ACT instituições de crédito / SBN                                                                                                                                     | 7     | 35         |
| ACT das caixas de crédito agrícola mútuo                                                                                                                              | 7     | 35         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Vigilantes, guardas, contínuos e porteiros</li> </ul>                                                                          |       | 40         |
| ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB                                                                                                               | 7     | 35         |
| AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA                                                                                                                     |       |            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Trabalhadores do tráfego</li> </ul>                                                                                            | 8     | 40         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Trabalhadores do tráfego com intervalo de descanso entre 4 e 7 horas</li> </ul>                                                |       | 36 a 38    |
| AE TAP-Air Portugal / SIMA                                                                                                                                            | 7,5   |            |
| AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP                                                                                                                |       | 40         |
| AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário                                                                                                 | 8     | 40         |
| AE BRISA / SETACCOP                                                                                                                                                   |       | 37,5 ou 40 |
| AE da TRANSDEV (metro do Porto)                                                                                                                                       | 8     | 40         |
| ACT Charline Transportes e outras / SNM                                                                                                                               |       | 40         |
| AE CTT / SNTCT                                                                                                                                                        | 8     | 39         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Pessoal dos serviços centrais e de enfermagem</li> </ul>                                                                       | 7h12m | 36         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Pessoal de informática em funções de operadores de sistemas</li> </ul>                                                         | 7     | 35         |

|                                                                          |       |          |
|--------------------------------------------------------------------------|-------|----------|
| AE PT Comunicações / SINDETELCO                                          | 7h06m | 35,5     |
| AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT                                      | 8     | 36       |
| CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses       | 8     | 40       |
| ACT Hospitais EPE / Federação Nacional de Médicos                        | 8     | 40       |
| CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF                   |       |          |
| • Docentes e outros com funções pedagógicas                              |       | 35       |
| • Restantes                                                              |       | 38       |
| CCT do ensino particular e cooperativo / FEPCES                          |       |          |
| • Docentes e outros com funções pedagógicas                              |       | 35       |
| • Restantes                                                              |       | 38       |
| CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCES |       | 35 a 40  |
| • Trabalhadores com funções pedagógicas                                  |       | 24 a 35  |
| ACT das misericórdias / FNE                                              |       | 35 a 40  |
| AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas                                   | 7     | 35       |
| AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT                            |       | 35 ou 36 |
| CCT serviços de limpeza /FETESE                                          | 8     | 40       |

### Anexo 3

#### Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que instituem a adaptabilidade por regulamentação colectiva

| Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho                          | Período normal de trabalho diário                                                                                                                                                            | Período normal de trabalho semanal | Período de referência |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| CCT CAP / SETAA                                                               | Mais 2 horas                                                                                                                                                                                 | 48 horas                           | 5 meses               |
| CCT CAP / FESAHT                                                              | Até 10 horas                                                                                                                                                                                 | 50 horas                           | 3 meses               |
| CCT calçado / FESETE                                                          | Até 10 horas                                                                                                                                                                                 | 50 horas                           | 12 meses              |
| CCT metalurgia e metalomecânica / SINDEL                                      | Mais 2 horas                                                                                                                                                                                 | 50 horas                           | 6 meses               |
| CCT madeira e mobiliário / FEVICOM / SETACCOP                                 |                                                                                                                                                                                              |                                    | 4 meses               |
| CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE                             | Mais 2 horas, ou 4 com acordo da maioria dos trabalhadores                                                                                                                                   | 50 horas                           | 12 meses              |
| CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ                       | Mais 2 horas                                                                                                                                                                                 | 50 horas                           | 8 meses               |
| CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE                                  | Horário de 2 ou 3 turnos: até 8 horas, ao sábado e durante 10 sábados por períodos de referência;<br><br>Horário normal: de 2ª a 6ª-feiras, até 3 horas por dia e 4 horas uma vez por semana | 55 horas                           | 12 meses              |
| CCT indústrias químicas / FETESE                                              | Até 10 horas                                                                                                                                                                                 | 50 horas                           | 6 meses               |
| CCT da indústria de lacticínios                                               | Até 10 horas e não inferior a 7 horas                                                                                                                                                        | 50 horas                           | 24 semanas            |
| Decisão arbitral das indústrias gráficas                                      | Mais 2 horas                                                                                                                                                                                 | 50 horas                           | 6 meses               |
| AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro | Mais 3 horas                                                                                                                                                                                 |                                    | 12 meses              |

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                   |                                          |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------|
| CCT construção / FEVICCOM / SETACCOP                                  | Nos termos da lei                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Nos termos da lei | 8 meses                                  |
| CCT empresas de distribuição / FEPCEs / FETESE                        | Até 10 horas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 50 horas          | 8 semanas                                |
| CCT APHORT / FETESE / FESAHT                                          | Mais 2 horas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 48 horas          |                                          |
| CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                   | 4 meses                                  |
| ACT das caixas de crédito agrícola mútuo                              | Até 9 horas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 45 horas          | 2 meses                                  |
| ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN                       | Mais 2 horas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 45 horas          | 2 meses, ou 6 meses em algumas situações |
| ACT do Banco Comercial Português e outros / SNQTB                     | Nos termos da lei                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Nos termos da lei | 4 meses                                  |
| AE TAP-Air Portugal / SNPVAC                                          | Os limites máximos de período de serviços de voo podem ser aumentados desde que: a soma dos períodos de serviço de voo antes e depois do intervalo não exceda 10 horas; o tempo total de período de serviço de voo, incluindo o intervalo, não exceda 20 horas; o número total de aterragens planeadas não seja superior a três; após o intervalo só pode haver uma aterragem planeada |                   |                                          |
| AE TAP-Air Portugal / SIMA                                            | Até 2 horas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                   | 3 meses                                  |
| AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP                | Aumento até 25%, ou 20% em semana de 5 dias de trabalho                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Aumento até 20%   | 3 meses                                  |
| AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário | 10 horas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                   | 8 semanas                                |
| AE BRISA / SETACCOP                                                   | 8h30m                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                   | 12 meses                                 |
| AE da TRANSDEV (metro do Porto)                                       | 9 horas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 43 horas          | 12 semanas                               |

Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

|                                               |             |          |          |
|-----------------------------------------------|-------------|----------|----------|
| ACT Charline<br>Transportes e outras<br>/ SNM | Até 9h30m   |          | 1 semana |
| AE CTT / SNTCT                                | Até 2 horas | 50 horas | 6 meses  |

|                                                                    |              |          |            |
|--------------------------------------------------------------------|--------------|----------|------------|
| AE PT Comunicações / SINDETELCO                                    | Até 2 horas  |          | 4 meses    |
| CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses | Até 4 horas  | 60 horas | 26 semanas |
| CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE    | Até 2 horas  | 50 horas | 4 meses    |
| CCT das instituições particulares de solidariedade social / FEPCES |              | 60 horas | 4 meses    |
| AE Lusa / Sindicato dos Jornalistas                                | Até 4 horas  | 50 horas | 3 meses    |
| AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT                      | Até 10 horas | 50 horas | 12 meses   |
| CCT serviços de limpeza /FETESE                                    | Até 10 horas | 50 horas | 18 semanas |



#### Anexo 4

##### Isenção de horário de trabalho

| IRCT                                                    | Situações possíveis |           | Modalidades de tempo de trabalho |             |     | Pagamento |           |
|---------------------------------------------------------|---------------------|-----------|----------------------------------|-------------|-----|-----------|-----------|
|                                                         | Lei                 | Diferente | Sem limites                      | Com aumento | PNT | Lei       | Diferente |
| CCT CAP / SETAA                                         |                     |           | X                                |             | X   |           | X         |
| CCT CAP / FESAHT                                        |                     | X         | X                                |             |     |           | X         |
| CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT           |                     |           | X                                |             |     |           | X         |
| CCT da metalurgia e metalomecânica / SINDEL             |                     | X         | X                                |             |     |           | X         |
| CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE       | X                   |           |                                  |             |     |           | X         |
| CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ |                     | X         |                                  |             |     |           | X         |
| CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE            |                     | X         | X                                | X           | X   |           |           |
| CCT indústrias químicas / FETESE                        | X                   |           | x                                | x           | x   |           | X         |
| CCT da indústria de lacticínios                         | X                   | X         | X                                | X           | X   |           | X         |
| CCT construção / FEVICOM / SETACCOP                     | X                   | X         | X                                | X           | X   |           | X         |
| CCT empresas de distribuição / FEPCES / FETESE          | X                   | X         |                                  |             |     |           | X         |
| CCT comércio do Porto / CESP                            | X                   |           | X                                | X           | X   |           | X         |
| CCT ARESP / FESAHT / FETESE                             |                     |           |                                  |             |     |           | X         |
| CCT APHORT / FETESE / FESAHT                            |                     |           |                                  |             |     |           | X         |

|                                                                          |   |   |   |   |   |   |   |
|--------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT / FETESE               |   | X |   |   |   |   | X |
| ACT instituições de crédito / SBN                                        |   | X |   |   |   |   | X |
| ACT das caixas de crédito agrícola mútuo                                 | x | x |   | X |   |   |   |
| ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB                  |   | X |   | X |   |   | X |
| AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA                        |   | X |   |   |   |   |   |
| AE TAP-Air Portugal / SIMA                                               | X | X | X |   |   |   | X |
| AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP                   | x | x |   |   |   |   |   |
| AE BRISA / SETACCOP                                                      | X | X |   |   |   |   |   |
| ACT Charline Transportes e outras / SNM                                  | X |   |   |   |   |   |   |
| AE PT Comunicações / SINDETELCO                                          |   |   |   |   |   |   | X |
| AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT                                      |   | X |   |   |   |   | X |
| CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCEs | X |   | X |   |   |   | X |
| ACT das misericórdias / FNE                                              | X |   | X |   |   |   | X |
| AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas                                   |   | X | X |   |   |   | X |
| AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT                            | X | X | X | X | X |   | X |
| CCT serviços de limpeza /FETESE                                          |   |   |   |   |   | x |   |

## Anexo 5

### Majoração do pagamento do trabalho noturno

| Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho    | Período de trabalho noturno             | Acréscimo de pagamento                                                                          |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CCT CAP / SETAA                                         | Das 20H às 7H                           | 25%                                                                                             |
| CCT CAP / FESAHT                                        | 15 Março a 31 Outubro:<br>das 21H às 6H | 25%                                                                                             |
| CCT agricultores do Ribatejo / SETAA / FESAHT           | 1 Novembro a 14 Março:<br>das 20H às 7H | 25%                                                                                             |
| CCT indústrias extractivas / FEVICCOM                   | Das 20H às 7H                           | 25%                                                                                             |
| CCT calçado / FESETE                                    | Das 20H às 7H                           | 25%                                                                                             |
| CCT da metalurgia e metalomecânica / SINDEL             | Das 20H às 7H                           | 25%                                                                                             |
| CCT madeira e mobiliário / FEVICCOM / SETACCOP          | Das 22H às 7H                           | 25%                                                                                             |
| CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE       | Das 22H às 7H                           | 50%                                                                                             |
| CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ | Das 20H às 7H                           | 25% das 20H às 23H<br>50% das 23H às 7H                                                         |
| CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE            | Das 20H às 7H                           | 40%<br><br>Lanifícios:<br><br>25% das 20H às 24H (2º turno)<br><br>50% das 23H às 7H (3º turno) |
| CCT indústrias químicas / FETESE                        | Das 20H às 7H <sup>178</sup>            | 25%                                                                                             |
| CCT da indústria de lacticínios                         | Das 20H às 7H                           |                                                                                                 |
| Decisão arbitral das indústrias                         | Das 22H às 7H <sup>179</sup>            | 25%                                                                                             |

<sup>178</sup> Ainda o trabalho prestado depois das 7 horas em prolongamento de um período de trabalho noturno.

<sup>179</sup> Ainda o trabalho prestado num período com duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas (regra de difícil compreensão associada à anterior e porque não se indica quem concretiza tal período).

|                                                                               |                               |                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| gráficas                                                                      |                               |                                                                                                        |
| AE EMEF / SINDEFER / SNTSF                                                    | Das 20H às 7H                 | 25%                                                                                                    |
| AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro | Das 22H às 6H                 | 40%                                                                                                    |
| CCT construção / FEVICOM / SETACCOP                                           | Das 22H às 7H                 | 45% trabalho normal<br>30% trabalho suplementar                                                        |
| CCT UACS (comércio e serviços) / CESP / FETESE                                | Das 20H às 7H                 | 25%                                                                                                    |
| CCT empresas de distribuição / FEPES / FETESE                                 | Das 22H às 7H                 | 25%                                                                                                    |
| CCT comércio do Porto / CESP                                                  | Das 21H às 7H                 | 25%                                                                                                    |
| CCT ARESP / FESAHT / FETESE                                                   | Das 0H às 7H <sup>180</sup>   | 50%                                                                                                    |
| CCT APHORT / FETESE / FESAHT                                                  | Das 0H às 7H <sup>181</sup>   | 50%                                                                                                    |
| CCT da hotelaria e restauração do centro / FESAHT                             | Das 0H às 7H ou das 20H às 7H | Quando das 20H às 7H:<br>25% até 24H e 50% restantes<br><br>Quando das 0H às 7H:<br>50% <sup>182</sup> |
| CCT da hotelaria e restauração do centro / FETESE                             | Das 0H às 7H ou das 20H às 7H | Quando das 20H às 7H:<br>25% até 24H e 50% restantes<br><br>Quando das 0H às 7H:<br>50% <sup>183</sup> |
| ACT instituições de crédito / SBN                                             | Das 20H às 7H                 | 25%                                                                                                    |
| ACT das caixas de crédito agrícola mútuo                                      | Das 20H às 7H                 | 25%                                                                                                    |
| ACT do Banco Comercial Português e                                            | Das 20H às 7H                 | 25%                                                                                                    |

<sup>180</sup> Se mais de metade do período normal de trabalho diário for prestada no período de trabalho nocturno, o restante período normal de trabalho diário será trabalho nocturno.

<sup>181</sup> Se mais de metade do período normal de trabalho diário for prestada no período de trabalho nocturno, o restante período normal de trabalho diário será trabalho nocturno.

<sup>182</sup> Se mais de 4 horas do período normal de trabalho diário forem prestadas no período de trabalho nocturno, o restante período normal de trabalho diário será trabalho nocturno.

<sup>183</sup> Se mais de 4 horas do período normal de trabalho diário forem prestadas no período de trabalho nocturno, o restante período normal de trabalho diário será trabalho nocturno. Restaurantes, cafés e similares com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo. Cafetarias: o acréscimo só se aplica a trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas.

|                                                                    |                                                                    |                                                         |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| outros / SBN / SNQTB                                               |                                                                    |                                                         |
| AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA                  | Das 20H às 8H <sup>184</sup>                                       | 25%                                                     |
| AE TAP-Air Portugal / SNPVAC                                       | Das 23H às 6H29                                                    | <sup>185</sup>                                          |
| AE TAP-Air Portugal / SIMA                                         | Das 20H às 7H                                                      | 25%, ou 100% em certas situações de trabalho por turnos |
| AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP             | Das 21H às 6H30                                                    | 25% <sup>186</sup>                                      |
| AE REFER / SNTSF                                                   | Das 20H às 7H                                                      | 25%                                                     |
| AE BRISA / SETACCOP                                                | Das 20H às 7H                                                      | 25%                                                     |
| AE da TRANSDEV (metro do Porto)                                    | Das 20H às 7H                                                      | 25%                                                     |
| ACT Charline Transportes e outras / SNM                            | Das 20H30 às 6H                                                    | 25%                                                     |
| AE CTT / SNTCT                                                     | Das 20H às 8H                                                      | 25%                                                     |
| AE PT Comunicações / SINDETELCO                                    | Das 21H às 7H                                                      | 25%                                                     |
| AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT                                | Das 20H às 7H                                                      | Dias úteis: 50%<br>Sábado, domingo ou feriado: 100%     |
| CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses | Das 23H às 8H <sup>187</sup>                                       | 25%                                                     |
| ACT Hospitais EPE / Federação Nacional de Médicos                  | Das 22H às 7H<br>Das 20H às 8H (médicos em determinadas situações) | Dias úteis: 50%<br>Sábado, domingo ou feriado: 100%     |
| CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF             | Das 20H às 7H <sup>188</sup>                                       | 25%<br>Aulas: 50%                                       |

<sup>184</sup> Para além de um limite da lei. O trabalho prestado para além das 8 horas, em prolongamento de pelo menos de 4 horas, também é nocturno até ao limite de 2 horas diárias.

<sup>185</sup> O número de horas de trabalho ou de voo é acrescido de 25% quando as horas são realizadas no período nocturno, para efeito de horas mensais e anuais de trabalho e de voo

<sup>186</sup> O acréscimo pode ser substituído por uma redução equivalente do período normal de trabalho máximo, com o acordo do trabalhador.

<sup>187</sup> Para além de um limite da lei.

<sup>188</sup> Ainda o trabalho prestado depois das 7 horas em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

|                                                                          |                              |                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CCT do ensino particular e cooperativo / FEPCES                          | Das 20H às 7H <sup>189</sup> | 25%<br>Aulas: 50%                                                                                             |
| CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCES | Das 21H às 7H <sup>190</sup> | 25%                                                                                                           |
| ACT das misericórdias / FNE                                              | Das 20H às 7H <sup>191</sup> | 25%                                                                                                           |
| AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas                                   | Das 20H às 7H                | 25%<br><br>Horário com 4 ou mais horas nocturnas:<br><br>35% entre as 20 e as 24H e<br>50% entre as 0 e as 7H |
| AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT                            | Das 21H às 7H                | 25%                                                                                                           |
| CCT serviços de limpeza /FETESE                                          | Das 21H às 6H                | 25%                                                                                                           |

<sup>189</sup> Ainda o trabalho prestado depois das 7 horas em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

<sup>190</sup> Ainda o trabalho prestado depois das 7 horas em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

<sup>191</sup> Ainda o trabalho prestado depois das 7 horas em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

## Anexo 6

### Subsídios de turno

| Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho                                         | 2 turnos                                            | 3 turnos                                   | Laboração contínua |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------|
| CCT indústrias extractivas / FEVICOM                                                         | 25%                                                 |                                            |                    |
| CCT da metalurgia e metalomecânica / SINDEL                                                  | 15% ou 25% <sup>192</sup>                           | 25%                                        |                    |
| CCT madeira e mobiliário / FEVICOM / SETACCOP                                                | 10%                                                 |                                            |                    |
| CCT indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE                                            | 10%                                                 |                                            |                    |
| CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ                                      | 10% ou 25% <sup>193</sup>                           | 25%                                        | 30% <sup>194</sup> |
| CCT ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE                                                 | 15% ou 25% <sup>195</sup>                           | 25%                                        | 30% <sup>196</sup> |
| CCT indústrias químicas / FETESE                                                             | 15% ou 25% <sup>197</sup>                           | 25%                                        | 30%                |
| CCT da indústria de lacticínios                                                              | 12%                                                 | 15%                                        | 15%                |
| Decisão arbitral das indústrias gráficas                                                     | 15%                                                 | 25%                                        | 25%                |
| AE EMEF / SINDEFER / SNTSF                                                                   | € 44,53 ou € 47,28 <sup>198</sup>                   |                                            |                    |
| AE CIMPOR / FETESE / Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro <sup>199</sup> | 17,5% ou 22,5% <sup>200</sup> ou 29% <sup>201</sup> | 22,5% <sup>202</sup> ou 29% <sup>203</sup> |                    |
| CCT construção / FEVICOM / SETACCOP                                                          | 25% <sup>204</sup> ou 35% <sup>205</sup>            | 35%                                        |                    |

<sup>192</sup> 25% no caso de cada um dos turnos envolver trabalho nocturno

<sup>193</sup> 25% no caso de cada um dos turnos envolver trabalho nocturno.

<sup>194</sup> Se os dias de descanso semanal forem determinados por escala.

<sup>195</sup> 25% no caso de cada um dos turnos envolver trabalho nocturno.

<sup>196</sup> Se os dias de descanso semanal forem determinados por escala.

<sup>197</sup> 25% no caso de cada um dos turnos envolver trabalho nocturno.

<sup>198</sup> Consoante o descanso semanal seja fixo ou rotativo.

<sup>199</sup> As percentagens dos subsídios de turno incidem sobre a retribuição de determinado nível da tabela salarial.

<sup>200</sup> dois turnos com folga em dia variável da semana, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas

<sup>201</sup> dois turnos com folga em dia variável da semana e de dois turnos com o mesmo tipo de folga desde que o segundo turno termine depois das 2 horas e 30 minutos.

<sup>202</sup> Três turnos com folga ao domingo.

<sup>203</sup> Três turnos com folga variável.

<sup>204</sup> dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno.

<sup>205</sup> dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

|                                                                          |                                 |                                |                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------|
| CCT UACS (comércio e serviços) / CESP / FETESE                           | 20%                             |                                |                                                 |
| ACT instituições de crédito / SBN                                        | 50% <sup>206</sup>              |                                |                                                 |
| ACT do Banco Comercial Português e outros / SBN / SNQTB                  | 12,5% <sup>207</sup> ou 25%     | 25%                            |                                                 |
| AE Carris / SNM / ASPTC / FECTRANS / SIMA / SITRA                        | 3,64%                           | 5,46%                          |                                                 |
| AE TAP-Air Portugal / SIMA <sup>208</sup>                                | 5,109% <sup>209</sup>           | 9,209% <sup>210</sup>          | 12,488% <sup>211</sup> ou 9,209% <sup>212</sup> |
| AE REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário    | 6% ou 8% <sup>213</sup>         |                                |                                                 |
| AE BRISA / SETACCOP                                                      | € 91,1 a € 117,2 <sup>214</sup> | € 132 a € 181,4 <sup>215</sup> |                                                 |
| CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses       | 5% ou 12,5% <sup>216</sup>      |                                |                                                 |
| CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCEs | 15% ou 25% <sup>217</sup>       | 25%                            |                                                 |
| ACT das misericórdias / FNE                                              | 15% ou 25% <sup>218</sup>       | 25%                            |                                                 |
| AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas                                   | 10%                             | 20%                            |                                                 |

<sup>206</sup> caixas dos aeroportos e dos postos de câmbio.

<sup>207</sup> Apenas no ACT / SBN e outros: em horário de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os descansos semanais coincidam com o sábado e domingo.

<sup>208</sup> As percentagens dos subsídios de turno são aplicadas à remuneração de referência de € 1400.

<sup>209</sup> Outros horários com prestação de trabalho de forma rotativa aos sábados e domingos.

<sup>210</sup> Horários com amplitude superior a 16 horas e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho nocturno nos termos e com a frequência mínima previstos na alínea anterior, acrescidos de 0,391% por cada hora de amplitude acima das 16.

<sup>211</sup> Compreendendo a prestação de trabalho entre as 0 e as 8 horas de quatro em quatro semanas ou com maior frequência.

<sup>212</sup> Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas de três em três semanas ou com maior frequência.

<sup>213</sup> Turnos rotativos com folga fixa: 6 % sobre o índice do trabalhador, com o valor mínimo de € 29,66; turnos rotativos sem folga fixa: 8 %.

<sup>214</sup> 2 turnos com 2 folgas variáveis - € 117; 2 turnos com 1 folga fixa e outra variável - € 99,10; 2 turnos com 2 folgas fixas - € 91,10.

<sup>215</sup> 3 ou 4 turnos com 2 folgas variáveis - € 181,40; 3 turnos com 1 folga fixa e outra variável - € 151,90; 3 turnos com 2 folgas fixas - € 132.

<sup>216</sup> Consoante a rotação não abranja ou abranja o período de trabalho nocturno.

<sup>217</sup> Dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno - 15 %; dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25 %.

<sup>218</sup> Dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno - 15 %; dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25 %.



|                                                                          |                            |       |     |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------|-----|
| AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT                            | 7,5%                       | 12,5% | 20% |
| CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses       | 5% ou 12,5% <sup>219</sup> |       |     |
| CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCES | 15% ou 25% <sup>220</sup>  | 25%   |     |
| ACT das misericórdias / FNE                                              | 15% ou 25% <sup>221</sup>  | 25%   |     |
| AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas                                   | 10%                        | 20%   |     |
| AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT                            | 7,5%                       | 12,5% | 20% |

<sup>219</sup> Consoante a rotação não abranja ou abranja o período de trabalho nocturno.

<sup>220</sup> Dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno - 15 %; dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25 %.

<sup>221</sup> Dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno - 15 %; dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25 %.

## Anexo 7

### Remuneração do trabalho suplementar

| IRCT                                                          | Condições         |        | Limites                      |                  |                       | Acréscimo de pagamento      |       |                       |
|---------------------------------------------------------------|-------------------|--------|------------------------------|------------------|-----------------------|-----------------------------|-------|-----------------------|
|                                                               |                   |        |                              |                  |                       | dia útil                    |       | descanso /<br>feriado |
|                                                               | lei               | outras | ano                          | dia              | descanso /<br>feriado | 1ª<br>hora                  | outra |                       |
| CCT CAP / SETAA                                               | x                 |        | 200                          | 2                |                       | 50%                         | 75%   | 100%                  |
| CCT CAP / FESAHT                                              |                   |        | 200                          | 2                | = PNT<br>diário       | 50%                         | 75%   | 100%                  |
| CCT agricultores do<br>Ribatejo / SETAA / FESAHT              |                   |        | 200                          | 2                |                       | 50%                         | 75%   | 100%                  |
| CCT da pesca de arrasto<br>costeiro                           |                   |        |                              |                  |                       |                             |       | 100%                  |
| CCT indústrias extractivas<br>/ FEVICCOM                      | x                 |        |                              |                  |                       | 50%                         | 75%   | 100%                  |
| CCT calçado / FESETE                                          |                   |        | 200                          | 2                |                       | 50%                         | 75%   | 100%                  |
| CCT da metalurgia e<br>metalomecânica / SINDEL                |                   |        | 200                          | 2                | = PNT<br>diário       | 50%                         | 75%   | 100%                  |
| CCT madeira e mobiliário<br>/ FEVICCOM / SETACCOP             |                   |        | 200                          | 2 <sup>222</sup> |                       | 50%                         | 75%   | 100%                  |
| CCT indústrias eléctricas e<br>electrónicas / FETESE          |                   |        | 200                          | 2                |                       | 75%                         |       | 125%                  |
| CCT ANIVEC/APIV<br>(vestuário e confecção) /<br>FESETE/SINDEQ | remete para a lei |        |                              |                  |                       | 50%                         | 75%   | 100%                  |
| CCT ATP (têxtil e<br>vestuário) /<br>SINDEQ/FESETE            |                   |        | 200                          |                  |                       | 50%                         | 75%   | 100%                  |
| CCT indústrias químicas /<br>FETESE                           |                   |        | 170                          | 2                | 8                     | 100%, ou 150%<br>(nocturna) |       | 200%                  |
| CCT da indústria de<br>lacticínios                            |                   |        |                              |                  |                       | 50%                         | 75%   | 150%                  |
| Decisão arbitral das<br>indústrias gráficas                   | x                 |        | 175 ou<br>150 <sup>223</sup> | 2                | = PNT<br>diário       | 50%                         | 75%   | 150%                  |

<sup>222</sup> Numa semana, o período normal de trabalho e o trabalho suplementar não podem exceder 50 horas.

<sup>223</sup> Micro e pequena empresa ou média e grande empresa, respectivamente.

Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

|                               |  |  |                   |     |     |      |
|-------------------------------|--|--|-------------------|-----|-----|------|
| AE EMEF / SINDEFER /<br>SNTSF |  |  | remete para a lei | 50% | 75% | 150% |
|-------------------------------|--|--|-------------------|-----|-----|------|

Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

|                                                                                               |   |                                                      |                       |   |                 |                                |                                  |                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------------|-----------------------|---|-----------------|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| AE CIMPOR /<br>FETESSE /<br>Federação dos<br>Sindicatos da<br>Construção,<br>Cerâmica e Vidro | x |                                                      | 200                   |   |                 | 75%, ou 100% (nocturno)        |                                  | 125%, ou<br>150%<br>(nocturno)      |
| CCT construção /<br>FEVICOM /<br>SETACCOP                                                     | x |                                                      | 200                   | 2 | = PNT<br>diário | 50%                            | 75%                              | 100%                                |
| CCT UACS<br>(comércio e<br>serviços) / CESP /<br>FETESSE                                      | X | X                                                    |                       |   |                 | 100%                           |                                  |                                     |
| CCT empresas de<br>distribuição /<br>FEPCESE / FETESSE                                        |   |                                                      | 200                   |   |                 | 100%                           |                                  |                                     |
| CCT comércio do<br>Porto / CESP                                                               | X |                                                      | 175                   |   |                 | 50%                            | 75%                              | 100%                                |
| CCT ARESP /<br>FESAHT / FETESSE                                                               | X |                                                      | 200                   | 2 | = PNT<br>diário | 100%                           |                                  |                                     |
| CCT APHORT /<br>FETESSE / FESAHT                                                              | X |                                                      | 200                   | 2 |                 | 100%                           |                                  |                                     |
| CCT da hotelaria e<br>restauração do<br>centro / FESAHT /<br>FETESSE                          | X |                                                      | 200                   | 2 |                 | 100%                           |                                  |                                     |
| ACT instituições<br>de crédito / SBN                                                          | X |                                                      | 160                   | 2 | = PNT<br>diário | 50%, ou<br>87,5%<br>(nocturna) | 75%, ou<br>118,75%<br>(nocturna) | 100%, ou<br>150% além<br>de 7 horas |
| ACT das caixas de<br>crédito agrícola<br>mútuo                                                | X |                                                      |                       |   |                 | 50%, ou<br>87,5%<br>(nocturna) | 75%, ou<br>118,75%<br>(nocturna) | 100%, ou<br>150% além<br>de 7 horas |
| ACT do Banco<br>Comercial<br>Português e<br>outros / SBN /<br>SNQTB                           | X |                                                      |                       |   |                 | 50%, ou<br>87,5%<br>(nocturna) | 75%, ou<br>118,75%<br>(nocturna) | 100%, ou<br>150% além<br>de 7 horas |
| AE Carris / SNM /<br>ASPTC /<br>FECTRANS / SIMA<br>/ SITRA                                    |   | Proibido o<br>trabalho<br>suplementar<br>sistemático | 200<br><sup>224</sup> |   |                 | 50%                            |                                  | 100%                                |
| AE TAP-Air                                                                                    |   |                                                      | Remete para a         |   |                 | 50%                            | 75%                              | 100%                                |

<sup>224</sup> O trabalho suplementar não deve exceder 16 horas por mês.

Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

| Portugal / SIMA                                        |   |  | lei |   |              |     |     |      |
|--------------------------------------------------------|---|--|-----|---|--------------|-----|-----|------|
| AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP |   |  | 200 |   |              | 50% |     | 100% |
| AE REFER / SNTSF                                       |   |  |     | 2 |              | 50% |     | 100% |
| AE BRISA / SETACCOP                                    | x |  | 200 |   |              | 50% | 75% | 100% |
| AE da TRANSDEV (metro do Porto)                        | x |  | 200 | 2 | = PNT diário | 50% | 75% | 150% |
| ACT Charline Transportes e outras / SNM                |   |  | 200 |   |              | 50% | 75% | 100% |

|                                                                    |   |                  |     |  |  |                                                                                                 |                                                                                                  |                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------|---|------------------|-----|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AE CTT / SNTCT                                                     | X | X <sup>225</sup> | 200 |  |  | Remete para a lei                                                                               |                                                                                                  |                                                                                                               |
| AE PT Comunicações / SINDETELCO                                    |   |                  | 200 |  |  | 50%                                                                                             | 75%                                                                                              | 100%                                                                                                          |
| AE Hospital Amadora/Sintra / FESAHT                                |   |                  | 200 |  |  | 25%, ou 75% (nocturno)                                                                          | 50%, ou 100% (nocturno)                                                                          | 100%, ou sábado (depois das 20H), domingo, descanso semanal ou feriado (nocturno): 1ª H 125% e seguintes 150% |
| CCT hospitalização privada / Sindicato dos Enfermeiros Portugueses |   |                  | 200 |  |  | 50%                                                                                             | 75%                                                                                              | 100%                                                                                                          |
| ACT Hospitais EPE / Federação Nacional de Médicos                  |   |                  | 200 |  |  | 25%, ou 75% se nocturno, ou diurno em sábado depois das 13H, domingo, feriado, descanso semanal | 50%, ou 100% se nocturno, ou diurno em sábado depois das 13H, domingo, feriado, descanso semanal | 100%, ou se nocturno em sábado, domingo, descanso semanal ou feriado: 1ª H 125%, seguintes 150%               |

<sup>225</sup> Ocorrências imprevisíveis que afectem a regularidade da exploração, elevadas percentagens de efectivos ausentes, incluindo por férias, ou realização de tarefas anuais de curta duração.

Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

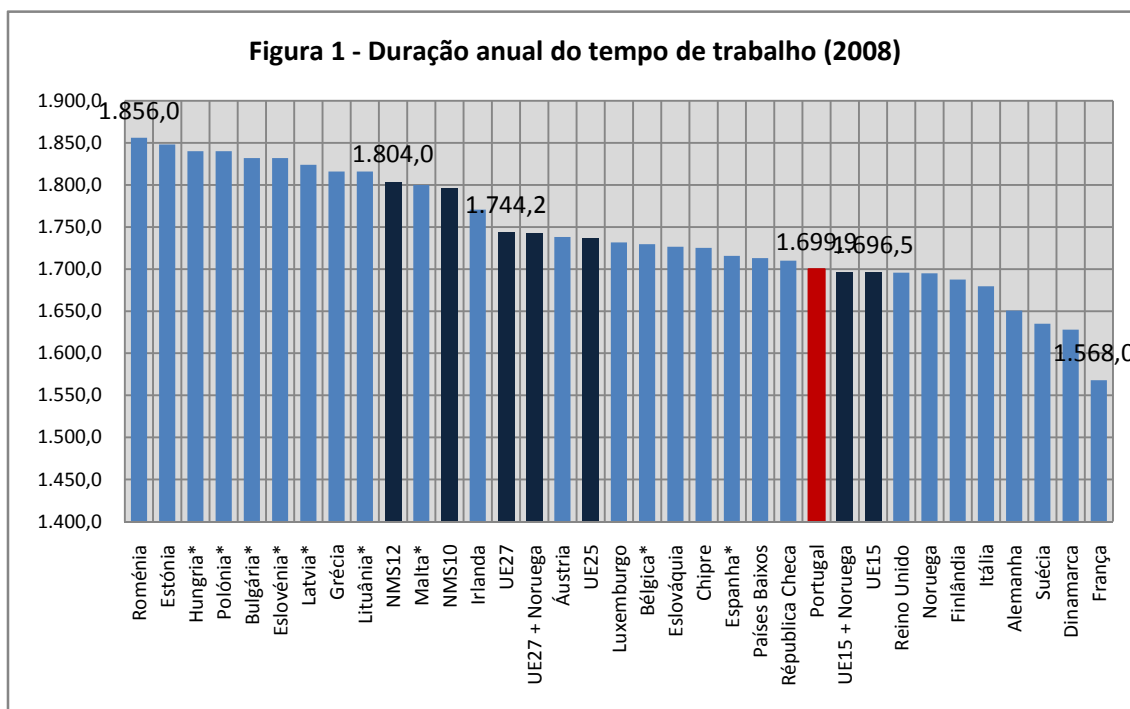
|                                                                          |   |  |     |                   |              |      |     |      |
|--------------------------------------------------------------------------|---|--|-----|-------------------|--------------|------|-----|------|
| CCT do ensino particular e cooperativo / FNE / FENPROF / FEPCES          |   |  |     |                   |              | 100% |     | 200% |
| CCT das instituições particulares de solidariedade social / FNE / FEPCES | x |  |     |                   |              | 50%  | 75% | 100% |
| ACT das misericórdias / FNE                                              |   |  | 200 | 2                 | = PNT diário | 50%  | 75% | 100% |
| AE da Lusa / Sindicato dos Jornalistas                                   |   |  |     |                   |              | 50%  | 75% | 100% |
| AE Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT                            | x |  | 200 | Remete para a lei |              | 50%  | 75% | 100% |
| CCT serviços de limpeza /FETESE 226                                      |   |  |     |                   |              | 50%  | 75% | 100% |

<sup>226</sup> Em alternativa, as partes podem acordar o trabalho suplementar seja compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambos.

### Capítulo III - Duração e organização do tempo de trabalho

A duração média semanal do tempo de trabalho coletivamente contratada (38,2 horas)<sup>227</sup> era em 2008 ligeiramente superior à média da UE15 (37,9 horas) e é inferior quer à média da UE27 (38,6 horas), quer, sobretudo, à média dos doze novos Estados membros ( 39,5 horas).

Se se tiver em conta a duração das férias estatutárias e o número de dias feriados, a duração líquida anual contratada do tempo de trabalho<sup>228</sup> em Portugal situa-se, uma vez mais, na mesma posição relativa.



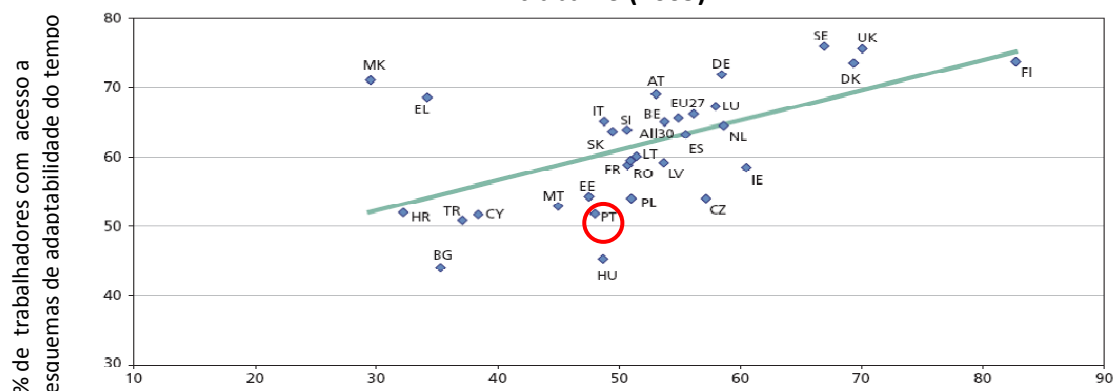
Fonte: EIRO, acedido em 19 de Maio de 2010

Porém, a presença das formas flexíveis de organização do tempo de trabalho têm em Portugal uma incidência menor do que na generalidade dos países europeus.

<sup>227</sup> De acordo com a última estimativa publicada pelo EIRO (*European Observatory of Industrial Relations*), referente ao ano de 2008.

<sup>228</sup> Isto é, sem contar nem o absentismo, nem o trabalho suplementar.

**Figura 2 – Incidência da oferta e da utilização de esquema de adaptabilidade do tempo de trabalho (2009)**

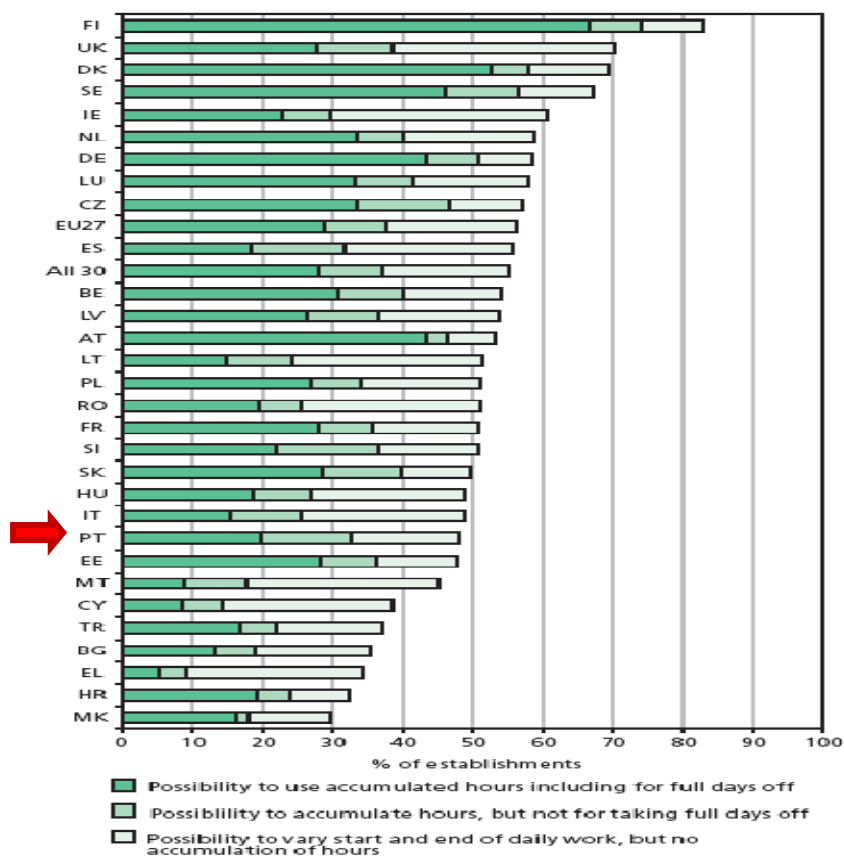


% de estabelecimentos que praticam a adaptabilidade do tempo de trabalho

Fonte: Eurofound, *European Company Survey*, 2009: 6

De igual modo, a informação disponível sugere que as modalidades predominantes de organização do tempo de trabalho são relativamente clássicas.

**Figura 3 - Adaptabilidade do tempo de trabalho segundo o país e os modelos (2009)**



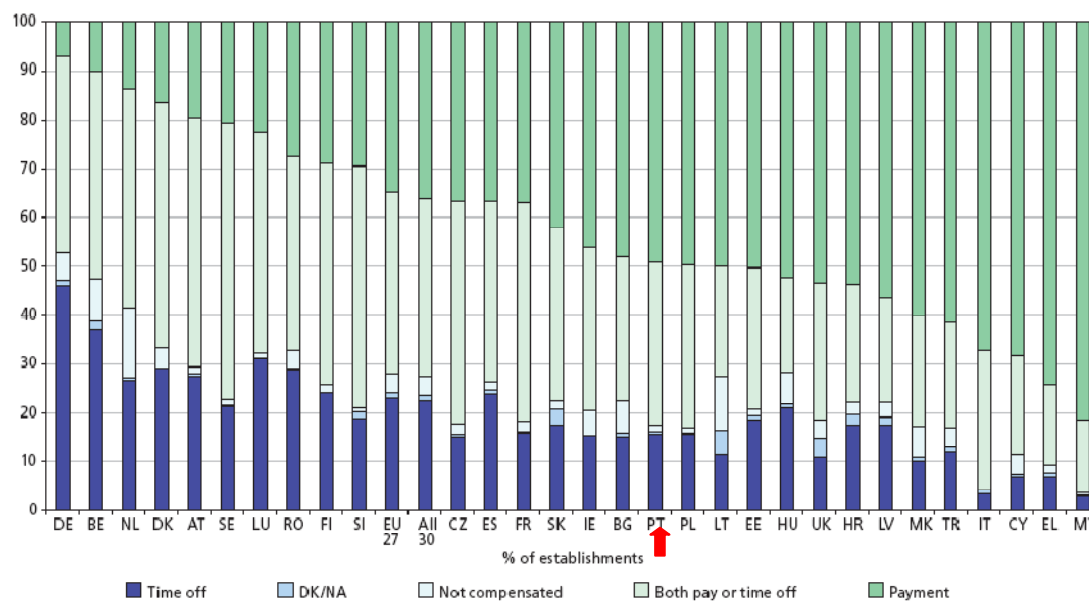
Fonte: Eurofound, *European Company Survey*, 2009: 7



Além da informação sintetizada na figura 3, o mesmo inquérito mostra ainda que Portugal se conta entre os países em que as formas de adaptabilidade de longa duração (bancos de horas) têm menor expressão.

No mesmo sentido, Portugal conta-se entre os países em que a remuneração do trabalho suplementar é feita predominantemente em dinheiro, em claro contraste com o que acontece em países como a Alemanha, a Bélgica, os Países Baixos, a Dinamarca, a Áustria e a Suécia, onde a adaptabilidade negociada do tempo de trabalho tem maior incidência.

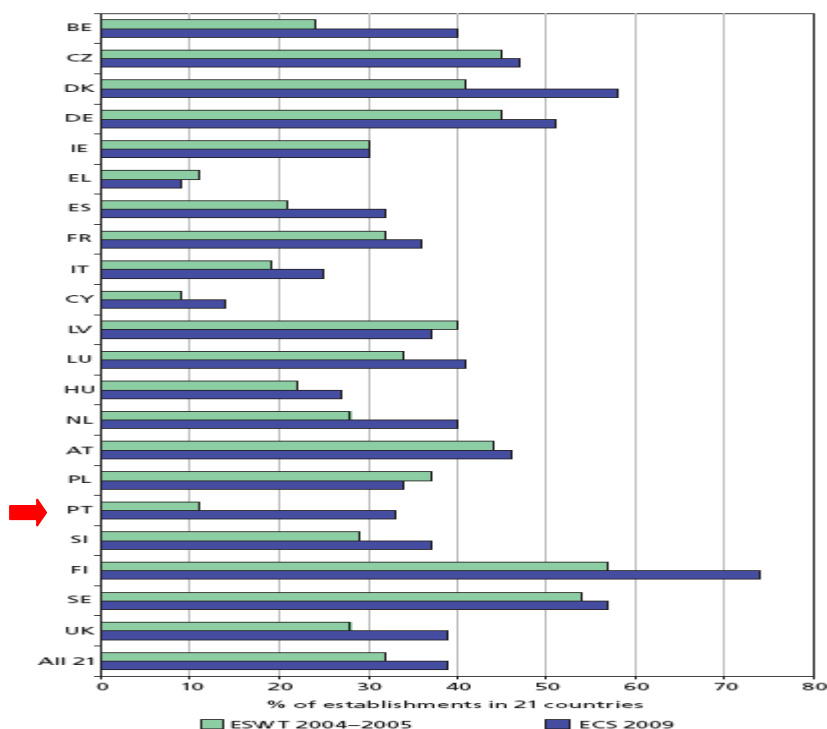
**Figura 4 – Formas de compensação do trabalho suplementar (2009)**



Fonte: Eurofound, European Company Survey, 2009: 13

Porém, tal não significa que a situação não esteja a alterar-se. Tal como mostra a figura 5, as formas flexíveis de organização do tempo de trabalho desenvolveram-se em Portugal entre o meio e o fim da década finda.

**Figura 5 – Adaptabilidade do tempo de trabalho com possibilidade de acumulação de horas  
(2004-05 e 2009)**



Fonte: Eurofound, European Company Survey, 2009: 9

Muito embora não seja possível estabelecer uma relação causal entre os dois estudos, os dados publicados pela Eurofound parecem consistentes quer, com a análise do conteúdo das convenções coletivas de trabalho feitas no presente estudo, onde se referencia uma alguma inovação da contratação coletiva de trabalho no que respeita à adaptabilidade do tempo de trabalho, quer com as alterações introduzidas pela revisão de 2009 do Código do Trabalho.

Parece, todavia, que haveria clara vantagem em desenvolver estudos adicionais que permitam avaliar com maior rigor da eficiência da legislação laboral e da contratação coletiva de trabalho na regulação desta forma de organização do trabalho, central quer para a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, quer para a adaptação das empresas aos ciclos económicos e às flutuações dos mercados.

## Capítulo IV - Trabalho não declarado

Nem todo o trabalho corresponde a emprego e nem todo o trabalho é trabalho remunerado. O trabalho em atividades domésticas realizado a benefício próprio ou dos familiares, alguns estágios profissionais, o voluntariado benévolo e certas formas de ação cívica e política são exemplos conhecidos.

Porém, para além daquelas, há outras formas de trabalho que são realizadas no que é costume designar como *economia sombra*, *economia subterrânea*, *economia informal*, *economia paralela*, *setor informal* ou *setor não estruturado da economia*. O trabalho realizado nessas condições tem sido denominado *trabalho negro*, *trabalho clandestino*, *trabalho informal*, ou *trabalho não declarado*, para citar apenas algumas das designações mais correntes<sup>229</sup>.

A figura 1 apresenta as principais categorias de rendimento, de produção e de emprego informais e as principais relações entre essas categorias.

Entre as características do trabalho não declarado conta-se o facto de, por não ser declarado, poder não ser total ou parcialmente remunerado ou, sendo-o, a sua remuneração ser subtraída ao cumprimento dos deveres fiscais, ao pagamento das contribuições à segurança social a que estão legalmente obrigados, quer as empresas, quer os trabalhadores bem como ao controlo da administração do trabalho.

### De que tamanho são a economia sombra e o trabalho não declarado?

A primeira dificuldade em relacionar o trabalho não declarado com a economia sombra resulta, em primeiro lugar, do relacionamento complexo evidenciado na figura 1 e, em segundo lugar, da ausência de consenso na definição dos conceitos.

A economia sombra pode ser definida como o conjunto das atividades e dos rendimentos, legais ou ilegais, delas derivados, que escapam à regulação legal e contratual em vigor, ao pagamento de impostos ou de contribuições para a segurança social.

A segunda dificuldade é de natureza metodológica. Existem basicamente dois tipos de métodos suscetíveis de utilização para a estimação do volume da economia sombra e do trabalho não declarado. Os métodos ditos *diretos* pretendem estimar a dimensão destes fenómenos através da interpretação de indicadores sobre a parte registada da economia e da análise das discrepâncias entre esses indicadores. O segundo tipo de métodos, chamados *indiretos*, baseia-se no uso de inquéritos destinados a obter da população informações sobre as características e a dimensão da economia sombra e do trabalho não declarado. A análise da literatura disponível sobre a questão sugere que os métodos diretos tendem a sobrestimar a

---

<sup>229</sup> Para uma discussão destes conceitos e das suas implicações para a administração do trabalho ver, entre outros, OECD, *Employment Outlook*, 2004, Chapter 5, Informal Employment and Promoting the Transitions to a Salaried Economy, [http://www.oecd.org/document/24/0,3343,en\\_2649\\_33927\\_31935102\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/24/0,3343,en_2649_33927_31935102_1_1_1_1,00.html) ;

Daza, José Luis 2005: *Economie informelle, travail non déclaré et administration du travail*, Bureau International du Travail, Genebra, [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Publications/lang--en/docName--WCMS\\_082381/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/lang--en/docName--WCMS_082381/index.htm) ; *Labour inspection in Europe: undeclared work, migration, trafficking*, Labour Administration and Inspection Programme LAB/ADMI, ILO, Genebra, 2010 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_120319.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf)

dimensão dos fenómenos, enquanto os métodos indirectos tenderiam a favorecer o erro oposto.

Figura 1 - Relação entre as principais categorias de rendimento, produção e emprego informais

|                                                   |                                                                        |                                                                                                |                                                               |                                                           |                                                                |                                                              |                                                   |                                                    |                                                                    |                                                         |                                                       |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Relação com o PIB                                 | Não incluído no PIB                                                    |                                                                                                | Incluído, tanto quanto possível, no PIB publicado             |                                                           |                                                                |                                                              |                                                   |                                                    |                                                                    | Incluído, em princípio, mas frequentemente não incluído |                                                       |
| Fonte de rendimento                               | Fraude à segurança social, fraude ao IVA, pilfering, roubo, extorsão   | Produção doméstica de serviços para uso próprio (excepto rendas imputadas)                     | Produção doméstica de bens para uso próprio                   | Produção informal/ Economia informal destinada à troca    |                                                                |                                                              |                                                   |                                                    |                                                                    |                                                         | Produção ilegal de bens e serviços destinados à troca |
|                                                   |                                                                        |                                                                                                |                                                               | Economia/Produção totalmente informal                     | Produção subterrânea / economia subterrânea                    |                                                              |                                                   |                                                    |                                                                    |                                                         |                                                       |
| Estatuto laboral típico                           | Qualquer                                                               | Não empregado                                                                                  | Trabalho por conta própria, trabalhadores familiares          | Trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria    | Trabalho no emprego principal                                  |                                                              |                                                   | Trabalho por conta própria                         |                                                                    | Trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria  |                                                       |
| Forma de concealment                              | Vários                                                                 | Produção pode ocorrer no lar e o seu valor equivalente ser difícil de avaliar no mercado livre | No concealment, porque não o emprego e os rendimentos não são | Estatuto laboral e rendimentos concealed em conluio com o | Estatuto laboral declarado, parte dos rendimentos concealed em | Trabalho num emprego secundário com rendimentos concealed em | Rendimentos concealed em conluio com o adquirente | Rendimentos concealed sem conluio com o adquirente | Produção, venda e consumo concealed                                |                                                         |                                                       |
| Categorias detalhadas de emprego informal         | Em regra, não considerado como emprego                                 | Emprego na produção doméstica para uso próprio                                                 | Emprego totalmente informal                                   | Trabalho totalmente não declarado                         | Trabalho sub-declarado                                         | Trabalho no mercado negro                                    |                                                   | Evasão fiscal total dos rendimentos                | Emprego em produção ilegal                                         |                                                         |                                                       |
|                                                   |                                                                        |                                                                                                |                                                               | Trabalho não declarado                                    |                                                                |                                                              |                                                   |                                                    |                                                                    |                                                         |                                                       |
| Definição estrita ou alargada de emprego informal | Eventualmente considerado numa definição alargada de economia informal | Eventualmente considerado numa definição alargada de emprego informal                          | Emprego informal (definição estrita)                          |                                                           |                                                                |                                                              |                                                   |                                                    | Eventualmente incluído numa definição alargada de emprego informal |                                                         |                                                       |

Fonte: OECD, Employment Outlook, 2004

A comparação dos dados constantes de um inquérito recente do Eurobarómetro<sup>230</sup> com os resultantes da estimação da economia sombra feita por Friedrich Schneider<sup>231</sup> mostra que os métodos diretos e indiretos conduzem não apenas a resultados diferentes como, além disso, a resultados com baixo nível de correlação.

Se a natureza do trabalho não declarado sempre aconselharia que quaisquer eventuais conclusões sejam formuladas com extrema prudência, a comparação entre estas duas fontes reforça e sublinha essa necessidade, mesmo tendo em conta que não seria de esperar uma inteira coincidência entre dados que se referem a fenómenos que, embora relacionados, serão diferentes e perante os quais são de esperar diferenças de atitude dos respondentes<sup>232</sup> consoante as sociedades em que se integram.

A tabela seguinte compara os indicadores disponíveis nas duas fontes acima referidas para Portugal e para os restantes Estados membros da UE27.

---

<sup>230</sup> Ver Riedman, Arnold e Gabrielle Fischer, 2007: *Undeclared Work in the European Union*, Eurobarometer, 284/Wave 67.3, 2007, [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_284\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_284_en.pdf)

<sup>231</sup> Ver Schneider, Friedrich, 2004: *The size of the Shadow Economies of 145 Economies all over the World; First Results over the Period 1999 to 2003*, IZA – Institute for the Study of Labour, IZA DP nº 1431, <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/20729/1/dp1431.pdf>

<sup>232</sup> Ver Algan, Yann, e Pierre Cahuc (2006), *Civic Attitudes and the Design of Labour Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model?*, IZA DP nº 1928.

Tabela 1 - Trabalho não declarado e economia sombra

|    | (1)                                                                                                  | (2)                                                                                 | (3)                                                                         | (4)                                      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
|    | Conhece pessoas que trabalham sem declarar todo ou parte do seu rendimento à segurança social (2007) | Comprou bens e/ou serviços que incluem potencialmente trabalho não declarado (2007) | Realizou atividades remuneradas total ou parcialmente não declaradas (2007) | Economia sombra (% do PIB oficial; 2003) |
| NL | 66%                                                                                                  | 7%                                                                                  | 13%                                                                         | 12,6%                                    |
| DK | 65%                                                                                                  | 14%                                                                                 | 18%                                                                         | 17,3%                                    |
| LV | 61%                                                                                                  | 17%                                                                                 | 15%                                                                         |                                          |
| SE | 56%                                                                                                  | 11%                                                                                 | 10%                                                                         | 18,3%                                    |
| BE | 56%                                                                                                  | 8%                                                                                  | 6%                                                                          | 21,0%                                    |
| SI | 52%                                                                                                  | 10%                                                                                 | 5%                                                                          |                                          |
| LU | 48%                                                                                                  | 5%                                                                                  | 5%                                                                          |                                          |
| EL | 47%                                                                                                  | 7%                                                                                  | 4%                                                                          | 28,2%                                    |
| FR | 47%                                                                                                  | 6%                                                                                  | 6%                                                                          | 14,5%                                    |
| HU | 45%                                                                                                  | 6%                                                                                  | 7%                                                                          |                                          |
| PL | 45%                                                                                                  | 5%                                                                                  | 5%                                                                          |                                          |
| CZ | 40%                                                                                                  | 9%                                                                                  | 7%                                                                          |                                          |
| LT | 40%                                                                                                  | 8%                                                                                  | 7%                                                                          |                                          |
| BG | 39%                                                                                                  | 11%                                                                                 | 5%                                                                          |                                          |
| SK | 39%                                                                                                  | 9%                                                                                  | 6%                                                                          |                                          |
| IT | 39%                                                                                                  | 9%                                                                                  | 3%                                                                          | 25,7%                                    |
| EE | 38%                                                                                                  | 8%                                                                                  | 11%                                                                         |                                          |
| FI | 37%                                                                                                  | 4%                                                                                  | 4%                                                                          | 17,4%                                    |
| AT | 36%                                                                                                  | 6%                                                                                  | 7%                                                                          | 10,9%                                    |
| CY | 35%                                                                                                  | 1%                                                                                  | 1%                                                                          |                                          |
| MT | 34%                                                                                                  | 10%                                                                                 | 2%                                                                          |                                          |
| DE | 33%                                                                                                  | 3%                                                                                  | 3%                                                                          | 16,8%                                    |

|                     |     |    |    |       |
|---------------------|-----|----|----|-------|
| RO                  | 29% | 9% | 4% |       |
| IE                  | 27% | 2% | 4% | 15,3% |
| ES                  | 27% | 2% | 3% | 22,0% |
| PT                  | 25% | 6% | 3% | 21,9% |
| UK                  | 24% | 5% | 2% | 12,2% |
| Média não ponderada | 42% | 7% | 6% | 18%   |

Fontes: Schneider, 2004, para a coluna (4) e Eurobarómetro, 2007, para as restantes colunas. O inquérito do Eurobarómetro baseia-se em 26.659 entrevistas por questionário feitas nos países da UE27. Dessas, 1.002 foram feitas em Portugal. As percentagens indicadas correspondem a perguntas de resposta válida dicotómica (Sim / Não)

No conjunto, as respostas afirmativas quanto ao conhecimento de pessoas que terão realizado atividades remuneradas total ou parcialmente não declaradas (42%) é claramente superior à média quer dos que declaram ter adquirido bens ou serviços que podem incluir trabalho total ou parcialmente não declarado (7%), quer dos que declararam ter realizado este tipo de trabalho (6%). A estimativa de Schneider quanto à dimensão da economia sombra situa-se abaixo do primeiro dos indicadores e acima dos dois outros.

A tabela anterior mostra também que não existe uma relação direta nem entre as respostas obtidas no inquérito do Eurobarómetro, nem entre estas respostas e a estimativa da dimensão da economia sombra feita por Schneider.

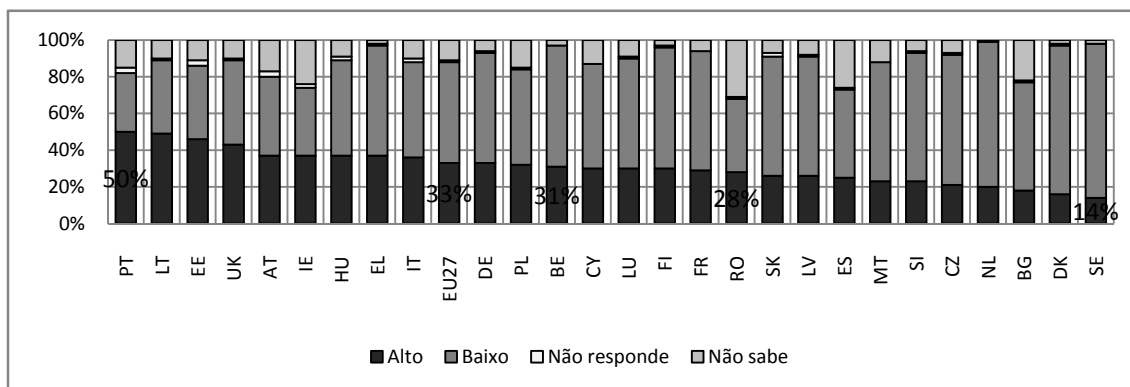
Assim, se, de acordo com Schneider, Portugal seria o quarto de vinte e um países da OCDE onde a economia sombra seria mais importante, o resultado da inquirição feita pelo Eurobarómetro remete Portugal para uma posição claramente inferior à média quanto ao conhecimento pessoal do fenómeno, situando-se a resposta quanto à realização de trabalho não declarado ao mesmo nível (3%) do que a Alemanha, a Espanha e a Itália.

Uma possível explicação para as discrepâncias entre as respostas obtidas numa e noutra fonte, pode radicar em diferentes atitudes dos respondentes dos inquéritos por questionário, elas mesmas possivelmente relacionadas, entre outros fatores, com expectativas diferenciadas quanto ao risco de ser detetado, questão que, evidentemente, não se põe quando fenómeno é estimado por métodos direto, como os usados por Schneider.

Parece, pois, que não se pode afastar a hipótese de que os métodos usados para a estimação do fenómeno levem a resultados diferentes e, pelo menos, parcialmente inconsistentes.

De notar que a perceção dos respondentes quanto ao risco de serem detetados assume o valor máximo em Portugal, claramente acima do conjunto da UE27 bem como de outros países para os quais Schneider estima taxas mais elevadas de economia sombra.

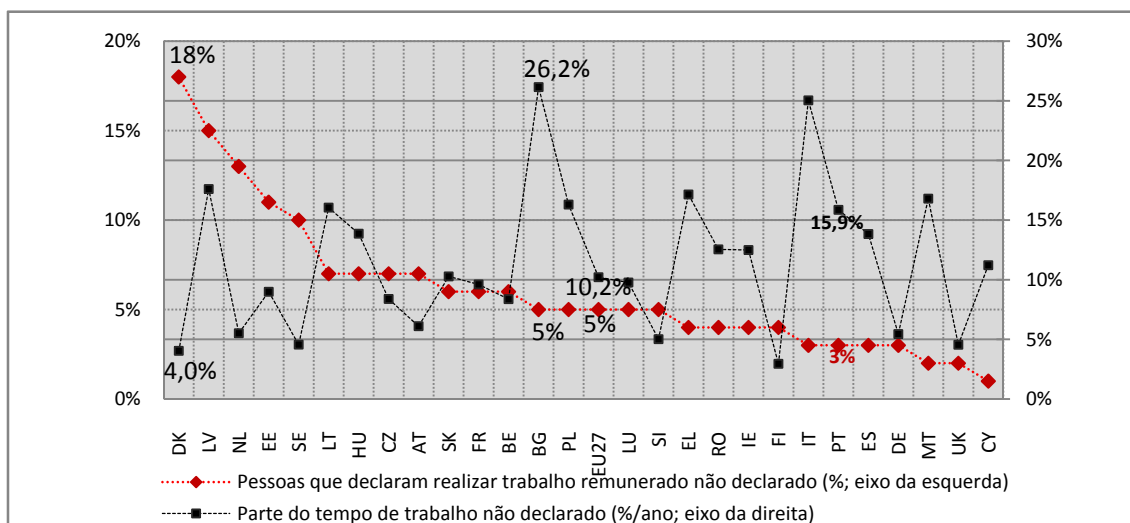
Figura 2 – Estimativa do risco de ser detectado (2007)



Fonte: Eurobarómetro, 2007

A análise das respostas obtidas ao questionário do Eurobarómetro permite obter um indicador da incidência do trabalho não declarado nos diferentes países, o que, conjugado com indicadores sobre a duração declarada do tempo de trabalho normal permite estimar a parte não declarada do tempo de trabalho. É o que se faz na figura seguinte.

Figura 3 – Incidência do trabalho não declarado (2007)



Fonte: cálculos do autor a partir de EIRO, 2009, para a duração do tempo de trabalho normal e Eurobarómetro, 2007, para a percentagem de pessoas que realizam trabalho não declarado.

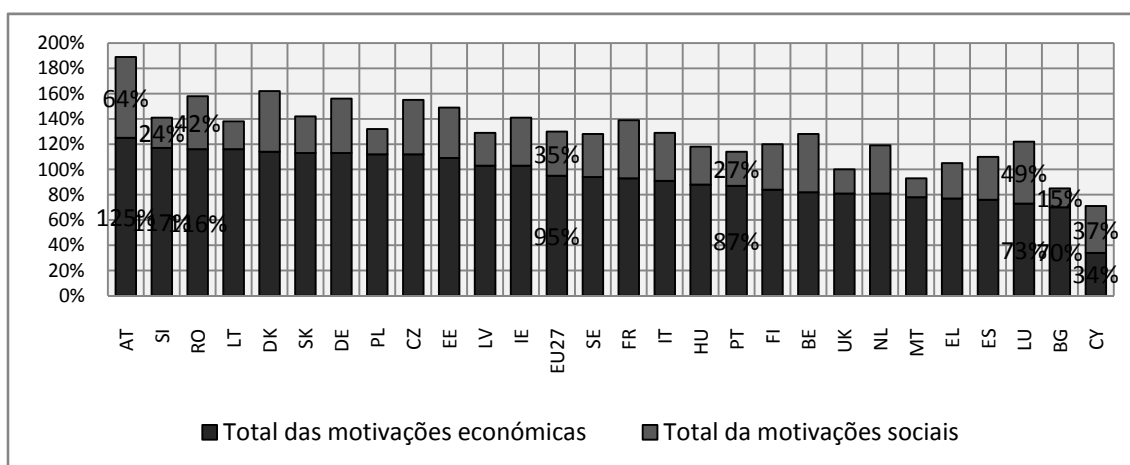
A figura anterior sugere que a percentagem de pessoas que afirmam realizar trabalho não declarado não varia do mesmo modo que a percentagem do trabalho não declarado expressa em percentagem da duração anual do trabalho normal declarado. De facto, enquanto as percentagens mais elevadas de pessoas que declaram realizar trabalho não declarado se encontram nos países nórdicos ou bálticos, a duração do trabalho não declarado será maior na Bulgária, em Itália, na Lituânia, na Grécia, em Malta, na Polónia, na Letónia, em Portugal, na Hungria, na Espanha e na Roménia, isto é, em países de adesão mais recente à União Europeia ou nos países do sul da Europa.



## Motivações do trabalho não declarado

No inquérito do Eurobarómetro, os indivíduos foram questionados sobre dois tipos de motivações - as económicas e as sociais - para comprar bens ou serviços que incorporem ou possam incorporar trabalho não declarado. Os resultados obtidos sugerem que, em Portugal como nos restantes Estados membros da UE27, as primeiras - o menor custo, a maior rapidez do serviço e a melhor qualidade – predominam sobre as segundas, que incluem relações de entreaajuda, o favor a um amigo e a dificuldade de adquirir os bens ou serviços no mercado regulado.

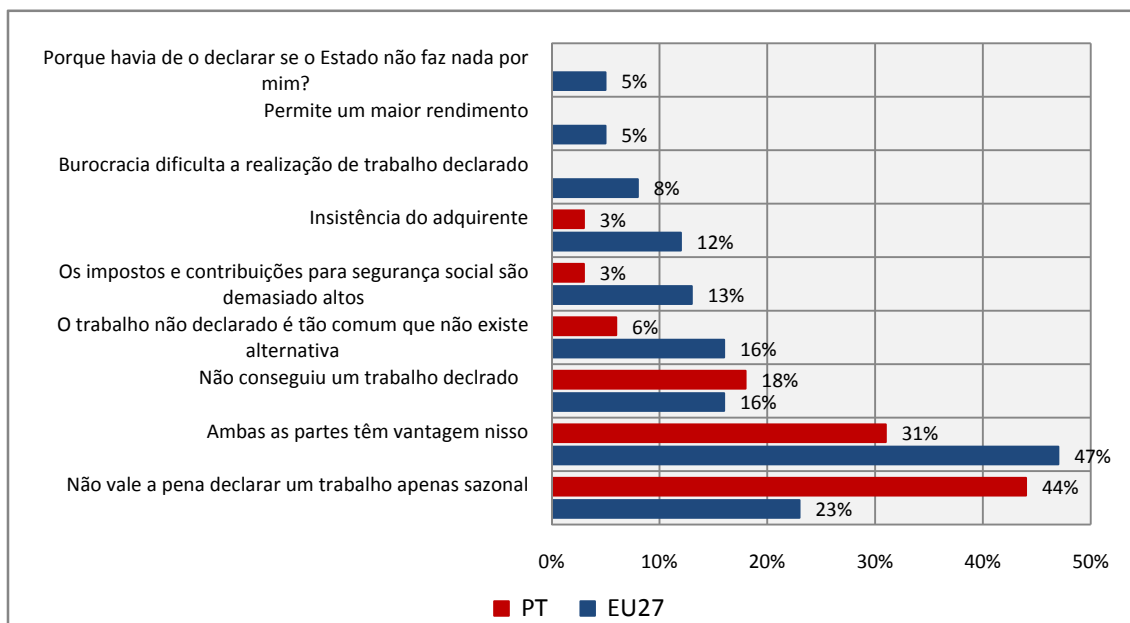
Figura 4 – Motivações para a aquisição de bens e/ou serviços que podem incorporar trabalho não declarado (possibilidade de respostas múltiplas; 2007)



Fonte: Eurobarómetro, 2007

As justificações dadas pelos respondentes para a realização de trabalho não declarado parecem congruentes com as motivações da aquisição. De facto, os indicadores sugerem que a vantagem mútua do trabalhador e do adquirente deste tipo de trabalho surge como a primeira razão no conjunto da UE27 e a segunda em Portugal, enquanto o carácter ocasional do trabalho não declarado (44% em Portugal; 23% na UE27) constituem respostas mais frequentes do que a inexistência de alternativas no mercado de trabalho regulado (18% para Portugal; 16% para o conjunto da UE27) ou a banalização do fenómeno e a consequente ausência de censura social explícita (6% em Portugal; 16% na UE27).

Figura 5 – Motivações para realizar trabalho não declarado (2007)

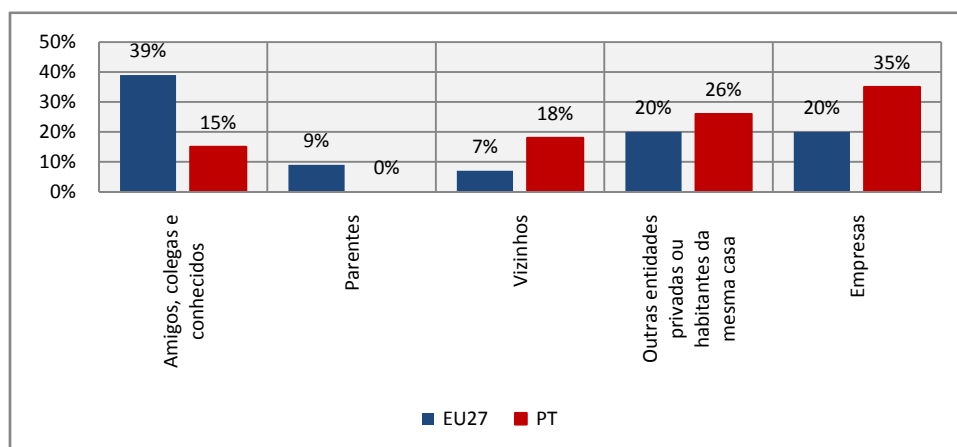


Fonte: cálculos do autor a partir de Eurobarómetro, 2007

No caso de Portugal, merecem registo dois factos adicionais. Primeiro, que as posições críticas quanto à relação entre o estado e os contribuintes não têm expressão, ou têm expressão muito mais reduzida do que a apurada para a média da UE27 (custo exagerado dos impostos e das contribuições para segurança social). Segundo, que os efeitos da pressão do adquirente parecem ser menores em Portugal do que no conjunto da UE27, enquanto, como se mostrou (figura 1), a avaliação do risco de ser detetado assume o valor máximo em Portugal.

Outra diferença resulta da comparação entre os valores obtidos quanto aos adquirentes do trabalho não declarado, a qual mostra em Portugal uma presença maior das empresas e uma presença menor dos amigos, colegas e conhecidos entre os beneficiários do trabalho não declarado do que na média da UE27. Assim, os indicadores sugerem que, no caso português, o trabalho não declarado assume um papel de algum relevo no cômputo global dos rendimentos quer de quem o vende, quer de quem o compra.

Figura 6 – Beneficiários do trabalho não declarado



Fonte: cálculos do autor a partir de Eurobarómetro, 2007

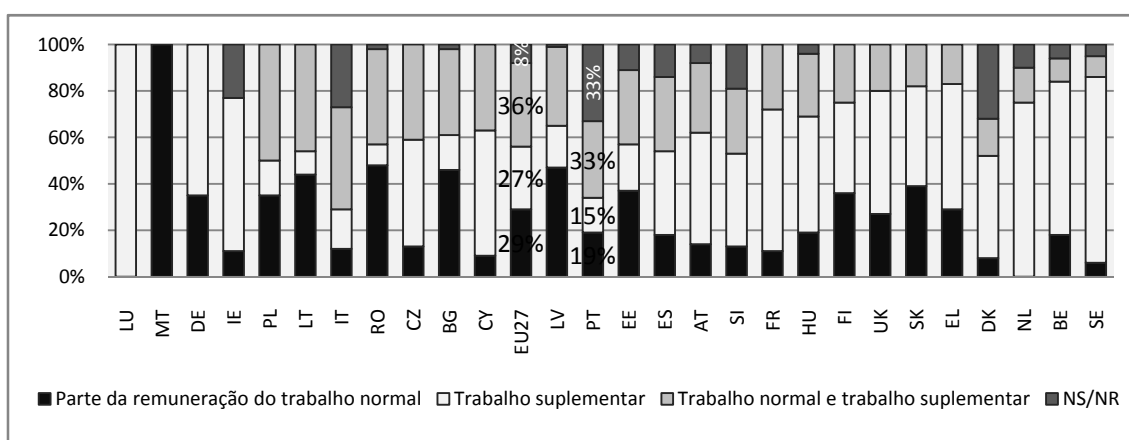
### Estrutura do tempo de trabalho não declarado

Os resultados obtidos pelo Eurobarómetro sugerem que a estrutura do tempo de trabalho não remunerado varia consoante os países considerados.

De acordo com aquela fonte, na maioria dos países a parte não remunerada do tempo de trabalho inclui todas as possibilidades, isto é, parte do tempo normal de trabalho, o trabalho suplementar e a conjugação de ambas as alternativas.

É isso que os indicadores do Eurobarómetro sugerem que acontecerá também em Portugal. Quando se consideram apenas as respostas válidas – e, portanto, se ignoram os “Não sabe” e os “Não Responde” – os indicadores em análise sugerem que a percentagem de respondentes que declara o tempo de trabalho não remunerado inclui quer uma parte do tempo não normal de trabalho, quer tempo de trabalho suplementar é bastante mais elevada em Portugal (49%) do que na média da EU27 (39%).

Figura 7 – Estrutura da parte não remunerada do tempo de trabalho

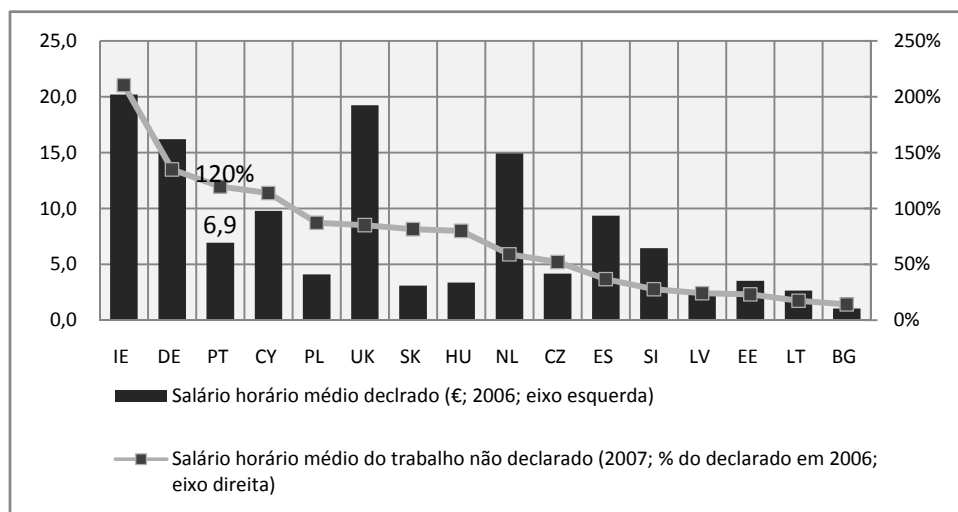


Fonte: cálculos do autor a partir de Eurobarómetro, 2007

## Rendimentos do trabalho remunerado e não declarado

A comparação do salário horário médio resultante do inquérito do Eurobarómetro com o valor horário da remuneração praticada na parte registada da economia mostra que a relação entre estas duas fontes de rendimento não é uniforme nos diferentes Estados membros da EU27.

Figura 7 – Salários horários médios do trabalho declarado e do trabalho não declarado



Fonte: cálculos do autor a partir de Eurobarómetro, 2007, e Eurostat<sup>233</sup>, 2009.

Os dados da figura antecedente indicam que Portugal faz parte – com a Irlanda, a Alemanha e Chipre – da minoria de países em que o salário horário do trabalho não declarado é superior ao que consta dos registos estatísticos, referentes apenas à parte formal das economias nacionais.

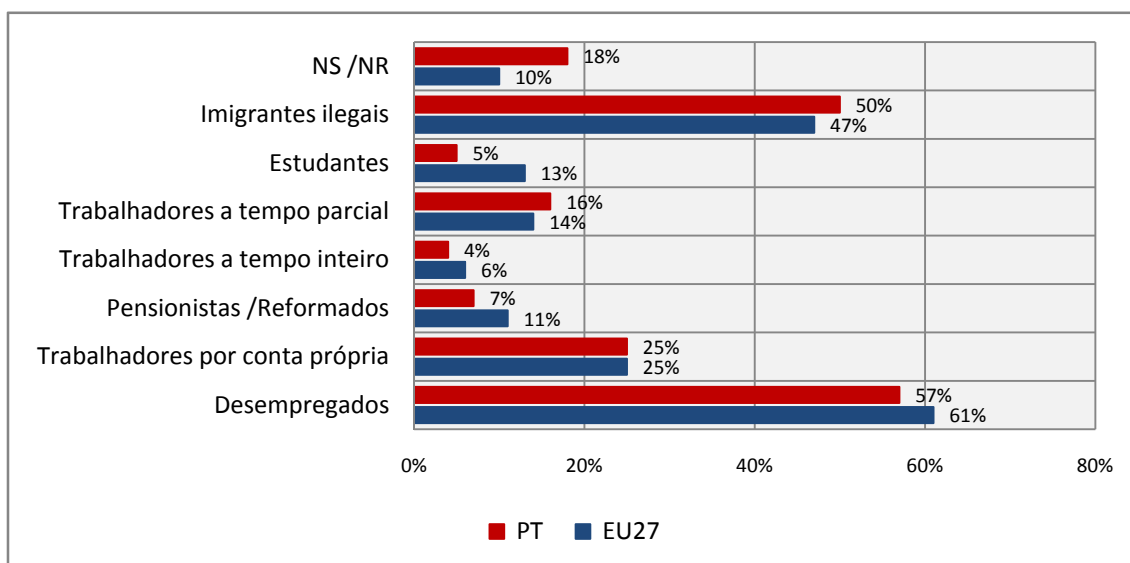
Por outro lado, com exceção da Alemanha, este grupo de países apresenta valores inferiores à média europeia no que respeita à percentagem de respondentes que afirmam fazer trabalho não declarado.

## Grupos profissionais predominantes do trabalho não declarado

De acordo com o inquérito do Eurobarómetro, quer em Portugal, quer na média da EU27, a probabilidade de alguém realizar trabalho não declarado é tanto maior quanto mais distante do emprego típico – isto é, trabalhador a tempo inteiro por conta de outrem – for a categoria a que pertence, como se mostra na figura seguinte.

<sup>233</sup> Mean hourly earnings.

Figura 8 – Probabilidade de realizar trabalho não declarado



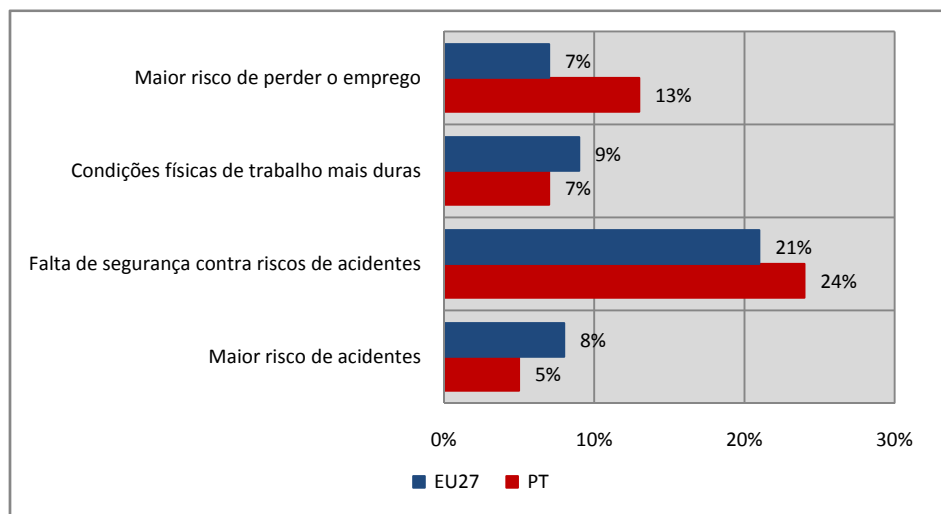
Fonte: cálculos do autor a partir de Eurobarómetro, 2007.

Assim, os indicadores parecem sugerir que o trabalho não declarado é predominantemente praticado por pessoas com padrões de relacionamento laboral fragilizado, isto é, desempregados, imigrantes ilegais e trabalhadores por conta própria.

### Riscos não financeiros associados ao trabalho não declarado

As respostas quando questionados sobre os riscos não financeiros associados ao trabalho não declarado, indicam, por ordem decrescente de importância, a falta de segurança contra riscos de acidentes, o risco adicional de perder o emprego – que assumem proporções maiores em Portugal do que na média da UE27 – a que se seguem a maior dureza física do trabalho e o maior risco de acidentes, categorias em que as percentagens obtidas para Portugal e para média da UE27 têm a ordem inversa dos dois primeiros riscos.

Figura 9 – Riscos não financeiros associados ao trabalho não declarado



Fonte: cálculos do autor a partir de Eurobarómetro, 2007.

A serem confirmados por investigações ulteriores, estes resultados indicariam que o trabalho não declarado será praticado em Portugal apesar da percepção de maior risco de deteção pelas autoridades, duma percepção acrescida de risco de perda emprego e do risco acrescido de acidentes de trabalho, tudo fatores que sugerem uma maior necessidade de recurso a esta forma de rendimento pelos trabalhadores que o praticam.

### Síntese conclusiva

A exploração das fontes referidas mostra uma inconsistência parcial entre elas bem como quanto à posição de Portugal no contexto europeu no que respeita à economia sombra e à incidência do trabalho não declarado.

Assim, em primeiro lugar, há que reconhecer que as fontes analisadas não permitem determinar a dimensão do trabalho não declarado mas, apenas, que, com forte probabilidade, ele se situa entre um mínimo de 3% do emprego e a percentagem de emprego que corresponderia a 22% do PIB, se quem faz trabalho não declarado não tivesse qualquer presença no mercado formal de emprego.

Em segundo lugar, os indicadores utilizados sugerem que o trabalho não declarado tem motivações mais económicas do que sociais, atinge tanto mais as diferentes categorias quanto mais distantes estas estão do emprego típico e protegido e integra uma parte (16%) não remunerada do trabalho realizado no setor formal da economia formal.

A terceira conclusão é que, em Portugal, ao contrário do que sucede na generalidade dos países europeus, a parte remunerada do trabalho não declarado proporciona remunerações horárias mais elevadas do que o trabalho declarado e remunerado no setor formal da economia.

Em quarto lugar, e também ao contrário do que acontece na generalidade dos países da UE27, o trabalho não declarado ocorrerá em Portugal sobretudo em ligação com o trabalho realizado no setor formal da economia.

## Capítulo V - Emprego e desemprego

Neste capítulo procede-se à análise da composição do emprego, da alteração registada nas relações contratuais e da dinâmica de criação e de destruição de emprego.

No domínio do desemprego são analisados, para além dos elementos relativos à sua composição, os principais motivos do desemprego, o desajustamento existente entre a oferta e a procura de emprego e a aplicação das medidas de política activa de emprego.

Por último, apresenta-se uma análise comparativa dos indicadores internacionais relativos à rigidez da protecção laboral em Portugal, nomeadamente, no que respeita aos despedimentos e à contratação de carácter não permanente de trabalhadores.

### A composição do emprego

Nos últimos 12 anos, Portugal tem vindo a registar uma tendência progressiva de aumento da taxa de actividade<sup>234</sup>, embora o ano de 2009 tenha correspondido a um momento de quebra para este indicador. Assim, em resultado deste comportamento tendencialmente crescente, que se manteve até 2008, actualmente, cerca de 74% da população portuguesa entre os 15 e os 64 anos de idade<sup>235</sup> encontra-se integrada no mercado de trabalho. Esta taxa de actividade representa um contingente de cerca de 5.300 mil activos, dos quais cerca de 4.736 mil se encontram empregados e 527 mil desempregados.

Note-se que a taxa de actividade em Portugal cresceu mais de 3 pontos percentuais no espaço de uma década, sendo também superior em cerca de 1 ponto de percentagem ao valor registado em 2003, momento em que o país havia, também, atravessado um período recessivo da economia.

Neste período recente, 2001 marca o fim de um ciclo de crescimento da taxa de emprego em Portugal, tendo esta, a partir desse momento, estabilizado em torno dos 68%. Contudo, neste último ano, assistiu-se a uma quebra muito significativa deste indicador (-1,9 pontos percentuais face a 2008), que colocou a actual taxa de emprego ao nível mais baixo dos últimos 12 anos (66,3%).

Na evolução destes indicadores há ainda a notar o facto de, dada a relativa estabilização da taxa de emprego entre 2003 e 2008, o aumento da taxa de actividade ocorrido durante este

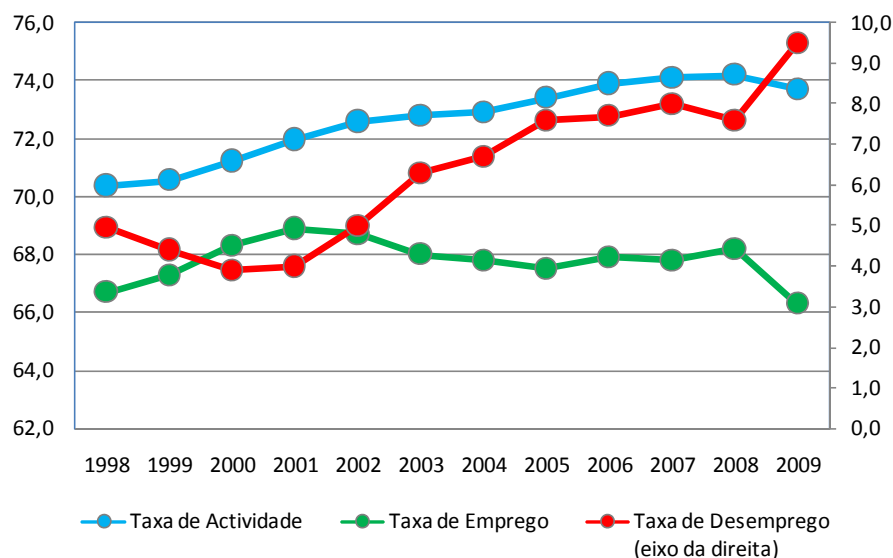
---

<sup>234</sup> Indicador que afere a relação entre o total da população empregada e desempregada entre os 15 e os 64 anos, tomando por referência a população residente desse mesmo grupo etário.

<sup>235</sup> Portanto, com idades compreendidas entre a mínima legal para trabalhar e a idade inferior à idade normal de acesso à reforma

período ter resultado do aumento do desemprego. Neste sentido regista-se que, desde 2000, a taxa de desemprego tem vindo a apresentar uma trajectória ascendente, com a única excepção a registar-se no ano de 2008. Assim, entre 2003 e 2008 a taxa de desemprego portuguesa praticamente duplicou tendo, em 2009, na sequência da crise económica internacional, atingido os 9,5% e sendo de 10,6% no primeiro trimestre de 2010.

**Gráfico 1 - Taxas de actividade, de emprego e de desemprego (1998-2009)**



Fonte: [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

Entre os dois momentos recessivos da economia portuguesa que marcaram o período em análise denota-se, em particular, a mudança registada na presença dos mais jovens no sistema de emprego.

Assim, no que concerne à evolução da taxa de actividade, importa notar que durante este período este indicador registou um aumento global (HM) entre todos os escalões etários, com excepção apenas para o grupo entre os 15 e os 24 anos. Este factor indicia, por um lado, a quebra registada na população jovem e, por outro lado, uma tendência para o prolongamento dos estudos por parte desta população antes da sua entrada no mercado de trabalho. Importa ainda notar que, em termos de género, a variação registada na taxa de actividade dos jovens foi mais significativa entre os homens do que entre as mulheres.

Porém, a incidência do desemprego tem vindo a agravar-se de uma forma particular entre este grupo etário sendo que, em 2009, a taxa de desemprego dos jovens excedia os 20%. Contudo, quando comparada a taxa de desemprego dos jovens com a taxa de desemprego global note-



se que, nos últimos anos, não houve um agravamento deste indicador: no final de 2009 a taxa de desemprego dos jovens era 2,1 vezes superior à taxa de desemprego global, valor inferior ao registado em 2003 (2,4).

Outro traço distintivo do comportamento recente do mercado de trabalho diz respeito à divergência de comportamentos entre ambos os sexos. Assim, ao nível da taxa de actividade registe-se o significativo aumento da participação das mulheres entre os 25 e os 64 anos no mercado de trabalho, por contraponto com o aumento da inactividade e do desemprego entre os homens com 35 ou mais anos de idade. Reduziu-se, assim, significativamente, a disparidade das taxas de actividade e de emprego entre os sexos em todos os grupos etários, mesmo nos mais avançados.

Quanto ao desemprego destaca-se o aumento generalizado das taxas de desemprego em todos os perfis considerados, tendo esse aumento sido mais agudo entre os jovens de ambos os sexos e entre os homens com as idades mais avançadas. Verifique-se ainda a gravidade da situação das mulheres, que em todos os grupos etários, excepto no grupo etário dos 45 aos 64 anos, registavam em 2009 taxas de desemprego acima dos 10%.

**Quadro 1 – Evolução dos principais indicadores do mercado de trabalho, por grupo etário e por sexo (comparação dos últimos trimestres de 2003 e de 2009)**

| Grupo Etário |           | Taxa de Actividade |           |           | Taxa de Emprego |           |           | Taxa de Desemprego |          |          |
|--------------|-----------|--------------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|--------------------|----------|----------|
|              |           | HM                 | H         | M         | HM              | H         | M         | HM                 | H        | M        |
| 15-24        | 2009      | 38,3               | 40,0      | 36,4      | 29,8            | 31,7      | 27,8      | 22,2               | 20,9     | 23,7     |
|              | Δ 2009/03 | ↓ -6 pp            | ↓ -7,8 pp | ↓ -4,1 pp | ↓ -7,5 pp       | ↓ -9,1 pp | ↓ -5,8 pp | ↑ 6,4 pp           | ↑ 6,3 pp | ↑ 6,5 pp |
| 25-34        | 2009      | 90,0               | 92,0      | 87,9      | 80,2            | 83,3      | 77,0      | 10,9               | 9,5      | 12,4     |
|              | Δ 2009/03 | ↑ 1,4 pp           | ↑ 0,2 pp  | ↑ 2,5 pp  | ↓ -1,8 pp       | ↓ -2,9 pp | ↓ -0,7 pp | ↑ 3,4 pp           | ↑ 3,5 pp | ↑ 3,3 pp |
| 35-44        | 2009      | 89,8               | 93,3      | 86,3      | 81,2            | 85,2      | 77,3      | 9,5                | 8,7      | 10,4     |
|              | Δ 2009/03 | ↑ 1,5 pp           | ↓ -1,7 pp | ↑ 4,6 pp  | ↓ -2,5 pp       | ↓ -6,3 pp | ↑ 1,1 pp  | ↑ 4,4 pp           | ↑ 4,9 pp | ↑ 3,7 pp |
| 45-64        | 2009      | 69,8               | 77,9      | 62,2      | 63,7            | 70,8      | 57,1      | 8,7                | 9,1      | 8,3      |
|              | Δ 2009/03 | ↑ 1,3 pp           | ↓ -1,3 pp | ↑ 3,5 pp  | ↓ -1,6 pp       | ↓ -4,7 pp | ↑ 1,1 pp  | ↑ 4 pp             | ↑ 4,3 pp | ↑ 3,7 pp |

Fonte: [www.ine.pt](http://www.ine.pt) (dados tratados pelo autor)

Comparando os indicadores nacionais com os dos restantes países da União Europeia<sup>236</sup>, verifica-se que Portugal se mantém relativamente bem posicionado no que se refere aos indicadores de emprego. Em 2008, a taxa de emprego global mantinha-se superior, quer face à média da UE27, quer face à média da Zona Euro, em mais de 5 pontos percentuais. Contudo, face a um aumento generalizado da taxa de emprego entre os países da UE, o posicionamento relativo de Portugal alterou-se face ao início da década. Assim, embora a taxa de emprego no nosso país se tenha mantido praticamente ao mesmo nível (ligeiramente acima dos 68%),

<sup>236</sup> Informação extraída do Eurostat a 21.04.2010, tendo por base os indicadores anuais obtidos através do inquérito europeu à força de trabalho (*Labour Force Survey*).

Portugal que, em 2000, apresentava a 6.<sup>a</sup> taxa de emprego mais elevada no contexto da UE-27 passou, em 2008, para a 12.<sup>a</sup> posição neste ordenamento dos Estados membros.

A mesma alteração ocorreu na taxa de emprego dos indivíduos entre os 55 e os 64 anos – mudança da 4.<sup>a</sup> para a 12.<sup>a</sup> melhor posição – e na taxa de emprego feminina – mudança da 6.<sup>a</sup> para a 12.<sup>a</sup> melhor posição – muito embora, para este último indicador, Portugal tenha registado um incremento significativo (2 pontos percentuais).

Face às metas estabelecidas para 2010 nas Cimeiras de Lisboa e de Estocolmo, em 2008 Portugal encontrava-se a 3,7 pontos percentuais de distância da meta relativa à taxa de emprego global (70%) e a apenas 0,3 pontos percentuais da meta para os trabalhadores mais velhos (50%). Já quanto ao emprego feminino, em 2008 Portugal mantinha uma taxa de emprego superior em 1,6 pontos percentuais face à meta estabelecida (60%).

Contudo, as mudanças registadas no desemprego foram francamente negativas para o nosso país. Portugal, que mantinha níveis de desemprego relativamente baixos até ao início do novo milénio, sendo, em 2000, o terceiro país da UE27 com a taxa de desemprego mais baixa<sup>237</sup> viu, em 2008, invertida esta posição, passando a ser o 3.<sup>o</sup> país com a taxa de desemprego mais elevada.

Importa notar que, neste último ano, a posição relativa de Portugal melhorou significativamente face à situação de 2008, já que no final de 2009 Portugal saiu do grupo dos cinco piores, passando a ocupar a oitava posição no ordenamento dos países da UE27 com as taxas de desemprego mais elevadas<sup>238</sup>. Assim, em Dezembro de 2009, no grupo dos cinco países da UE com as taxas de desemprego mais altas encontravam-se agora, por ordem crescente, a Letónia, Espanha, Estónia, Lituânia e Eslováquia. Com taxas de desemprego superiores a Portugal, encontravam-se ainda a Irlanda e a Hungria.

### As relações contratuais

Tomando por referência os últimos trimestres de 2006 e 2009, período em que o volume total de população empregada registou um decréscimo de 119 mil efectivos, verifica-se que a estrutura de repartição do emprego por situação na profissão se manteve inalterada, encontrando-se 76% da população empregada a trabalhar por conta de outrem, 17% por conta própria sem trabalhadores ao serviço e 5% por conta própria enquanto empregadores.

---

<sup>237</sup> Considerando o grupo etário entre os 15 e os 64 anos de idade.

<sup>238</sup> De acordo com a informação divulgada pelo Eurostat, relativa às taxas de desemprego mensais ajustadas à sazonalidade.

Contudo, na tipologia de contratos de trabalho dos trabalhadores por conta de outrem encontram-se algumas alterações, nomeadamente, uma diminuição do peso dos contratos de trabalho sem termo (77% em 2009, face a 79% em 2006), por contraponto com o aumento do peso relativo dos contratos com termo (a prazo). Em termos absolutos, o número de trabalhadores por conta de outrem registou, no total, um decréscimo de 70 mil efectivos, tendo havido uma redução de cerca de 112 mil empregos permanentes e de 30 mil empregos de natureza sazonal, pontual ou ocasional, um acréscimo dos contratos a termo (+79 mil) e aumento dos contratos de prestação de serviços (+14 mil).

Note-se ainda que, neste período, se registou um ligeiro envelhecimento da população empregada sendo que, actualmente, a média de idades dos trabalhadores portugueses é superior aos 42 anos. Este efeito de envelhecimento afectou a maioria dos tipos de emprego e de relação contratual. As excepções são os empregadores, cuja média de idades se manteve inalterada, e os trabalhadores por conta de outrem em situações de trabalho pontuais ou ocasionais, cuja média de idades baixou de aproximadamente 40 anos para cerca de 38 anos de idade.

Actualmente, a média de idades dos trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço, dos empregadores e dos trabalhadores familiares não remunerados (55, 48 e 46, respectivamente) é superior à dos trabalhadores por conta de outrem e à média global. Quanto ao trabalho por conta de outrem, os trabalhadores com contrato de trabalho sem termo têm, em média, 41 anos de idade, os trabalhadores com contrato a prazo cerca de 32 anos e os trabalhadores com contrato de prestação de serviços estão, actualmente, mais próximos dos 40 do que dos 30 anos de idade.

Em termos de antiguidade, refira-se que apesar da significativa diminuição registada no emprego, em termos globais, a antiguidade média dos empregos registou um aumento ligeiro. Actualmente, a antiguidade média dos contratos de trabalho por conta de outrem sem termo é de cerca de 13 anos<sup>239</sup>, sendo que os contratos a prazo têm, em média, 2 anos de vigência e as prestações de serviço uma duração superior a 4 anos. Este aumento da antiguidade média no emprego indicia uma protecção das relações contratuais mais antigas nesta última crise.

---

<sup>239</sup> Note-se que no início de 2003, a antiguidade média dos contratos permanentes era de 12 anos (Livro Branco das Relações Laborais, p. 22).

**Quadro 2 – Emprego segundo a situação na profissão e tipo de contrato (comparação dos últimos trimestres de 2006 e de 2009)**

|                                                   | 4.º Trimestre 2006    |                       |                             | 4.º Trimestre 2009    |                       |                             |
|---------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|
|                                                   | Emprego<br>(milhares) | Idade<br>(média/anos) | Antiguidade<br>(média/anos) | Emprego<br>(milhares) | Idade<br>(média/anos) | Antiguidade<br>(média/anos) |
| <b>Total da população empregada</b>               | 5142.8                | 41.8                  | 12.3                        | 5023.5                | 42.5                  | 12.6                        |
| <b>Trabalhadores por conta de outrem</b>          | 3897.6                | 38.6                  | 10.5                        | 3827.1                | 39.3                  | 10.5                        |
| Contrato de trabalho sem termo                    | 3068.9                | 40.2                  | 12.7                        | 2957.5                | 41.0                  | 12.8                        |
| Contrato de trabalho com termo (a prazo)          | 635.7                 | 31.2                  | 1.9                         | 714.5                 | 32.5                  | 2.0                         |
| Prestação de serviços (recibos verdes e sim.)     | 67.9                  | 34.8                  | 4.1                         | 81.5                  | 36.8                  | 4.3                         |
| Trabalho sazonal sem contrato escrito             | 34.4                  | 37.5                  | 4.4                         | 17.3                  | 41.7                  | 5.6                         |
| Trabalho pontual ou ocasional (biscates)          | 69.3                  | 39.8                  | 7.0                         | 56.3                  | 37.6                  | 4.2                         |
| <b>Trabalhadores por conta própria – isolados</b> | 880.1                 | 54.1                  | 19.0                        | 877.6                 | 54.6                  | 21.2                        |
| Trabalhadores por conta própria - empregadores    | 277.4                 | 47.6                  | 15.2                        | 270.9                 | 47.6                  | 15.9                        |
| <b>Trabalhadores familiares não remunerados</b>   | 59.1                  | 44.5                  | 13.9                        | 47.2                  | 46.2                  | 11.6                        |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (dados apurados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento/MTSS)

Analisando-se a estrutura de habilitações da população empregada verifica-se, nestes últimos três anos, uma elevação significativa dos níveis habilitacionais da generalidade da população empregada. Actualmente, o peso relativo da população empregada detentora do ensino secundário e superior é maior do que o das habitações até ao 1.º ciclo do ensino básico. Importa ter presente que tal facto não se verificava em 2006.

Mantém-se, contudo, uma situação em que a classe empresarial mantém um nível médio de habilitações bastante inferior ao da classe assalariada, sendo esse défice de habilitações mais sentido entre os trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço. Ao nível contratual, registe-se ainda que os trabalhadores por conta de outrem com contratos a termo têm, actualmente, um nível médio de habilitações superior aos trabalhadores com contratos

permanentes<sup>240</sup> e que os trabalhadores a recibos verdes são, de longe, aqueles que detêm um nível habilitacional mais elevado (actualmente, mais de 44% possui um grau do ensino superior completo).

**Quadro 3 – Emprego segundo a situação na profissão e tipo de contrato, por nível de escolaridade completo (comparação dos últimos trimestres de 2006 e de 2009)**

|                                                       | 4.º Trimestre 2006 |               |            |          | 4.º Trimestre 2009 |               |            |          |
|-------------------------------------------------------|--------------------|---------------|------------|----------|--------------------|---------------|------------|----------|
|                                                       | Até 1º CEB         | 2.º e 3.º CEB | Secundário | Superior | Até 1º CEB         | 2.º e 3.º CEB | Secundário | Superior |
| <b>Total da população empregada</b>                   | 33.4               | 37.1          | 15.3       | 14.1     | 28.7               | 37.8          | 17.4       | 16.1     |
| <b>Trabalhadores por conta de outrem</b>              | 25.5               | 40.6          | 17.7       | 16.1     | 20.8               | 40.5          | 20.4       | 18.2     |
| <b>Contrato de trabalho sem termo</b>                 | 27.1               | 40.0          | 17.2       | 15.7     | 22.2               | 41.3          | 19.8       | 16.6     |
| <b>Contrato de trabalho com termo (a prazo)</b>       | 15.3               | 45.9          | 20.8       | 18.0     | 13.5               | 38.7          | 24.4       | 23.4     |
| <b>Prestação de serviços (recibos verdes e sim.)</b>  | 14.5               | 24.9          | 19.7       | 40.9     | 14.8               | 23.8          | 17.1       | 44.3     |
| <b>Trabalho sazonal sem contrato escrito</b>          | 51.5               | 40.6          | 7.0        | 1.0      | 42.6               | 34.3          | 13.4       | 9.7      |
| <b>Trabalho pontual ou ocasional (biscates)</b>       | 52.0               | 34.5          | 10.1       | 3.5      | 42.6               | 46.9          | 8.5        | 2.0      |
| <b>Trabalhadores por conta própria - isolados</b>     | 65.6               | 22.0          | 5.7        | 6.6      | 61.5               | 25.0          | 6.3        | 7.2      |
| <b>Trabalhadores por conta própria - empregadores</b> | 37.9               | 36.2          | 14.9       | 11.0     | 30.3               | 41.4          | 12.2       | 16.0     |

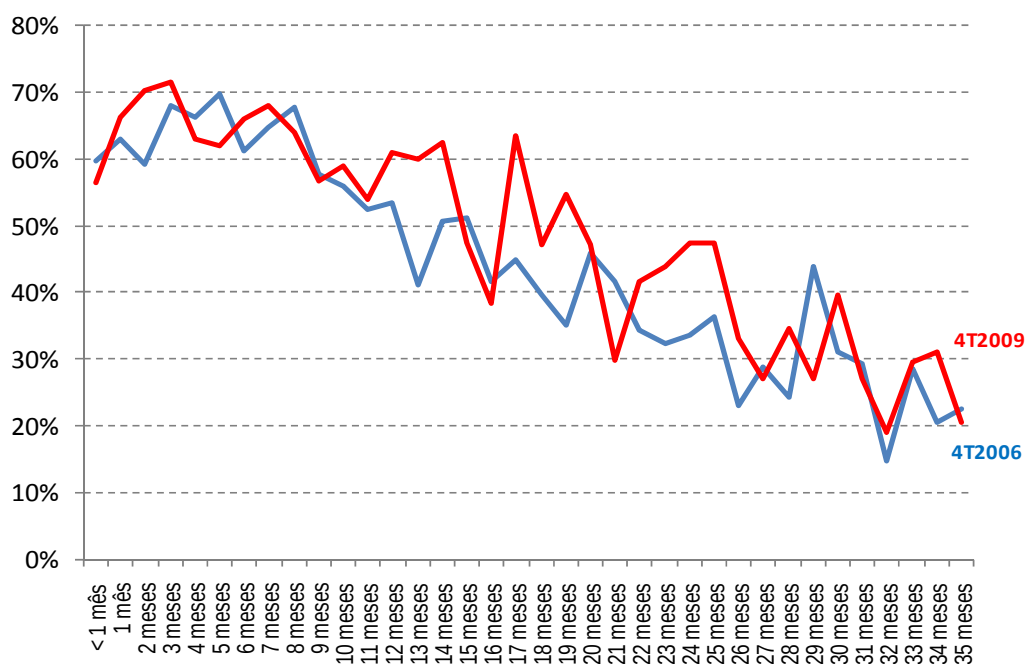
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (dados apurados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento/MTSS)

Considerando a incidência dos contratos a termo no trabalho por conta de outrem com antiguidade inferior a 3 anos verifica-se que, grosso modo, até aos 19 meses, a maioria dos trabalhadores detém, actualmente, um contrato de trabalho a termo. Note-se, ainda, que em 2006, eram os 15 meses que marcavam o período a partir do qual os contratos a termo passavam a representar menos de 50% do trabalho por conta de outrem. Actualmente, por referência à situação de 2006, a proporção de contratos a termo é, também, superior nos contratos com duração entre os 24 e os 36 meses.

<sup>240</sup> Note-se que as conclusões do LBRL 2007 indicavam uma situação inversa, em que os trabalhadores com contratos permanentes apresentavam, à data, uma estrutura de habilitações formais mais elevada do que os trabalhadores com contratos a prazo.

Porém, se compararmos a situação no final de 2009 com a registada no início de 2007<sup>241</sup> verifica-se que, actualmente, a incidência dos contratos a termo nas novas contratações (empregos com antiguidade inferior a 1 mês) é muito menos significativo: 56% em 2009, face a 80% em 2007.

**Gráfico 2 – Incidência dos contratos a termo no trabalho por conta de outrem com antiguidade inferior a 36 meses (comparação dos últimos trimestres de 2006 e de 2009)**



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (dados apurados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento/MTSS)

Contrariamente ao que se possa pensar, a maioria dos trabalhadores por conta de outrem com contratos a termo não são jovens. De facto, se considerarmos os contratos a termo com duração inferior a 3 anos, tanto em 2006 como em 2009, em todos os escalões de antiguidade o peso relativo dos jovens (15-24 anos) oscila apenas entre os 15% e os 35%. Contudo, considerando o peso relativo deste grupo etário no volume total do emprego (cerca de 7%), verifica-se a sobre-representação dos jovens neste tipo de contratos.

Note-se ainda que, em 2009, a representatividade da população adulta aumentou significativamente no universo dos contratos a prazo (passando a representar entre 70% a 85%, consoante a menor ou maior antiguidade dos contratos).

<sup>241</sup> Ver p. 23 do Livro Branco das Relações Laborais, 2007.

No contexto internacional, o recurso à contratação a prazo em Portugal situa-se a um nível bastante mais elevado do que a média da OCDE ou a média da UE-15. De acordo com a OCDE, em 2008, os contratos a prazo representavam 23,3% do trabalho dependente em Portugal, face a um valor médio de 12,3% no contexto da OCDE e de 14,5% na UE-15. Num conjunto de 27 países, Portugal assume a 3.ª posição mais elevada neste ranking, liderado pela Espanha (29,4%), seguida pela Polónia (27%).

No caso específico dos jovens (15-24 anos), a percentagem de contratos a prazo atinge 54,6% em Portugal (40,7% na UE-15 e 25,1% na OCDE). A este nível, Portugal é ultrapassado pela Polónia, Espanha e Alemanha. Já no caso dos trabalhadores mais idosos (55-64 anos), Portugal apresenta uma percentagem de contratos a prazo de 10,6%, valor que se aproxima da média da OCDE (9,2%), embora represente um nível bastante mais elevado do que a média da UE-15 (6,1%).

**Quadro 4 – Incidência do trabalho a termo entre os trabalhadores assalariados em alguns países da OCDE, por grupo etário (2008)**

|                 | Total | 15-24<br>Anos | 25-54<br>Anos | 55-64<br>Anos |
|-----------------|-------|---------------|---------------|---------------|
| Áustria         | 9.0   | 34.9          | 4.5           | 3.0           |
| Bélgica         | 7.6   | 27.2          | 6.0           | 3.6           |
| Canadá          | 12.3  | 27.2          | 8.8           | 9.5           |
| República Checa | 8.0   | 15.6          | 5.1           | 14.1          |
| Dinamarca       | 8.6   | 23.0          | 5.9           | 4.3           |
| Finlândia       | 15.1  | 39.7          | 12.5          | 6.9           |
| França          | 14.2  | 50.7          | 10.7          | 5.9           |
| Alemanha        | 14.6  | 55.3          | 9.7           | 4.7           |
| Hungria         | 7.9   | 20.0          | 7.1           | 5.0           |
| Islândia        | 9.5   | 27.8          | 6.0           | 2.8           |
| Irlanda         | 8.1   | 20.1          | 5.8           | 5.5           |
| Itália          | 14.0  | 44.7          | 12.0          | 6.4           |
| Japão           | 13.6  | 26.0          | 10.6          | 14.6          |
| Luxemburgo      | 7.7   | 39.9          | 5.6           | 1.0           |

Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

|                           |      |      |      |      |
|---------------------------|------|------|------|------|
| <b>Holanda</b>            | 18.3 | 45.2 | 13.2 | 7.1  |
| <b>América do Norte</b>   | 7.5  | 14.3 | 6.1  | 5.3  |
| <b>Noruega</b>            | 9.0  | 25.5 | 6.7  | 2.9  |
| <b>Polónia</b>            | 27.0 | 62.8 | 22.7 | 21.8 |
| <b>Portugal</b>           | 23.3 | 54.6 | 20.7 | 10.6 |
| <b>República Eslovaca</b> | 4.7  | 12.6 | 3.6  | 4.5  |
| <b>Espanha</b>            | 29.4 | 58.3 | 27.9 | 11.8 |
| <b>Suécia</b>             | 16.1 | 53.8 | 11.6 | 6.5  |
| <b>Suíça</b>              | 13.3 | 50.5 | 6.6  | n.a. |
| <b>Turquia</b>            | 11.2 | 12.5 | 10.6 | 20.3 |
| <b>Reino Unido</b>        | 5.3  | 11.2 | 4.0  | 5.1  |
| <b>EU-15</b>              | 14.5 | 40.7 | 11.7 | 6.1  |
| <b>OCDE</b>               | 12.3 | 25.1 | 10.2 | 9.2  |

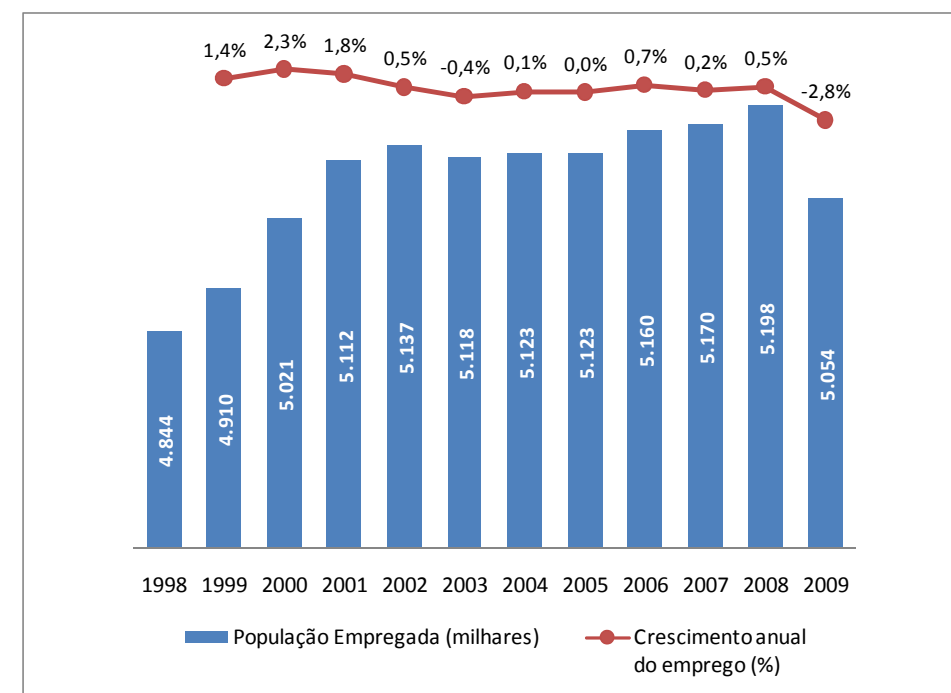
Fonte: OCDE, Online OECD Employment database (dados extraídos a 06/05/2010)

### A criação e a destruição de emprego

Perante as dificuldades de uma recuperação económica sustentada, o período recente foi marcado por uma quase estagnação do emprego em Portugal. De acordo com as estimativas do INE, as taxas de crescimento anual do emprego têm vindo a situar-se abaixo de 1% desde 2002. Assim, em termos de volume, as estimativas da população empregada revelam que, após a quebra de 2,8% registada no último ano, actualmente, o volume de população empregada situa-se praticamente ao mesmo nível do início da década.



**Gráfico 3 - População empregada e taxa de crescimento anual do emprego (1998-2009)**



Fonte: [www.ine.pt](http://www.ine.pt) (dados tratados pelo autor)

Tomando o ano de 2006 por referência, note-se que a contracção do nível de emprego registada entre 2006 e 2009 afectou, particularmente, os indivíduos do sexo masculino, tendo o volume de emprego da população feminina sofrido apenas uma alteração ligeira face ao nível de há quatro anos atrás.

Em termos de grupos etários, o volume de emprego apresentou uma quebra particularmente acentuada entre os mais jovens<sup>242</sup> importando, também, notar que relativamente aos indivíduos entre os 45 e os 64 anos de idade o volume de população empregada registou um acréscimo superior a 56 mil indivíduos entre 2006 e 2009.

Ao nível das habilitações registe-se, ainda, um fenómeno de reforço das habilitações detidas pela população activa portuguesa tendo-se registado, no período em análise, uma contracção da população empregada que tem, no máximo, a escolaridade completa até ao 3.º ciclo do ensino básico, por oposição a um acréscimo da população empregada com habilitações de nível secundário e de nível superior<sup>243</sup>.

<sup>242</sup> Menos 83 mil indivíduos empregados com idades até aos 24 anos e menos 62 mil com idades entre os 25-34 anos.

<sup>243</sup> A população empregada com o ensino superior registou um acréscimo de cerca de 85 mil indivíduos e com o ensino secundário um acréscimo de cerca de 71 mil. O volume de emprego com níveis de habilitação até ao 3.º ciclo do ensino básico registou um decréscimo superior a 250 mil indivíduos.

**Quadro 5 – População activa, por sexo, por grupo etário e por nível de ensino completo  
(2006 e 2009)**

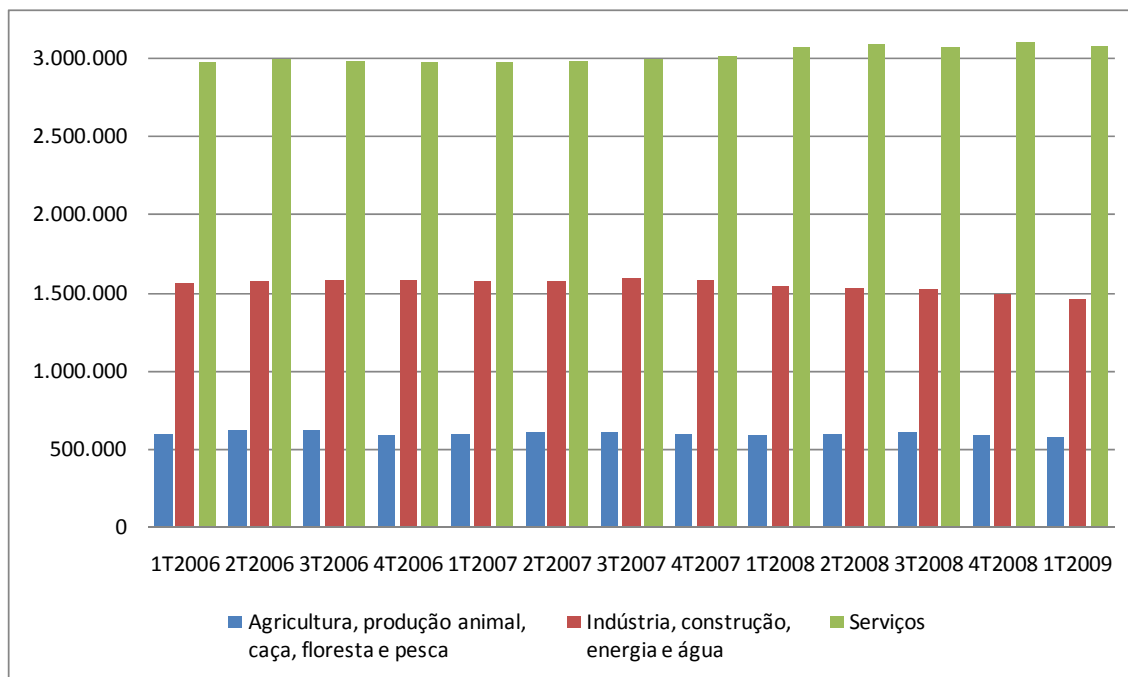
*Unidade: Milhares*

|                          | 2006       |               |         | 2009       |               |         |
|--------------------------|------------|---------------|---------|------------|---------------|---------|
|                          | Empregados | Desempregados | Activos | Empregados | Desempregados | Activos |
| <b>Total</b>             | 4830,3     | 427,6         | 5257,9  | 4735,5     | 527,5         | 5263,0  |
| <b>Homens</b>            | 2601,1     | 194,7         | 2795,8  | 2513,9     | 260,6         | 2774,6  |
| <b>Mulheres</b>          | 2229,2     | 232,9         | 2462,1  | 2221,6     | 266,8         | 2488,4  |
| <b>15-24 Anos</b>        | 455,9      | 88,5          | 544,4   | 372,8      | 93,4          | 466,3   |
| <b>25-34 Anos</b>        | 1348,1     | 135,0         | 1483,1  | 1286,5     | 158,0         | 1444,5  |
| <b>35-44 Anos</b>        | 1319,8     | 89,2          | 1409,0  | 1313,4     | 121,7         | 1435,1  |
| <b>45-64 Anos</b>        | 1706,4     | 114,9         | 1821,4  | 1762,7     | 154,4         | 1917,1  |
| <b>Até ao Básico</b>     | 3354,0     | 307,5         | 3661,4  | 3103,7     | 382,4         | 3485,6  |
| <b>Ensino Secundário</b> | 772,2      | 71,9          | 844,1   | 843,1      | 90,6          | 933,6   |
| <b>Ensino Superior</b>   | 704,1      | 48,4          | 752,5   | 788,8      | 55,0          | 843,8   |

Fonte: [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

Por grandes sectores de actividade económica, entre o início de 2006 e o início de 2009, o volume de emprego cresceu apenas no sector dos serviços (+4%). Tanto o sector secundário, que agrega as actividades da indústria, da construção e da energia, como o sector primário registaram uma redução do volume de emprego durante este período (-7% e -4%, respectivamente).

**Gráfico 4 – População empregada, por grandes sectores de actividade económica (2006-2009)**



Fonte: [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

À semelhança do que havia sido feito no Livro Branco das Relações Laborais, publicado no final de 2007, em seguida, analisam-se os movimentos de curto prazo de criação e destruição de emprego, tomando por base a informação da Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social.

A utilização dos dados da Segurança Social permite fazer o acompanhamento, ao longo do tempo, das relações laborais entendidas como o par específico trabalhador/empresa. A informação agora analisada cobre o período compreendido entre o primeiro trimestre de 2001 e o quarto trimestre de 2009, assentando a análise na observação do valor relativo ao primeiro mês de cada trimestre (ou seja, aos meses de Janeiro, Abril, Julho e Outubro).

Através desta fonte de informação é possível observar-se que, desde o último trimestre de 2008, as novas relações trabalhador/empresa não foram suficientes para contrabalançar a destruição de emprego. De facto, entre o último trimestre de 2008 e o último trimestre de 2009 a dinâmica do mercado de trabalho afectou um total de 1.355.641 relações laborais, tendo sido criadas 589,5 mil relações laborais e extintas mais de 766 mil.

Comparando a evolução das taxas de criação e das taxas de destruição de emprego<sup>244</sup>, torna-se ainda patente que embora, em 2009, as taxas de destruição de emprego tenham ficado aquém dos valores registados na última recessão (valor médio de 4,9% em 2009, face a 5,4% em 2003) houve, porém, no momento recessivo actual, uma dinâmica de criação de emprego muito menor (valor médio da taxa de criação de emprego de 3,6% em 2009, face a 5,2% em 2003). Ou seja, apesar da forte intensidade da crise económica vivida em 2009, não se registou, neste último ano, um pico no volume de destruição de emprego mas, por contrapartida, houve uma forte contracção na criação de novas relações de trabalho por parte das empresas.

Há, ainda, que notar que a taxa de criação de emprego tem vindo a apresentar uma tendência decrescente desde o último trimestre de 2007 sendo, portanto, esta tendência anterior ao momento do início da actual crise.

Note-se, por último, que as taxas de criação e destruição de emprego continuam a atingir percentagens significativas do volume de emprego total. Em média, durante o último ano, 4,9% dos empregos existentes eram eliminados no trimestre seguinte e 3,6% dos empregos observados em cada trimestre resultavam de novas relações laborais.

---

<sup>244</sup> As taxas de criação e destruição de emprego foram calculadas tomando por referência o volume médio de emprego em dois períodos consecutivos.

**Quadro 6 – Dinâmica de criação e destruição das relações laborais (2001 a 2009)**

| Ano  | Mês | Criação<br>(A) | Destruição<br>(B) | Dinâmica<br>MT<br>(A)+(B) | Taxas   |            |                    |                |
|------|-----|----------------|-------------------|---------------------------|---------|------------|--------------------|----------------|
|      |     |                |                   |                           | Criação | Destruição | Criação<br>Líquida | Dinâmica<br>MT |
| 2001 | 1   | 170.814        | 177.905           | 348.719                   | 6,0     | 6,2        | -0,2               | 12,2           |
|      | 4   | 195.288        | 106.516           | 301.804                   | 6,8     | 3,7        | 3,1                | 10,4           |
|      | 7   | 192.564        | 134.289           | 326.853                   | 6,5     | 4,5        | 2,0                | 11,0           |
|      | 10  | 172.324        | 164.206           | 336.530                   | 5,7     | 5,5        | 0,3                | 11,2           |
| 2002 | 1   | 183.804        | 236.991           | 420.795                   | 6,2     | 8,0        | -1,8               | 14,1           |
|      | 4   | 202.846        | 146.054           | 348.900                   | 6,8     | 4,9        | 1,9                | 11,7           |
|      | 7   | 177.516        | 142.599           | 320.115                   | 5,9     | 4,7        | 1,2                | 10,6           |
|      | 10  | 150.418        | 175.893           | 326.311                   | 5,0     | 5,8        | -0,8               | 10,8           |
| 2003 | 1   | 164.962        | 202.420           | 367.382                   | 5,5     | 6,8        | -1,3               | 12,3           |
|      | 4   | 157.897        | 150.869           | 308.766                   | 5,3     | 5,1        | 0,2                | 10,4           |
|      | 7   | 141.456        | 147.894           | 289.350                   | 4,7     | 5,0        | -0,2               | 9,7            |
|      | 10  | 158.721        | 148.771           | 307.492                   | 5,3     | 5,0        | 0,3                | 10,3           |
| 2004 | 1   | 142.026        | 195.629           | 337.655                   | 4,8     | 6,6        | -1,8               | 11,4           |
|      | 4   | 163.950        | 112.967           | 276.917                   | 5,5     | 3,8        | 1,7                | 9,4            |
|      | 7   | 154.080        | 122.492           | 276.572                   | 5,1     | 4,1        | 1,1                | 9,2            |
|      | 10  | 122.039        | 145.079           | 267.118                   | 4,1     | 4,8        | -0,8               | 8,9            |
| 2005 | 1   | 134.239        | 171.622           | 305.861                   | 4,5     | 5,8        | -1,3               | 10,3           |
|      | 4   | 139.478        | 116.066           | 255.544                   | 4,7     | 3,9        | 0,8                | 8,6            |
|      | 7   | 147.592        | 116.979           | 264.571                   | 4,9     | 3,9        | 1,0                | 8,8            |
|      | 10  | 117.102        | 141.885           | 258.987                   | 3,9     | 4,7        | -0,8               | 8,6            |
| 2006 | 1   | 139.585        | 168.149           | 307.734                   | 4,7     | 5,7        | -1,0               | 10,4           |
|      | 4   | 137.995        | 108.021           | 246.016                   | 4,6     | 3,6        | 1,0                | 8,3            |
|      | 7   | 145.765        | 117.760           | 263.525                   | 4,9     | 3,9        | 0,9                | 8,8            |
|      | 10  | 120.812        | 146.596           | 267.408                   | 4,0     | 4,9        | -0,9               | 8,9            |
| 2007 | 1   | 127.054        | 222.902           | 349.956                   | 4,3     | 7,6        | -3,3               | 11,9           |
|      | 4   | 208.725        | 93.405            | 302.130                   | 7,1     | 3,2        | 3,9                | 10,2           |

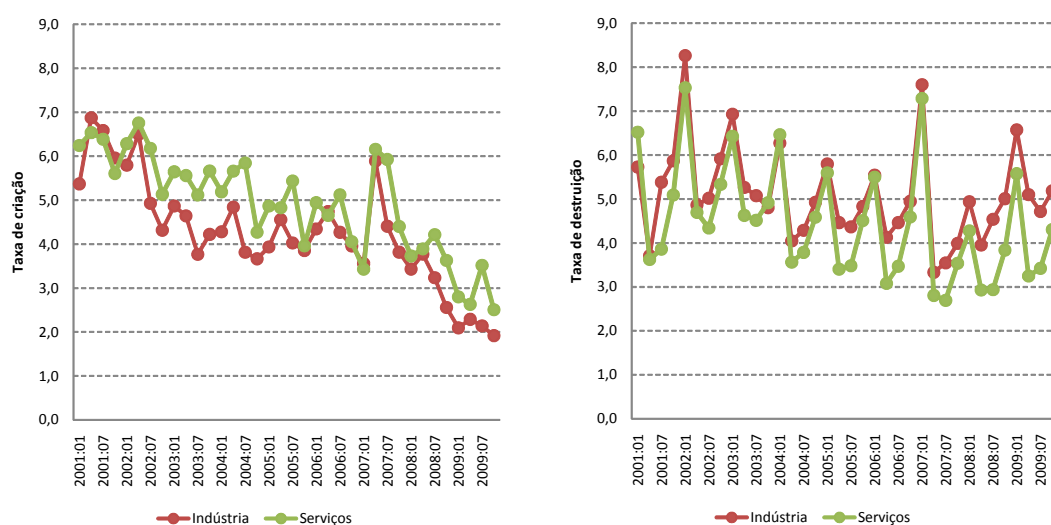
Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

|      |    |         |         |         |     |     |      |     |
|------|----|---------|---------|---------|-----|-----|------|-----|
|      | 7  | 191.614 | 93.493  | 285.107 | 6,3 | 3,1 | 3,2  | 9,3 |
|      | 10 | 161.244 | 119.257 | 280.501 | 5,2 | 3,8 | 1,3  | 9,0 |
| 2008 | 1  | 147.999 | 147.656 | 295.655 | 4,7 | 4,7 | 0,0  | 9,4 |
|      | 4  | 156.190 | 109.247 | 265.437 | 4,9 | 3,4 | 1,5  | 8,4 |
|      | 7  | 152.234 | 120.380 | 272.614 | 4,7 | 3,7 | 1,0  | 8,5 |
|      | 10 | 137.068 | 148.077 | 285.145 | 4,3 | 4,6 | -0,3 | 8,9 |
| 2009 | 1  | 116.001 | 197.348 | 313.349 | 3,7 | 6,2 | -2,6 | 9,9 |
|      | 4  | 112.122 | 131.088 | 243.210 | 3,6 | 4,2 | -0,6 | 7,8 |
|      | 7  | 124.097 | 131.311 | 255.408 | 4,0 | 4,2 | -0,2 | 8,2 |
|      | 10 | 100.238 | 158.291 | 258.529 | 3,3 | 5,1 | -1,9 | 8,4 |

Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social

Em termos sectoriais, importa ainda notar que as taxas de criação de emprego têm sido constantemente menores no sector secundário do que no sector dos serviços e que as taxas de destruição de emprego têm registado, também, valores sistematicamente superiores no sector industrial. Perante esta dinâmica, a indústria transformadora tem vindo a registar um saldo líquido negativo desde o último trimestre de 2007, enquanto o sector dos serviços tem conseguido manter a sazonalidade de criação líquida de emprego nos 2.º e 3.º trimestre do ano.

**Gráfico 5 - Taxas de criação e destruição de emprego: indústria transformadora e serviços (2001 a 2009)**



Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social

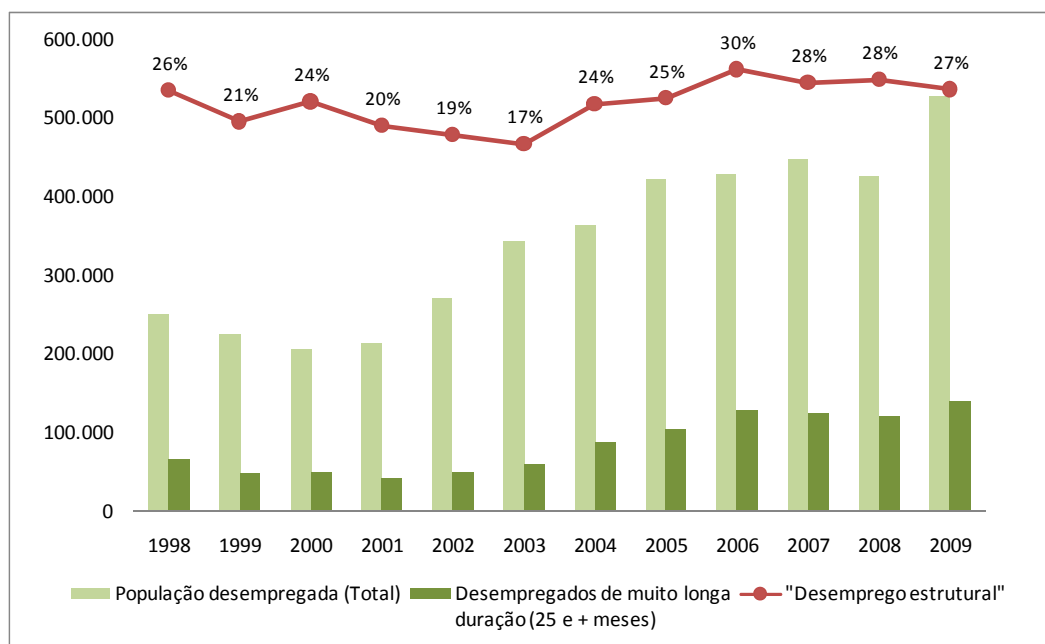
## O desemprego e a sua composição

Num contexto global de contracção dos níveis de emprego, as transições entre emprego e desemprego têm vindo a acentuar-se: as estimativas apontam para que, no último trimestre de 2009, 1,5% dos que tinham emprego no trimestre anterior transitaram para uma situação de desemprego (face a 1,3% no final de 2006). Adicionalmente, a taxa de retenção no desemprego registou um acréscimo significativo: 71,6% dos que estavam desempregados no 3.º trimestre de 2009 mantinham-se nessa mesma situação no final do ano (face a 68,3% no final de 2006).

Perante este cenário, os efeitos sobre o desemprego foram incontornáveis: desde 2005 que o volume de desemprego se situa acima das 400 mil pessoas, tendo no último ano ultrapassado a barreira das 500 mil. Também, desde 2005, são mais de 100 mil os desempregados que procuram emprego por um período superior a dois anos (desemprego de muito longa duração).

Esta componente de desemprego, que pode ser considerada como desemprego estrutural, atingiu o seu pico em 2006, ano em que 30% dos desempregados se encontravam nessa condição há mais de dois anos. Importa, contudo, notar que a tendência dos últimos três anos tem sido para uma diminuição deste indicador e não para o seu agravamento.

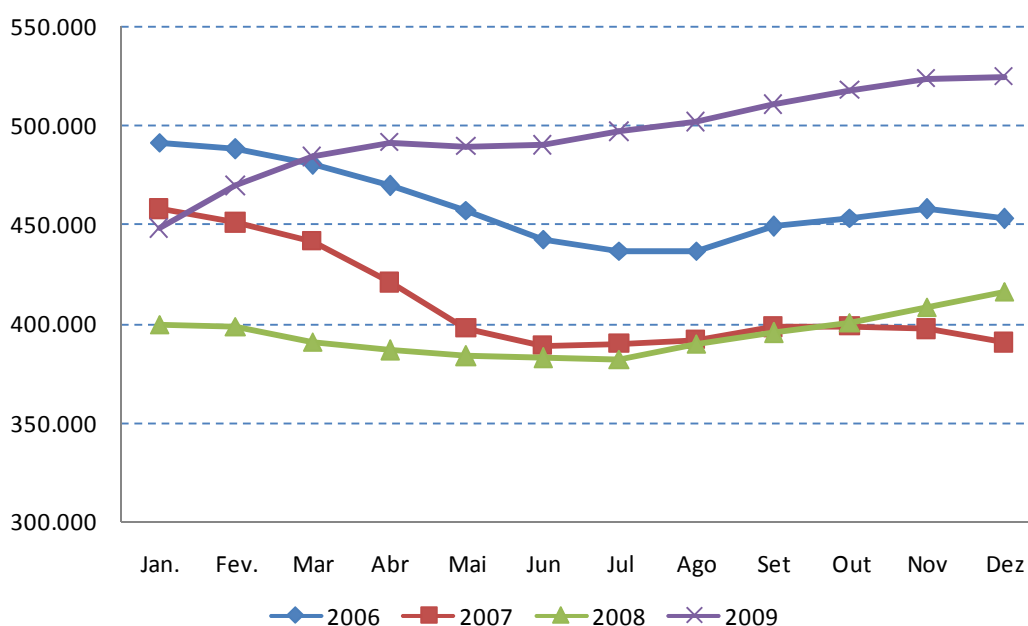
**Gráfico 6 – Estimativas da população desempregada e evolução da componente de desemprego estrutural**



Fonte: [www.ine.pt](http://www.ine.pt) (dados tratados pelo autor)

Analisando o fenómeno do desemprego através dos pedidos de emprego dos desempregados registados nos Centros de Emprego torna-se patente um crescimento continuado do desemprego desde meados de 2008. Este crescimento veio eliminar o tradicional padrão de sazonalidade que, até 2007, era marcado pela ocorrência de um acréscimo do volume de desemprego apenas a partir do mês de Agosto, o que reflectia o facto de que as actividades sazonais davam emprego a um número significativo de pessoas.

**Gráfico 7 - Evolução mensal do desemprego registado (situação no fim do mês)**



Fonte: IEFP

Os desempregados que integravam os ficheiros do IEFP no final de Dezembro de 2009 eram maioritariamente do sexo feminino (52,7%), adultos no escalão etário 35-54 anos (45,3%), detentores de escolaridade inferior ao terceiro ciclo do ensino básico (53,2%), à procura de um novo emprego (92,5%), encontrando-se inscritos no Centro de Emprego há menos de um ano (65,4%). Em termos de estrutura, este perfil é idêntico ao de 2006, embora com algumas cambiantes: actualmente, é menor o peso relativo das mulheres e dos grupos etários mais jovens e acentuaram-se as situações de desemprego ocorridas há menos de um ano. O aumento do desemprego de curta duração resulta do acréscimo significativo do desemprego ocorrido durante o ano de 2009.

No que se refere à diferença de proporção do desemprego entre os sexos, note-se que, embora esta tenha vindo a diminuir ligeiramente nos últimos três anos, a diminuição do peso



relativo das mulheres no volume de desemprego registado foi particularmente sentida durante este último ano, em que o desemprego dos homens registou um aumento anual de 36,4% (superior em 19,4 pontos percentuais ao aumento verificado para as mulheres).

**Quadro 7 – Situação no final do ano do desemprego registado, por situação face à procura de emprego, sexo, grupo etário, habilitações e tempo de inscrição (2006 e 2009)**

|                                      | Dez. 2006 |        | Dez. 2009 |        |
|--------------------------------------|-----------|--------|-----------|--------|
| <b>Desempregados Registados</b>      | 452.651   | 100,0% | 524.674   | 100,0% |
| <b>Primeiro emprego</b>              | 33.708    | 7,4%   | 39.128    | 7,5%   |
| <b>Novo Emprego</b>                  | 418.943   | 92,6%  | 485.546   | 92,5%  |
| <b>Homens</b>                        | 192.042   | 42,4%  | 248.237   | 47,3%  |
| <b>Mulheres</b>                      | 260.609   | 57,6%  | 276.437   | 52,7%  |
| <b>&lt;25 Anos</b>                   | 61.056    | 13,5%  | 67.846    | 12,9%  |
| <b>25-34 Anos</b>                    | 110.801   | 24,5%  | 124.956   | 23,8%  |
| <b>35-54 Anos</b>                    | 189.901   | 42,0%  | 237.761   | 45,3%  |
| <b>&gt;= 55 Anos</b>                 | 90.893    | 20,1%  | 94.111    | 17,9%  |
| <b>&lt;1º Ciclo do Ensino Básico</b> | 24.097    | 5,3%   | 28.996    | 5,5%   |
| <b>1º Ciclo do Ensino Básico</b>     | 146.076   | 32,3%  | 148.871   | 28,4%  |
| <b>2º Ciclo do Ensino Básico</b>     | 87.878    | 19,4%  | 101.167   | 19,3%  |
| <b>3º Ciclo do Ensino Básico</b>     | 78.315    | 17,3%  | 103.195   | 19,7%  |
| <b>Ensino Secundário</b>             | 74.066    | 16,4%  | 97.668    | 18,6%  |
| <b>Ensino Superior</b>               | 42.219    | 9,3%   | 44.777    | 8,5%   |
| <b>Inscrição &lt; 1 ano</b>          | 268.846   | 59,4%  | 343.392   | 65,4%  |
| <b>Inscrição &gt;= 1 ano</b>         | 183.805   | 40,6%  | 181.282   | 34,6%  |

Fonte: IEFP

Quanto à profissão, os desempregados que procuraram emprego junto do IEFP ao longo de 2009 concentravam-se, essencialmente, em cinco grandes grupos de profissões: Pessoal dos serviços, de protecção e segurança (5,1), Trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio (9,1), Trabalhadores não qualificados das minas, construção civil e indústria transformadora (9,3), Operários e trabalhadores similares da indústria extractiva e da construção civil (7,1) e Empregados de escritório (4,1), por ordem decrescente de importância.

No seu conjunto, estas categorias profissionais representaram 52,6% da procura de emprego registada nos centros de emprego do IEFP.

Comparativamente a 2006, note-se que o grau de concentração da procura de emprego em torno dos cinco principais grupos de profissões diminuiu ligeiramente (passando de 53,5% em 2006, para 52,6% em 2009), embora a composição do conjunto das profissões mais relevantes em termos de desempregados inscritos se tenha alterado. Assim, face a 2006 regista-se actualmente uma mudança no sentido de um aumento do desemprego relativo a profissões associadas ao sector secundário (acréscimo de 4,3 pontos percentuais na representação do desemprego de profissionais dos grupos 9.3 e 7.1 da CNP), por contraponto a uma redução do peso relativo das profissões mais representativas do sector dos serviços (decréscimo de cerca de 3 pontos percentuais na presença dos profissionais dos grupos 9.1, 4.1 e 5.2 da CNP). Por outro lado, em termos de volume, o maior acréscimo de desempregados inscritos nos centros de emprego ocorrido entre 2006 e 2009 verificou-se, precisamente, entre os operários e artífices (7.1), o pessoal de segurança (5.1) e os trabalhadores metalúrgicos (7.2).

Na perspectiva oposta, os grupos de profissões que menos inscrições de desempregados tiveram ao longo de 2009 foram os Agricultores e pescadores de subsistência (6.2), Quadros superiores da Administração Pública (1.1), Trabalhadores não qualificados da agricultura e pescas (9.2), Directores e gerentes de pequenas empresas (1.3), Operadores de instalações fixas e similares (8.1), Mecânicos de precisão, oleiros, vidreiros, artes gráficas (7.3), Profissionais de nível intermédio das ciências da vida e da saúde (3.2), Directores de empresa (1.2) e Especialistas das ciências da vida e profissionais de saúde (2.2). Cada uma destas categorias profissionais representou menos de 1% do volume total de desempregados inscritos nos Centros de Emprego, tanto em 2009 como em 2006.

**Quadro 8 – Situação ao longo do ano do desemprego registado, por grupos de profissões da CNP (2006 e 2009)**

| CNP | Profissões                                                     | 2006  |       | 2009  |       | Variação 2009/06 |      |
|-----|----------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|------------------|------|
|     |                                                                |       |       |       |       | N.º              | %    |
| 1.1 | QUADROS SUPERIORES DA ADM PÚBLICA                              | 123   | 0,0%  | 180   | 0,0%  | 57               | 46%  |
| 1.2 | DIRECTORES DE EMPRESA                                          | 4633  | 0,8%  | 5943  | 0,8%  | 1310             | 28%  |
| 1.3 | DIRECTORES E GERENTES DE PEQUENAS EMPRESAS                     | 865   | 0,1%  | 1469  | 0,2%  | 604              | 70%  |
| 2.1 | ESPECIALISTAS DAS CIÊNCIAS FÍSICAS, MATEMÁTICAS E ENGENHARIAS  | 10334 | 1,8%  | 11296 | 1,6%  | 962              | 9%   |
| 2.2 | ESPECIALISTAS DAS CIÊNCIAS DA VIDA E PROF SAÚDE                | 4617  | 0,8%  | 6198  | 0,9%  | 1581             | 34%  |
| 2.3 | DOCENTES DO ENSINO SECUNDÁRIO, SUPERIOR E PROFISSÕES SIMILARES | 15923 | 2,7%  | 10258 | 1,4%  | -5665            | -36% |
| 2.4 | OUTROS ESPECIALISTAS DAS PROFISSÕES INTECTAIS E CIENTIFICAS    | 24531 | 4,2%  | 24497 | 3,4%  | -34              | 0%   |
| 3.1 | TÉC E PROFISSIONAIS DE NÍVEL INTERM                            | 19921 | 3,4%  | 24334 | 3,4%  | 4413             | 22%  |
| 3.2 | PROF DE NÍVEL INTERMÉDIO DAS CIÊNCIAS                          | 3475  | 0,6%  | 4455  | 0,6%  | 980              | 28%  |
| 3.3 | PROF DE NÍVEL INTERMÉDIO DO ENSINO                             | 9725  | 1,7%  | 8488  | 1,2%  | -1237            | -13% |
| 3.4 | OUT TÉCNICOS E PROF DE NÍVE INTEREMÉDIO                        | 20188 | 3,4%  | 25472 | 3,5%  | 5284             | 26%  |
| 4.1 | EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO                                       | 62755 | 10,7% | 65078 | 9,1%  | 2323             | 4%   |
| 4.2 | EMPREGADOS DE RECEPÇÃO, CAIXAS, BILHETEI                       | 14196 | 2,4%  | 15591 | 2,2%  | 1395             | 10%  |
| 5.1 | PES DOS SERV DIREC E PART DE PROT E SEG                        | 81377 | 13,9% | 99613 | 13,9% | 18236            | 22%  |
| 5.2 | MANEQUINS, VENDEDORES E DEMONSTRADORES                         | 50169 | 8,6%  | 56862 | 7,9%  | 6693             | 13%  |
| 6.1 | AGRIC E TRAB QUAL DA AGRIC CRI ANI PESCA                       | 19386 | 3,3%  | 22446 | 3,1%  | 3060             | 16%  |
| 6.2 | AGRIC E PESCA-AGRIC E PESCA DE SUBSISTÊNC                      | 93    | 0,0%  | 164   | 0,0%  | 71               | 76%  |
| 7.1 | OPERÁRIOS, ARTÍFICES E TRABALHADORES SIM                       | 32704 | 5,6%  | 66786 | 9,3%  | 34082            | 104% |
| 7.2 | TRAB DA METAL E DA METAL E TRAB SIMILA                         | 21403 | 3,7%  | 34290 | 4,8%  | 12887            | 60%  |

|              |                                                        |               |               |               |               |               |            |
|--------------|--------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| <b>7.3</b>   | MEC DE PREC, OL E VID, ART, TRAB ARTES GRÁF            | 3431          | 0,6%          | 3440          | 0,5%          | 9             | 0%         |
| <b>7.4</b>   | OUT OPERÁRIOS, ARTÍF E TRABAL SIMILARE                 | 28162         | 4,8%          | 35360         | 4,9%          | 7198          | 26%        |
| <b>8.1</b>   | OPER DE INSTAL FIXAS E SIMILARES                       | 1667          | 0,3%          | 2545          | 0,4%          | 878           | 53%        |
| <b>8.2</b>   | OPER DE MÁQ E TRABAL DA MONTAGEM                       | 13882         | 2,4%          | 16913         | 2,4%          | 3031          | 22%        |
| <b>8.3</b>   | COND DE VEÍC E EMB E OPER DE EQ PES MÓV                | 22378         | 3,8%          | 28569         | 4,0%          | 6191          | 28%        |
| <b>9.1</b>   | TRAB N/QUAL DOS SERV E COMÉRCIO                        | 66785         | 11,4%         | 77226         | 10,8%         | 10441         | 16%        |
| <b>9.2</b>   | TRABALHADORES NAÕ QUALIFICADOS DA AGRICULTURA E PESCAS | 921           | 0,2%          | 1351          | 0,2%          | 430           | 47%        |
| <b>9.3</b>   | TRAB N/QUQL DAS MINAS, DA CONST CIVIL                  | 52605         | 9,0%          | 68764         | 9,6%          | 16159         | 31%        |
| <b>TOTAL</b> |                                                        | <b>586249</b> | <b>100,0%</b> | <b>717588</b> | <b>100,0%</b> | <b>131339</b> | <b>22%</b> |

Fonte: IEFP

Em termos sectoriais, do universo de desempregados que procuram um novo emprego, um número significativo actualmente provém da construção (14,2%), actividades imobiliárias, administrativas e serviços de apoio (13,2%), comércio por grosso e a retalho (12,4%) ou do alojamento e Restauração (9,5%). Dada a mudança entretanto ocorrida na classificação das actividades económicas (CAE), não é possível fazer comparações entre a estrutura sectorial da procura de novo emprego. Para o período em análise destaca-se, contudo, a manutenção da repartição do desemprego entre os grandes sectores, com 58% dos desempregados oriundos dos serviços, 38% da indústria transformadora e da construção e cerca de 4% do sector primário.

### Os motivos do desemprego

Considerando o motivo que levou os desempregados a inscreverem-se nos centros de emprego localizados no Continente, para mais de 275 mil desempregados inscritos ao longo de 2009 (cerca de 40%) o término de um contrato de trabalho não permanente constituiu a causa da sua situação de desemprego, sendo que cerca de 127 mil foram despedidos (18,4%) e 14% transitaram de uma situação de inactividade<sup>245</sup> para o desemprego. Note-se, ainda, a elevada percentagem de inscrições associadas à categoria que deveria ser residual “Outros” e que, em 2009, agrega mais de 17% do total das inscrições.

<sup>245</sup> Fim de estudos ou formação e outros ex-inactivos.

Quadro 9 – Situação ao longo do ano do desemprego registado no Continente, por motivo de inscrição (2006 e 2009)

| Motivo de inscrição            | 2006   |        | 2009   |        | Variação 2009/06 |        |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|------------------|--------|
|                                |        |        |        |        | N.º              | %      |
| EX-ESTUDANTES                  | 52120  | 9,2%   | 48484  | 7,0%   | -3636            | -7,0%  |
| FIM DE FORMAÇÃO                | 30471  | 5,4%   | 28362  | 4,1%   | -2109            | -6,9%  |
| FOI DESPEDIDO                  | 84051  | 14,8%  | 126924 | 18,4%  | 42873            | 51,0%  |
| DESPEDIU-SE                    | 35271  | 6,2%   | 41330  | 6,0%   | 6059             | 17,2%  |
| REVOGAÇÃO POR MÚTUO ACORDO     | 25192  | 4,4%   | 20118  | 2,9%   | -5074            | -20,1% |
| FIM DE TRABALHO NÃO PERMANENTE | 208018 | 36,7%  | 275583 | 39,9%  | 67565            | 32,5%  |
| OUTROS EX-INACTIVOS            | 21403  | 3,8%   | 20416  | 3,0%   | -987             | -4,6%  |
| TRABALHADOR CONTA PRÓPRIA *    | 6448   | 1,1%   | 9959   | 1,4%   | 3511             | 54,5%  |
| OUTROS **                      | 104418 | 18,4%  | 119132 | 17,3%  | 14714            | 14,1%  |
| TOTAL                          | 567392 | 100,0% | 690308 | 100,0% | 122916           | 21,7%  |

\* Inclui “recibos verdes”

\*\* Inclui ex-emigrantes, más condições de trabalho, subutilização ou baixos salários, reinscrição na sequência de falta convocatória/controlo, suspensão por salários em atraso, outros motivos

Fonte: IEFP

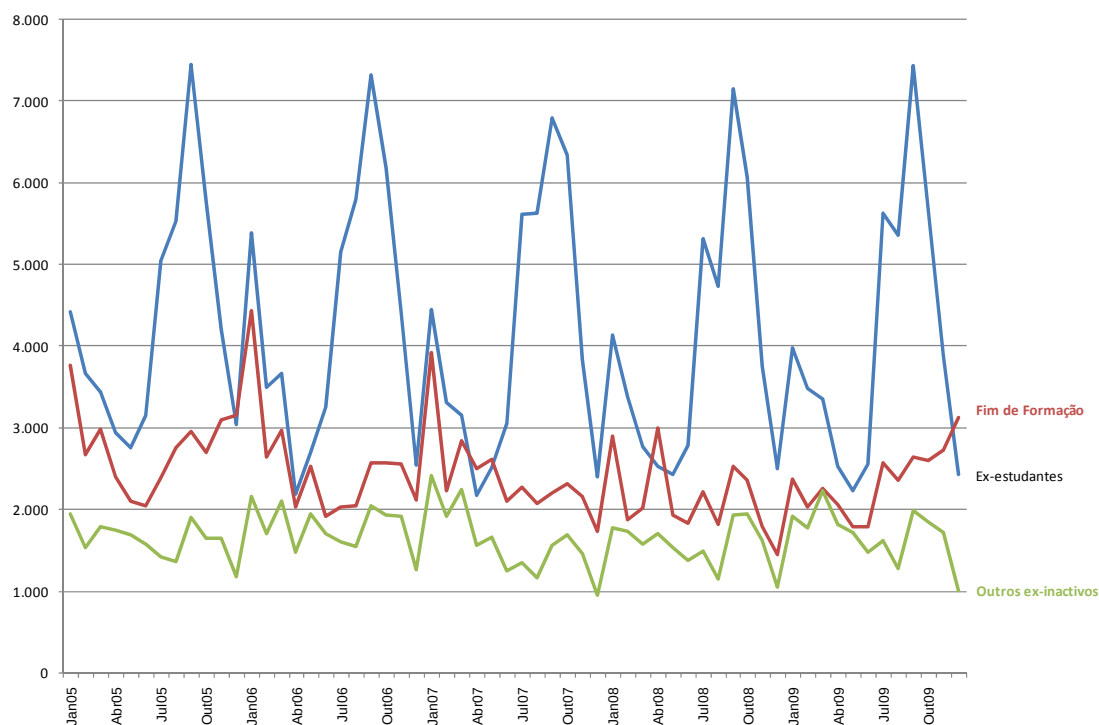
Considerando os desempregados registados que vieram de uma situação anterior de inactividade, pode-se ainda verificar um claro efeito de sazonalidade nas transições do ensino para o desemprego (com picos entre os meses de Julho e Outubro) sendo de notar que, em 2009, apesar do acréscimo significativo do volume global de inscritos, o número de ex-estudantes inscritos nos centros de emprego não sofreu uma alteração significativa.

No que concerne ao término de formação, note-se que o comportamento desta série se tem vindo a afastar/autonomizar do comportamento da série relativa às transições para o desemprego dos ex-estudantes, sendo ainda de notar que, desde Junho de 2009, esta série apresentou uma tendência global de crescimento. O último factor enunciado poderá ser sintoma de um eventual desajustamento entre a formação concedida e as necessidades ou a capacidade de inserção no mercado de trabalho das formações que estão a ser realizadas.

Note-se, contudo, que apesar de 2009 ter sido um ano em que a série do desemprego registado apresentou um máximo histórico, tal não se verificou no que concerne às transições

da inactividade para o desemprego, cujos valores ficaram abaixo dos níveis máximos registados em anos anteriores.

**Gráfico 8 – Desempregados oriundos da inactividade registados ao longo do mês, segundo o motivo de inscrição**



Fonte: IEFP

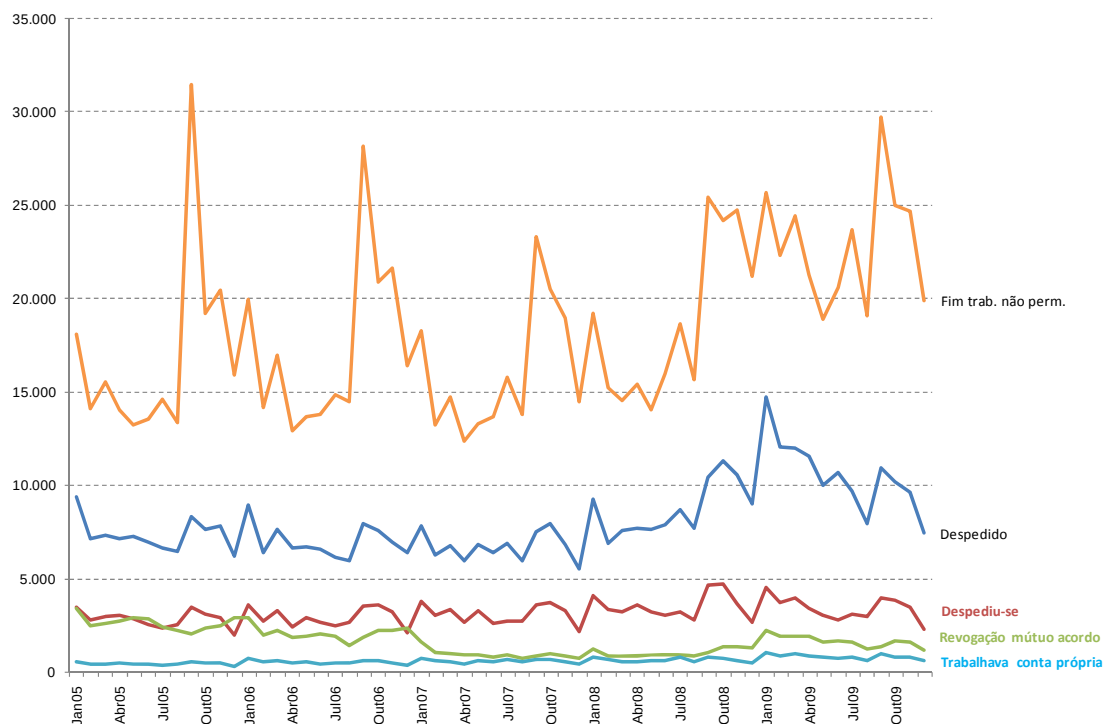
Por seu turno, considerando os registos de desemprego que derivaram de uma situação anterior de emprego, importa notar que apesar do aumento do peso relativo das situações de desemprego resultantes do término dos contratos a termo, também não se registou ao longo de 2009 um máximo histórico para esta série<sup>246</sup>. Note-se, contudo, que nos dois últimos anos esta série perdeu o padrão de sazonalidade anterior. De facto, se até 2008 a série do desemprego registado decorrente do término de contratos a prazo era relativamente “bem comportada” (com picos no final dos meses de Verão), a partir de 2008 esbateu-se esse efeito de sazonalidade.

Denote-se ainda a evolução crescente do número de trabalhadores que, desde o último trimestre de 2008 foram despedidos, tendo esta situação atingindo um valor máximo no início do último ano (cerca de 15 mil situações de desemprego resultantes de despedimento). Note-

<sup>246</sup> Ponto máximo registado em Agosto de 2005.

se que o volume de trabalhadores despedidos aumentou, particularmente, durante o ano de 2008, tendo diminuído durante 2009.

**Gráfico 9 – Desempregados oriundos do emprego registados ao longo do mês, segundo os motivos de inscrição**



Fonte: IEFP

As restantes situações – despedimento por iniciativa do trabalhador, revogação por mútuo acordo e fim de trabalho por conta própria, que não consubstanciam situações de involuntariedade da situação de desemprego, apresentam valores relativamente baixos. No caso da revogação por mútuo acordo, note-se que estas apresentaram valores relativamente baixos quer em 2007, quer em 2008, mas com uma tendência crescente em 2009. Também os desempregados que anteriormente trabalhavam por conta própria registaram um acréscimo no último ano mantendo-se, contudo, pouco significativos no universo dos inscritos nos centros de emprego.

### O (des)ajustamento entre a oferta e a procura de emprego

As ofertas de emprego recebidas ao longo de 2009 junto dos Centros de Emprego foram superiores a 123 mil, mas representaram um valor ligeiramente inferior ao registado em 2008 (-3%) invertendo-se, assim, a tendência de crescimento que as ofertas vinham a manter desde 2005.

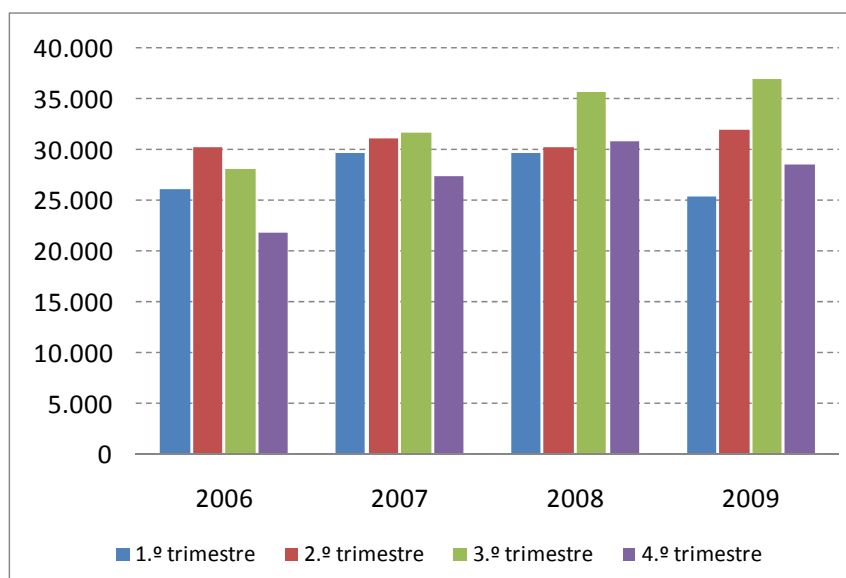
**Quadro 10 – Número de ofertas de emprego recebidas ao longo dos anos (2005-2009)**

|                | 2005    | 2006    | 2007    | 2008    | 2009    |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>Ofertas</b> | 101.719 | 106.515 | 120.038 | 126.669 | 123.078 |

Fonte: IEFP

Por meses do ano, verifica-se ainda uma alteração de comportamento desta variável. Grosso modo, se até 2007 o pico de ofertas se registava durante o segundo trimestre do ano e o seu ponto mínimo no quarto trimestre, nos últimos dois anos o maior volume de ofertas passou a registar-se durante o terceiro trimestre e o menor número de ofertas passaram a ser recebidas durante o primeiro trimestre do ano.

**Gráfico 10 – Ofertas de emprego recebidas no IEFP (situação ao longo do mês)**



Fonte: IEFP

No que respeita à actividade económica, as ofertas de emprego recebidas em 2009 tiveram como principal destino o sector terciário (68,5%), cabendo ao sector da “Indústria, energia, água e construção” cerca de 26,8% e uma fracção bastante mais reduzida à “Agricultura, pecuária, caça, silvicultura e pesca” (3,8%). Entre 2006 e 2009 assistiu-se a um significativo reforço do peso das ofertas direccionadas ao sector dos serviços (+4,9p.p.), a um ligeiro aumento das ofertas de emprego para o sector primário (+0,9 p.p.) e a uma contracção das ofertas de emprego para o sector secundário (-6,5 p.p.).



No que respeita às colocações, em 2009 foram efectuadas mais de 63 mil colocações, número inferior ao registado em 2008 (-2%) quebrando-se, assim, a tendência de crescimento que as colocações vinham, também, a manter desde 2005.

**Quadro 11 – Número de colocações efectuadas ao longo dos anos (2005-2009)**

|                   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Colocações</b> | 57.484 | 59.477 | 60.387 | 64.621 | 63.115 |

Fonte: IEFP

Considerando a taxa de satisfação da oferta<sup>247</sup>, em 2009 este indicador cifrou-se em 45,5%, o que representa o valor mais baixo dos últimos 5 anos. Note-se que, entre 2005 e 2009, este indicador sofreu um decréscimo de 7,7 pontos percentuais. Aliás, desde 2007 que mais de metade das ofertas disponíveis nos Centros de Emprego não se traduziram numa colocação dos desempregados registados no mercado de trabalho.

**Quadro 12 – Evolução da taxa de satisfação da oferta (2005-2009)**

*Unidade geográfica: Continente*

|                                     | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Taxa de satisfação da oferta</b> | 53,2% | 52,5% | 47,0% | 46,1% | 45,5% |

Fonte: IEFP

Em 2009, o maior número de ofertas satisfeitas concentrou-se nos seguintes grupos de profissões: 5.1 “Pessoal dos serviços de protecção e segurança” (20,8%); 9.3 “Trabalhadores não qualificados das minas, construção civil, indústria transformadora” (14,2%); 9.1 “Trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio” (10,3%); 5.2 “Manequins, vendedores e demonstradores” (10,1%); e 7.4 “Outros operários, artífices e trabalhadores similares”. Estes grupos profissionais, no seu total, concentravam mais de 60% das colocações que foram efectuadas pelos Centros de Emprego ao longo de 2009, sendo que esta estrutura, assim como o peso relativo das colocações destes cinco grupos profissionais, se manteve semelhante à registada durante 2006.

Contudo, quando se considera a taxa de satisfação da oferta de emprego, não são necessariamente os grupos profissionais que colocam mais desempregados inscritos, aqueles

<sup>247</sup> Taxa de Satisfação da Oferta (%) = Total de ofertas satisfeitas / (Ofertas no fim ano anterior + Ofertas recebidas ao longo do ano)

que melhor respondem às ofertas de emprego que chegam ao IEFP. Assim, em 2009, os grupos profissionais para os quais os Centros de Emprego conseguiram uma maior taxa de colocação foram: 9.3 “Trabalhadores não qualificados das minas, construção civil, indústria transformadora” (58,9%); 8.2 “Operadores de máquinas e trabalhadores da montagem” (57,7%); 3.3 “Profissionais de nível intermédio do ensino” (56,9%); 5.2 “Manequins, vendedores e demonstradores” (55,2%); e 3.2 “Profissionais de nível intermédio, das ciências da vida e da saúde” (53,7%). Note-se que algumas destas profissões reportam a funções profissionais qualificadas, factor que se revela facilitador de um maior ajustamento entre a oferta e a procura.

Por seu turno, os valores mais baixos deste indicador, ou seja, as profissões para as quais os Centros de Emprego em 2009 pior conseguiram satisfazer as ofertas de emprego foram: 9.2 “Trabalhadores não qualificados da agricultura e pescas”; 1.2 “Directores de empresa”; e 2.1 “Especialistas das ciências físicas, matemáticas e engenharias”. Todos estes grupos profissionais apresentaram, em 2009, uma taxa de satisfação da oferta de emprego inferior a 25%.

**Quadro 13 – Estrutura das ofertas satisfeitas e taxa de satisfação da oferta por profissão (2006 e 2009)**

*Unidade geográfica: Continente*

| CNP | Profissões                                                   | 2006                   |      |                              | 2009                   |      |                              |
|-----|--------------------------------------------------------------|------------------------|------|------------------------------|------------------------|------|------------------------------|
|     |                                                              | Ofertas<br>satisfeitas | %    | Taxa<br>Satisfação<br>Oferta | Ofertas<br>satisfeitas | %    | Taxa<br>Satisfação<br>Oferta |
| 1.1 | QUADROS SUPERIORES DA ADM<br>PÚBLICA                         | 1                      | 0.0  | 50.0                         | 1                      | 0.0  | 11.1                         |
| 1.2 | DIRECTORES DE EMPRESA                                        | 60                     | 0.1  | 29.3                         | 54                     | 0.1  | 19.4                         |
| 1.3 | DIRECTORES E GERENTES DE<br>PEQUENAS EMPRESAS                | 22                     | 0.0  | 23.4                         | 55                     | 0.1  | 35.9                         |
| 2.1 | ESPECIALISTAS DAS CIÊNCIAS<br>FÍSICAS, MATEMÁTICAS E ENG.    | 254                    | 0.4  | 27.2                         | 261                    | 0.4  | 22.0                         |
| 2.2 | ESPECIALISTAS DAS CIÊNCIAS DA<br>VIDA E PROF SAÚDE           | 58                     | 0.1  | 30.4                         | 146                    | 0.2  | 38.3                         |
| 2.3 | DOCENTES DO ENSINO<br>SECUNDÁRIO, SUPERIOR E SIM.            | 96                     | 0.2  | 36.1                         | 207                    | 0.3  | 35.1                         |
| 2.4 | OUTROS ESPECIALISTAS DAS<br>PROFISSÕES INTELECTUAIS E CIENT. | 377                    | 0.7  | 39.6                         | 449                    | 0.7  | 33.0                         |
| 3.1 | TÉCN E PROFISSIONAIS DE NÍVEL<br>INTERM                      | 835                    | 1.5  | 35.2                         | 875                    | 1.4  | 26.9                         |
| 3.2 | PROF DE NÍVEL INTERMÉDIO DAS<br>CIÊNCIAS                     | 258                    | 0.5  | 66.8                         | 260                    | 0.4  | 53.7                         |
| 3.3 | PROF DE NÍVEL INTERMÉDIO DO<br>ENSINO                        | 171                    | 0.3  | 55.2                         | 348                    | 0.6  | 56.9                         |
| 3.4 | OUT TÉCNICOS E PROF DE NÍVEL<br>INTERMÉDIO                   | 1,359                  | 2.4  | 32.3                         | 1,390                  | 2.3  | 24.2                         |
| 4.1 | EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO                                     | 4,516                  | 8.0  | 54.6                         | 3,766                  | 6.2  | 49.7                         |
| 4.2 | EMPREGADOS DE RECEPÇÃO,<br>CAIXAS, BILHETEIR                 | 1,866                  | 3.3  | 58.1                         | 1,703                  | 2.8  | 49.0                         |
| 5.1 | PES DOS SERV DIREC E PART DE<br>PROT E SEG                   | 10,401                 | 18.4 | 50.9                         | 12,655                 | 20.8 | 46.9                         |
| 5.2 | MANEQUINS, VENDEDORES E<br>DEMONSTRADORES                    | 5,363                  | 9.5  | 66.0                         | 6,131                  | 10.1 | 55.2                         |
| 6.1 | AGRIC E TRAB QUAL DA AGRIC CRI<br>ANI PESCA                  | 1,934                  | 3.4  | 59.9                         | 2,491                  | 4.1  | 44.2                         |
| 6.2 | AGRIC E PESCA-AGRIC E PESCA DE<br>SUBSISTÊNC                 | 0                      | 0.0  |                              | 0                      | 0.0  |                              |
| 7.1 | OPERÁRIOS, ARTÍFICES E<br>TRABALHADORES SIM                  | 2,951                  | 5.2  | 41.8                         | 3,113                  | 5.1  | 36.8                         |

Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

|       |                                                       |        |       |      |        |       |      |
|-------|-------------------------------------------------------|--------|-------|------|--------|-------|------|
| 7.2   | TRAB DA METAL E DA METAL E<br>TRAB SIMILA             | 2,559  | 4.5   | 40.0 | 2,497  | 4.1   | 35.5 |
| 7.3   | MEC DE PREC, OL E VID, ART, TRAB<br>ARTES GRÁF        | 315    | 0.6   | 55.1 | 158    | 0.3   | 42.0 |
| 7.4   | OUT OPERÁRIOS, ARTÍF E TRABAL<br>SIMILARE             | 5,779  | 10.2  | 51.2 | 5,085  | 8.3   | 44.8 |
| 8.1   | OPER DE INSTAL FIXAS E SIMILARES                      | 253    | 0.4   | 51.1 | 220    | 0.4   | 38.9 |
| 8.2   | OPER DE MÁQ E TRABAL DA<br>MONTAGEM                   | 1,654  | 2.9   | 58.3 | 2,448  | 4.0   | 57.7 |
| 8.3   | COND DE VEÍC E EMB E OPER DE EQ<br>PES MÓV            | 1,616  | 2.9   | 45.5 | 1,549  | 2.5   | 43.6 |
| 9.1   | TRAB N/QUAL DOS SERV E<br>COMÉRCIO                    | 5,938  | 10.5  | 60.0 | 6,251  | 10.3  | 44.8 |
| 9.2   | TRABALHADORES NÃO QUALIFI. DA<br>AGRICULTURA E PESCAS | 254    | 0.4   | 66.3 | 178    | 0.3   | 18.8 |
| 9.3   | TRAB N/QUQL DAS MINAS, DA<br>CONST CIVIL              | 7,782  | 13.7  | 63.3 | 8,637  | 14.2  | 58.9 |
| TOTAL |                                                       | 56,672 | 100.0 | 52.5 | 60,928 | 100.0 | 45.5 |

Fonte: IEFP

Um outro indicador que permite aferir o ajustamento entre a oferta e a procura de emprego corresponde à proporção de colocados face ao contingente de desempregados, indicador que se designa por taxa de satisfação da procura<sup>248</sup>. Em 2009 este indicador fixou-se nos 5,2%, valor igual ao de 2006, mas um pouco abaixo dos níveis de 2007 e 2008, fruto do agravamento acentuado do desemprego durante este último ano.

**Quadro 14 – Evolução da taxa de satisfação da procura (2005-2009)**

Unidade geográfica: Continente

|                                          | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| <b>Taxa de satisfação da<br/>procura</b> | 5,1% | 5,2% | 5,5% | 5,9% | 5,2% |

Fonte: IEFP

Analisando as colocações e a taxa de satisfação da procura é possível destacar alguns factores. Em termos de perfil, em 2009 foram colocados preferencialmente mulheres, adultos, à procura de novo emprego, com o 3.º CEB ou o ensino secundário completo e indivíduos com

<sup>248</sup> Taxa de Satisfação da Procura (%) = Colocações de desempregados ao longo do ano / (Desemprego no fim ano anterior + Desempregados inscritos ao longo do ano)

menos de 1 ano de inscrição no Centro de Emprego. Face a 2006, este perfil manteve-se, embora se tenha registado em 2009 uma menor colocação de jovens, de indivíduos à procura do 1.º emprego, de desempregados de longa duração e um aumento das colocações de indivíduos com o 3.º CEB, o ensino secundário e o ensino superior (por contraponto a uma redução das colocações de indivíduos sem o actual nível de escolaridade obrigatória completo).

Analisando as taxas de satisfação da procura de emprego verifica-se que, atualmente: existe uma maior facilidade de colocação de mulheres do que de homens, situação que não se verificava em 2006; de adultos em relação aos jovens, quando em 2006 se verificava a situação oposta em 2006; em termos de qualificações, tanto em 2006 como em 2009. A maior dificuldade de colocação encontra-se nos dois extremos dos níveis habilitacionais, ou seja, satisfazer a procura dos desempregados sem qualquer nível de habilitação completo e dos desempregados com educação de nível superior, muito embora a taxa de satisfação da oferta tenha diminuído para os primeiros e aumentado para os segundos durante o período em análise.

**Quadro 15 – Estrutura das ofertas satisfeitas e taxa de satisfação da oferta por profissão (2006 e 2009)**

*Unidade geográfica: Continente*

|                           | 2006                  |       |                         | 2009                  |       |                         |
|---------------------------|-----------------------|-------|-------------------------|-----------------------|-------|-------------------------|
|                           | Colocações efectuadas | %     | Taxa Satisfação Procura | Colocações efectuadas | %     | Taxa Satisfação Procura |
| <b>Total</b>              | 53.481                | 100.0 | 5.2                     | 57.048                | 100.0 | 5.2                     |
| <b>Género</b>             |                       |       |                         |                       |       |                         |
| Homens                    | 22.560                | 42.2  | 5.1                     | 23.960                | 42.0  | 4.7                     |
| Mulheres                  | 30.921                | 57.8  | 5.2                     | 33.088                | 58.0  | 5.6                     |
| <b>Idade</b>              |                       |       |                         |                       |       |                         |
| Jovens                    | 15.872                | 29.7  | 7.5                     | 15.187                | 26.6  | 3.9                     |
| Adultos                   | 37.609                | 70.3  | 4.6                     | 41.861                | 73.4  | 5.9                     |
| <b>Tipo de Procura</b>    |                       |       |                         |                       |       |                         |
| 1º Emprego                | 6.583                 | 12.3  | 5.9                     | 5.956                 | 10.4  | 5.6                     |
| Novo Emprego              | 46.898                | 87.7  | 5.1                     | 51.092                | 89.6  | 5.2                     |
| <b>Habilitações</b>       |                       |       |                         |                       |       |                         |
| Nenhum nível de instrução | 1.411                 | 2.6   | 3.1                     | 1.204                 | 2.1   | 2.4                     |
| Básico – 1º ciclo         | 10.190                | 19.1  | 3.8                     | 9.318                 | 16.3  | 3.6                     |
| Básico – 2º ciclo         | 13.874                | 25.9  | 6.3                     | 12.633                | 22.1  | 5.8                     |
| Básico – 3º ciclo         | 13.671                | 25.6  | 7.1                     | 16.338                | 28.6  | 7.0                     |
| Secundário                | 11.903                | 22.3  | 6.4                     | 14.247                | 25.0  | 6.6                     |
| Superior                  | 2.432                 | 4.5   | 2.0                     | 3.308                 | 5.8   | 2.9                     |
| <b>Tempo de inscrição</b> |                       |       |                         |                       |       |                         |
| < 1 ano                   | 45.855                | 85.7  |                         | 51.107                | 89.6  |                         |
| >= 1 ano                  | 7.626                 | 14.3  |                         | 5.941                 | 10.4  |                         |

Fonte: IEFP

Esta baixa taxa de satisfação da procura tem, inevitavelmente, consequências ao nível da duração do desemprego para determinados perfis. Note-se, contudo, que entre 2006 e 2009 o tempo médio de permanência em ficheiro dos desempregados inscritos nos Centros de Emprego do IEFP diminuiu. Tal deve-se ao facto de, em 2009, se ter registado um aumento significativo do desemprego, o que levou à procura dos Centros de Emprego por parte de um número significativo de indivíduos, provocando um acentuado aumento do desemprego de curta duração (com menos de 12 meses de procura) e do desemprego de muito curta duração (com menos de 6 meses de procura). Assim, de 2006 para 2009 passou-se de um tempo médio de inscrição de 14 para 13 meses. Adicionalmente, note-se que ao nível da intervenção do IEFP no domínio específico das medidas de emprego, foi amplamente reforçada a activação dos desempregados com tempo de inscrição menor ou igual a 6 meses<sup>249</sup>.

O tempo de permanência no desemprego revela-se também menor na procura do primeiro emprego, embora com tendência para aumentar.

<sup>249</sup> De acordo com a informação publicada pelo IEFP, relativa à caracterização dos abrangidos pelos Programas de Emprego de acordo com o tempo de inscrição à data da entrada na medida de activação, para além do número total de abrangidos por este tipo de medidas mais que ter duplicado entre Novembro de 2006 e Novembro de 2009, esse reforço foi particularmente significativo entre os desempregados de curta duração.

**Caracterização das pessoas abrangidas pelos programas de emprego e formação profissional do IEFP, por tempo de inscrição à entrada na medida (2006 e 2009)**

|                  | Nov-06  |     | Nov-09  |     | Variação 2009/06 |      |
|------------------|---------|-----|---------|-----|------------------|------|
|                  | Pessoas | %   | Pessoas | %   | Pessoas          | %    |
| TOTAL            | 88373   | 100 | 188955  | 100 | +100582          | +114 |
| Não classificado | 243     | 0   | 414     | 0   | +171             | +70  |
| Até 6 meses      | 36393   | 41  | 119140  | 63  | +82747           | +227 |
| 6 a 12 meses     | 11932   | 14  | 24361   | 13  | +12429           | +104 |
| 12 e + meses     | 39805   | 45  | 45040   | 24  | +5235            | +13  |

**Quadro 16 - Tempo médio de duração do desemprego aferido no final do ano (2006 a 2009)**

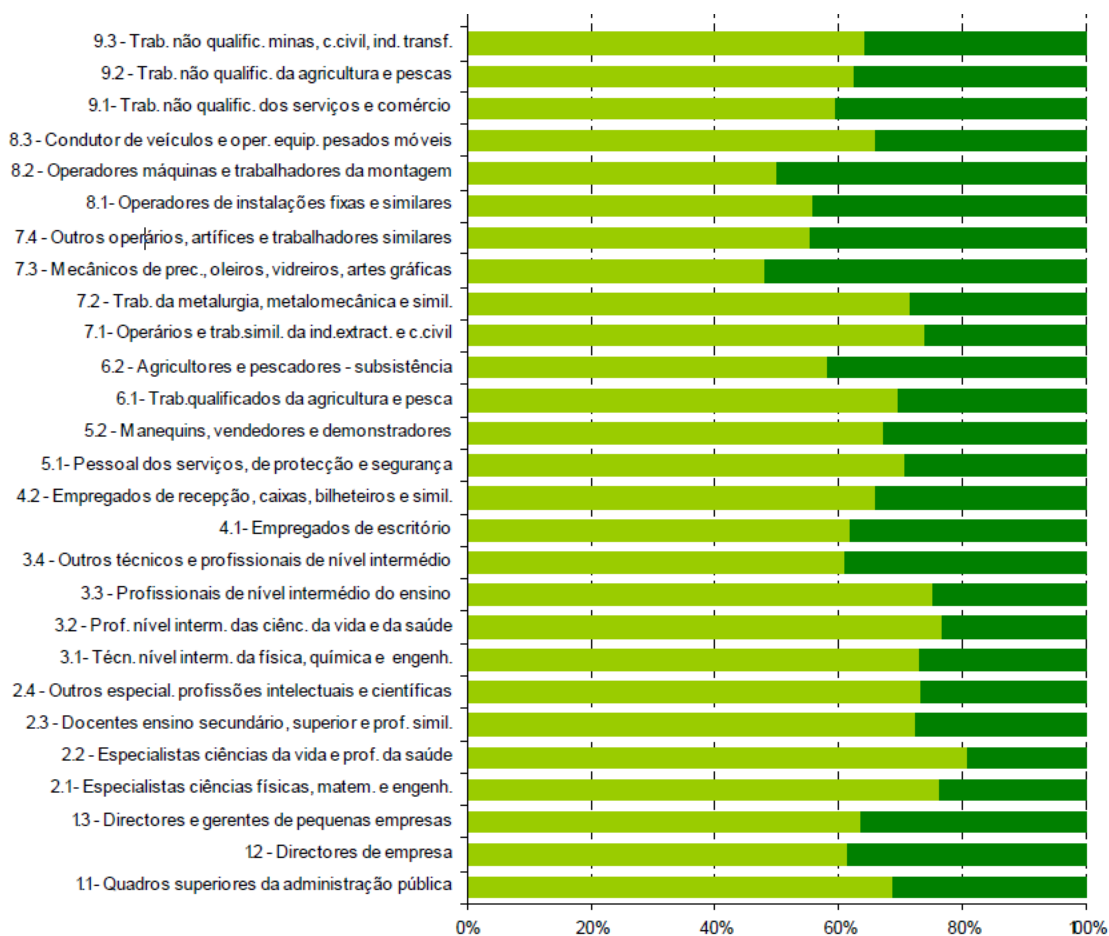
|                                      | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|--------------------------------------|------|------|------|------|
| <b>Registo de desemprego</b>         | 14,0 | 14,7 | 13,4 | 13,0 |
| <b>Primeiro emprego</b>              | 5,6  | 6,7  | 7,1  | 7,5  |
| <b>Novo Emprego</b>                  | 14,7 | 15,5 | 13,9 | 13,4 |
| <b>Homens</b>                        | 13,6 | 14,1 | 12,1 | 11,6 |
| <b>Mulheres</b>                      | 14,4 | 15,1 | 14,3 | 14,2 |
| <b>&lt;25 Anos</b>                   | 5,0  | 4,9  | 4,4  | 5,3  |
| <b>25-34 Anos</b>                    | 8,0  | 8,1  | 7,0  | 7,8  |
| <b>35-54 Anos</b>                    | 15,9 | 16,4 | 14,5 | 13,9 |
| <b>&gt; 55 Anos</b>                  | 23,2 | 25,0 | 24,5 | 22,9 |
| <b>&lt;1º Ciclo do Ensino Básico</b> | 19,9 | 20,3 | 18,5 | 16,9 |
| <b>1º Ciclo do Ensino Básico</b>     | 19,6 | 21,0 | 19,4 | 18,2 |
| <b>2º Ciclo do Ensino Básico</b>     | 12,6 | 13,0 | 11,3 | 11,5 |
| <b>3º Ciclo do Ensino Básico</b>     | 11,3 | 12,2 | 10,8 | 11,0 |
| <b>Ensino Secundário</b>             | 9,6  | 9,9  | 9,3  | 9,6  |
| <b>Ensino Superior</b>               | 7,4  | 8,3  | 8,5  | 8,9  |
| <b>Norte</b>                         | 16,4 | 17,3 | 15,8 | 15,4 |
| <b>Centro</b>                        | 11,7 | 12,2 | 11,4 | 11,8 |
| <b>Lisboa e Vale do Tejo</b>         | 12,9 | 13,6 | 12,4 | 11,6 |
| <b>Alentejo</b>                      | 11,7 | 11,7 | 9,8  | 9,8  |
| <b>Algarve</b>                       | 6,0  | 5,8  | 5,1  | 6,3  |

Fonte: IEFP

Ao nível das profissões, o tempo de permanência dos desempregados inscritos tende a ser superior nas profissões características do sector industrial face à verificada para o valor global das profissões. Dos grupos profissionais onde a duração de desemprego é mais elevada destacam-se os "Mecânicos de precisão, oleiros, vidreiros, artes gráficas" os "Operadores de máquinas e trabalhadores da montagem", os "Operadores de instalações fixas e similares" e os "Outros operários, artífices e trabalhadores similares".

O menor tempo de permanência em ficheiro verifica-se, de uma maneira geral, em profissões características dos serviços onde o nível de habilitação escolar é mais elevado, como é o caso dos “Especialistas de ciências da vida e profissionais da saúde”, dos “Profissionais de nível intermédio das ciências da vida e da saúde”, dos “Especialistas das ciências físicas e matemáticas e engenharias” e dos “Outros especialistas de profissões intelectuais e científicas”.

**Gráfico 11 – Desemprego registado por profissão e tempo de inscrição (situação no fim de 2009)**



Fonte: IEFEP

## Medidas activas de política de emprego

De acordo com as definições da OCDE<sup>250</sup> e do Eurostat<sup>251</sup>, as políticas activas para o mercado de trabalho (PAMT) constituem-se como um subconjunto das políticas públicas que

<sup>250</sup> De acordo com a OCDE, os programas de política activa incluem todas as despesas sociais (com excepção da educação), que visem melhorar as perspectivas dos beneficiários em encontrar um emprego remunerado ou de aumentarem o seu nível de rendimentos. Neste conceito incluem-se os gastos com os serviços públicos de emprego, a formação profissional, os programas específicos para os jovens que visem facilitar a transição entre a escola e o trabalho e os programas que visam promover o emprego dos desempregados e de outros públicos desfavorecidos.  
<http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=28>



visam intervir directamente sobre o emprego e que se direccionam a grupos com dificuldades específicas de integração no mercado de trabalho.

No âmbito destas políticas encontram-se intervenções destinadas ao apoio à procura de emprego (através dos serviços públicos de emprego), oferta de formação (programas de formação em sala de aula, formação em contexto de trabalho ou estágios profissionais), apoio à criação de emprego (apoios financeiros concedidos às entidades empregadoras ou incentivos à criação do próprio emprego por parte dos desempregados) e actividades de ocupação temporária. Note-se, ainda, que estas intervenções tanto se podem destinar a pessoas que se encontram empregadas, mas que precisam de se adaptar às alterações ocorridas no mercado de trabalho, como a pessoas em situação de desemprego.

A nível nacional, considerando os programas que têm vindo a ser dinamizados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional<sup>252</sup> verifica-se que, entre 2006 e 2009, se assistiu a um reforço bastante significativo do número de pessoas abrangidas por este tipo de medidas, sendo que, em 2009, este ultrapassava, já no final do mês de Novembro<sup>253</sup>, as 390 mil pessoas.

Note-se, ainda, que o número total de pessoas abrangidas ao longo de 2009, por comparação com a execução nos anos anteriores, traduz um esforço continuado das políticas activas de emprego em Portugal (taxas de crescimento de 34%, 38% e de 60% face a Novembro de 2008, 2007 e 2006, respectivamente).

Importa, contudo, notar que o esforço que tem vindo a ser feito ao longo deste últimos anos incidiu, particularmente, sobre a componente da formação profissional. De facto, entre Janeiro e Novembro de 2009 haviam sido abrangidas em acções de formação profissional 281 599 pessoas, o que representa um acréscimo de mais de 125 mil pessoas face à execução física deste tipo de programas em igual período de 2006.

Os programas de emprego também registaram um crescimento significativo face à execução homóloga de 2006, registando-se um esforço de extensão das medidas que promovem o

---

<sup>251</sup> De acordo com o Eurostat, as intervenções públicas no mercado de trabalho visam alcançar o funcionamento eficiente deste mercado e corrigir desequilíbrios. Estas medidas distinguem-se das outras intervenções de política de emprego pelo facto de actuarem selectivamente, no sentido de favorecer a integração de determinados grupos no mercado de trabalho. As intervenções públicas neste domínio referem-se a medidas tomadas pelo Governo que envolvem despesa pública, quer sob a forma de pagamentos ou de perda de receita (isenção de impostos, de contribuições sociais e de outros encargos). [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-DO-09-001/EN/KS-DO-09-001-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-DO-09-001/EN/KS-DO-09-001-EN.PDF)

<sup>252</sup> Note-se que a actividade do IEFPI aqui reportada, relativa aos Centros de Emprego, aos Centros de Formação Profissional de Gestão Directa ou Participada e aos Centros de Reabilitação Profissional de Gestão Directa ou Participada, não abrange todas as medidas activas de política de emprego em vigor no país, correspondendo a apenas uma parte das medidas que são co-financiadas pelo Fundo Social Europeu.

<sup>253</sup> Neste capítulo, a análise relativa à execução das medidas do IEFPI reporta-se ao período entre Janeiro e Novembro, pelo facto de, a esta data, ainda não se encontrar disponível a informação relativa a Dezembro de 2009.

contacto com o mercado de trabalho a mais de 21 mil pessoas elevando-se, assim, para mais de 101 mil o número total de indivíduos que, ao longo de 2009, foram abrangidos por este tipo de programas.

Por seu turno, os programas de reabilitação destinados a pessoas com deficiência estabilizaram em torno dos 10 mil abrangidos verificando-se, contudo, uma ligeira diminuição da execução destas medidas durante o último ano devido à integração deste público-alvo em medidas gerais.

Analisando-se a distribuição do número de abrangidos por área de actividade regista-se, ainda, uma alteração significativa de estrutura durante o período em análise, sendo que, em 2009, a formação profissional representava 72% da execução física das medidas activas (face a 63% em 2006), as medidas de emprego 26% (33% em 2006) e as actividades de reabilitação profissional de pessoas com deficiência 3% (4% em 2006).

**Quadro 17 – Número de pessoas abrangidas pelos programas e medidas de emprego e formação profissional do IEFP, por área de actividade (2006 a 2009)**

|                                  | Nov-06 | Nov-07 | Nov-08 | Nov-09 |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Emprego</b>                   | 80131  | 85566  | 83044  | 101461 |
| <b>Formação Profissional</b>     | 155874 | 187713 | 198232 | 281599 |
| <b>Reabilitação Profissional</b> | 10482  | 10997  | 12109  | 10224  |
| <b>TOTAL</b>                     | 246487 | 284276 | 293385 | 393284 |

Fonte: IEFP, Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional

Em termos do perfil das pessoas abrangidas, embora não seja possível efectuar uma análise ao universo dos abrangidos, dado que algumas das intervenções não se encontram integradas em nenhum dos sistemas informáticos do IEFP, a informação obtida por extracção das aplicações informáticas permite-nos aferir algumas características da população abrangida pelas medidas de política activa de emprego, como o género, o grupo etário, o nível de habilitações escolares ou a situação face ao emprego no momento de entrada na medida.

Note-se que, pelo facto de esta informação não se encontrar disponível para o ano de 2006, esta análise tomará por referência a situação no final de Novembro de 2007 e de 2009. Em termos de representatividade, importa ainda notar que 11,5% do total dos abrangidos não

fazem parte da amostra obtida em 2009 através das aplicações informáticas (face a apenas 6,4% em 2007).

Assim, a informação obtida por extracção das aplicações informáticas permite observar o predomínio das mulheres enquanto beneficiárias das medidas de política activa de emprego, tendo o seu peso relativo aumentado ligeiramente entre 2007 e 2009. Note-se, porém, que se tomarmos por referência o perfil da população desempregada que se encontra inscrita nos Centros de Emprego, actualmente, as mulheres encontram-se sobre-representadas ao nível da intervenção dos programas de política activa<sup>254</sup> e, ao contrário do que sucedeu ao nível dos registos de desemprego, não se registou um reforço do peso relativo da população masculina abrangida por estas medidas.

Por grupos etários registe-se o significativo aumento, em valores absolutos, da população abrangida pelas medidas de política activa de emprego em todos os escalões a partir dos 25 anos de idade, embora, em termos relativos, se destaque o reforço da intervenção feita junto da população entre os 35 e os 44 anos.

A análise por nível de habilitação permite ainda evidenciar uma maior focalização das intervenções junto da população com o 9.º ano completo, associado ao objectivo de tornar o ensino secundário como o referencial de qualificação da população activa portuguesa. A este nível note-se, ainda, o significativo aumento da população abrangida pelos programas de política activa de emprego com o 12.º ano completo, que registou um acréscimo em termos absolutos de mais de 22 mil pessoas passando, assim, a representar o segundo grupo com o maior número de abrangidos.

Relativamente à situação face ao emprego importa destacar, por um lado, o facto de a actividade direccionada à população empregada ter aumentado significativamente, o que revela o esforço que tem vindo a ser feito ao nível da qualificação dos trabalhadores portugueses. Por outro lado, destaca-se uma maior focalização da actividade do IEFP junto da população desempregada à procura de novo emprego.

---

<sup>254</sup> Recorde-se que, no final de 2009, as mulheres representavam cerca de 53% do desemprego registado e que, em termos de evolução, foi bastante significativo o acréscimo do peso relativo dos homens ao nível do desemprego registado (aumento de 5 p.p. entre 2006 e 2009).

**Quadro 18 – Caracterização das pessoas abrangidas pelos programas e medidas de emprego e formação profissional do IEFP, por género, idade, habilitações literárias e situação face ao emprego (2007 e 2009)**

|                                                        | Nov-07  |       | Nov-09  |       | Variação 2009/07 |      |
|--------------------------------------------------------|---------|-------|---------|-------|------------------|------|
|                                                        | Pessoas | %     | Pessoas | %     | Pessoas          | %    |
| <b>TOTAL</b>                                           | 284276  | 100.0 | 393284  | 100.0 | +109008          | 0.0  |
| <b>Actividade registada em aplicações informáticas</b> | 266041  | 93.6  | 348212  | 88.5  | +82171           | -5.1 |
| <b>Por género</b>                                      |         |       |         |       |                  |      |
| <b>Feminino</b>                                        | 149048  | 56.0  | 199031  | 57.2  | +49983           | +1.2 |
| <b>Masculino</b>                                       | 116993  | 44.0  | 149181  | 42.8  | +32188           | -1.2 |
| <b>Por idade</b>                                       |         |       |         |       |                  |      |
| <b>Não codificado</b>                                  | 755     | 0.3   | 0       | 0.0   | -755             | -0.3 |
| <b>Menos de 20 anos</b>                                | 34326   | 12.9  | 30391   | 8.7   | -3935            | -4.2 |
| <b>De 20 a 24 anos</b>                                 | 37099   | 13.9  | 46631   | 13.4  | +9532            | -0.5 |
| <b>De 25 a 34 anos</b>                                 | 77885   | 29.3  | 101771  | 29.2  | +23886           | -0.1 |
| <b>De 35 a 44 anos</b>                                 | 58488   | 22.0  | 87427   | 25.1  | +28939           | +3.1 |
| <b>De 45 a 49 anos</b>                                 | 24320   | 9.1   | 36006   | 10.3  | +11686           | +1.2 |
| <b>50 e mais anos</b>                                  | 33168   | 12.5  | 45986   | 13.2  | +12818           | +0.7 |
| <b>Por habilitações literárias</b>                     |         |       |         |       |                  |      |
| <b>Até 4 anos</b>                                      | 4889    | 1.8   | 4558    | 1.3   | -331             | -0.5 |
| <b>4 anos</b>                                          | 40042   | 15.1  | 44188   | 12.7  | +4146            | -2.4 |
| <b>6 anos</b>                                          | 62762   | 23.6  | 69657   | 20.0  | +6895            | -3.6 |
| <b>9 anos</b>                                          | 76107   | 28.6  | 127834  | 36.7  | +51727           | +8.1 |
| <b>12 anos</b>                                         | 38698   | 14.5  | 61052   | 17.5  | +22354           | +3.0 |
| <b>Mais de 12 anos</b>                                 | 43543   | 16.4  | 40923   | 11.8  | -2620            | -4.6 |

Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

| Situação face ao emprego à entrada |        |      |        |      |             |
|------------------------------------|--------|------|--------|------|-------------|
| <b>Empregado</b>                   | 92375  | 34.7 | 124236 | 35.7 | +31861 +1.0 |
| <b>Desempregado</b>                | 157388 | 59.2 | 214714 | 61.7 | +57326 +2.5 |
| <b>Procura 1.º emprego</b>         | 52183  | 19.6 | 51410  | 14.8 | -773 -4.8   |
| <b>Procura novo emprego</b>        | 105205 | 39.5 | 163304 | 46.9 | +58099 +7.4 |
| <b>Outros</b>                      | 16278  | 6.1  | 9262   | 2.7  | -7016 -3.4  |

Fonte: IEFP, Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional

Um outro dado que pode ser analisado por via da informação obtida através da amostra de abrangidos que integra as aplicações informáticas prende-se com o movimento estatístico relativo ao número de abrangidos que cessaram a sua participação em medidas activas ao longo dos períodos em análise (processos terminados).

Considerando que os movimentos de saídas correspondem ao número de participantes que concluíram ou abandonaram medidas activas ao longo dos períodos em análise, verifica-se que entre 2007 e 2009 foi mais reduzido o número de saídas decorrentes dos processos de colocação em emprego (colocação na entidade, criação do próprio emprego ou obtenção de emprego através do centro de emprego), a par de um ligeiro aumento do peso relativo das desistências destes programas.

**Quadro 19 – Motivos inerentes ao término da participação nos programas e medidas de emprego e formação profissional do IEFP (2007 e 2009)**

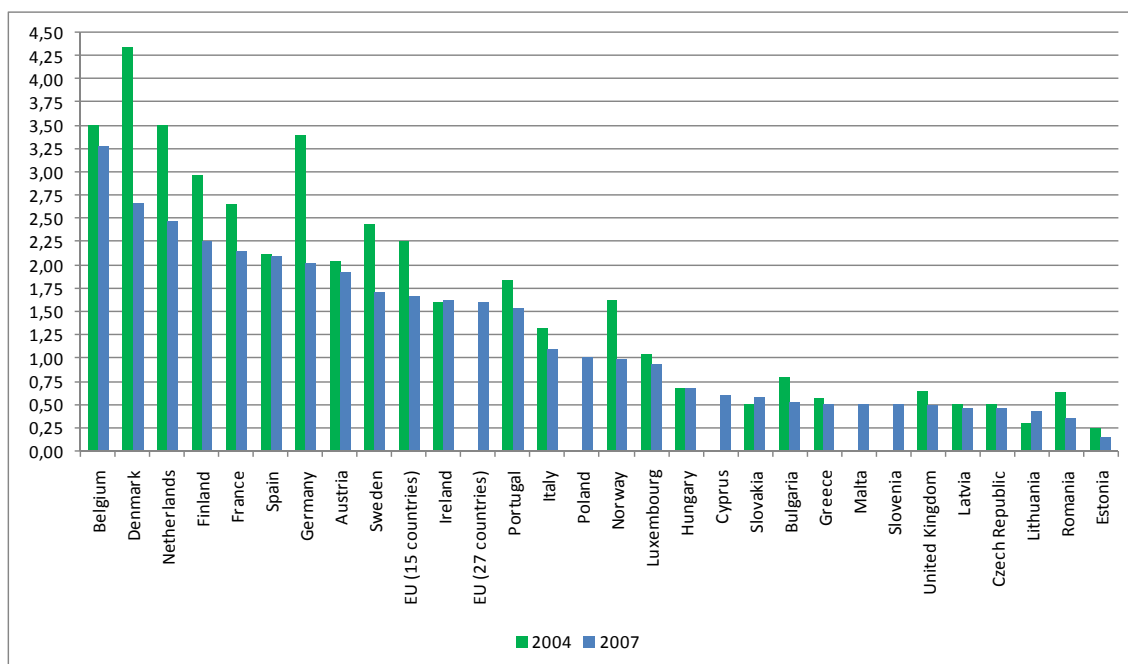
|                                       | Nov-07  |       | Nov-09  |       | Variação 2009/07 |      |
|---------------------------------------|---------|-------|---------|-------|------------------|------|
|                                       | Pessoas | %     | Pessoas | %     | Pessoas          | %    |
| <b>PROCESSOS TERMINADOS</b>           | 167645  | 100.0 | 207258  | 100.0 | +39613           | 0.0  |
| <b>Saídas</b>                         | 160906  | 96.0  | 201757  | 97.3  | +40851           | +1.4 |
| Termo do Programa                     | 144328  | 86.1  | 185687  | 89.6  | +41359           | +3.5 |
| Colocação na entidade                 | 2668    | 1.6   | 1524    | 0.7   | -1144            | -0.9 |
| Criação do próprio emprego            | 3610    | 2.2   | 3138    | 1.5   | -472             | -0.6 |
| Obtenção de emprego através CTE       | 1028    | 0.6   | 767     | 0.4   | -261             | -0.2 |
| Colocação em modalidades alternativas | 158     | 0.1   | 453     | 0.2   | +295             | +0.1 |
| Desistente                            | 4663    | 2.8   | 6898    | 3.3   | +2235            | +0.5 |
| Outras razões                         | 4451    | 2.7   | 3290    | 1.6   | -1161            | -1.1 |
| <b>Não se aplica</b>                  | 6739    | 4.0   | 5501    | 2.7   | -1238            | -1.4 |

Fonte: IEFP, Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional

No contexto da União Europeia, importa notar que existem diferenças significativas entre os países relativamente ao nível de gastos com as políticas activas para o mercado de trabalho sendo que, em média, os 27 países gastaram, em 2007, cerca de 1,7% do PIB com as PAMT.

Assim, em 2007, a despesa pública com as PAMT variava entre cerca de 3,3% do PIB na Bélgica e menos de 0,2% do PIB na Estónia. O indicador para Portugal era de 1,6% do PIB, valor que se situa ligeiramente abaixo da média europeia. Note-se ainda que Portugal, à semelhança da maioria dos países da UE, entre 2004 e 2007 reduziu o seu nível de despesa com este tipo de medidas.

**Gráfico 12 – Despesa pública dos países da União Europeia com as políticas para o mercado de trabalho, em percentagem do PIB (2004 e 2007)**



Fonte: Eurostat, Statistics database (dados extraídos a 05/11/2010)

Por categoria de despesa importa notar que, em Portugal, a proporção de despesa afecta a medidas passivas<sup>255</sup> é superior à média europeia (68,2% em Portugal face a cerca de 61% na média dos países da UE). Assim, enquanto Portugal direcciona 61,7% dos gastos com PAMT à assistência financeira atribuída aos desempregados (nomeadamente, através das prestações de desemprego) e 6,5% ao pagamento de reformas antecipadas, os valores médios da UE-27 para esses apoios é de 55,5% e 5%, respectivamente.

Já a proporção de despesa afecta às medidas activas<sup>256</sup> é ligeiramente inferior em Portugal (24,2% face a cerca de 28% na média da UE) sendo, contudo, de notar que a percentagem de despesa afecta a medidas de formação e a incentivos à contratação apresenta valores relativos mais elevados no nosso país.

Por último, a proporção da despesa com PAMT direccionada ao serviço público de emprego (para suporte às actividades relativas à procura de emprego, colocação de desempregados, ligação com as entidades empregadoras e outros custos administrativos) é, também, inferior em Portugal (7,6% face a 11,5% na média da UE).

<sup>255</sup> Categorias 8 e 9.

<sup>256</sup> Categorias 2 a 7.

Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

B.1.2 Share of LMP expenditure by category, 2007

|       | Total LMP services (category 1) | 2 Training | 3 Job rotation and job sharing | 4 Employment incentives | 5 Supported employment and rehabilitation | 6 Direct job creation | 7 Start-up incentives | Total LMP measures (categories 2-7) | 8 Out-of-work income maintenance and support | 9 Early retirement | Total LMP supports (categories 8-9) | Total LMP expenditure |
|-------|---------------------------------|------------|--------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------|-----------------------|
|       |                                 |            |                                |                         |                                           |                       |                       |                                     |                                              |                    |                                     | % total expenditure   |
| EU-27 | 11.5 s                          | 10.7 s     | 0.1 s                          | 7.2 s                   | 3.8 s                                     | 4.1 s                 | 2.0 s                 | 27.9 s                              | 55.5 s                                       | 5.0 s              | 60.6 s                              | 100.0 s               |
| EU-15 | 11.4 s                          | 10.8 s     | 0.1 s                          | 7.2 s                   | 3.6 s                                     | 4.1 s                 | 2.0 s                 | 27.7 s                              | 56.2 s                                       | 4.6 s              | 60.8 s                              | 100.0 s               |
| BE    | 6.6                             | 5.5 e      | -                              | 12.9 e                  | 3.8 e                                     | 10.4                  | 0.1                   | 32.8 e                              | 37.9                                         | 22.6               | 60.6                                | 100.0 e               |
| BG    | 10.6                            | 8.1        | -                              | 8.5                     | 1.2                                       | 41.3                  | 0.7                   | 59.8                                | 29.6                                         | -                  | 29.6                                | 100.0                 |
| CZ    | 29.1                            | 1.7        | -                              | 4.8                     | 14.9                                      | 4.2                   | 0.6                   | 26.3                                | 44.6                                         | -                  | 44.6                                | 100.0                 |
| DK    | 5.4                             | 12.5       | 1.1                            | 4.9                     | 20.9                                      | -                     | -                     | 38.3                                | 36.7 e                                       | 19.6               | 56.3 e                              | 100.0 e               |
| DE    | 11.1 e                          | 11.9 s     | 0.0                            | 2.6                     | 0.3                                       | 2.8 s                 | 3.5 s                 | 21.1 s                              | 65.3                                         | 2.4                | 67.7                                | 100.0 s               |
| EE    | 16.3                            | 17.3       | -                              | 0.5                     | 0.2                                       | -                     | 0.7                   | 18.8                                | 64.9                                         | -                  | 64.9                                | 100.0                 |
| IE    | 13.3                            | 13.5       | -                              | 2.4 e                   | 0.5                                       | 13.1                  | -                     | 29.5 e                              | 53.1                                         | 4.1                | 57.2                                | 100.0 e               |
| EL*   | 4.8                             | 11.2 e     | -                              | 10.6 e                  | 0.0 e                                     | 0.2 e                 | 4.1 e                 | 26.1 e                              | 69.1                                         | -                  | 69.1                                | 100.0 e               |
| ES    | 4.2                             | 6.4        | 0.3                            | 14.4                    | 1.0                                       | 2.9                   | 4.1 e                 | 29.0 e                              | 64.8 e                                       | 2.0                | 66.8 e                              | 100.0 e               |
| FR    | 10.4 e                          | 12.5 e     | -                              | 5.9 e                   | 3.1                                       | 9.4                   | 1.2 e                 | 32.1 e                              | 55.6                                         | 1.9                | 57.5                                | 100.0 e               |
| IT    | 3.3 s                           | 16.1       | 0.2                            | 13.3                    | -                                         | 0.8                   | 2.7                   | 33.1                                | 55.8                                         | 7.8                | 63.7                                | 100.0 s               |
| CY    | 7.0 e                           | 3.6 e      | -                              | 8.9 e                   | 1.4 e                                     | -                     | 0.5                   | 14.5 e                              | 78.5                                         | -                  | 78.5                                | 100.0 e               |
| LV    | 13.9 e                          | 8.2        | -                              | 8.6                     | 0.1                                       | 2.8                   | 1.8                   | 21.4                                | 64.7                                         | -                  | 64.7                                | 100.0 e               |
| LT    | 20.3                            | 22.7       | 0.2                            | 23.4                    | 1.8                                       | 4.6                   | 0.5                   | 53.2                                | 26.5                                         | -                  | 26.5                                | 100.0                 |
| LU    | 4.7 e                           | 10.6       | -                              | 22.9                    | 0.9 e                                     | 5.6                   | 0.1                   | 40.0 e                              | 38.6                                         | 16.7               | 55.4                                | 100.0 e               |
| HU    | 12.9                            | 9.0        | -                              | 15.3                    | -                                         | 6.9                   | 0.6                   | 31.8                                | 55.3                                         | -                  | 55.3                                | 100.0                 |
| MT    | 21.9                            | 3.0 e      | -                              | 2.6 e                   | -                                         | 0.4                   | 0.4                   | 6.5 e                               | 71.6                                         | -                  | 71.6                                | 100.0 e               |
| NL    | 16.6 e                          | 3.9 e      | -                              | 4.6 e                   | 18.9                                      | -                     | -                     | 27.3 e                              | 56.0 e                                       | -                  | 56.0 e                              | 100.0 e               |
| AT    | 8.7                             | 19.3 e     | 0.0                            | 3.0                     | 1.8                                       | 2.3                   | 0.3                   | 26.6 e                              | 53.0                                         | 11.6               | 64.7                                | 100.0 e               |
| PL    | 9.4 e                           | 10.0       | 1.1                            | 7.0                     | 16.6                                      | 1.8                   | 4.6                   | 39.9                                | 18.5                                         | 32.2               | 50.7                                | 100.0 e               |
| PT    | 7.6                             | 12.4       | 0.0                            | 7.8                     | 2.3                                       | 1.5                   | 0.1                   | 24.2                                | 61.7                                         | 6.5                | 68.2                                | 100.0                 |
| RO    | 10.7 e                          | 4.6        | -                              | 12.1                    | -                                         | 8.8                   | 0.2                   | 23.6                                | 65.7                                         | -                  | 65.7                                | 100.0 e               |
| SI    | 17.5                            | 6.8        | -                              | 3.8                     | -                                         | 11.0                  | 0.7                   | 22.3                                | 60.2                                         | -                  | 60.2                                | 100.0                 |
| SK    | 18.1 s                          | 0.8        | -                              | 2.8 e                   | 2.3                                       | 7.0                   | 7.0                   | 19.9 e                              | 17.2                                         | 44.8               | 62.0                                | 100.0 s               |
| FI    | 5.5                             | 16.4       | 2.4                            | 3.7                     | 4.0 e                                     | 3.7                   | 0.8                   | 31.0 e                              | 46.7                                         | 16.8               | 63.5                                | 100.0 e               |
| SE    | 9.7 e                           | 11.8       | 1.2                            | 27.7                    | 10.5                                      | -                     | 0.9                   | 52.1                                | 38.2                                         | -                  | 38.2                                | 100.0 e               |
| UK    | 57.1 s                          | 3.4 s      | -                              | 2.7 s                   | 2.9 s                                     | 1.1 s                 | -                     | 10.1 s                              | 32.8                                         | -                  | 32.8                                | 100.0 s               |
| NO    | 11.3 e                          | 23.4       | -                              | 2.6                     | 14.9                                      | 4.8                   | 0.3                   | 46.0                                | 42.6                                         | -                  | 42.6                                | 100.0 e               |

## Legislação de protecção laboral e rigidez do mercado de trabalho

As consequências do desemprego não se restringem apenas à esfera individual. A sociedade tem, igualmente, de despende um esforço acrescido de protecção dos trabalhadores que são atingidos pelos processos de transição laboral, quer através de medidas passivas como o pagamento de subsídios de desemprego ou de prestações de natureza assistencialista, quer através de medidas de activação.

É neste sentido que, na esfera legal, foram desenvolvidos mecanismos de protecção do emprego tendentes, por um lado, a proteger os trabalhadores de despedimentos arbitrários e, por outro lado, a evitar o uso abusivo de contratos temporários ou a termo certo por parte das entidades empregadoras. Por esta via pretende-se que as empresas internalizem uma parte dos custos sociais derivados dos processos de transição laboral.

No sentido de avaliar a rigidez da legislação laboral, a OCDE tem vindo a publicar um indicador compósito neste domínio. O indicador da OCDE deriva, actualmente<sup>257</sup>, da compilação de um total de 21 elementos que procuram quantificar os custos e os procedimentos inerentes, por

<sup>257</sup> Note-se que, em 2008, a OCDE incluiu neste indicador compósito 3 elementos adicionais face às suas estimativas anteriores: o tempo máximo concedido a um trabalhador para alegar despedimento sem justa causa; o processo administrativo de autorização e de reporte exigido às agências de trabalho temporário; e as exigências colocadas às agências de trabalho temporário face à observância de igualdade de pagamento e de condições de trabalho entre os trabalhadores colocados e os restantes trabalhadores da empresa utilizadora.



um lado, à contratação de trabalhadores a termo ou à colocação de trabalhadores através de agências de trabalho temporário e, por outro lado, ao processo de despedimento de um trabalhador ou grupo de trabalhadores (no caso de despedimento colectivo). Note-se ainda que o indicador global da OCDE relativo à rigidez da protecção laboral é composto por três sub-indicadores, que quantificam as seguintes dimensões da protecção laboral:

Despedimento individual dos trabalhadores com contratos permanentes;

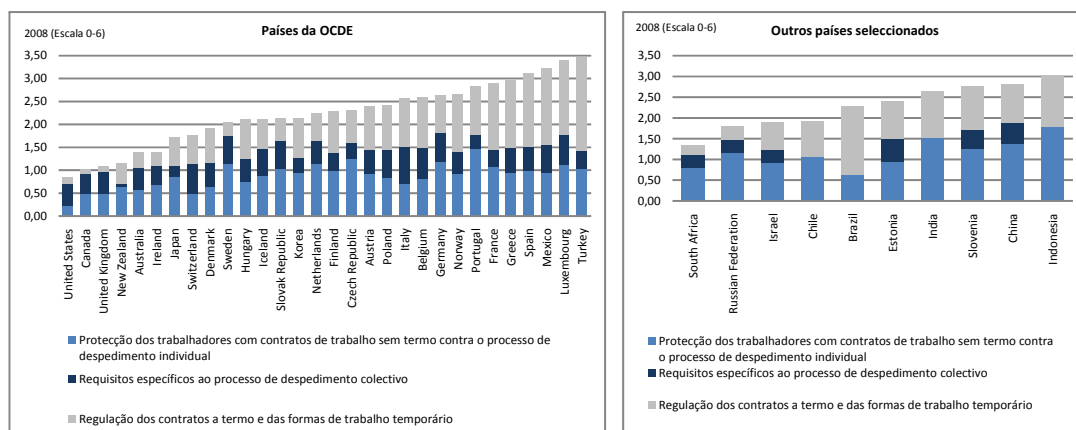
- Custos adicionais dos processos de despedimento colectivo;
- Regulação dos contratos a prazo e dos contratos com agências de trabalho temporário.

Considerando os indicadores relativos à protecção no emprego estimados pela OCDE para um conjunto de 30 países membros e 10 economias emergentes, reflectindo a situação no início de 2008 – sendo que para Portugal e França a informação mais recente se reporta a 2009, no sentido de reflectir as reformas, entretanto implementadas nestes dois países – importa destacar que Portugal ocupa, actualmente, a sétima posição no ordenamento do grupo dos países da OCDE com o indicador mais elevado de rigidez da protecção laboral, antecedido pela França e precedendo a Noruega.

Note-se que, em 2003, Portugal encontrava-se na primeira posição no ordenamento deste indicador – correspondendo ao país com a maior rigidez da protecção laboral – de entre um conjunto de 28 países.

Actualmente, numa escala de zero a seis, a média dos países da OCDE para a rigidez na protecção do emprego situa-se em cerca de 2.5 e Portugal fica, apenas, ligeiramente aquém de uma classificação de 3 pontos.

**Gráfico 13 – Indicador de rigidez da legislação laboral (2008)**



Fonte: OCDE

Considerando os três sub-indicadores que compõem o indicador global, importa ainda notar que Portugal é, actualmente, o país com o indicador mais elevado relativo à rigidez dos despedimentos individuais apresentando, por outro lado, um dos mais baixos indicadores para os custos adicionais inerentes aos processos de despedimento colectivo.

Em termos de evolução, a tendência dominante entre os países da OCDE no período compreendido entre 2003 e 2008 foi para a estabilização destes indicadores. Contudo, em alguns países como a Dinamarca, Holanda, Suécia e, particularmente, em Portugal as reformas entretanto encetadas conduziram a uma redução significativa da rigidez associada à protecção laboral. No caso de Portugal e da França, caso se considere o valor do indicador estimado no âmbito das reformas de 2009, as variações revelam-se mais significativas (-0,11 no caso da França e -0,82 no caso de Portugal, tomando por referência a situação de 2003).

O caso português sobressai, assim, no contexto internacional por ter sido o país onde, desde 2003, se registou o maior decréscimo na rigidez da legislação laboral. Por outro lado, note-se que Portugal foi também o único país a registar, durante este período, uma diminuição nas três componentes que integram o indicador global, ou seja, diminuição da rigidez nos contratos permanentes, nos contratos temporários e nos despedimentos colectivos.

Esta mudança resultou, essencialmente, das alterações implementadas em Portugal através da lei que resultou do acordo tripartido assinado em Junho de 2008 para um novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas de emprego e da protecção social em Portugal<sup>258</sup>, combinado com as alterações introduzidas em 2007 na regulamentação do trabalho temporário.

---

<sup>258</sup> E que apenas foi transposto para lei a 17 de Fevereiro de 2009.

Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

|                 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2008/03 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|---------|
| Australia       | 1,47 | 1,47 | 1,47 | 1,47 | 1,43 | 1,43 | -    | -0,04   |
| Austria         | 2,15 | 2,15 | 2,15 | 2,15 | 2,15 | 2,15 | -    | 0,00    |
| Belgium         | 2,50 | 2,50 | 2,50 | 2,50 | 2,50 | 2,50 | -    | 0,00    |
| Canada          | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | -    | 0,00    |
| Switzerland     | 1,60 | 1,60 | 1,60 | 1,60 | 1,60 | 1,60 | -    | 0,00    |
| Czech Republic  | 1,94 | 1,94 | 2,10 | 2,10 | 1,99 | 1,99 | -    | 0,05    |
| Germany         | 2,37 | 2,39 | 2,39 | 2,39 | 2,39 | 2,39 | -    | 0,02    |
| Denmark         | 1,90 | 1,90 | 1,90 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | -    | -0,13   |
| Spain           | 3,01 | 3,01 | 3,01 | 3,01 | 3,01 | 3,01 | -    | 0,00    |
| Finland         | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,03 | -    | -0,09   |
| France          | 2,89 | 2,89 | 2,89 | 2,89 | 2,89 | 2,89 | 2,73 | 0,00    |
| United Kingdom  | 1,10 | 1,10 | 1,10 | 1,10 | 1,10 | 1,10 | -    | 0,00    |
| Greece          | 2,81 | 2,81 | 2,81 | 2,81 | 2,81 | 2,81 | -    | 0,00    |
| Hungary         | 1,75 | 1,75 | 1,75 | 1,75 | 1,85 | 1,85 | -    | 0,10    |
| Ireland         | 1,32 | 1,32 | 1,32 | 1,32 | 1,32 | 1,32 | -    | 0,00    |
| Italy           | 2,33 | 2,33 | 2,33 | 2,33 | 2,33 | 2,38 | -    | 0,05    |
| Japan           | 1,45 | 1,45 | 1,45 | 1,45 | 1,45 | 1,45 | -    | 0,00    |
| Korea           | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,90 | -    | -0,10   |
| Mexico          | 3,23 | 3,23 | 3,23 | 3,23 | 3,23 | 3,23 | -    | 0,00    |
| Netherlands     | 2,27 | 2,27 | 2,27 | 2,27 | 2,20 | 2,13 | -    | -0,14   |
| Norway          | 2,61 | 2,61 | 2,61 | 2,72 | 2,72 | 2,72 | -    | 0,11    |
| New Zealand     | 1,29 | 1,29 | 1,29 | 1,29 | 1,29 | 1,23 | -    | -0,06   |
| Poland          | 2,07 | 2,19 | 2,19 | 2,19 | 2,19 | 2,19 | -    | 0,12    |
| Portugal        | 3,53 | 3,36 | 3,36 | 3,36 | 3,36 | 2,93 | 2,71 | -0,60   |
| Slovak Republic | 1,74 | 1,74 | 1,74 | 1,74 | 1,74 | 1,82 | -    | 0,08    |
| Sweden          | 2,49 | 2,49 | 2,49 | 2,49 | 2,49 | 2,18 | -    | -0,31   |
| Turkey          | 3,49 | 3,49 | 3,49 | 3,49 | 3,49 | 3,49 | -    | 0,00    |

Fonte: OCDE

## Conclusão

O presente capítulo permite evidenciar alguns elementos no quadro da evolução recente do emprego e do desemprego sobre os quais importa reflectir:

- O último momento recessivo teve implicações significativas ao nível do aumento da inactividade e do desemprego da população masculina em idade activa;
- Paralelamente, existe, no momento actual, uma particular dificuldade de integração dos jovens e daqueles que procuram um primeiro emprego;
- Ao nível das relações contratuais acentuou-se, nos últimos anos, o peso relativo dos contratos não permanentes na estrutura do emprego assalariado, mantendo-se a divergência da situação nacional face à média da UE;
- As transições entre emprego e desemprego acentuaram-se e a taxa de retenção no desemprego registou, igualmente, um acréscimo significativo;
- O reforço das situações de desemprego decorrentes do término de contratos a prazo e de despedimentos deram origem ao aumento do peso relativo da procura de novo emprego;
- Dadas as características desta última crise, acentuou-se o desemprego das profissões associadas ao sector secundário, por contraponto a uma redução do peso relativo das profissões mais representativas do sector dos serviços;
- Sobressai, igualmente, um problema ao nível do ajustamento entre a oferta e a procura de emprego sendo que, desde 2007, mais de metade das ofertas disponíveis nos Centros de Emprego não se traduzem numa colocação dos desempregados registados no mercado de trabalho;
- A intervenção das políticas activas de emprego foi amplamente reforçada, em particular, no domínio da formação profissional, muito embora as medidas passivas continuem a ter um peso superior ao da média da UE;
- Ao nível da legislação laboral, a rigidez do mercado de trabalho pela revisão de 2009 do Código do Trabalho.

## Capítulo VI – Política de Rendimentos

Este capítulo procurará sistematizar informação recente sobre a evolução do salário mínimo, salários convencionais e efectivos, e das desigualdades na distribuição dos rendimentos, introduzindo comparações com a União Europeia e alguns dos Estados-Membros.

### O salário mínimo nacional

A Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), vulgo salário mínimo nacional (SMN), depois de períodos de fraca actualização real ou mesmo de crescimento negativo, iniciou em 2007 um progresso de actualização significativa, só possível com o Acordo assinado entre os Parceiros Sociais e o Governo em Dezembro de 2006, depois da criação do Indexante de Apoios Sociais que passou a ser referência para a actualização das pensões mínimas, até aí indexadas ao valor do salário mínimo.

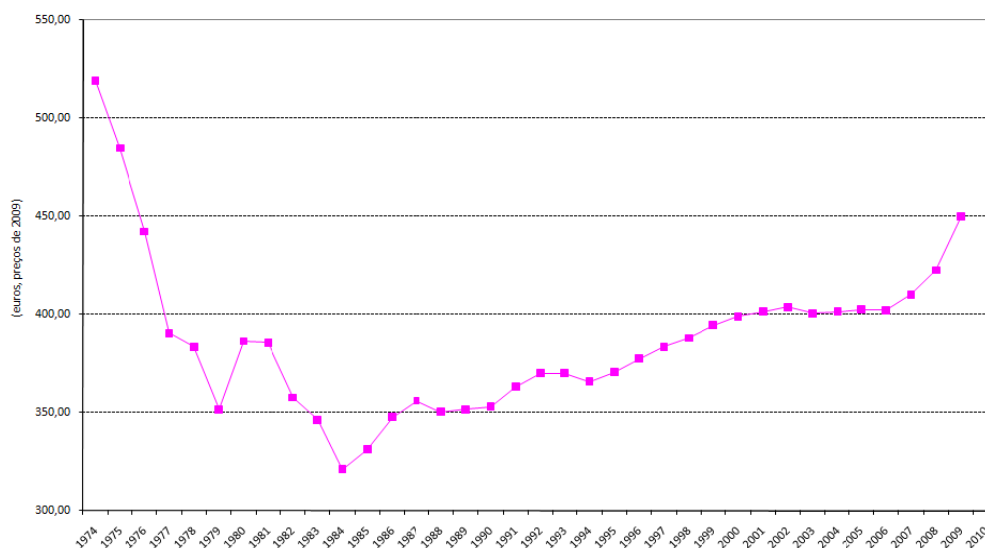
Tabela 1 – Salário Mínimo Nacional, evolução nominal e real, 2000-2010

| Salário Mínimo Nacional          | 2000   | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Valor mensal, euros (Continente) | 318,23 | 334,19 | 348,01 | 356,60 | 365,60 | 374,70 | 385,90 | 403,00 | 426,00 | 450,00 | 475,00 |
| Variação nominal (%)             | 4,1    | 5,0    | 4,1    | 2,5    | 2,5    | 2,5    | 3,0    | 4,4    | 5,7    | 5,6    | 5,6    |
| Variação real (%)                | 1,2    | 0,6    | 0,5    | -0,8   | 0,1    | 0,2    | -0,1   | 2,0    | 3,0    | 6,6    |        |

Entre 2002 e 2006 as actualizações do SMN não compensaram a perda de poder de compra verificada ao longo desse período, mas em 2007 já se assistiu a uma recuperação, bastante significativa em termos reais em 2008 (3,0%) e 2009 (6,6%), anos em que a actualização nominal do salário mínimo foi de 5,7% e 5,6% respectivamente, os valores mais elevados da década.

Se analisarmos a evolução real da RMMG desde que foi criada em 1974, constatamos que as perdas significativas de poder de compra até 1984, foram paulatinamente compensadas com as actualizações até 2002, e a ligeira estagnação em termos reais até 2006, invertida pelo crescimento desde o Acordo.

Figura 1 – Salário Mínimo Nacional, evolução a preços de 2009



Entre 1974 e 1984 o salário mínimo a preços actuais desvalorizou-se em cerca de 200 euros, tendo desde esse momento aumentado cerca de 130 euros a preços actuais, 80 euros no período 1985-2002 e 50 euros nos 3 últimos anos.

A actualização do salário mínimo desde 2007 inclusivé, tem sido superior às actualizações dos salários convencionais publicados e das variações verificadas dos ganhos efectivos, mas no período 2002-2006 foi a maior parte das vezes inferior ao ritmo dos salários convencionais e efectivos, com excepções ligeiramente superiores em 2002 e 2006 por relação com os convencionais em +0,3 pontos percentuais e em 2006 em +0,1 ponto percentual por relação com os salários efectivos.

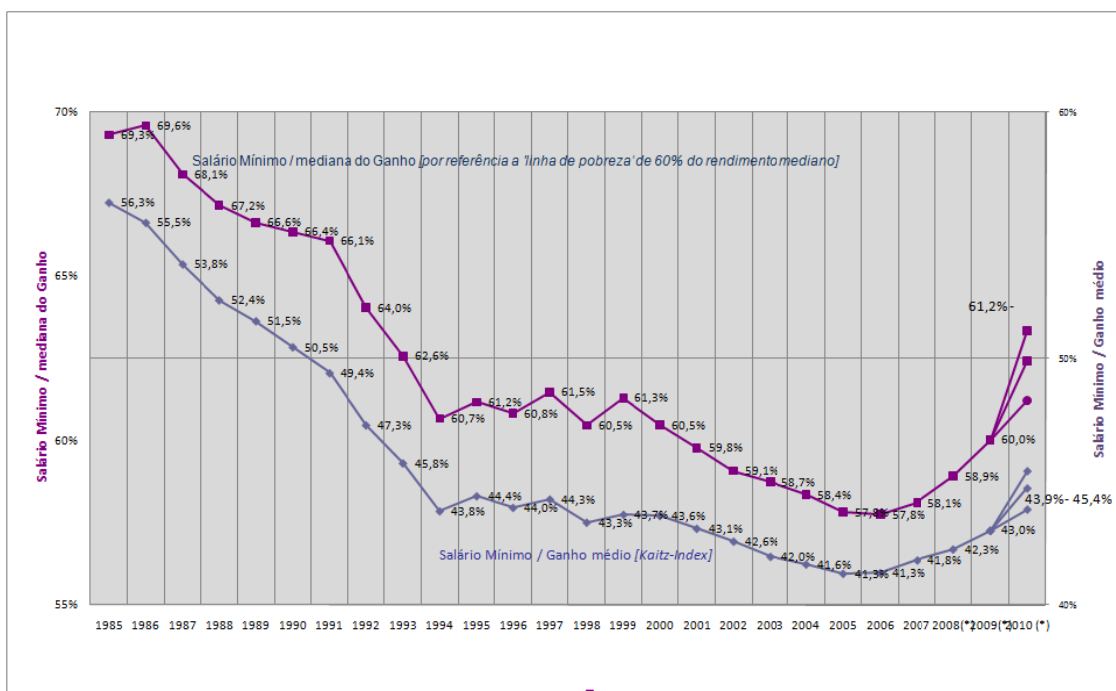
Tabela 2 – Salário mínimo, salários convencionais e efectivos – evoluções 2002-2009

|                                          | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Salário Mínimo Nacional</b>           |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Evolução Nominal Homóloga (%)            | 4,1  | 2,5  | 2,5  | 2,5  | 3,0  | 4,4  | 5,7  | 5,6  |
| <b>Salários convencionais publicados</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Evolução Nominal Homóloga (%)            | 3,8  | 2,9  | 2,9  | 2,7  | 2,7  | 2,9  | 3,1  | 2,9  |
| <b>Ganhos efectivos</b>                  |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Evolução Nominal Homóloga (%)            | 5,7  | 3,9  | 3,3  | 3,4  | 2,9  | 3,1  | 4,7  |      |

Se analisarmos a evolução do salário mínimo por relação quer com a mediana do ganho, quer com o ganho médio, e tendo por referência limiares de cobertura do salário mínimo em relação a 60% da mediana do ganho (por analogia às linhas oficiais de pobreza) e a 50% do ganho médio, apesar do crescimento real verificado com as actualizações da RMMG desde

1985, o salário mínimo perdeu peso por relação aos ganhos até 1994, revelou alguma atenuação dessa dinâmica até 1999-2000 mas que voltou novamente a acentuar-se até 2006, ano no qual o salário mínimo representava 57,8% da mediana do ganho e 41,3% do ganho médio.

Figura 2 – Salário Mínimo (RMMG), mediana do Ganho e Ganho médio



As actualizações do salário mínimo nos últimos 4 anos, desde o Acordo, permitiu repor o valor do salário mínimo para níveis superiores a 60% da mediana do ganho e para valores expectáveis para 2010 na ordem dos 44-45% do ganho médio.

As significativas actualizações do salário mínimo desde 2006 têm-se repercutido na cobertura dos trabalhadores abrangidos, atingindo em 2008 e 2009 os valores mais elevados da década, respectivamente 7,4% e 8,7% dos trabalhadores por conta de outrem, anos em que a actualização nominal do salário mínimo também foi mais significativa (+5,7% e 5,6%, respectivamente em 2008 e 2009).

Tabela 3 – Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG por sexo  
(em % dos TCO a tempo completo), 2000-2009

| (%)             | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Total</b>    | 4,1  | 4,0  | 4,0  | 6,2  | 5,5  | 4,5  | 4,5  | 6,0  | 7,4  | 8,7  |
| <b>Homens</b>   | 2,7  | 2,6  | 2,3  | 4,6  | 4,0  | 2,8  | 3,2  | 4,0  | 4,8  | 5,9  |
| <b>Mulheres</b> | 6,1  | 6,1  | 6,5  | 8,4  | 7,5  | 6,9  | 6,3  | 8,8  | 10,9 | 12,3 |

Fonte: MTSS/GEP, Inquérito aos Ganhos (Outubro)

O peso dos trabalhadores a receberem o salário mínimo é maior para as mulheres do que para os homens, não só nos últimos anos (12,3% das mulheres e 5,9% dos homens em 2009) mas em toda a década, sendo a probabilidade das mulheres em auferirem a RMMG sensivelmente o dobro da dos homens.

Tabela 4 – Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG por sector  
(em % dos TCO a tempo completo), 2009

| CAE     |                                                                     | Outubro de 2009 (CAE Rev 3) |              |             |
|---------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------|-------------|
|         |                                                                     | Homens                      | Mulheres     | Total       |
|         | <b>Total</b>                                                        | <b>5,9%</b>                 | <b>12,3%</b> | <b>8,7%</b> |
|         | <b>B-N</b>                                                          | <b>5,9%</b>                 | <b>12,7%</b> | <b>8,5%</b> |
| B       | Ind. Extractivas                                                    | 2,9%                        | 4,5%         | 3,1%        |
| C       | Ind. Transformadoras                                                | 6,7%                        | 16,6%        | 10,8%       |
| C1012   | Indústrias alimentares, das bebidas e do tabaco                     | 6,5%                        | 15,3%        | 10,8%       |
| C1315   | Fabricação de têxteis, indústria do vestuário e do couro            | 11,3%                       | 22,8%        | 18,8%       |
| C163132 | Indústrias da madeiras, mobiliário, outras                          | 13,9%                       | 14,8%        | 14,2%       |
| C1718   | Fabricação pasta,papel, cartão e seus artigos, impressão            | 3,7%                        | 8,6%         | 5,2%        |
| C1922   | Fabricação coque,prod petrol,quimi,farmacia,art borracha            | 2,6%                        | 9,1%         | 4,7%        |
| C23     | Fabricação de outros prod minerais não metálicos                    | 3,8%                        | 7,7%         | 4,9%        |
| C2425   | Indústria metal, fabricação prod metálicos,except máq e equipam     | 6,0%                        | 17,1%        | 8,2%        |
| C2633   | Fabricação equip informáticos, equip c prod elect opticos,...       | 2,2%                        | 3,7%         | 2,6%        |
| D       | Electricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar                  | 0,0%                        | 0,0%         | 0,0%        |
| E       | Captação, Tratamento e Dist. Água                                   | 4,3%                        | 3,6%         | 4,1%        |
| F       | Construção                                                          | 6,1%                        | 8,7%         | 6,4%        |
| G       | Comércio por Grosso e Retalho                                       | 7,3%                        | 10,9%        | 8,9%        |
| G45     | Comércio,manut. e reparação de veículos automóveis e motociclos     | 10,6%                       | 15,7%        | 11,4%       |
| G46     | Comércio por grosso(inclui agentes),excpt veículos automóveis e m   | 5,1%                        | 12,1%        | 7,7%        |
| G47     | Comércio a retalho, excepto veículos automóveis e motociclos        | 7,7%                        | 9,9%         | 8,9%        |
| H       | Transportes e Armazenagem                                           | 1,6%                        | 2,4%         | 1,8%        |
| H4952   | Transportes terrestres,por água, aéreos,armazenagem e act transp    | 1,7%                        | 2,8%         | 1,9%        |
| H53     | Actividades postais e de courier                                    | 0,9%                        | 0,6%         | 0,8%        |
| I       | Alojamento e Restauração                                            | 9,1%                        | 20,1%        | 15,8%       |
| J       | Actividades de Informação e Comunicação                             | 0,9%                        | 3,0%         | 1,7%        |
| J5860   | Act. Edição, cinematográficas, vídeo,rádio e televisão              | 1,2%                        | 4,1%         | 2,5%        |
| J6163   | Telecomunicações, consultoria e prog inf, activ. serviços informaç  | 0,8%                        | 2,2%         | 1,3%        |
| K       | Actividades Financeiras e de Seguros                                | 0,1%                        | 0,1%         | 0,1%        |
| K64     | Actividades de serviços financeiros, excepto seguros e fundos pen   | 0,0%                        | 0,0%         | 0,0%        |
| K6566   | Seguros, resseguros e fund pensões,activ. aux. serv.financ. e segur | 0,5%                        | 0,3%         | 0,4%        |
| L       | Actividades Imobiliárias                                            | 2,9%                        | 10,8%        | 7,1%        |
| M       | Actividades de Consultadoria                                        | 2,4%                        | 4,1%         | 3,4%        |
| N       | Actividades Administrativas e dos Serviços de Apoio                 | 6,6%                        | 15,4%        | 10,4%       |
| P       | Educação                                                            | 1,9%                        | 6,8%         | 5,4%        |
| Q       | Actividades de Saúde Humana e de Apoio Social                       | 7,3%                        | 8,6%         | 8,5%        |
| R       | Actividades Artísticas, De Espectáculos, Desportivas e Recreativas  | 6,8%                        | 13,5%        | 9,9%        |
| S       | Outras Actividades de Serviços                                      | 14,4%                       | 20,3%        | 18,7%       |

Fonte: GEP/MTSS, Inquérito aos Ganhos -Outubro de 2009

Os sectores de actividade onde maior proporção de trabalhadores auferem a RMMG são as Indústrias alimentares, das bebidas e do tabaco (10,8%), Fabricação de têxteis, indústria do vestuário e do couro (18,8%), Indústrias da madeira e mobiliário (14,2%), Comércio, manutenção e reparação de veículos (11,4%), Alojamento e restauração (15,8%), Actividades administrativas e dos serviços de apoio (10,4%) e Outras actividades de serviços (18,7%), valores sempre para Outubro de 2009 e superiores ao verificado para o total da economia.



## Salário mínimo na União Europeia

O salário mínimo nacional nos países da União Europeia é estabelecido pelos poderes públicos, em geral após consulta aos parceiros sociais, e fixado por legislação ou acordo nacional intersectorial. Aplica-se normalmente a todos os trabalhadores por conta de outrem.

Em Janeiro de 2010, 20 dos 27 países membros da União Europeia (Bélgica, Bulgária, Espanha, Estónia, Grécia, França, Hungria, Irlanda, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Holanda, Polónia, Portugal, Roménia, Eslováquia, Eslovénia, República Checa e Reino Unido) e um país candidato (Turquia), tinham legislação a estabelecer salários mínimos.

Tabela 5 – Salário mínimo mensal em euros nos países da União Europeia (1) e outros

|               | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Luxemburgo    | 1191 | 1259 | 1290 | 1369 | 1403 | 1467 | 1503 | 1570 | 1570 | 1642 | 1683 |
| Irlanda       | 945  | 945  | 1009 | 1073 | 1073 | 1183 | 1293 | 1403 | 1462 | 1462 | 1462 |
| Países Baixos | 1092 | 1154 | 1207 | 1249 | 1265 | 1265 | 1273 | 1301 | 1335 | 1381 | 1408 |
| Bélgica       | 1096 | 1118 | 1163 | 1163 | 1186 | 1210 | 1234 | 1259 | 1310 | 1387 | 1387 |
| França        | 1049 | 1081 | 1084 | 1094 | 1113 | 1164 | 1218 | 1254 | 1280 | 1321 | 1344 |
| Reino Unido   | 952  | 977  | 1109 | 1064 | 1054 | 1135 | 1213 | 1315 | 1242 | 995  | 1076 |
| Grécia        | 526  | 544  | 552  | 605  | 631  | 668  | 710  | 730  | 794  | 818  | 863  |
| Espanha       | 425  | 433  | 516  | 526  | 537  | 599  | 631  | 666  | 700  | 728  | 739  |
| Malta         | 501  | 525  | 556  | 531  | 540  | 555  | 580  | 584  | 612  | 635  | 660  |
| Eslovénia     | 359  | 387  | 419  | 451  | 471  | 490  | 512  | 522  | 539  | 589  | 597  |
| Portugal      | 371  | 390  | 406  | 416  | 426  | 437  | 450  | 470  | 497  | 525  | 554  |
| Turquia       | 206  | 230  | 171  | 189  | 240  | 240  | 331  | 298  | 354  | 310  | 338  |
| Polónia       | 161  | 197  | 217  | 199  | 175  | 208  | 233  | 244  | 313  | 307  | 321  |
| Eslováquia    | 94   | 100  | 115  | 134  | 148  | 168  | 182  | 221  | 241  | 296  | 308  |
| Rep. Checa    | 111  | 143  | 178  | 196  | 207  | 236  | 261  | 291  | 300  | 298  | 302  |
| Estónia       | 89   | 102  | 118  | 138  | 159  | 172  | 192  | 230  | 278  | 278  | 278  |
| Hungria       | 100  | 151  | 204  | 212  | 202  | 232  | 247  | 260  | 272  | 268  | 272  |
| Letónia       | 85   | 87   | 108  | 114  | 119  | 115  | 129  | 172  | 230  | 254  | 254  |
| Lituânia      | 107  | 116  | 122  | 125  | 130  | 145  | 159  | 174  | 232  | 232  | 232  |
| Roménia       | 25   | 41   | 50   | 71   | 68   | 79   | 90   | 115  | 139  | 149  | 142  |
| Bulgária      | 38   | 45   | 51   | 56   | 61   | 77   | 82   | 92   | 112  | 123  | 123  |

Fonte: Eurostat, Salaires Minimums (last update 03-12-2010 e extraídos em 06-12-2010).

Nota: (1) No 1.º semestre de cada ano. Países ordenados por ordem decrescente do ano de 2010.

O salário mínimo variava entre os 123 € mensais ilíquidos na Bulgária, o nível mais baixo, e os 1683 € mensais ilíquidos no Luxemburgo, o montante mais elevado, sendo de 1 para 13 o gap apurado. Portugal com 554 € situou-se a meio da tabela.

No entanto, para comparar os níveis de poder de compra relativos entre os diferentes países, eliminaram-se os efeitos da existência de diferentes níveis de preços em cada país, apresentando-se os salários mínimos em paridades de poder de compra (PPC).

Tabela 6 – Salário mínimo mensal em PPC nos países da União Europeia (1) e outros

|               | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Luxemburgo    | 1174 | 1216 | 1264 | 1326 | 1362 | 1315 | 1350 | 1362 | 1319 | 1354 | 1387 |
| Países Baixos | 1092 | 1121 | 1173 | 1159 | 1192 | 1209 | 1223 | 1277 | 1283 | 1274 | 1298 |
| Bélgica       | 1075 | 1084 | 1124 | 1092 | 1112 | 1137 | 1146 | 1162 | 1179 | 1219 | 1219 |
| França        | 992  | 1041 | 1089 | 1050 | 1105 | 1189 | 1122 | 1161 | 1156 | 1156 | 1176 |
| Irlanda       | -    | 792  | 806  | 849  | 853  | 958  | 1039 | 1126 | 1146 | 1170 | 1170 |
| Reino Unido   | 810  | 840  | 917  | 928  | 1009 | 1066 | 1102 | 1146 | 1144 | 1148 | 1158 |
| Grécia        | 628  | 661  | 713  | 706  | 720  | 757  | 797  | 805  | 845  | 840  | 886  |
| Malta         | 703  | 718  | 730  | 751  | 745  | 768  | 781  | 797  | 783  | 780  | 811  |
| Espanha       | 583  | 592  | 610  | 596  | 591  | 657  | 688  | 717  | 734  | 747  | 758  |
| Eslovénia     | 493  | 524  | 563  | 581  | 618  | 645  | 667  | 660  | 654  | 689  | 699  |
| Portugal      | 448  | 462  | 470  | 484  | 488  | 514  | 530  | 549  | 571  | 588  | 620  |
| Polónia       | 289  | 320  | 322  | 334  | 342  | 346  | 370  | 399  | 464  | 503  | 520  |
| Turquia       | 306  | 266  | 299  | 316  | 403  | 437  | 442  | 438  | 447  | 458  | 501  |
| Rep. Checa    | 234  | 294  | 324  | 357  | 379  | 415  | 436  | 462  | 441  | 429  | 429  |
| Eslováquia    | 212  | 234  | 258  | 265  | 277  | 304  | 319  | 356  | 369  | 401  | 417  |
| Hungria       | 199  | 294  | 358  | 338  | 340  | 363  | 390  | 391  | 403  | 390  | 401  |
| Estónia       | 156  | 168  | 194  | 223  | 251  | 266  | 280  | 315  | 356  | 370  | 370  |
| Lituânia      | 221  | 222  | 230  | 238  | 244  | 264  | 278  | 290  | 358  | 342  | 342  |
| Letónia       | 152  | 151  | 181  | 201  | 214  | 202  | 213  | 257  | 314  | 341  | 341  |
| Roménia       | 53   | 92   | 104  | 153  | 160  | 157  | 162  | 184  | 223  | 246  | 246  |
| Bulgária      | 99   | 109  | 126  | 139  | 146  | 177  | 182  | 199  | 224  | 233  | 233  |

Fonte: Eurostat, Salaires Minimums (last update 03-12-2010 e extraídos em 06-12-2010).

Nota: (1) No 1.º semestre de cada ano. Países ordenados por ordem decrescente do ano de 2010.

A conversão dos salários mínimos em paridades de poder de compra reduz consideravelmente o gap, passando a ser de 1 para 6 entre o país com menor salário mínimo e o de valor mais elevado.

Portugal aparece exactamente a meio da tabela dos países aqui apresentados, com um salário mínimo inferior ao do dos países da UE-15 com salário mínimo e a de dois dos mais recentes Estados membros (Malta e Eslovénia).

A análise da disparidade dos salários mínimos em PPC entre os diferentes países, permite ainda verificar que o país da UE com o valor mais elevado, o Luxemburgo, representa cerca de 2,2 vezes o Português, enquanto que o do mais baixo dos países, aqui referidos, o da Bulgária, corresponde a cerca de 38% do Português.

### Caixa – Impacto do Acordo sobre a evolução da RMMG para 2011

A 5 de Dezembro do 2006, foi assinado o acordo sobre a fixação e evolução da retribuição mínima mensal garantida (RMMG), entre os Parceiros Sociais e o Governo, no Conselho Económico e Social, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social.

Este aumento tem impactos heterogéneos, nos diversos sectores de actividade económica, assim como nas diferentes regiões do país. Desde 2007, tem sido calculada anualmente a estimativa do impacto da RMMG, tendo por base os Quadros de Pessoal, para um acompanhamento mais eficaz das repercussões dos aumentos acordados, considerando os trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo e remuneração completa.

A metodologia usada para calcular o impacto da evolução da RMMG para 2011, tem por base a metodologia apresentada em Dezembro de 2007, no âmbito da Comissão de Acompanhamento da Evolução da RMMG e actualizada e melhorada na avaliação para a actualização de 2009.

Esta metodologia tem por base os Quadros de Pessoal de 2008 e baseia-se na comparação entre dois cenários alternativos:

Cenário A - a remuneração base e o ganho de todos os trabalhadores por conta de outrem são actualizados com base num factor de crescimento, por exemplo, inflação ou evolução salarial média previsível.

Cenário B - a remuneração base e o ganho são actualizados da mesma forma que no cenário A, mas para todos os trabalhadores cujo rendimento é inferior a um nível da RMMG haverá uma actualização para o valor da RMMG a vigorar no ano em que se pretende estimar o impacto.

Este impacto corresponde ao diferencial entre o cenário B e o cenário A, expresso em percentagem, o qual é calculado da seguinte forma:

$$I = \frac{G2_{t+i} - G1_{t+i}}{G1_{t+i}}$$

em que,  $G1_{t+i}$  é o ganho ou remuneração base total dos trabalhadores por conta de outrem de acordo com o cenário A, no ano  $t+i$  e  $G2_{t+i}$  corresponde ao ganho ou remuneração base total dos trabalhadores no cenário B, no ano  $t+i$ ,  $t$  corresponde ao ano da base de dados mais recente com a informação dos trabalhadores por conta de outrem (2008).

Este diferencial é calculado em duas fases, isto porque, partindo de uma base com informação relativa a 2008 e com o objectivo final de simular o impacto do acordo em 2011, é necessário numa primeira fase fazer este procedimento tendo em consideração as remunerações base ou ganhos dos trabalhadores entre 2008 e 2009 e consequentemente entre 2009 e 2010.

Para o cálculo do impacto do aumento do salário mínimo do ano  $t$  para o ano  $t+i$  é necessário conhecer o ganho (somatório das remunerações base, das prestações regulares e horas extraordinárias do trabalhador) dos trabalhadores por conta de outrem no ano  $t$ , a taxa de crescimento média expectável dos salários entre  $t$  e  $t+i$  e o valor da RMMG ensaiada no ano  $t+i$ .

De acordo com esta metodologia é necessário assumir que a estrutura salarial dos trabalhadores por conta de outrem é, em 2010 e 2011, idêntica à estrutura salarial em 2008.

### **Estimativa do Impacto da evolução da RMMG**

De acordo com os últimos dados disponíveis dos Quadros de Pessoal relativos a Outubro de 2008, dos quase 2,3 milhões de trabalhadores por conta de outrem (TCO) com remuneração completa e a tempo completo, 260 mil auferiam uma remuneração base não superior à RMMG em vigor e cerca de 122 mil tinham um ganho não superior à RMMG.

Este capítulo procura estimar o impacto da actualização da RMMG, no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos e na massa salarial. Como cenário de actualização da RMMG para 2011, admitiu-se o valor previsto no Acordo<sup>259</sup>, ou seja 500 euros. A taxa de crescimento dos salários assumida tem em conta a evolução da remuneração base e do ganho com base nas remunerações declaradas à Segurança Social, 3,5% para o período entre 2008 e 2009, 3,0% para o período entre 2009 e 2010 (dados até Setembro).

Recorrendo à metodologia<sup>260</sup> utilizada em anteriores relatórios estima-se que em 2011, cerca de 216 mil TCO's, com remuneração completa e a tempo completo, poderão ter uma remuneração ganho não superior a um referencial salário mínimo de 500 euros, se a actualização média das remunerações for nula (cenário 1)<sup>261</sup>. De acordo com outros dois cenários simulados (cenário 2 e cenário 3), nos quais se assume uma actualização média das remunerações de cerca de 0,8%, no caso do cenário 2, e de 2%, no caso do cenário 3, constata-se que, no primeiro caso cerca de 209 mil dos trabalhadores por conta de outrem a tempo integral e com remuneração completa poderão ser abrangidos pela RMMG em 2011 e na segunda situação esse número será de cerca de 196 mil TCO. Se os aumentos salariais forem 3% (cenário 4), serão 189 mil trabalhadores por conta de outrem a auferir uma remuneração ganho não superior a 500 euros. Para esta análise o referencial salarial mínimo é comparável com a remuneração ganho e não com a remuneração base.

---

<sup>259</sup> Acordo sobre a fixação e evolução do da Retribuição Mínima Mensal Garantida, assinado entre o Governo e os Parceiros sociais em Dezembro de 2006.

<sup>260</sup> Metodologia de estimação do impacto do acordo sobre a evolução da RMMG.

<sup>261</sup> Os 4 cenários ensaiados de variação média salarial para 2011, reflectem hipóteses teóricas ou referenciais em torno da inflação prevista.

**Caixa: Tabela 1 - Projecção dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa, com remuneração base ou ganho não superior a 500 euros**

| Ano          | Número de trabalhadores a receber RMMG (milhares) |     |     |     |
|--------------|---------------------------------------------------|-----|-----|-----|
|              | 2011                                              |     |     |     |
|              | C1                                                | C2  | C3  | C4  |
| R.Base<=RMMG | 515                                               | 506 | 479 | 464 |
| Ganho<=RMMG  | 216                                               | 209 | 196 | 189 |

Fonte: MTSS/GEP - Quadros de Pessoal, 2008

Nota: Os 4 cenários apresentados representam diferentes actualizações salariais: C1=0%, C2=0,8%, C3=2% e C4=3%

Calculou-se ainda o impacto global destes cenários na massa salarial, considerando que nenhum trabalhador poderia auferir uma RMMG inferior a 500 euros em 2011.

Considerando uma actualização salarial média, entre 2010 e 2011, igual a 0,8% (cenário 2), é estimado que o impacto nos custos salariais corresponda a cerca de mais 0,16% do total dos ganhos dos trabalhadores do que aconteceria se o salário mínimo fosse actualizado em linha com a actualização salarial média; se a actualização salarial média rondar os 2% (cenário 3), o impacto na massa salarial é projectado em mais 0,11%.

**Caixa: Tabela 2 - Projecção do impacto do aumento da RMMG para 500 euros, no volume total das remunerações base e ganhos, com base em diferentes valores de actualização média dos salários**

| Ano    | Projecção do impacto do aumento da RMMG para 500 euros em 2011, no volume total das remunerações de base e dos ganhos, com base em quatro cenários |       |       |       |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|        | 2011                                                                                                                                               |       |       |       |
|        | C1                                                                                                                                                 | C2    | C3    | C4    |
| R.Base | 0,57%                                                                                                                                              | 0,47% | 0,33% | 0,22% |
| Ganho  | 0,20%                                                                                                                                              | 0,16% | 0,11% | 0,08% |

Fonte: MTSS/GEP - Quadros de Pessoal, 2008

Nota: Os 4 cenários apresentados representam diferentes actualizações salariais: C1=0%, C2=0,8%, C3=2% e C4=3%

O impacto da actualização salarial para os 500 euros, que varia entre 0,08% e 0,20% da massa salarial consoante diferentes hipóteses de evolução salarial média, apresenta um comportamento diferenciado atendendo às regiões, à dimensão de empresa e à actividade económica da empresa.

**Caixa: Tabela 3 - Estimativas do impacto do aumento da RMMG para 500 euros, por NUTS II**

| NUTSII   | Impacto do acordo nos ganhos totais, com base em quatro cenários |       |       |       | Proporção de TCO a receber um ganho igual ao valor da RMMG |       |      |      | Estrutura do emprego a auferir a RMMG por NUTSII |       |       |       |
|----------|------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|------------------------------------------------------------|-------|------|------|--------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|          | C1                                                               | C2    | C3    | C4    | C1                                                         | C2    | C3   | C4   | C1                                               | C2    | C3    | C4    |
| Norte    | 0,25%                                                            | 0,21% | 0,15% | 0,10% | 10,7%                                                      | 10,3% | 9,7% | 9,3% | 38,1%                                            | 37,9% | 37,9% | 37,7% |
| Centro   | 0,26%                                                            | 0,22% | 0,15% | 0,10% | 10,9%                                                      | 10,5% | 9,9% | 9,6% | 22,9%                                            | 22,9% | 23,0% | 23,0% |
| Lisboa   | 0,13%                                                            | 0,10% | 0,07% | 0,05% | 7,6%                                                       | 7,5%  | 7,1% | 6,9% | 24,9%                                            | 25,2% | 25,5% | 26,0% |
| Alentejo | 0,24%                                                            | 0,19% | 0,14% | 0,09% | 10,2%                                                      | 9,9%  | 9,3% | 9,0% | 6,3%                                             | 6,3%  | 6,3%  | 6,0%  |
| Algarve  | 0,20%                                                            | 0,17% | 0,12% | 0,08% | 9,2%                                                       | 8,6%  | 8,0% | 7,6% | 4,8%                                             | 4,6%  | 4,5%  | 5,0%  |

Fonte: MTSS/GEP - Quadros de Pessoal, 2008

Nota: Os 4 cenários apresentados representam diferentes actualizações salariais: C1=0%, C2=0,8%, C3=2% e C4=3%

Admitindo para análise uma actualização média do ganho de 0,8%, o Norte, o Centro e o Alentejo têm uma projecção de impacto do aumento da RMMG no volume total dos ganhos sensivelmente superior à média do país. É na região Norte que, em 2011, se concentrarão 38% dos trabalhadores por conta de outrem com horário e remuneração completa, a auferirem remuneração ganho não superior ao valor da RMMG (de acordo com o impacto simulado nos vários cenários).

O impacto do acordo varia muito consoante a dimensão da empresa. É mínimo para as grandes empresas e mais elevado para as empresas de menor dimensão, sendo nestas últimas onde existirá uma maior percentagem de TCO's, a tempo completo e remuneração completa, a receber um valor não superior à RMMG (entre 20% e 22% dos trabalhadores por conta de outrem das empresas com menos de 10 trabalhadores, de acordo com os vários cenários).

Caixa: Tabela 4 - Estimativas do impacto do aumento da RMMG para 500 euros, por dimensão de empresa

| Dimensão da Empresa               | Impacto do acordo nos ganhos totais, com base em quatro cenários |       |       |       | Proporção de TCO a receber um ganho igual ao valor da RMMG |       |       |       | Estrutura do emprego a auferir a RMMG por dimensão da empresa |       |       |       |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|---------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|                                   | C1                                                               | C2    | C3    | C4    | C1                                                         | C2    | C3    | C4    | C1                                                            | C2    | C3    | C4    |
| Micro empresas (1-9 pessoas)      | 0,67%                                                            | 0,56% | 0,39% | 0,26% | 22,2%                                                      | 21,8% | 20,9% | 20,5% | 57,3%                                                         | 58,2% | 59,5% | 60,5% |
| Pequenas empresas (10-49 pessoas) | 0,19%                                                            | 0,15% | 0,11% | 0,07% | 8,3%                                                       | 7,9%  | 7,3%  | 7,0%  | 24,8%                                                         | 24,5% | 24,0% | 23,8% |
| Médias empresas (50-249 pessoas)  | 0,09%                                                            | 0,07% | 0,05% | 0,03% | 4,9%                                                       | 4,6%  | 4,2%  | 3,9%  | 11,6%                                                         | 11,3% | 11,0% | 10,6% |
| Gandes empresas (+250 pessoas)    | 0,03%                                                            | 0,03% | 0,02% | 0,01% | 2,5%                                                       | 2,2%  | 1,9%  | 1,7%  | 6,4%                                                          | 5,9%  | 5,4%  | 5,1%  |

Fonte: MTSS/GEP - Quadros de Pessoal, 2008

Nota: Os 4 cenários apresentados representam diferentes actualizações salariais: C1=0%, C2=0,8%, C3=2% e C4=3%

O próximo quadro revela a diversidade de situações que se verificam nos diferentes sectores, tendo em consideração as simulações efectuadas para os cenários centrais (cenários 2 e 3). Os que mais sentirão o impacto da evolução da RMMG no volume dos ganhos serão o sector da “Agricultura, Produção animal, Caça, Floresta e Pesca”, o sector do “Alojamento, Restauração e Similares” e o sector das “Outras Actividades de Serviços”.

Caixa: Tabela 5 - Estimativas do impacto do aumento da RMMG para 500 euros, por Sector de Actividade

| Sector de Actividade<br>(CAE REV.3)                                                   | 2011                                |                                                                        |                                                            |                                                  |                                     |                                                                        |                                                            |                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|                                                                                       | Impacto do acordo nos ganhos totais | Proporção de TCO a receber uma remuneração base igual ao valor da RMMG | Proporção de TCO a receber um ganho igual ao valor da RMMG | Estrutura do emprego a auferir a RMMG por sector | Impacto do acordo nos ganhos totais | Proporção de TCO a receber uma remuneração base igual ao valor da RMMG | Proporção de TCO a receber um ganho igual ao valor da RMMG | Estrutura do emprego a auferir a RMMG por sector |
|                                                                                       | C2                                  |                                                                        |                                                            |                                                  | C3                                  |                                                                        |                                                            |                                                  |
| A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca                                | 0,53%                               | 41,6%                                                                  | 21,0%                                                      | 3,7%                                             | 0,38%                               | 40,1%                                                                  | 20,0%                                                      | 3,7%                                             |
| B Indústrias extractivas                                                              | 0,07%                               | 10,1%                                                                  | 4,0%                                                       | 0,2%                                             | 0,05%                               | 9,6%                                                                   | 3,8%                                                       | 0,2%                                             |
| C Indústrias transformadoras                                                          | 0,15%                               | 30,2%                                                                  | 7,6%                                                       | 18,8%                                            | 0,10%                               | 28,9%                                                                  | 7,1%                                                       | 18,7%                                            |
| D Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio                             | 0,00%                               | 0,4%                                                                   | 0,1%                                                       | 0,0%                                             | 0,00%                               | 0,3%                                                                   | 0,1%                                                       | 0,0%                                             |
| E Captação, tratamento e distr. de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição | 0,04%                               | 18,4%                                                                  | 2,8%                                                       | 0,2%                                             | 0,03%                               | 17,5%                                                                  | 2,6%                                                       | 0,2%                                             |
| F Construção                                                                          | 0,18%                               | 21,0%                                                                  | 8,6%                                                       | 10,4%                                            | 0,12%                               | 19,9%                                                                  | 8,1%                                                       | 10,5%                                            |
| G Com. grosso e a retalho; rep/ção de veículos automóveis e motociclos                | 0,18%                               | 22,0%                                                                  | 9,4%                                                       | 20,4%                                            | 0,13%                               | 20,9%                                                                  | 8,9%                                                       | 20,7%                                            |
| H Transportes e armazenagem                                                           | 0,04%                               | 6,6%                                                                   | 3,0%                                                       | 1,7%                                             | 0,03%                               | 5,7%                                                                   | 2,6%                                                       | 1,6%                                             |
| I Alojamento, restauração e similares                                                 | 0,62%                               | 33,6%                                                                  | 24,0%                                                      | 19,0%                                            | 0,44%                               | 31,8%                                                                  | 22,6%                                                      | 19,1%                                            |
| J Actividades de informação e de comunicação                                          | 0,02%                               | 4,2%                                                                   | 1,5%                                                       | 0,4%                                             | 0,01%                               | 4,0%                                                                   | 1,5%                                                       | 0,4%                                             |
| K Actividades financeiras e de seguros                                                | 0,00%                               | 1,2%                                                                   | 0,5%                                                       | 0,2%                                             | 0,00%                               | 1,1%                                                                   | 0,5%                                                       | 0,2%                                             |
| L Actividades imobiliárias                                                            | 0,23%                               | 26,4%                                                                  | 13,0%                                                      | 1,1%                                             | 0,16%                               | 25,1%                                                                  | 12,4%                                                      | 1,2%                                             |
| M Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares                       | 0,07%                               | 11,4%                                                                  | 4,9%                                                       | 1,9%                                             | 0,05%                               | 10,8%                                                                  | 4,7%                                                       | 2,0%                                             |
| N Actividades administrativas e dos serviços de apoio                                 | 0,17%                               | 25,6%                                                                  | 8,8%                                                       | 5,4%                                             | 0,12%                               | 24,4%                                                                  | 7,9%                                                       | 5,2%                                             |
| P Educação                                                                            | 0,08%                               | 7%                                                                     | 5%                                                         | 1,1%                                             | 0,05%                               | 7%                                                                     | 4%                                                         | 1,1%                                             |
| Q Actividades de saúde humana e apoio social                                          | 0,18%                               | 20%                                                                    | 10%                                                        | 7,4%                                             | 0,13%                               | 18%                                                                    | 9%                                                         | 7,0%                                             |
| R Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas                  | 0,10%                               | 19%                                                                    | 8%                                                         | 0,6%                                             | 0,07%                               | 18%                                                                    | 7%                                                         | 0,7%                                             |
| S Outras actividades de serviços                                                      | 0,46%                               | 35%                                                                    | 22%                                                        | 6,1%                                             | 0,33%                               | 34%                                                                    | 21%                                                        | 6,2%                                             |

Fonte: MTSS/GEP - Quadros de Pessoal, 2008

Nota: O cenário C2 representa uma actualização salarial igual a 0,8% e o cenário C3 uma actualização salarial igual a 2%

Sendo a indústria transformadora um dos sectores que terá uma das maiores percentagens de trabalhadores por conta de outrem com um ganho não superior à RMMG, no total nacional, detalhamos a análise a um maior nível de desagregação.

Destacam-se os sectores da indústria do vestuário, fabrico de mobiliários e colchões e indústrias alimentares, os sectores onde existe a maior proporção dos trabalhadores com uma



remuneração ganho igual ao valor da retribuição mínima mensal garantida. É no sector da indústria do vestuário e no sector de fabrico de mobiliário e colchões onde se sentirão os maiores impactos deste acordo: se considerarmos uma evolução salarial igual a 0,8% (cenário 2) estima-se que o impacto do acordo nos ganhos totais será de mais 0,46% na indústria do vestuário e 0,33% no sector do fabrico de mobiliário e colchões.

Caixa: Tabela 6 - Estimativas do impacto do aumento da RMMG para 500 euros, na Industria Transformadora

| Sector de Actividade<br>(CAE REV.3)                                           | 2011                                      |                                                                                       |                                                                        |                                                              |                                           |                                                                                       |                                                                        |                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
|                                                                               | Impacto do<br>acordo nos<br>ganhos totais | Proporção de<br>TCO a receber<br>uma<br>remuneração<br>base igual ao<br>valor da RMMG | Proporção de<br>TCO a receber<br>um ganho igual<br>ao valor da<br>RMMG | Estrutura do<br>emprego a<br>auferir a<br>RMMG por<br>sector | Impacto do<br>acordo nos<br>ganhos totais | Proporção de<br>TCO a receber<br>uma<br>remuneração<br>base igual ao<br>valor da RMMG | Proporção de<br>TCO a receber<br>um ganho igual<br>ao valor da<br>RMMG | Estrutura do<br>emprego a<br>auferir a<br>RMMG por<br>sector |
|                                                                               | C2                                        |                                                                                       |                                                                        |                                                              | C3                                        |                                                                                       |                                                                        |                                                              |
| 10 Indústrias alimentares                                                     | 0,26%                                     | 34,8%                                                                                 | 12,3%                                                                  | 3,9%                                                         | 0,18%                                     | 32,4%                                                                                 | 11,3%                                                                  | 3,8%                                                         |
| 11 Indústria das bebidas                                                      | 0,05%                                     | 11,8%                                                                                 | 3,9%                                                                   | 0,2%                                                         | 0,04%                                     | 10,7%                                                                                 | 3,6%                                                                   | 0,2%                                                         |
| 12 Indústria do tabaco                                                        | 0,00%                                     | 0,2%                                                                                  | 0,0%                                                                   | 0,0%                                                         | 0,00%                                     | 0,2%                                                                                  | 0,0%                                                                   | 0,0%                                                         |
| 13 Fabricação de têxteis                                                      | 0,18%                                     | 53,1%                                                                                 | 7,8%                                                                   | 1,6%                                                         | 0,12%                                     | 50,3%                                                                                 | 7,2%                                                                   | 1,5%                                                         |
| 14 Indústria do vestuário                                                     | 0,46%                                     | 75,2%                                                                                 | 14,8%                                                                  | 4,7%                                                         | 0,32%                                     | 73,5%                                                                                 | 14,0%                                                                  | 4,8%                                                         |
| 15 Indústria do couro e dos produtos do couro                                 | 0,26%                                     | 40,1%                                                                                 | 10,0%                                                                  | 1,3%                                                         | 0,18%                                     | 38,9%                                                                                 | 9,4%                                                                   | 1,3%                                                         |
| 16 Ind. madeira e cortiça e obras, exc/mob.; Fabr.obras cestaria e espartaria | 0,17%                                     | 23,9%                                                                                 | 7,6%                                                                   | 0,9%                                                         | 0,12%                                     | 22,7%                                                                                 | 7,3%                                                                   | 0,9%                                                         |
| 17 Fabricação de pasta, de papel, de cartão e seus artigos                    | 0,07%                                     | 13,8%                                                                                 | 5,4%                                                                   | 0,2%                                                         | 0,05%                                     | 12,2%                                                                                 | 4,7%                                                                   | 0,2%                                                         |
| 18 Impressão e reprodução de suportes gravados                                | 0,12%                                     | 15,9%                                                                                 | 6,5%                                                                   | 0,5%                                                         | 0,08%                                     | 15,1%                                                                                 | 6,1%                                                                   | 0,5%                                                         |
| 19 Fabr. coque, prod. petrolíferos refinados e de aglom. de combustíveis      | 0,00%                                     | 0,0%                                                                                  | 0,0%                                                                   | 0,0%                                                         | 0,00%                                     | 0,0%                                                                                  | 0,0%                                                                   | 0,0%                                                         |
| 20 Fabr. prod.quím. e fibras sint. ou artificiais, exc/ prod.farmacêuticos    | 0,03%                                     | 6,6%                                                                                  | 2,2%                                                                   | 0,1%                                                         | 0,02%                                     | 6,4%                                                                                  | 2,2%                                                                   | 0,1%                                                         |
| 21 Fabr. de prod. farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas        | 0,01%                                     | 3,4%                                                                                  | 1,4%                                                                   | 0,0%                                                         | 0,01%                                     | 3,0%                                                                                  | 1,1%                                                                   | 0,0%                                                         |
| 22 Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas                  | 0,04%                                     | 11,9%                                                                                 | 2,6%                                                                   | 0,2%                                                         | 0,03%                                     | 11,1%                                                                                 | 2,3%                                                                   | 0,2%                                                         |
| 23 Fabrico de outros produtos minerais não metálicos                          | 0,08%                                     | 14,3%                                                                                 | 4,9%                                                                   | 0,9%                                                         | 0,06%                                     | 13,1%                                                                                 | 4,6%                                                                   | 0,9%                                                         |
| 24 Indústrias metalúrgicas de base                                            | 0,05%                                     | 9%                                                                                    | 3%                                                                     | 0,1%                                                         | 0,03%                                     | 9%                                                                                    | 3%                                                                     | 0,1%                                                         |
| 25 Fabricação de produtos metálicos, excepto máquinas e equipamentos          | 0,11%                                     | 16%                                                                                   | 5%                                                                     | 1,5%                                                         | 0,07%                                     | 15%                                                                                   | 5%                                                                     | 1,5%                                                         |
| 26 Fabr.equip.informáticos,equip.p/comunicações e prod.electrónicos e ópticos | 0,01%                                     | 4%                                                                                    | 0%                                                                     | 0,0%                                                         | 0,00%                                     | 4%                                                                                    | 0%                                                                     | 0,0%                                                         |
| 27 Fabricação de equipamento eléctrico                                        | 0,02%                                     | 6%                                                                                    | 2%                                                                     | 0,1%                                                         | 0,02%                                     | 6%                                                                                    | 2%                                                                     | 0,1%                                                         |
| 28 Fabricação de máquinas e de equipamentos, n.e.                             | 0,05%                                     | 8,5%                                                                                  | 2,8%                                                                   | 0,2%                                                         | 0,03%                                     | 7,7%                                                                                  | 2,5%                                                                   | 0,2%                                                         |
| 29 Fabr.veic.automóveis, reboques, semi-reboques e comp.p/veic.automóveis     | 0,02%                                     | 6,8%                                                                                  | 1,6%                                                                   | 0,2%                                                         | 0,01%                                     | 6,5%                                                                                  | 1,4%                                                                   | 0,2%                                                         |
| 30 Fabricação de outro equipamento de transporte                              | 0,05%                                     | 10,7%                                                                                 | 3,1%                                                                   | 0,0%                                                         | 0,04%                                     | 10,3%                                                                                 | 3,0%                                                                   | 0,0%                                                         |
| 31 Fabrico de mobiliário e de colchões                                        | 0,33%                                     | 47,0%                                                                                 | 12,9%                                                                  | 1,5%                                                         | 0,23%                                     | 45,2%                                                                                 | 12,1%                                                                  | 1,5%                                                         |
| 32 Outras indústrias transformadoras                                          | 0,16%                                     | 29,2%                                                                                 | 7,6%                                                                   | 0,3%                                                         | 0,11%                                     | 28,3%                                                                                 | 7,2%                                                                   | 0,3%                                                         |
| 33 Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos              | 0,05%                                     | 8,1%                                                                                  | 3,8%                                                                   | 0,2%                                                         | 0,04%                                     | 7,7%                                                                                  | 3,5%                                                                   | 0,2%                                                         |

Fonte: MTSS/GEP - Quadros de Pessoal, 2008

Nota: O cenário C2 representa uma actualização salarial igual a 0,8% e o cenário C3 uma actualização salarial igual a 2%

De seguida está representado, também com um maior nível de desagregação, o sector dos serviços.

Os maiores impactos na massa salarial, tendo em conta as simulações efectuados para o cenário 2, serão sentidos na restauração, nas actividades relacionadas com edifícios e nas outras actividades de serviços pessoais.



Emprego, contratação colectiva de trabalho  
e protecção da mobilidade profissional em Portugal

Caixa: Tabela 7 - Estimativas do impacto do aumento da RMMG para 500 euros, nos Serviços

| Sector de Actividade<br>(CAE REV.3)                                                                    | 2011                                      |                                                                                       |                                                                        |                                                              |                                           |                                                                                       |                                                                        |                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
|                                                                                                        | Impacto do<br>acordo nos<br>ganhos totais | Proporção de<br>TCO a receber<br>uma<br>remuneração<br>base igual ao<br>valor da RMMG | Proporção de<br>TCO a receber<br>um ganho igual<br>ao valor da<br>RMMG | Estrutura do<br>emprego a<br>auferir a<br>RMMG por<br>sector | Impacto do<br>acordo nos<br>ganhos totais | Proporção de<br>TCO a receber<br>uma<br>remuneração<br>base igual ao<br>valor da RMMG | Proporção de<br>TCO a receber<br>um ganho igual<br>ao valor da<br>RMMG | Estrutura do<br>emprego a<br>auferir a<br>RMMG por<br>sector |
|                                                                                                        | C2                                        |                                                                                       |                                                                        |                                                              | C3                                        |                                                                                       |                                                                        |                                                              |
| 45 Comércio, manutenção e reparação, de veículos automóveis e motociclos                               | 0,19%                                     | 19,3%                                                                                 | 9,9%                                                                   | 3,2%                                                         | 0,14%                                     | 17,8%                                                                                 | 9,4%                                                                   | 3,3%                                                         |
| 46 Com. grosso (inclui agentes), exc/ de veículos automóveis e motociclos                              | 0,10%                                     | 15,4%                                                                                 | 6,3%                                                                   | 4,9%                                                         | 0,07%                                     | 14,7%                                                                                 | 6,0%                                                                   | 4,9%                                                         |
| 47 Comércio a retalho, excepto de veículos automóveis e motociclos                                     | 0,26%                                     | 27,6%                                                                                 | 11,5%                                                                  | 12,3%                                                        | 0,18%                                     | 26,3%                                                                                 | 10,9%                                                                  | 12,5%                                                        |
| 49 Transportes terrestres e transportes por oleodutos ou gasodutos                                     | 0,07%                                     | 8,2%                                                                                  | 4,4%                                                                   | 1,5%                                                         | 0,05%                                     | 7,2%                                                                                  | 3,8%                                                                   | 1,4%                                                         |
| 50 Transportes por água                                                                                | 0,02%                                     | 4,2%                                                                                  | 2,1%                                                                   | 0,0%                                                         | 0,02%                                     | 3,8%                                                                                  | 2,0%                                                                   | 0,0%                                                         |
| 51 Transportes aéreos                                                                                  | 0,00%                                     | 1,6%                                                                                  | 0,0%                                                                   | 0,0%                                                         | 0,00%                                     | 1,6%                                                                                  | 0,0%                                                                   | 0,0%                                                         |
| 52 Armazenagem e activ. auxiliares dos transportes(inclui manuseamento)                                | 0,01%                                     | 4,6%                                                                                  | 1,0%                                                                   | 0,1%                                                         | 0,01%                                     | 3,3%                                                                                  | 1,0%                                                                   | 0,1%                                                         |
| 53 Actividades postais e de courier                                                                    | 0,01%                                     | 5,2%                                                                                  | 0,9%                                                                   | 0,1%                                                         | 0,01%                                     | 5,0%                                                                                  | 0,9%                                                                   | 0,1%                                                         |
| 55 Alojamento                                                                                          | 0,11%                                     | 11,9%                                                                                 | 5,7%                                                                   | 1,2%                                                         | 0,07%                                     | 10,6%                                                                                 | 5,2%                                                                   | 1,2%                                                         |
| 56 Restauração e similares                                                                             | 0,91%                                     | 41,8%                                                                                 | 31,0%                                                                  | 17,8%                                                        | 0,64%                                     | 39,8%                                                                                 | 29,2%                                                                  | 17,9%                                                        |
| 58 Actividades de edição                                                                               | 0,03%                                     | 7,2%                                                                                  | 2,7%                                                                   | 0,1%                                                         | 0,02%                                     | 6,8%                                                                                  | 2,6%                                                                   | 0,1%                                                         |
| 59 Activ. cinematográficas, video, prod. de programas de televisão, gravação de som e edição de música | 0,06%                                     | 13,4%                                                                                 | 4,2%                                                                   | 0,1%                                                         | 0,04%                                     | 13,2%                                                                                 | 4,1%                                                                   | 0,1%                                                         |
| 60 Actividades de rádio e de televisão                                                                 | 0,01%                                     | 3,9%                                                                                  | 0,9%                                                                   | 0,0%                                                         | 0,01%                                     | 3,6%                                                                                  | 0,8%                                                                   | 0,0%                                                         |
| 61 Telecomunicações                                                                                    | 0,00%                                     | 1,0%                                                                                  | 0,4%                                                                   | 0,0%                                                         | 0,00%                                     | 1,0%                                                                                  | 0,4%                                                                   | 0,0%                                                         |
| 62 Consultoria e programação informática e actividades relacionadas                                    | 0,02%                                     | 3%                                                                                    | 1%                                                                     | 0,1%                                                         | 0,01%                                     | 3%                                                                                    | 1%                                                                     | 0,1%                                                         |
| 63 Actividades dos serviços de informação                                                              | 0,01%                                     | 6%                                                                                    | 1%                                                                     | 0,0%                                                         | 0,01%                                     | 6%                                                                                    | 1%                                                                     | 0,0%                                                         |
| 64 Activ. de serv. financeiros, exc/ seguros e fundos de pensões                                       | 0,00%                                     | 0%                                                                                    | 0%                                                                     | 0,0%                                                         | 0,00%                                     | 0%                                                                                    | 0%                                                                     | 0,0%                                                         |
| 65 Seguros, resseguros e fundos de pensões, exc/ seg. social obrigatória                               | 0,00%                                     | 1%                                                                                    | 0%                                                                     | 0,0%                                                         | 0,00%                                     | 1%                                                                                    | 0%                                                                     | 0,0%                                                         |
| 66 Actividades auxiliares de serviços financeiros e dos seguros                                        | 0,07%                                     | 13,3%                                                                                 | 5,3%                                                                   | 0,2%                                                         | 0,05%                                     | 12,8%                                                                                 | 5,1%                                                                   | 0,2%                                                         |
| 68 Actividades imobiliárias                                                                            | 0,23%                                     | 26,4%                                                                                 | 13,0%                                                                  | 1,1%                                                         | 0,16%                                     | 25,1%                                                                                 | 12,4%                                                                  | 1,2%                                                         |
| 69 Actividades jurídicas e de contabilidade                                                            | 0,11%                                     | 13,9%                                                                                 | 6,0%                                                                   | 0,8%                                                         | 0,07%                                     | 13,1%                                                                                 | 5,7%                                                                   | 0,8%                                                         |
| 70 Actividades das sedes sociais e de consultoria para a gestão                                        | 0,03%                                     | 8,4%                                                                                  | 3,0%                                                                   | 0,3%                                                         | 0,02%                                     | 7,9%                                                                                  | 2,8%                                                                   | 0,3%                                                         |
| 71 Activ. arquitectura, engenharia e técnicas afins; activ. de ensaios e análises técnicas             | 0,05%                                     | 8,6%                                                                                  | 3,9%                                                                   | 0,4%                                                         | 0,04%                                     | 8,2%                                                                                  | 3,8%                                                                   | 0,4%                                                         |
| 72 Actividades de investigação científica e de desenvolvimento                                         | 0,00%                                     | 1,5%                                                                                  | 0,5%                                                                   | 0,0%                                                         | 0,00%                                     | 1,4%                                                                                  | 0,4%                                                                   | 0,0%                                                         |
| 73 Publicidade, estudos de mercado e sondagens de opinião                                              | 0,07%                                     | 13,2%                                                                                 | 5,6%                                                                   | 0,2%                                                         | 0,05%                                     | 12,8%                                                                                 | 5,4%                                                                   | 0,2%                                                         |
| 74 Outras actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares                                | 0,15%                                     | 19,4%                                                                                 | 9,4%                                                                   | 0,2%                                                         | 0,11%                                     | 18,5%                                                                                 | 9,3%                                                                   | 0,2%                                                         |
| 75 Actividades veterinárias                                                                            | 0,39%                                     | 34,2%                                                                                 | 15,9%                                                                  | 0,1%                                                         | 0,28%                                     | 33,2%                                                                                 | 15,3%                                                                  | 0,1%                                                         |
| 77 Actividades de aluguer                                                                              | 0,10%                                     | 12,8%                                                                                 | 6,0%                                                                   | 0,2%                                                         | 0,07%                                     | 12,4%                                                                                 | 5,8%                                                                   | 0,2%                                                         |
| 78 Actividades de emprego                                                                              | 0,19%                                     | 29,9%                                                                                 | 8,4%                                                                   | 1,4%                                                         | 0,13%                                     | 27,9%                                                                                 | 7,7%                                                                   | 1,4%                                                         |
| 79 Agências de viagem, operadores turísticos, out. serv. de reservas e activ. relacionadas             | 0,03%                                     | 5,1%                                                                                  | 1,7%                                                                   | 0,1%                                                         | 0,02%                                     | 4,9%                                                                                  | 1,6%                                                                   | 0,1%                                                         |
| 80 Actividades de investigação e segurança                                                             | 0,01%                                     | 0,8%                                                                                  | 0,4%                                                                   | 0,1%                                                         | 0,01%                                     | 0,8%                                                                                  | 0,4%                                                                   | 0,1%                                                         |
| 81 Activ. relacionadas c/ edifícios, plantação e manutenção de jardins                                 | 0,64%                                     | 63,8%                                                                                 | 24,7%                                                                  | 2,8%                                                         | 0,44%                                     | 61,4%                                                                                 | 21,6%                                                                  | 2,6%                                                         |
| 82 Activ. de serv. administrativos e de apoio prestados às empresas                                    | 0,11%                                     | 22,2%                                                                                 | 7,1%                                                                   | 0,9%                                                         | 0,08%                                     | 21,1%                                                                                 | 6,6%                                                                   | 0,9%                                                         |
| 85 Educação                                                                                            | 0,08%                                     | 7,1%                                                                                  | 4,6%                                                                   | 1,1%                                                         | 0,05%                                     | 6,6%                                                                                  | 4,3%                                                                   | 1,1%                                                         |
| 86 Actividades de saúde humana                                                                         | 0,07%                                     | 12,3%                                                                                 | 4,3%                                                                   | 1,3%                                                         | 0,05%                                     | 10,4%                                                                                 | 3,8%                                                                   | 1,2%                                                         |
| 87 Actividades de apoio social com alojamento                                                          | 0,33%                                     | 28,3%                                                                                 | 13,9%                                                                  | 3,5%                                                         | 0,23%                                     | 26,1%                                                                                 | 12,7%                                                                  | 3,4%                                                         |
| 88 Actividades de apoio social sem alojamento                                                          | 0,25%                                     | 20,2%                                                                                 | 11,8%                                                                  | 2,6%                                                         | 0,17%                                     | 17,9%                                                                                 | 10,3%                                                                  | 2,4%                                                         |
| 90 Activ. teatro, música, dança e outras activ. artísticas e literárias                                | 0,14%                                     | 17,2%                                                                                 | 9,5%                                                                   | 0,1%                                                         | 0,10%                                     | 17,0%                                                                                 | 9,3%                                                                   | 0,1%                                                         |
| 91 Activ. das bibliotecas, arquivos, museus e outras activ. culturais                                  | 0,09%                                     | 12,7%                                                                                 | 5,6%                                                                   | 0,0%                                                         | 0,06%                                     | 12,2%                                                                                 | 5,3%                                                                   | 0,0%                                                         |
| 92 Lotarias e outros jogos de aposta                                                                   | 0,02%                                     | 2,3%                                                                                  | 1,0%                                                                   | 0,0%                                                         | 0,01%                                     | 2,3%                                                                                  | 1,0%                                                                   | 0,0%                                                         |
| 93 Actividades desportivas, de diversão e recreativas                                                  | 0,11%                                     | 23%                                                                                   | 9%                                                                     | 0,5%                                                         | 0,07%                                     | 21,7%                                                                                 | 8,4%                                                                   | 0,5%                                                         |
| 94 Actividades das organizações associativas                                                           | 0,14%                                     | 15%                                                                                   | 8%                                                                     | 1,3%                                                         | 0,09%                                     | 13,9%                                                                                 | 7,7%                                                                   | 1,3%                                                         |
| 95 Reparação de computadores e de bens de uso pessoal e doméstico                                      | 0,38%                                     | 34%                                                                                   | 17%                                                                    | 0,2%                                                         | 0,27%                                     | 32,6%                                                                                 | 15,5%                                                                  | 0,2%                                                         |
| 96 Outras actividades de serviços pessoais                                                             | 1,33%                                     | 65%                                                                                   | 42%                                                                    | 4,6%                                                         | 0,94%                                     | 63,4%                                                                                 | 40,9%                                                                  | 4,7%                                                         |

Fonte: MTSS/GEP - Quadros de Pessoal, 2008

Nota: O cenário C2 representa uma actualização salarial igual a 0,8% e o cenário C3 uma actualização salarial igual a 2%

Em suma, o impacto do aumento do RMMG em 2011 deverá ser moderado e só em casos muito pontuais deverá atingir 1% da massa salarial dos trabalhadores. Os seus efeitos deverão ser mais sentidos nas empresas de menor dimensão, nas regiões Norte, Centro e Alentejo, no

sector agrícola, produção animal, caça, floresta e pesca, no sector do alojamento e restauração e na secção S (Outras Actividades de Serviços) da CAE rev.3.

A actualização da RMMG tem impactos directos (de aumento do salário mínimo) mas também indirectos (considerando os trabalhadores “nas imediações” dos valor da RMMG), reconhecendo-se que um crescimento da RMMG terá efeitos de arrastamento a outros escalões remuneratórios fazendo elevar os custos unitários do trabalho.

Tendo em conta as estimativas efectuadas relativamente ao aumento da RMMG, este terá contribuído para a redução da desigualdade salarial. Pode-se observar pelo quadro seguinte, onde estão representados os principais indicadores de desigualdade, a diminuição de todos os valores.

Caixa: Tabela 8 – Indicadores de desigualdade

|                                    | 2008   | 2009   | 2010   | 2011 com acordo |        |
|------------------------------------|--------|--------|--------|-----------------|--------|
|                                    |        |        |        | C2              | C3     |
| D9/D1 cut off                      | 3,844  | 3,844  | 3,844  | 3,844           | 3,844  |
| S90/S10                            | 6,935  | 6,840  | 6,729  | 6,494           | 6,563  |
| S80/S20                            | 4,845  | 4,814  | 4,777  | 4,696           | 4,720  |
| Coefficiente de Gini               | 0,3471 | 0,3463 | 0,3454 | 0,3434          | 0,3440 |
| Índice de Atkinson $\epsilon=0,25$ | 0,0558 | 0,0557 | 0,0555 | 0,0551          | 0,0552 |
| Índice de Atkinson $\epsilon=1,0$  | 0,1759 | 0,1753 | 0,1745 | 0,1729          | 0,1733 |
| Índice de Atkinson $\epsilon=2,0$  | 0,2712 | 0,2699 | 0,2684 | 0,2653          | 0,2662 |

Fonte: MTSS/GEP - Quadros de Pessoal, 2008

Nota: O cenário C2 representa uma actualização salarial igual a 0,8% e o cenário C3 uma actualização salarial igual a 2%

Os valores de 2009 e 2010 são estimados assumindo uma evolução do ganho, entre 2008 e 2009 igual a 3,5%, e entre 2009 e 2010 igual a 3%.

## Os salários convencionais

A evolução dos salários convencionais em Portugal, com valores inferiores a 3% da variação nominal intertabelas anualizada entre 2003 e 2007, foi em 2008 de 3,1% (0,5% em termos reais) e em 2009 de 2,9% (3,8% em termos reais).

Os sectores onde nestes 2 últimos anos a evolução dos salários convencionais foi mais significativa foram a Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (3,7% e 4,7%, respectivamente) e na globalidade das Indústrias transformadoras (3,5% e 3,2%, respectivamente).

Tabela 7 – Evolução dos salários convencionais e trabalhadores abrangidos  
em Portugal, 2008-2009

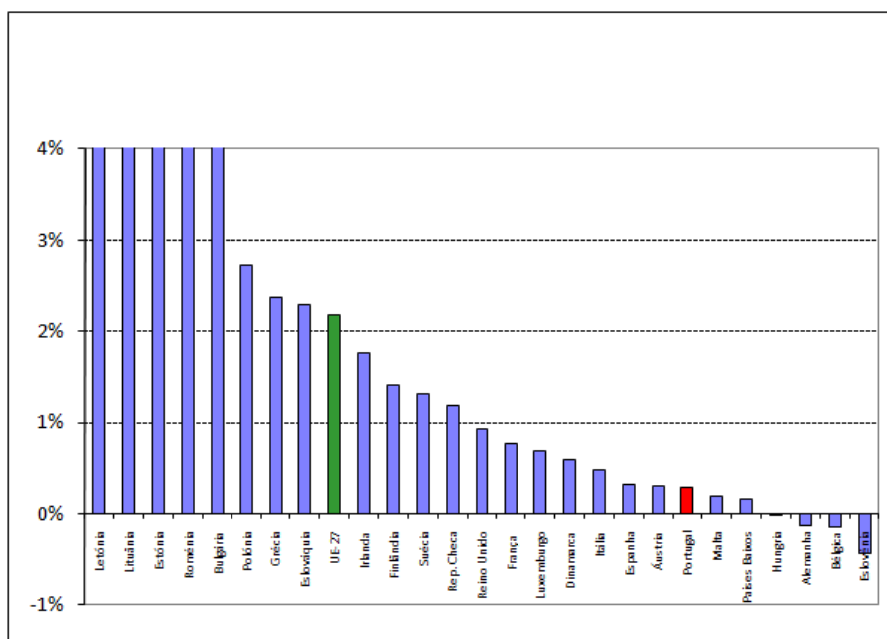
| Portugal                                                                                 | 2008             |                           | 2009             |                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------|------------------|---------------------------|
|                                                                                          | Nº de trab.      | Var. anualiz. nominal (%) | Nº de trab.      | Var. anualiz. nominal (%) |
| <b>TOTAL</b>                                                                             | <b>1 704 107</b> | <b>3,1</b>                | <b>1 303 457</b> | <b>2,9</b>                |
| Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca                                     | 26 011           | 3,7                       | 20 133           | 4,7                       |
| Indústrias extractivas                                                                   | 4 447            | 3,1                       | 3 370            | 2,8                       |
| Indústrias transformadoras                                                               | 579 866          | 3,5                       | 385 291          | 3,2                       |
| Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio                                  | -                | -                         | -                | -                         |
| Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão e resíduos e despoluição | 1 080            | 2,7                       | 1 659            | 2,6                       |
| Construção                                                                               | 321 832          | 3,0                       | 323 235          | 2,3                       |
| Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos           | 290 880          | 3,0                       | 183 779          | 2,9                       |
| Transportes e armazenagem                                                                | 17 272           | 2,4                       | 27 398           | 3,1                       |
| Alojamento, restauração e similares                                                      | 147 623          |                           | 90 321           | 2,8                       |
| Actividades de informação e de comunicação                                               | 9 914            | 1,9                       | 11 762           | 1,7                       |
| Actividades financeiras e de seguros                                                     | 58 427           | 2,7                       | 28 339           | 2,0                       |
| Actividades imobiliárias                                                                 | -                | -                         | -                | -                         |
| Actividades de consultoria, científica, técnica e similares                              | 21 899           | 2,8                       | 2 275            | 2,5                       |
| Actividades administrativas e dos serviços de apoio                                      | 99 367           | 2,2                       | 37 562           | 2,9                       |
| Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória                             | -                | -                         | -                | -                         |
| Educação                                                                                 | 13 536           | 1,7                       | 43 975           | 2,2                       |
| Actividades de saúde humana e apoio social                                               | 103 825          | 2,7                       | 72 172           | 3,2                       |
| Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas                       | 4 298            | 3,0                       | 2 153            | 2,7                       |
| Outras actividades de serviços                                                           | 3 830            | 3,1                       | 1 730            | 3,1                       |
| <b>Zona brancas (trabalhadores administrativos)</b>                                      | <b>-</b>         | <b>-</b>                  | <b>68 303</b>    | <b>3,3</b>                |

Fonte: MTSS/DGERT, Série Relatórios e Análises "Regulamentação Colectiva de Trabalho - variação média ponderada intertabelas".

Em 2008 as actualizações reais foram negativas nos sectores dos Transportes e armazenagem (-0,2%), Actividades de informação e de comunicação (-0,7%), Actividades administrativas e dos serviços de apoio (-0,4%), e Educação (-0,9%), mas em 2009, em resultado da inflação negativa verificada, as actualizações reais dos salários convencionais foram positivas para todos os sectores.

Num período alargado, 2004-2008, analisamos a evolução real dos salários convencionais em Portugal e na UE.

Figura 3 – Evolução real dos salários convencionais nos países da U E  
(média no período 2004-08)



Fonte: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Portugal foi um dos países onde em termos reais os salários convencionais menos cresceram (0,3%), ao nível da Espanha e Áustria e ligeiramente mais que Malta, Países Baixos e Hungria, tendo tido crescimento negativo na Alemanha, Bélgica e Eslovénia.

Como se pode observar na tabela seguinte, esse comportamento em termos reais semelhante a Portugal, Espanha e Áustria foi diferenciado em termos nominais, tendo sido em Portugal de 2,9% em média no período 2004-2008, superior na Espanha (3,6%) e inferior na Áustria (2,5%).

Tabela 8 – Evolução dos salários convencionais nos países da União Europeia, 2001-2008

|                 |                         | 2001        | 2002       | 2003        | 2004       | 2005       | 2006        | 2007       | 2008       |
|-----------------|-------------------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|
| Luxemburgo      | evolução nominal        | 4,5         | 4,3        | 4,0         | 3,8        | 3,5        | 3,5         | 4,1        | 4,6        |
|                 | evolução real           | 2,1         | 1,5        | 1,6         | 0,3        | 0,1        | 1,2         | 1,4        | 0,5        |
| Irlanda         | evolução nominal        | 7,5         | 5,0        | 4,0         | 4,5        | 4,0        | 4,0         | 4,8        | 4,8        |
|                 | evolução real           | 3,5         | 0,4        | 1,1         | 2,1        | 2,1        | 1,0         | 1,9        | 1,7        |
| Bélgica         | evolução nominal        | 3,8         | 3,6        | 2,1         | 2,5        | 2,3        | 2,3         | 1,9        | 3,4        |
|                 | evolução real           | 1,4         | 2,3        | 0,4         | 0,6        | -0,5       | 0,2         | 0,1        | -1,1       |
| Países Baixos   | evolução nominal        | 4,4         | 3,6        | 2,8         | 1,3        | 0,8        | 2,0         | 2,1        | 3,3        |
|                 | evolução real           | -0,7        | 0,4        | 1,2         | 0,1        | -1,2       | 0,3         | 0,5        | 1,1        |
| França          | evolução nominal        | 3,9         | 3,1        | 3,4         | 3,4        | 2,8        | 2,7         | 2,6        | 3,0        |
|                 | evolução real           | 2,1         | 0,9        | 1,0         | 1,1        | 1,0        | 1,0         | 1,0        | -0,2       |
| Reino Unido     | evolução nominal        | 3,5         | 3,0        | 3,2         | 3,1        | 3,4        | 3,0         | 3,7        | 3,9        |
|                 | evolução real           | 2,3         | 1,3        | 1,9         | 1,5        | 1,5        | 0,0         | 1,4        | 0,3        |
| Espanha         | evolução nominal        | 3,7         | 3,0        | 3,7         | 3,6        | 3,2        | 3,6         | 4,2        | 3,6        |
|                 | evolução real           | 0,0         | -1,0       | 1,0         | 0,3        | -0,5       | 0,9         | 1,4        | -0,5       |
| Grécia          | evolução nominal        | 3,5         | 5,4        | 3,9         | 6,0        | 5,5        | 5,8         | 5,1        | 6,5        |
|                 | evolução real           | -0,2        | 1,6        | 0,8         | 2,9        | 2,0        | 2,6         | 2,1        | 2,3        |
| Malta           | evolução nominal        | -           | 2,5        | 3,0         | 1,6        | 3,5        | 3,7         | 2,0        | 1,8        |
|                 | evolução real           | -           | 0,3        | 0,6         | -0,3       | 0,1        | 2,9         | 1,3        | -2,9       |
| Eslovénia       | evolução nominal        | -           | 7,3        | 5,8         | 4,1        | 3,0        | 2,4         | 2,5        | 3,9        |
|                 | evolução real           | -           | 0,2        | 1,1         | 0,8        | 0,6        | -0,6        | -1,3       | -1,6       |
| <b>Portugal</b> | <b>evolução nominal</b> | <b>4,0</b>  | <b>3,8</b> | <b>2,9</b>  | <b>2,9</b> | <b>2,7</b> | <b>2,7</b>  | <b>2,9</b> | <b>3,1</b> |
|                 | <b>evolução real</b>    | <b>-0,4</b> | <b>0,2</b> | <b>-0,4</b> | <b>0,5</b> | <b>0,4</b> | <b>-0,4</b> | <b>0,5</b> | <b>0,5</b> |
| Alemanha        | evolução nominal        | 2,1         | 2,7        | 2,5         | 2,0        | 1,6        | 1,5         | 2,2        | 2,9        |
|                 | evolução real           | -0,3        | 1,6        | 1,4         | -0,2       | -0,5       | 0,1         | -0,1       | 0,1        |
| Itália          | evolução nominal        | 2,4         | 2,1        | 2,2         | 2,9        | 3,1        | 2,8         | 2,2        | 3,5        |
|                 | evolução real           | -0,3        | -0,9       | -0,3        | 0,5        | 1,0        | 0,7         | 0,2        | 0,0        |
| Finlândia       | evolução nominal        | 3,3         | 2,3        | 2,9         | 2,2        | 2,5        | 2,1         | 3,3        | 4,9        |
|                 | evolução real           | 0,6         | 0,6        | 1,7         | 2,1        | 1,4        | 0,9         | 1,7        | 1,0        |
| Suécia          | evolução nominal        | 3,0         | 3,0        | 3,0         | 2,9        | 2,4        | 2,6         | 3,4        | 3,9        |
|                 | evolução real           | 0,3         | 1,3        | 1,2         | 2,0        | 1,1        | 1,2         | 1,7        | 0,6        |
| Áustria         | evolução nominal        | 2,7         | 2,5        | 2,2         | 2,1        | 2,2        | 2,7         | 2,5        | 3,1        |
|                 | evolução real           | 0,4         | 0,8        | 0,9         | -0,4       | 0,6        | 1,1         | 0,3        | -0,1       |
| Dinamarca       | evolução nominal        | 2,4         | 2,4        | 2,3         | 2,5        | 2,5        | 2,5         | 3,2        | 2,5        |
|                 | evolução real           | 0,1         | -0,2       | 1,1         | 1,5        | 0,3        | 0,8         | 1,5        | -1,1       |
| Rep. Checa      | evolução nominal        | -           | -          | 4,1         | 3,8        | 3,9        | 3,9         | 4,2        | 5,4        |
|                 | evolução real           | -           | -          | 3,1         | 1,3        | 2,0        | 2,4         | 1,2        | -0,9       |
| Eslováquia      | evolução nominal        | 6,0         | 6,5        | 7,5         | 7,0        | 6,0        | 6,0         | 6,2        | 5,5        |
|                 | evolução real           | -           | 3,1        | -1,8        | 1,2        | 2,1        | 2,3         | 4,3        | 1,6        |
| Polónia         | evolução nominal        | 7,2         | 3,4        | 2,6         | 4,8        | 5,1        | 4,9         | 6,3        | 6,0        |
|                 | evolução real           | -           | 2,6        | 1,0         | 0,4        | 4,3        | 3,5         | 3,7        | 1,8        |
| Estónia         | evolução nominal        | -           | 11,5       | 9,4         | 8,4        | 10,9       | 15,7        | 20,2       | 16,4       |
|                 | evolução real           | -           | 8,8        | 8,2         | 3,6        | 7,3        | 10,6        | 13,5       | 5,8        |
| Hungria         | evolução nominal        | -           | 10,0       | 8,2         | 7,0        | 6,6        | 5,2         | 6,9        | 6,2        |
|                 | evolução real           | -           | 5,1        | 2,6         | 1,5        | 0,7        | -1,4        | -1,0       | 0,2        |
| Letónia         | evolução nominal        | -           | 8,0        | 10,9        | 9,6        | 16,5       | 23,0        | 31,5       | 23,8       |
|                 | evolução real           | -           | 6,5        | 7,4         | 2,2        | 9,4        | 16,2        | 21,4       | 8,5        |
| Lituânia        | evolução nominal        | -           | -          | 5,8         | 7,2        | 11,0       | 17,2        | 20,5       | 20,6       |
|                 | evolução real           | -           | -          | -           | 4,4        | 8,0        | 12,7        | 14,7       | 9,5        |
| Roménia         | evolução nominal        | -           | 16,2       | 41,5        | 12,0       | 10,7       | 12,1        | 22,2       | 15,9       |
|                 | evolução real           | -           | -5,1       | 22,8        | 2,7        | 2,0        | 7,2         | 17,3       | 8,0        |
| Bulgária        | evolução nominal        | -           | 12,9       | 6,0         | 10,6       | 11,0       | 11,1        | 14,9       | 12,7       |
|                 | evolução real           | -           | 7,1        | 0,5         | 6,6        | 5,4        | 5,0         | 7,3        | 0,7        |
| UE-27           | evolução nominal        | -           | -          | -           | 4,6        | 4,9        | 5,6         | 7,0        | 6,6        |
|                 | evolução real           | -           | -          | -           | 1,4        | 1,9        | 2,7         | 3,6        | 1,3        |

Fonte: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

## Os salários contratuais, de base e ganhos

Este ponto analisará a evolução diferenciada em 1998, 2003 e 2008, para cerca de 1 milhão de trabalhadores em empresas comuns aos 3 anos, com análise por sexo, nível qualificacional, habilitação escolar e tipo de IRCT, dos salários contratuais, remunerações de base e ganhos mensais.

Tabela 9 – Valores da remuneração contratual, remuneração base e ganho médios, em euros

|                        | 1998   | 2003   | 2008    |
|------------------------|--------|--------|---------|
| Remuneração contratual | 439,27 | 519,73 | 596,65  |
| Remuneração Base       | 557,43 | 710,73 | 842,74  |
| Ganho                  | 680,70 | 866,29 | 1028,01 |

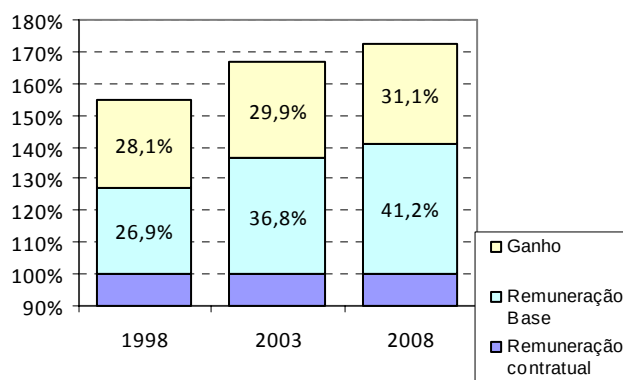
O diferencial quer entre a remuneração base e a contratual, quer entre o ganho e a remuneração base, tem-se vindo a acentuar ligeiramente em 2003 e um pouco mais em 2008 por relação com os valores de 1998.

Tabela 10 – Remuneração base e ganho médios por relação com a remuneração contratual

| Remuneração contratual (=100) | 1998  | 2003  | 2008  |
|-------------------------------|-------|-------|-------|
| Remuneração Base              | 126,9 | 136,8 | 141,2 |
| Ganho                         | 155,0 | 166,7 | 172,3 |

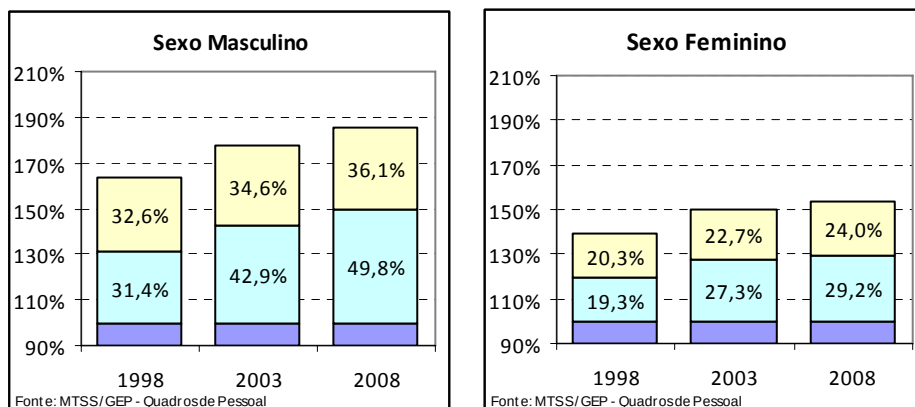
Em 2003 e 2008 o diferencial mais significativo registava-se por relação da remuneração de base à remuneração contratual (+36,8% e +41,2%, respectivamente), do que em 1998 onde era o ganho que assumia maior diferencial por relação com a remuneração de base (28,1 pontos percentuais, quando entre a remuneração base e a contratual era de 26,9%)

Figura 4 – Evolução da Remuneração Base e do Ganho por referência à Remuneração contratual, Total



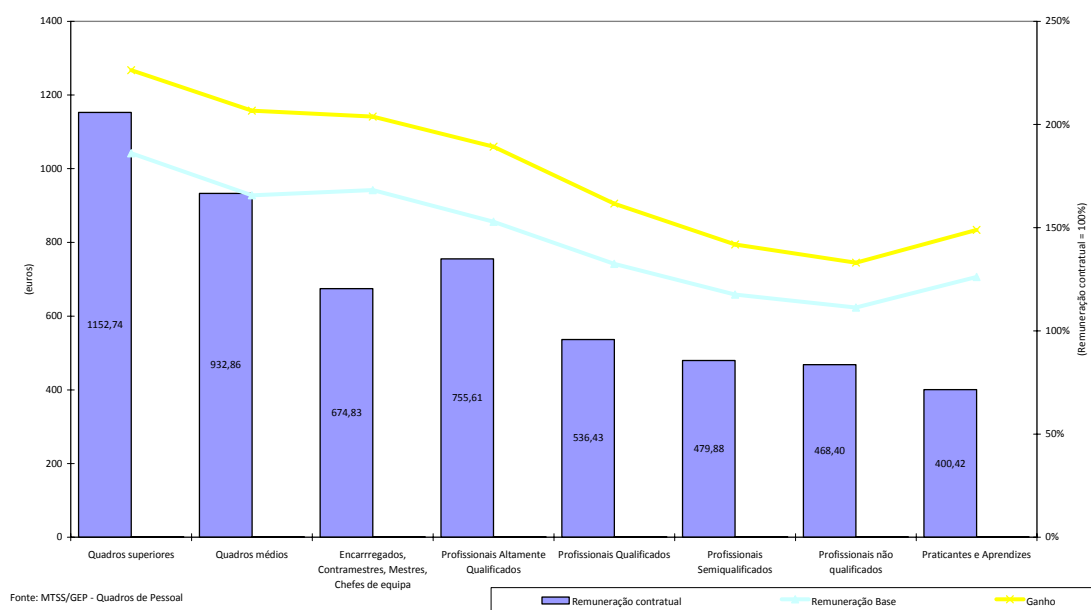
Analisando a evolução das remunerações com base no sexo, confirma-se que vão aumentando as diferenciações ao longo do tempo, que em 2003 e 2008 a maior diferenciação é decorrente da remuneração base por relação com a remuneração contratual, e verifica-se que são mais significativos os efeitos do drift salarial para os homens do que para as mulheres.

Figura 5 e 6 – Evolução da Remuneração Base e do Ganho por referência à Remuneração contratual, por Sexo



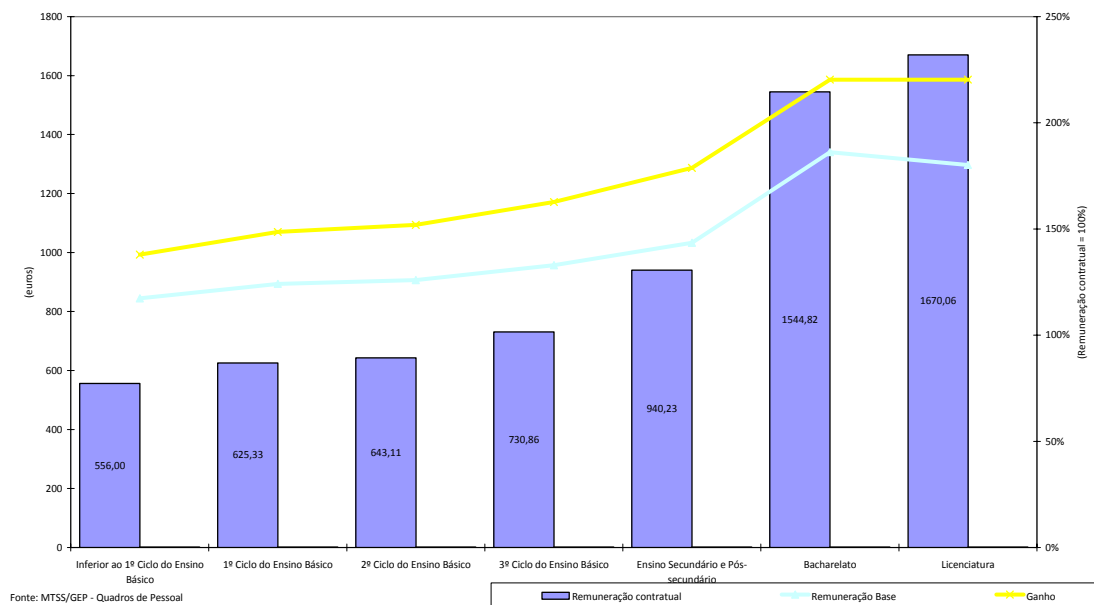
Por níveis de qualificação, verifica-se que os que têm remuneração contratual mais elevada, os mais qualificados (Quadros superiores, Quadros médios, Encarregados, Profissionais altamente qualificados), são também os que têm maior drift salarial considerando a remuneração de base ou o ganho.

Figura 7 – Remuneração Base e do Ganho por referência (em %) à Remuneração contratual (em euros), por Níveis de Qualificação em 2008



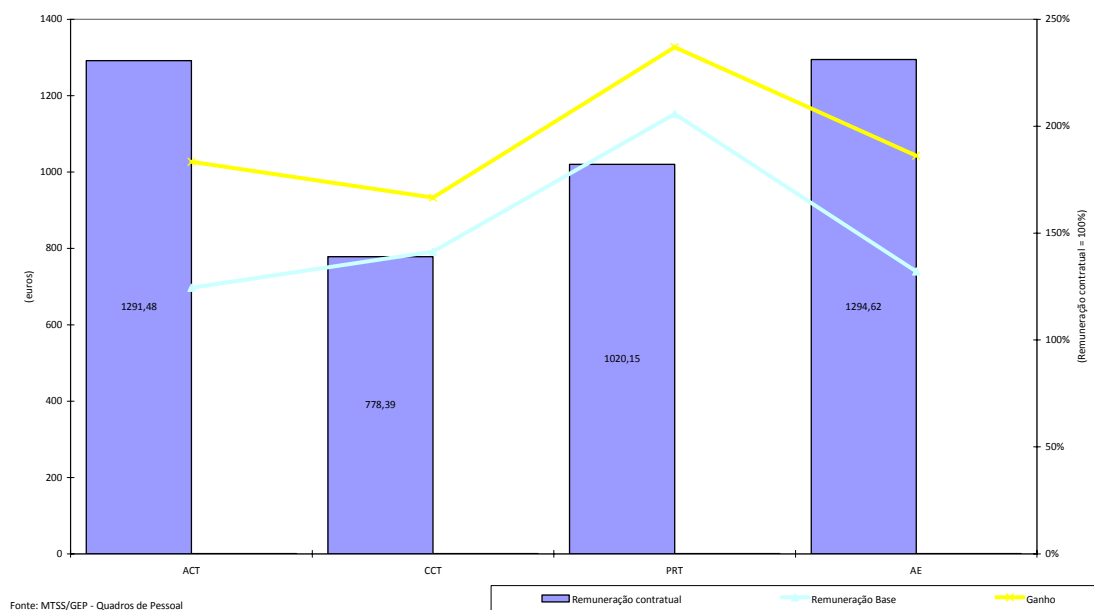
Também os níveis de habilitação escolar com mais anos de escolaridade, com remunerações contratuais mais elevadas, são os que têm maior drift salarial, sendo muito significativo para detentores de cursos superiores (mais 80 a 86% de remuneração base e mais cerca de 120% de ganho do que de remuneração contratada) e destacando-se para quem tem nível secundário por comparação com o básico ou inferior.

Figura 8 – Remuneração Base e do Ganho por referência (em %) à Remuneração contratual (em euros), por Habilitações Escolares em 2008



No que respeita ao drift salarial por tipo de IRCT, e apesar das maiores remunerações serem as que resultam de Acordos Colectivos de Trabalho ou de Acordos de Empresa, são os trabalhadores abrangidos por Portarias de Extensão os que têm maior drift salarial por relação à remuneração contratual (+106% a remuneração base e +137% de ganho).

Figura 9 – Remuneração Base e do Ganho por referência (em %) à Remuneração contratual (em euros), por IRCT em 2008





## Distribuição de rendimentos e evolução das desigualdades e da pobreza dos trabalhadores.

O presente sub-capítulo procura ilustrar as tendências recentes em termos da distribuição do rendimento e da pobreza monetária, contextualizando, sempre que possível, no âmbito dos países da União Europeia, bem como a evolução dos rendimentos salariais e dos trabalhadores de baixos salários em Portugal.

### Risco de Pobreza Monetária

A taxa de risco de pobreza<sup>262</sup> após as transferências sociais diz respeito à proporção da população cujo rendimento equivalente, após transferências sociais, se encontra abaixo da linha de pobreza. Em 2008, Portugal regista 18% da sua população em risco de pobreza, o que significa que esta franja da sociedade está abaixo da linha de pobreza<sup>263</sup>, isto é, tem rendimentos inferiores a 60% do rendimento equivalente mediano, o que para um adulto isolado representaria um rendimento inferior a €4878/ano.

Este limiar é de seguida apresentado para dois tipos de agregados familiares.

Tabela 11 – Limiar de pobreza em Portugal (euros)

|                                       | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009  |       |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| Adulto a viver sozinho                | 2602 | 2788 | 2967 | 3017 | 3168 | 3397 | 3589 | 4149 | b    | 4317 | 4386 | 4544 | 4886  | 4969  |
| Dois adultos e duas crianças <14 anos | 5464 | 5855 | 6231 | 6336 | 6653 | 7134 | 7537 | 8714 | b    | 9065 | 9212 | 9542 | 10260 | 10435 |

Fonte: ECHP 1995-2001 e EU-SILC 2004-2009, Eurostat

b (quebra de série)

O quadro seguinte ilustra a evolução do limiar da pobreza para os países que compõem a União Europeia actualmente. Tendo como objectivo eliminar as diferenças de preços entre países, a Linha de Pobreza está expressa em paridades de poder de compra (PPC).

<sup>262</sup> O Eurostat adoptou como indicador estrutural de coesão económica e social da União Europeia a taxa de risco de pobreza monetária.

<sup>263</sup> O limiar de pobreza corresponde a 60 por cento da mediana da distribuição dos rendimentos monetários por adulto equivalente, utilizando-se para o efeito a *escala da OCDE modificada*, segundo a qual é atribuído o ponderador 1 ao primeiro adulto, 0,5 a cada adulto seguinte (com idade igual ou superior a 14 anos) e 0,3 a cada criança (com idade inferior a 14 anos).

Tabela 12 – Limiar de pobreza nos vários países da UE (PPC)

|                 | adulto a viver sozinho |       |       |       | dois adultos e duas crianças <14 anos |       |       |       |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-------|---------------------------------------|-------|-------|-------|
|                 | 1995                   | 2000  | 2005  | 2009  | 1995                                  | 2000  | 2005  | 2009  |
| Bélgica         | 7355                   | 8159  | 9320  | 10431 | 15446                                 | 17134 | 19572 | 21905 |
| Bulgária        | :                      | 1643  | 2253  | 3377  | :                                     | 3450  | 4731  | 7091  |
| República Checa | :                      | :     | 4585  | 6014  | :                                     | :     | 9628  | 12630 |
| Dinamarca       | :                      | :     | 9513  | 10595 | :                                     | :     | 19976 | 22250 |
| Alemanha        | 7033                   | 8484  | 9391  | 10748 | 14769                                 | 17816 | 19720 | 22570 |
| Estonia         | :                      | 2012  | 2837  | 4775  | :                                     | 4225  | 5957  | 10026 |
| Irlanda         | 4655                   | 6728  | 9048  | 10663 | 9776                                  | 14129 | 19000 | 22391 |
| Grécia          | 4211                   | 4997  | 6450  | 7335  | 8843                                  | 10494 | 13546 | 15404 |
| Espanha         | 4303                   | 5830  | 6993  | 8362  | 9036                                  | 12243 | 14685 | 17561 |
| França          | 6431                   | 7733  | 8702  | 10705 | 13505                                 | 16239 | 18274 | 22479 |
| Itália          | 4879                   | 6321  | 8208  | 8887  | 10246                                 | 13274 | 17237 | 18662 |
| Chipre          | :                      | :     | 8866  | 11554 | :                                     | :     | 18618 | 24263 |
| Letónia         | :                      | 1882  | 2356  | 4521  | :                                     | 3952  | 4948  | 9494  |
| Lituânia        | :                      | 2101  | 2308  | 4469  | :                                     | 4412  | 4847  | 9384  |
| Luxemburgo      | 10143                  | 12968 | 16538 | 16001 | 21300                                 | 27233 | 34730 | 33603 |
| Hungria         | :                      | 2747  | 3337  | 4174  | :                                     | 5769  | 7007  | 8765  |
| Malta           | :                      | 5711  | 6607  | 7561  | :                                     | 11993 | 13876 | 15878 |
| Holanda         | 6475                   | 8656  | 9612  | 11624 | 13598                                 | 18178 | 20185 | 24411 |
| Austria         | 7433                   | 8660  | 10458 | 11353 | 15609                                 | 18186 | 21961 | 23840 |
| Polónia         | :                      | 2552  | 2855  | 4425  | :                                     | 5359  | 5996  | 9292  |
| Portugal        | 3554                   | 4573  | 4942  | 5712  | 7463                                  | 9603  | 10378 | 11996 |
| Roménia         | :                      | :     | :     | 2132  | :                                     | :     | :     | 4478  |
| Eslovénia       | :                      | 5672  | 6946  | 8649  | :                                     | 11911 | 14587 | 18163 |
| Eslováquia      | :                      | :     | 2394  | 4674  | :                                     | :     | 5027  | 9814  |
| Finlândia       | :                      | 6861  | 8481  | 10117 | :                                     | 14408 | 17810 | 21245 |
| Suécia          | :                      | :     | 8648  | 11135 | :                                     | :     | 18162 | 23383 |
| Reino Unido     | 6578                   | 8539  | 10137 | 10526 | 13814                                 | 17932 | 21287 | 22105 |

Fonte: ECHP 1995-2001 e EU-SILC 2004-2009, Eurostat

Tendo em conta os últimos dados apresentados pelo Eurostat, a taxa de risco de pobreza em Portugal, após transferências sociais (18% em 2008) tem vindo a registar sucessivos decréscimos, de 2 pp. desde 2004, e 5 pp. desde 1995. Ainda assim o valor apresentado continua a ser superior à média europeia uma vez que para a UE25 é de 16% e para a UE27 é de 17%.

Quando se considera o limiar oficial, Portugal está acima da média europeia, mas quando se toma para comparação o limiar relativo a 40% da mediana do rendimento disponível por adulto equivalente, PT e a UE27 têm a mesma taxa de risco de pobreza: 6%.

Os países nórdicos continuam a ser os que revelam taxas mais baixas e os continentais situam-se numa faixa intermédia. Os países do sul da Europa e os anglo-saxónicos destacam-se pela persistência de taxas de incidência de pobreza elevadas.

Tabela 13 – Taxa de risco de pobreza após as transferências sociais (%), Portugal e U E

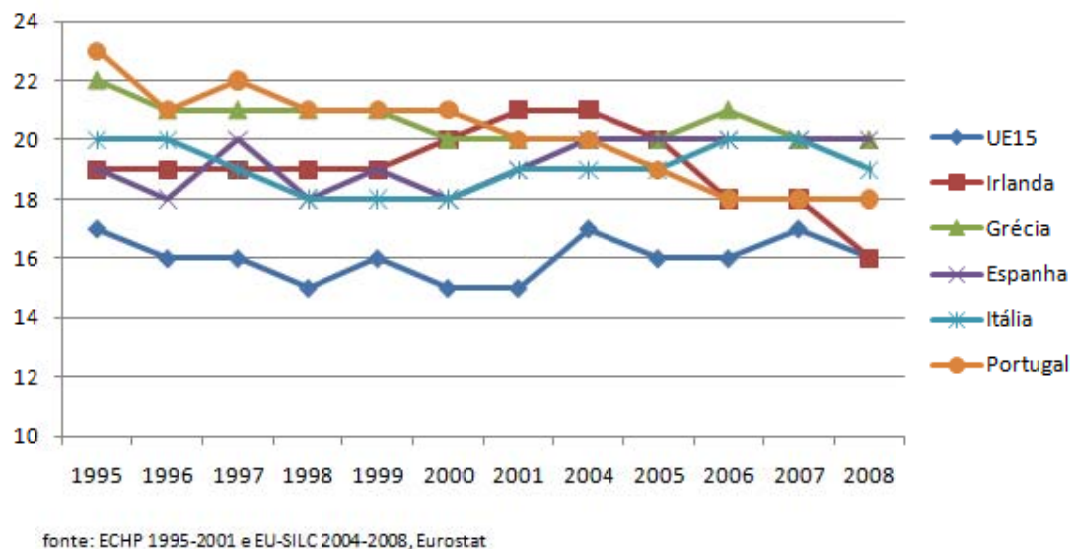
|                 | 1995      | 2000      | 2005        | 2009        |
|-----------------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| UE27            | :         | :         | 16,4 s      | 16,3        |
| UE25            | :         | 16 s      | 15,9        | 15,9        |
| UE15            | 17 s      | 15 s      | 15,7        | 16,1        |
| Bélgica         | 16        | 13        | 14,8        | 14,6        |
| Bulgária        | :         | 14        | 14,0        | 21,8        |
| República Checa | :         | :         | 10,4 b      | 8,6         |
| Dinamarca       | 10        | :         | 11,8        | 13,1        |
| Alemanha        | 15        | 10        | 12,2 b      | 15,5        |
| Estonia         | :         | 18        | 18,3        | 19,7        |
| Irlanda         | 19        | 20        | 19,7        | 15,0        |
| Grécia          | 22        | 20        | 19,6        | 19,7        |
| Espanha         | 19        | 18        | 19,7        | 19,5        |
| França          | 15        | 16        | 13,0        | 12,9        |
| Itália          | 20        | 18        | 18,9        | 18,4        |
| Chipre          | :         | :         | 16,1 b      | 16,2        |
| Letónia         | :         | 16        | 19,2 b      | 25,7        |
| Lituânia        | :         | 17        | 20,5 b      | 20,6        |
| Luxemburgo      | 12        | 12        | 13,7        | 14,9        |
| Hungria         | :         | 11        | 13,5 b      | 12,4        |
| Malta           | :         | 15        | 13,7 b      | 15,1        |
| Holanda         | 11        | 11        | 10,7 b      | 11,1        |
| Austria         | 13        | 12        | 12,3        | 12,0        |
| Polónia         | :         | 16        | 20,5 b      | 17,1        |
| <b>Portugal</b> | <b>23</b> | <b>21</b> | <b>19,4</b> | <b>17,9</b> |
| Roménia         | :         | 17        | :           | 22,4        |
| Eslovénia       | :         | 11        | 12,2 b      | 11,3        |
| Eslováquia      | :         | :         | 13,3 b      | 11,0        |
| Finlândia       | :         | 11        | 11,7        | 13,8        |
| Suécia          | :         | :         | 9,5         | 13,3        |
| Reino Unido     | 20        | 19 b      | 19,0 b      | 17,3        |

Fonte: ECHP 1995-2001 e EU-SILC 2004-2009, Eurostat

b (quebra de série); s (valor estimado)

Analisando em detalhe os países que, desde 1995, se destacam pelo elevado risco de pobreza da sua população (faltaria ainda neste grupo o Reino Unido), todos eles acima da média europeia, poder-se-á concluir que Portugal é o país que regista a maior redução na incidência da pobreza ao longo do período em questão. A Irlanda, por sua vez, regista grandes oscilações ao longo dos anos mas, em 2008, é a única dos 5 países em destaque a coincidir com a média europeia.

Figura 10 – Evolução da taxa de risco de pobreza (%), Portugal e outros U E



Os principais factores de pobreza para os grupos mais vulneráveis têm exigido do Estado abordagens diversas e medidas de políticas direccionadas, de modo a enfrentar a pobreza dos seus cidadãos de forma eficaz e eficiente.

O sistema de protecção social nacional assume um papel importante na redução das desigualdades e risco de pobreza monetária. Em 2008, as transferências sociais (exceptuando as pensões) são responsáveis por um decréscimo do risco de pobreza da ordem de 7 pontos percentuais, mas é ainda relevante notar que o risco de pobreza antes de quaisquer transferências sociais e pensões registado em Portugal é de 41%, constatando-se por isso o forte impacto das pensões no combate à pobreza monetária, reduzindo em 16 pontos percentuais a taxa de pobreza monetária.

Tabela 14 – Taxa de risco de pobreza em Portugal (%) e UE, antes e após as transferências sociais

|                                                             | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>antes de quaisquer transferências sociais (1)</b>        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| UE25                                                        | :    | :    | :    | 40s  | 41s  | 43   | 43   | 43   | 42   |
| antes de quaisquer transferências sociais (1)               | 38   | 39   | 38   | 37   | 41   | 41   | 40   | 40   | 41   |
| <b>antes de transferências sociais, excepto pensões (2)</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| UE25                                                        | 24s  | 24s  | 23s  | 24s  | 26s  | 26   | 26   | 25   | 25   |
| antes de transferências sociais, excepto pensões (2)        | 27   | 27   | 27   | 24   | 27   | 26   | 25   | 24   | 25   |
| <b>após transferências sociais (3)</b>                      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| UE25                                                        | 15s  | 16s  | 16s  | 16s  | 16s  | 16   | 16   | 15   | 16   |
| após transferências sociais (3)                             | 21   | 21   | 21   | 20   | 20   | 19   | 18   | 18   | 18   |

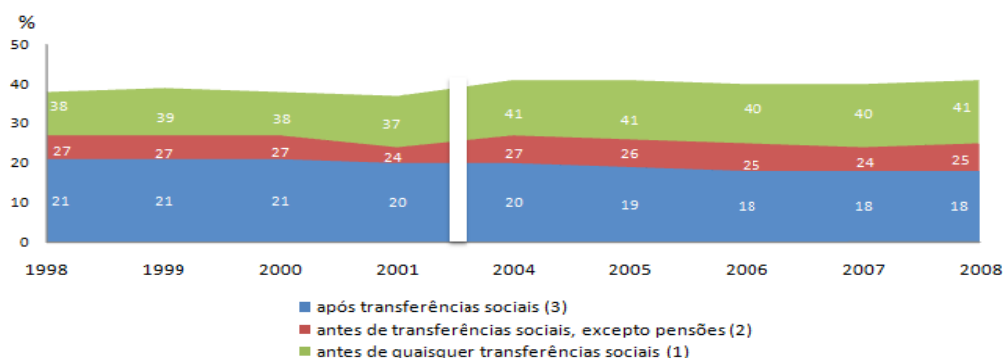
Fonte: ECHP 1995-2001 e EU-SILC 2004-2008, Eurostat  
Quebra de série 2002-2003

(1) inclui apenas rendimentos de trabalho e outros rendimentos privados

(2) inclui rendimentos de trabalho e outros rendimentos privados, pensões de velhice e sobrevivência

(3) inclui rendimentos de trabalho e outros rendimentos privados, pensões de velhice e sobrevivência e outras transferências sociais.

Figura 11 – Taxa de risco de pobreza em Portugal (%), antes e após as transferências sociais



fonte: ECHP 1995-2001 e EU-SILC 2004-2008, Eurostat

O risco de pobreza varia com factores como a idade (com os dados de 2008, nota-se para o contexto português um agravamento do risco de pobreza para as crianças, que subiu de 21% para 23%, e um desagravamento para os idosos, que baixou de 26% para 22%), o sexo (As mulheres evidenciam maior risco de pobreza face aos homens (19% vs 18%), apesar da diferença de género se ter esbatido em 2008), a educação, a dimensão e composição do agregado, a situação perante o trabalho. Decorrente desta última, poderá ainda alterar com a intensidade laboral, o vínculo contratual, o tipo de trabalho, etc.

### Risco de Pobreza e trabalho

Para se definir a condição de *trabalhadores pobres* pressupõe-se a combinação de duas áreas de investigação: trabalho e pobreza. De acordo com o Eurostat, na UE os trabalhadores pobres são todos os indivíduos que trabalham pelo menos 15 horas semanais num mínimo de 7 meses por ano, com idade maior ou igual a 16 anos, e com rendimento monetário equivalente inferior à linha de pobreza monetária definida como 60% do rendimento mediano. Tal como se

pode observar na tabela seguinte, 8% dos trabalhadores no espaço comunitário encontra-se em risco de pobreza, estando Portugal acima da média europeia com 12%, valor idêntico à Polónia e ligeiramente superior à Letónia e à Espanha, ambos com 11%.

Tabela 15 – Trabalhadores em risco de pobreza (%)

|                     | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------|------|------|------|------|------|
| União Europeia (27) | :    | :    | :    | 8    | 8    |
| União Europeia (25) | :    | 8    | 8    | 8    | 8    |
| Bélgica             | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    |
| Bulgária            | :    | :    | 5    | 6b   | 7    |
| República Checa     | :    | 3    | 3    | 3    | 4    |
| Dinamarca           | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    |
| Alemanha            | :    | 5b   | 5    | 7    | 7    |
| Estónia             | 9    | 7    | 8    | 8    | 7    |
| Irlanda             | 7    | 6    | 6    | 6    | 6    |
| Grécia              | 13   | 13   | 14   | 14   | 14   |
| Espanha             | 11   | 10   | 10   | 11   | 11   |
| França              | 5    | 6    | 6    | 6    | 7    |
| Itália              | 9    | 9    | 10   | 10   | 9    |
| Chipre              | :    | 7    | 7    | 6    | 6    |
| Letónia             | :    | 9    | 11   | 10   | 11   |
| Lituânia            | :    | 10   | 10   | 8    | 9    |
| Luxemburgo          | 9    | 10   | 10   | 9    | 9    |
| Hungria             | :    | 9    | 7    | 6    | 5    |
| Malta               | :    | 5    | 4    | 4    | 5    |
| Holanda             | :    | 6    | 4    | 5    | 5    |
| Austria             | 7    | 7    | 6    | 6    | 6    |
| Polónia             | :    | 14   | 13   | 12   | 12   |
| Portugal            | 13b  | 12   | 11   | 10p  | 12   |
| Roménia             | :    | :    | :    | 19b  | 18   |
| Eslovénia           | :    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| Eslováquia          | :    | 9    | 6    | 5    | 6    |
| Finlândia           | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    |
| Suécia              | 6    | 5    | 7    | 7    | 7    |
| Reino Unido         | :    | 8b   | 8    | 8    | 9    |

Fonte: EU-SILC, Eurostat

(b) quebra de série

(p) valor provisório

Figura 12 – Trabalhadores em risco de pobreza (%)



fonte: EU-SILC 2005-2008, Eurostat

Ter um emprego não é condição suficiente para sair da pobreza, ainda que o risco de pobreza dos indivíduos que trabalham (12% em 2008) seja inferior ao risco de pobreza da população total (18%), sendo que quase triplica para a população desempregada (35%), enquanto para os reformados é de 20% e para outros inactivos é de 28%. Apesar de relativamente baixa, a taxa de pobreza da população que trabalha já nos sugere que nem sempre o emprego é uma salvaguarda da pobreza.

Tabela 16 – Risco de pobreza face à situação no trabalho

|                                      |        | 2004 |      | 2005 |      | 2006 |      | 2007 |      | 2008 |      |
|--------------------------------------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                      |        | PT   | UE25 | PT   | UE25 | PT   | UE25 | PT   | UE25 | PT   | UE25 |
| Total população (18 e mais anos)     |        | 19   | :    | 18   | 15   | 18   | 15   | 17   | 15   | 17   | 15   |
| Empregado                            |        | 12   | :    | 12   | 8    | 11   | 8    | 10   | 8    | 12   | 8    |
|                                      | Homem  | 13   | :    | 13   | 9    | 12   | 8    | 10   | 9    | 12   | 8    |
|                                      | Mulher | 12   | :    | 11   | 7    | 11   | 7    | 9    | 7    | 11   | 8    |
| (*)trabalhadores por conta de outrem |        | 8    | :    | 8    | :    | 6    | :    | :    | :    | :    | :    |
|                                      | Homem  | 8    | :    | 9    | :    | 7    | :    | :    | :    | :    | :    |
|                                      | Mulher | 7    | :    | 7    | :    | 6    | :    | :    | :    | :    | :    |
| (*)trabalhadores por conta própria   |        | 29   | :    | 28   | :    | 29   | :    | :    | :    | :    | :    |
|                                      | Homem  | 29   | :    | 27   | :    | 29   | :    | :    | :    | :    | :    |
|                                      | Mulher | 29   | :    | 29   | :    | 30   | :    | :    | :    | :    | :    |
| Não empregado                        |        | 28   | :    | 27   | 23   | 26   | 23   | 27   | 24   | 25   | 23   |
|                                      | Homem  | 27   | :    | 26   | 22   | 26   | 23   | 26   | 23   | 22   | 23   |
|                                      | Mulher | 28   | :    | 27   | 23   | 27   | 23   | 28   | 24   | 26   | 24   |
| Desempregado                         |        | 32   | :    | 28   | 39   | 31   | 41   | 32   | 42   | 35   | 44   |
|                                      | Homem  | 36   | :    | 33   | 43   | 35   | 46   | 37   | 46   | 35   | 48   |
|                                      | Mulher | 28   | :    | 24   | 36   | 28   | 36   | 28   | 39   | 35   | 41   |
| Reformado                            |        | 26   | :    | 25   | 16   | 23   | 16   | 23   | 17   | 20   | 16   |
|                                      | Homem  | 27   | :    | 25   | 15   | 23   | 15   | 23   | 16   | 18   | 15   |
|                                      | Mulher | 25   | :    | 25   | 17   | 23   | 17   | 23   | 18   | 22   | 17   |
| Outro inactivo                       |        | 29   | :    | 28   | 26   | 29   | 27   | 30   | 27   | 28   | 27   |

Fonte: EU-SILC 2004-2008, Eurostat

(\*) de acordo com informação disponibilizada pelo INE no destaque de 15 de julho de 2009

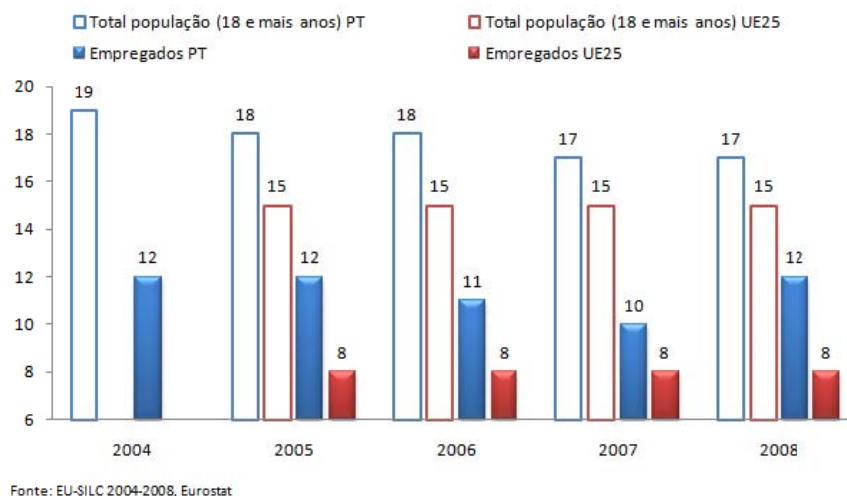


Conclui-se, pois, que o emprego reduz consideravelmente o risco de pobreza mas não é condição suficiente para colocar quem trabalha acima do limiar que a baliza. De acordo com um estudo recente da OCDE<sup>264</sup>, pelos menos 7% dos indivíduos a viver em agregados com pelos menos um trabalhador são pobres.

---

<sup>264</sup> OCDE, “Tackling the Job Crisis”, Employment Outlook 2009

Figura 13 – Risco de pobreza dos trabalhadores (%)



A idade é um dos factores que pode influenciar a maior ou menor incidência de pobreza nos trabalhadores. Destacam-se os trabalhadores idosos como os que estão em maior risco (22%), seguindo-se os trabalhadores com idades entre os 55 e os 64 anos (17%). Relativamente aos dados mais recentes, a dimensão do género não aparece como factor relevante na explicação da situação de pobreza dos indivíduos que estão a trabalhar, ao contrário da escolaridade: o risco de pobreza aumenta à medida que as habilitações diminuem, sendo de 15% para quem tem apenas o ensino obrigatório e 5% para quem tem o secundário.

O tipo de agregado familiar onde se inserem estes indivíduos pode ajudar a compreender melhor as relações na/da pobreza. Segundo os dados do Eurostat, verifica-se um agravamento no risco de pobreza dos trabalhadores pobres sempre que há crianças dependentes no agregado (agregado sem crianças: 9%; agregado com crianças: 14%). A informação mais expressiva é dada pelo risco de pobreza das famílias monoparentais, em que cerca de 33% de trabalhadores pobres pertenciam a agregados monoparentais com crianças dependentes. Também os trabalhadores pobres isolados são uma categoria bastante vulnerável, 16%.

Tabela 17 – Trabalhadores em risco de pobreza segundo o agregado familiar (%)

|                                               | 2004 |      | 2005 |      | 2006 |      | 2007 |      | 2008 |      |
|-----------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                               | PT   | UE25 | PT   | UE25 | PT   | UE25 | PT   | UE25 | PT   | UE25 |
| Adulto a viver sozinho                        | 16   | :    | 19   | 10   | 19   | 9    | 15   | 10   | 16   | 10   |
| Adulto com crianças dependentes               | 25   | :    | 21   | 16   | 28   | 17   | 19   | 18   | 33   | 20   |
| Dois ou mais adultos sem crianças dependentes | 10   | :    | 8    | 5    | 10   | 5    | 9    | 5    | 9    | 5    |
| Dois ou mais adultos com crianças dependentes | 14   | :    | 14   | 9    | 11   | 9    | 10   | 9    | 13   | 9    |
| Agregados sem crianças dependentes            | 10   | :    | 9    | 6    | 11   | 6    | 10   | 6    | 9    | 6    |
| Agregados com crianças dependentes            | 14   | :    | 14   | 10   | 12   | 10   | 10   | 10   | 14   | 10   |

Fonte: Eurostat, EU-SILC

Quanto ao risco de pobreza segundo a intensidade de trabalho<sup>265</sup> do agregado familiar, conclui-se que, quanto maior for a intensidade do trabalho, menor é o risco de pobreza. Esta afirmação é válida tanto para agregados com crianças dependentes como para agregados sem crianças. De facto, os valores diminuem significativamente quando todos os membros do agregado trabalham todos os meses do ano de referência (intensidade=1) ou quando o fizeram em mais de metade do ano de referência.

Tabela 18 – Trabalhadores em risco de pobreza  
segundo a intensidade de trabalho do agregado familiar (%)

|                                       | 2004 |      | 2005 |      | 2006 |      | 2007  |      | 2008 |      |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|
|                                       | PT   | UE25 | PT   | UE25 | PT   | UE25 | PT    | UE25 | PT   | UE25 |
| <b>Agregado familiar sem crianças</b> | 10   | :    | 9    | 6    | 11   | 6    | 10    | p 6  | 9    | 6    |
| Intensidade de trabalho =1            | 7    | :    | 7    | 5    | 9    | 5    | 9     | 5    | 8    | 5    |
| Intensidade de trabalho =0            | 20 u | :    | 22 u | 12   | 19 u | 10   | 16 pu | 18   | 19   | 14   |
| Intensidade de trabalho entre 0,5 e 1 | 8    | :    | 9    | 7    | 8    | 7    | 8     | p 7  | 7    | 8    |
| Intensidade de trabalho entre 0 e 0,5 | 20   | :    | 16   | 16   | 15   | 16   | 21    | p 19 | 22   | 16   |
| Intensidade de trabalho entre 0 e 1   | 10   | :    | 9    | 8    | 9    | 8    | 9     | p 9  | 9    | 8    |
| <b>Agregado familiar com crianças</b> | 14   | :    | 14   | 10   | 12   | 10   | 10    | p 10 | 14   | 10   |
| Intensidade de trabalho =1            | 9    | :    | 9    | 6    | 7    | 6    | 4     | p 6  | 9    | 6    |
| Intensidade de trabalho =0            | u    | :    | u    | 41   | u    | 24   | u     | 36   | u    | 27   |
| Intensidade de trabalho entre 0,5 e 1 | 22   | :    | 21   | 15   | 20   | 15   | 19    | p 16 | 24   | 17   |
| Intensidade de trabalho entre 0 e 0,5 | 33   | :    | 35   | 31   | 34   | 36   | 40    | p 37 | 31   | 38   |
| Intensidade de trabalho entre 0 e 1   | 23   | :    | 22   | 16   | 21   | 17   | 20    | p 18 | 24   | 18   |

Fonte: EU-SILC 2004-2008, Eurostat

(p) valor provisório

(u) Dados com menor fiabilidade por ter associado um número de observações amostrais baixo

A análise aos tipos de contratos de trabalho revela-nos que os trabalhadores com vínculo temporário estão muito mais expostos à pobreza (11%) face àqueles que detêm um vínculo permanente (7%). No entanto, em 2008, o risco de pobreza aumentou para ambos os grupos, com ênfase para a subida de dois pontos percentuais no caso dos trabalhadores com contrato permanente.

Tabela 19 – Trabalhadores em risco de pobreza  
segundo o tipo de contrato e o tempo trabalhado (%)

|                                               | 2004 |      | 2005 |      | 2006 |      | 2007 |      | 2008 |      |
|-----------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                               | PT   | UE25 | PT   | UE25 | PT   | UE25 | PT   | UE25 | PT   | UE25 |
| Contrato a termo (temporário)                 | 13   | :    | 12   | 11   | 10   | 12   | 10   | p 13 | 11   | 13   |
| Contrato sem termo (permanente)               | 7    | :    | 7    | 4    | 6    | 4    | 5    | p 5  | 7    | 5    |
| Trabalho a tempo inteiro                      | 11   | :    | 10   | 7    | 9    | 7    | 8    | p 7  | 10   | 7    |
| Trabalho a tempo parcial                      | 31   | :    | 28   | 10   | 29   | 11   | 28   | p 12 | 27   | 11   |
| <b>Regularidade de trabalho durante o ano</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Trabalhou todo o ano                          | 13   | :    | 12   | 7    | 11   | 7    | 9    | p 8  | 11   | 8    |
| Não trabalhou todo o ano                      | 11   | :    | 16   | 15   | 14   | 15   | 15   | p 15 | 18   | 16   |

Fonte: EU-SILC 2004-2008, Eurostat

(p) valor provisório

<sup>265</sup> A taxa de risco de pobreza de acordo com a intensidade do trabalho dos agregados familiares refere-se ao número de meses que os indivíduos do agregado em idade activa trabalharam durante o ano de referência dos rendimentos, em proporção do total de meses que estes poderiam ter trabalhado. A intensidade laboral é 0 quando nenhum dos membros trabalhou qualquer mês; é 1 quando trabalharam todos os meses.

O risco de pobreza no trabalho a tempo parcial (27%) é claramente superior ao do trabalho a tempo completo (10%). Em relação ao número de meses trabalhados, e em conformidade com os dados anteriores, a taxa de risco de pobreza é superior para os indivíduos que trabalharam menos de 12 meses (18%), comparativamente aos que trabalharam durante todo o ano (11%).

### **Desigualdade na distribuição de rendimentos**

Os principais indicadores de desigualdade normalmente analisados são o Rácio S80/S20<sup>266</sup> e o Coeficiente de Gini<sup>267</sup>.

Recorrendo à informação mais recente, Portugal continua a diminuir as desigualdades em termos de rendimentos, apresentando, ainda assim, valores acima da média europeia.

---

<sup>266</sup> **Rácio S80/S20:** 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 e a parte do rendimento auferido pelos 20% de menores rendimentos

<sup>267</sup> **Coeficiente de Gini:** indicador de desigualdade na distribuição do rendimento que visa sintetizar num único valor a assimetria dessa distribuição. Assume valores entre 0 (quando todos os indivíduos têm igual rendimento) e 100 (quando todo o rendimento se concentra num único indivíduo).

Tabela 20 – Indicadores de desigualdade, Coeficiente de Gini e S80/S20, Portugal e UE

| Coeficiente de Gini |       |      |      |      |      | S80/20          |       |        |       |       |       |      |
|---------------------|-------|------|------|------|------|-----------------|-------|--------|-------|-------|-------|------|
| 1995                | 2000  | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |                 | 1995  | 2000   | 2005  | 2006  | 2007  | 2008 |
| :                   | :     | 30 s | 30 s | 31   | 31   | UE27            | :     | :      | 4,9 s | 4,8 s | 5     | 5    |
| :                   | 29 s  | 30   | 30   | 30   | 30   | UE25            | :     | 4,5 s  | 4,9   | 4,8   | 4,8   | 4,8  |
| 31 s                | 29 s  | 30   | 29   | 30   | 30   | UE15            | 5,1 s | 4,5 s  | 4,8   | 4,7   | 4,9   | 4,9  |
| 29                  | 30    | 28   | 28   | 26   | 28   | Bélgica         | 4,5   | 4,3    | 4     | 4,2   | 3,9   | 4,1  |
| :                   | 25 i  | 25 i | 31   | 35 b | 36   | Bulgária        | :     | 3,7 i  | 3,7   | 5,1   | 6,9 b | 6,5  |
| :                   | :     | 26 b | 25   | 25   | 25   | República Checa | :     | :      | 3,7 b | 3,5   | 3,5   | 3,4  |
| 20 i                | :     | 24   | 24   | 25   | 25   | Dinamarca       | 2,9 i | :      | 3,5   | 3,4   | 3,7   | 3,6  |
| 29                  | 25    | 26 b | 27   | 30   | 30   | Alemanha        | 4,6   | 3,5    | 3,8 b | 4,1   | 5     | 4,8  |
| :                   | 36 i  | 34   | 33   | 33   | 31   | Estonia         | :     | 6,3 i  | 5,9   | 5,5   | 5,5   | 5    |
| 33                  | 30    | 32   | 32   | 31   | 30   | Irlanda         | 5,1   | 4,7    | 5     | 4,9   | 4,8   | 4,5  |
| 35                  | 33    | 33   | 34   | 34   | 33   | Grécia          | 6,5   | 5,8    | 5,8   | 6,1   | 6     | 5,9  |
| 34                  | 32    | 32   | 31   | 31   | 31   | Espanha         | 5,9   | 5,4    | 5,4   | 5,3   | 5,3   | 5,4  |
| 29                  | 28    | 28   | 27   | 26   | 28   | França          | 4,5   | 4,2    | 4     | 4     | 3,8   | 4,2  |
| 33                  | 29    | 33   | 32   | 32   | 31   | Itália          | 5,9   | 4,8    | 5,6   | 5,5   | 5,5   | 5,1  |
| :                   | :     | 29   | 29   | 30   | 28   | Chipre          | :     | :      | 4,3   | 4,3   | 4,5   | 4,1  |
| :                   | 34 i  | 36 b | 39   | 35   | 38   | Letónia         | :     | 5,5 i  | 6,7 b | 7,9   | 6,3   | 7,3  |
| :                   | 31 i  | 36 b | 35   | 34   | 34   | Lituânia        | :     | 5      | 6,9 b | 6,3   | 5,9   | 5,9  |
| 29                  | 26    | 26   | 28   | 27   | 28   | Luxemburgo      | 4,3   | 3,7    | 3,9   | 4,2   | 4     | 4,1  |
| :                   | 26 i  | 28   | 33   | 26   | 25   | Hungria         | :     | 3,3 i  | 4     | 5,5   | 3,7   | 3,6  |
| :                   | 30 i  | 27   | 27   | 26   | 27   | Malta           | :     | 4,6 i  | 3,9   | 4     | 3,8   | 4    |
| 29                  | 29 ip | 27 b | 26   | 28   | 28   | Holanda         | 4,2   | 4,1 ip | 4 b   | 3,8   | 4     | 4    |
| 27                  | 24    | 26   | 25   | 26   | 26   | Austria         | 4     | 3,4    | 3,8   | 3,7   | 3,8   | 3,7  |
| :                   | 30 i  | 36 b | 33   | 32   | 32   | Polónia         | :     | 4,7 i  | 6,6 b | 5,6   | 5,3   | 5,1  |
| 37                  | 36    | 38   | 38   | 37 p | 36   | Portugal        | 7,4   | 6,4    | 6,9   | 6,8   | 6,5 p | 6,1  |
| :                   | 29 i  | 31 i | 33 i | 38 b | 36   | Roménia         | :     | 4,5 i  | 4,9 i | 5,3 i | 7,8 b | 7    |
| :                   | 22 i  | 24 b | 24   | 23   | 23   | Eslovénia       | :     | 3,2 i  | 3,4 b | 3,4   | 3,3   | 3,4  |
| :                   | :     | 26 b | 28   | 24   | 24   | Eslováquia      | :     | :      | 3,9 b | 4     | 3,5   | 3,4  |
| :                   | 24    | 26   | 26   | 26   | 26   | Finlândia       | :     | 3,3    | 3,6   | 3,6   | 3,7   | 3,8  |
| :                   | :     | 23   | 24   | 23   | 24   | Suécia          | :     | :      | 3,3   | 3,5   | 3,4   | 3,5  |
| 32                  | 32 bi | 34 b | 32   | 33   | 34   | Reino Unido     | 5,2   | 5,2 bi | 5,8 b | 5,4   | 5,5   | 5,6  |

Fonte: ECHP 1995-2001 e EU-SILC 2004-2008, Eurostat

b (quebra de série); s (valor estimado); p (valor provisório)

Entre os países da União Europeia, a Letónia foi o país que registou, em 2008 a distribuição de rendimentos mais desigual, com um coeficiente de Gini de 38%, logo seguida por Portugal, Roménia e Bulgária, com 36%. Os países com menor índice de desigualdade são os nórdicos e alguns dos novos Estados-Membros como a Eslovénia e a Eslováquia, 23% e 24% respectivamente.

Quanto ao Rácio S80/S20, que reflecte a proporção de rendimento monetário recebido pelo quintil superior face à recebida pelo quintil inferior, é possível inferir que em Portugal essa diferença é ainda significativa, uma vez que o gap entre os 20% de população com maiores rendimentos é, em 2008, cerca de seis vezes superior em relação aos 20% de população com rendimentos inferiores. Portugal é apenas ultrapassado pela Letónia, Roménia e Bulgária, cujas populações de maiores rendimentos recebem cerca de sete vezes mais do que as de menores rendimentos. Por oposição, encontram-se a República Checa, a Eslovénia e a Eslováquia (3.4) e a Suécia (3.5) e Dinamarca (3.6).

Figura 14 – Coeficiente de Gini, Portugal e UE 15 (1995-2008)

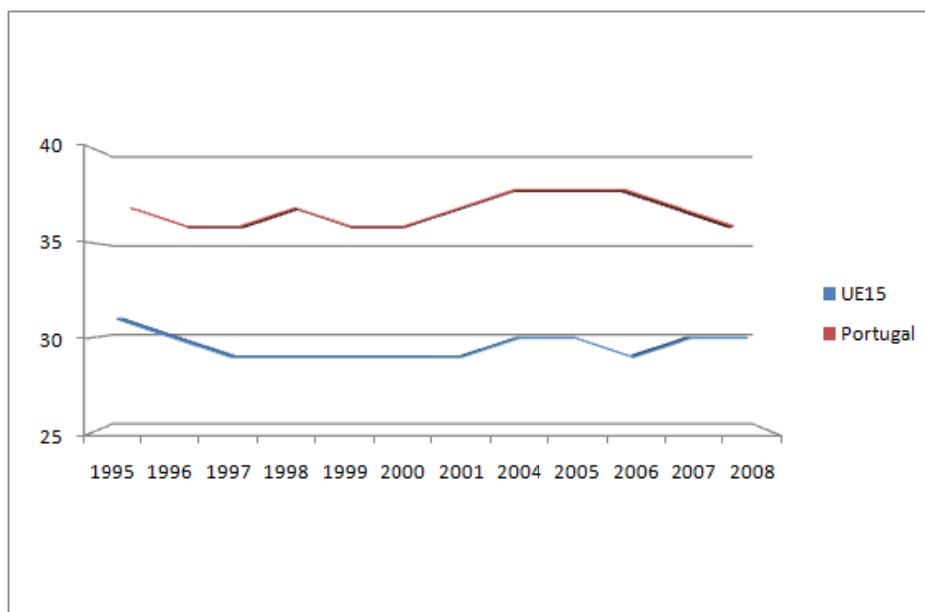
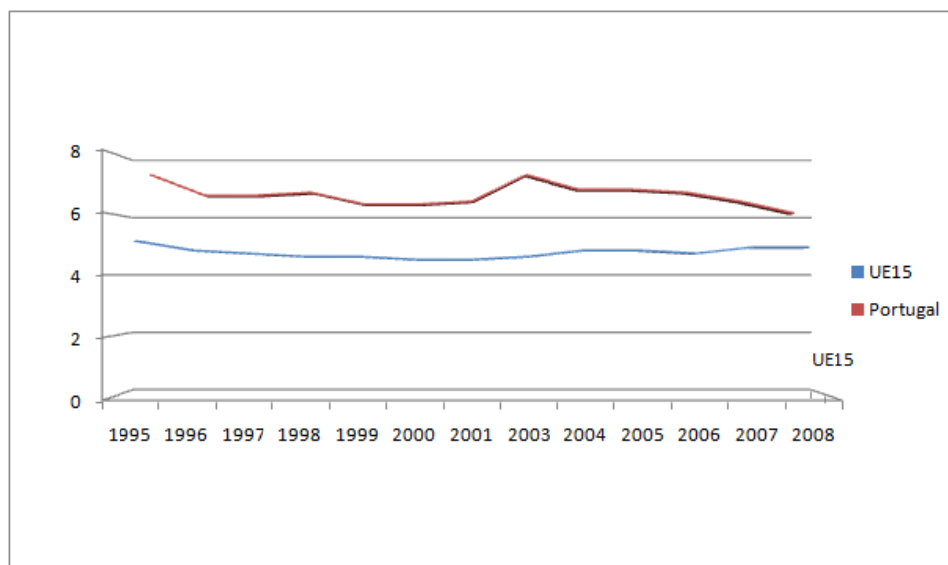


Figura 15 – S80/S20, Portugal e UE 15 (1995-2008)



### Distribuição e evolução de rendimentos salariais

Os próximos elementos analisados referem-se aos ganhos dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa registados nos Quadros de Pessoal.

Analisando a distribuição e a desigualdade salarial, podemos verificar que os trabalhadores de mais baixos salários (1º decil) auferiam em 2008, 436 euros em média, e os trabalhadores de mais altos salários (10º decil) apresentaram um ganho salarial de 3023,8 euros.

Tabela 21 – Percentagem do ganho em cada decil face ao ganho total

|           | 1985 | 1991 | 1995 | 2000 | 2004 | 2008 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|
| 1º decil  | 4,0  | 4,3  | 4,3  | 4,4  | 4,3  | 4,3  |
| 2º decil  | 5,6  | 5,1  | 4,9  | 5,1  | 4,9  | 4,9  |
| 3º decil  | 6,2  | 5,7  | 5,5  | 5,6  | 5,4  | 5,5  |
| 4º decil  | 6,9  | 6,3  | 6,1  | 6,2  | 6,0  | 6,1  |
| 5º decil  | 7,7  | 7,1  | 6,8  | 6,9  | 6,7  | 6,8  |
| 6º decil  | 8,6  | 8,0  | 7,7  | 7,7  | 7,7  | 7,6  |
| 7º decil  | 9,8  | 9,3  | 9,0  | 9,0  | 8,9  | 8,9  |
| 8º decil  | 11,8 | 11,5 | 11,2 | 11,1 | 11,0 | 11,0 |
| 9º decil  | 14,9 | 15,0 | 15,2 | 15,0 | 15,0 | 14,9 |
| 10º decil | 24,4 | 27,6 | 29,3 | 29,1 | 30,0 | 30,0 |

Fonte: Cálculos efectuados com base nos Quadros Pessoal 1985 a 2008

Numa análise da distribuição da massa salarial, por decis, e concentrando-nos no share de cada decil, destaca-se o aumento do peso do décimo decil, entre 1985 e 2008, face à pouca progressão registada pelo primeiro decil. Este facto parece sugerir uma maior progressão salarial nos indivíduos que detêm os salários mais elevados, afectando os níveis de desigualdade.

Na tabela seguinte, para além do Índice de Gini e do indicador S80/S20, são igualmente apresentados alguns valores do índice de Atkinson, o qual apresenta em relação aos primeiros indicadores a vantagem de parametrizar de forma explícita a importância atribuída a diferentes partes da distribuição do rendimento na análise da desigualdade. O comportamento dos principais indicadores de desigualdade salarial mostra desde 2005 uma atenuação, em particular no caso do índice de Gini.

Tabela 22 – Indicadores de desigualdade salarial

|                                    | 1985  | 1991  | 1995  | 2000  | 2004  | 2008  |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| S80/S20=(5º quintil / 1º quintil)  | 4,1   | 4,5   | 4,9   | 4,7   | 4,9   | 4,8   |
| Coefficiente de Gini               | 0,293 | 0,325 | 0,344 | 0,338 | 0,349 | 0,347 |
| Índice de Atkinson $\epsilon=0,25$ | 0,037 | 0,047 | 0,054 | 0,052 | 0,056 | 0,056 |
| Índice de Atkinson $\epsilon=0,5$  | 0,071 | 0,088 | 0,100 | 0,096 | 0,103 | 0,103 |
| Índice de Atkinson $\epsilon=1,0$  | 0,130 | 0,156 | 0,173 | 0,167 | 0,177 | 0,176 |
| Índice de Atkinson $\epsilon=1,5$  | 0,182 | 0,209 | 0,228 | 0,219 | 0,232 | 0,230 |
| Índice de Atkinson $\epsilon=2,0$  | 0,227 | 0,251 | 0,271 | 0,260 | 0,273 | 0,271 |
| Índice de Theil $\alpha=1$         | 0,155 | 0,202 | 0,233 | 0,227 | 0,245 | 0,245 |
| Índice de Theil $\alpha=0$         | 0,140 | 0,169 | 0,190 | 0,182 | 0,195 | 0,194 |

Fonte: Cálculos efectuados com base nos Quadros Pessoal 1985 a 2008

Numa análise mais pormenorizada relativa aos níveis de desigualdade, verifica-se que os homens registam níveis de desigualdade ligeiramente acima dos encontrados para as mulheres, sendo no entanto de salientar que o ganho médio por decil neste grupo é bastante inferior ao dos homens, em particular a partir do 5º decil.

Tabela 23 – Ganho mensal médio por decis

|              | 2006         |            | 2007        |            | 2008        |            |
|--------------|--------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
|              | Homem        | Mulher     | Homem       | Mulher     | Homem       | Mulher     |
| 1º Decil     | 411          | 389        | 428         | 405        | 450         | 427        |
| 2º Decil     | 489          | 433        | 508         | 451        | 532         | 474        |
| 3º Decil     | 550          | 469        | 572         | 487        | 597         | 510        |
| 4º Decil     | 614          | 507        | 637         | 527        | 665         | 554        |
| 5º Decil     | 691          | 558        | 715         | 579        | 743         | 607        |
| 6º Decil     | 785          | 624        | 813         | 647        | 845         | 679        |
| 7º Decil     | 922          | 717        | 953         | 743        | 989         | 781        |
| 8º Decil     | 1 139        | 875        | 1176        | 908        | 1217        | 960        |
| 9º Decil     | 1 549        | 1 193      | 1601        | 1236       | 1655        | 1302       |
| 10º Decil    | 3 193        | 2 228      | 3257        | 2294       | 3432        | 2422       |
| <b>Total</b> | <b>1 034</b> | <b>799</b> | <b>1066</b> | <b>828</b> | <b>1112</b> | <b>872</b> |

Fonte: Cálculos efectuados com base nos Quadros Pessoal 2006 a 2008

Tabela 24 – Indicadores de desigualdade salarial, por sexo

|                                      | 2006         |              | 2007         |              | 2008         |              |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                      | Homem        | Mulher       | Homem        | Mulher       | Homem        | Mulher       |
| <b>S80/S20 (5ºquartil/1ºquartil)</b> | <b>5,3</b>   | <b>4,2</b>   | <b>5,2</b>   | <b>4,1</b>   | <b>5,2</b>   | <b>4,1</b>   |
| <b>Índice de Gini</b>                | <b>0,362</b> | <b>0,315</b> | <b>0,358</b> | <b>0,313</b> | <b>0,359</b> | <b>0,314</b> |

Fonte: Cálculos efectuados com base nos Quadros Pessoal 2006 a 2008

Passando a uma análise da desigualdade por níveis de habilitação, observa-se que nas habilitações inferiores ao primeiro ciclo do ensino básico, para 2008, a diferença entre o 5ºquartil e o 1ºquartil (isto é entre a proporção do rendimento salarial recebido pelos 20 por cento com salários mais elevados - quintil superior – em relação ao recebido pelos 20 por cento com salários mais baixos) é de 2.3, quando para o total dos trabalhadores era de 4.8. É entre os indivíduos com habilitações superiores ao nível do ensino secundário que estes níveis de desigualdade aumentam ligeiramente, com níveis para o S80/S20 próximos dos 7.3 no caso dos indivíduos com doutoramento. Esta é no entanto uma tendência que tem demonstrando alguns sinais de inversão, na medida que desde 2006 os indicadores de desigualdade salarial nos níveis de habilitação mais elevados têm vindo a diminuir.



Tabela 25 – Ganho médio por decil por nível de habilitação, S80/S20 e Gini

| 2008           |                                                |                  |                      |                                                      |             |              |          |              |
|----------------|------------------------------------------------|------------------|----------------------|------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------|--------------|
|                | Inferior ao<br>1º Ciclo do<br>Ensino<br>Básico | Ensino<br>Básico | Ensino<br>Secundário | Ensino Pós<br>Secundário<br>não Superior<br>Nível IV | Bacharelato | Licenciatura | Mestrado | Doutoramento |
| 1º decil       | 423                                            | 429              | 452                  | 442                                                  | 570         | 624          | 581      | 533          |
| 2º decil       | 441                                            | 480              | 538                  | 530                                                  | 788         | 876          | 828      | 759          |
| 3º decil       | 485                                            | 519              | 607                  | 603                                                  | 953         | 1051         | 1005     | 964          |
| 4º decil       | 515                                            | 562              | 681                  | 687                                                  | 1117        | 1209         | 1195     | 1222         |
| 5º decil       | 547                                            | 611              | 762                  | 776                                                  | 1298        | 1382         | 1397     | 1570         |
| 6º decil       | 587                                            | 668              | 870                  | 884                                                  | 1509        | 1596         | 1610     | 2021         |
| 7º decil       | 636                                            | 742              | 1023                 | 1021                                                 | 1792        | 1893         | 1933     | 2607         |
| 8º decil       | 701                                            | 850              | 1262                 | 1231                                                 | 2194        | 2347         | 2446     | 3116         |
| 9º decil       | 812                                            | 1047             | 1668                 | 1585                                                 | 2812        | 3073         | 3256     | 3397         |
| 10º decil      | 1216                                           | 1824             | 2977                 | 2983                                                 | 4831        | 5494         | 5927     | 6024         |
| Total          | 636                                            | 773              | 1084                 | 1074                                                 | 1787        | 1954         | 2018     | 2222         |
| S80/S20        | 2,3                                            | 3,2              | 4,7                  | 4,7                                                  | 5,6         | 5,7          | 6,5      | 7,3          |
| Índice de Gini | 0,181                                          | 0,249            | 0,331                | 0,329                                                | 0,349       | 0,356        | 0,379    | 0,383        |

Fonte: Cálculos efectuados com base nos Quadros Pessoal (2008)

Tabela 26 – Ganho médio por decil por nível de qualificação, S80/S20 e Gini

|                | Encarregados          |                   |                                                   |                                 |                       |                         |                           |                             |
|----------------|-----------------------|-------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------|-----------------------------|
|                | Quadros<br>superiores | Quadros<br>médios | Contramestres,<br>Mestres,<br>Chefes de<br>equipa | Prof. Altamente<br>Qualificados | Prof.<br>Qualificados | Prof.<br>Semiquificados | Prof. não<br>qualificados | Praticantes e<br>Aprendizes |
| 1º decil       | 591                   | 582               | 541                                               | 526                             | 448                   | 434                     | 421                       | 420                         |
| 2º decil       | 930                   | 853               | 696                                               | 705                             | 510                   | 480                     | 433                       | 426                         |
| 3º decil       | 1 184                 | 1 037             | 804                                               | 842                             | 566                   | 509                     | 471                       | 452                         |
| 4º decil       | 1 431                 | 1 193             | 916                                               | 982                             | 620                   | 543                     | 507                       | 484                         |
| 5º decil       | 1 708                 | 1 361             | 1 043                                             | 1 139                           | 676                   | 578                     | 539                       | 511                         |
| 6º decil       | 2 060                 | 1 559             | 1 190                                             | 1 305                           | 744                   | 620                     | 569                       | 542                         |
| 7º decil       | 2 512                 | 1 827             | 1 366                                             | 1 505                           | 831                   | 673                     | 612                       | 572                         |
| 8º decil       | 3 087                 | 2 202             | 1 597                                             | 1 758                           | 950                   | 746                     | 671                       | 622                         |
| 9º decil       | 3 945                 | 2 751             | 1 986                                             | 2 127                           | 1 143                 | 875                     | 739                       | 706                         |
| 10º decil      | 7 001                 | 4 180             | 3 030                                             | 3 195                           | 1 829                 | 1 371                   | 959                       | 969                         |
| S80/S20        | 7,2                   | 4,8               | 4,1                                               | 4,3                             | 3,1                   | 2,5                     | 2,0                       | 2,0                         |
| Índice de Gini | 0,4                   | 0,3               | 0,3                                               | 0,3                             | 0,2                   | 0,2                     | 0,1                       | 0,1                         |

Fonte: Cálculos efectuados com base nos Quadros Pessoal (2008)

Por níveis de qualificação verificam-se mais elevados índices de desigualdade, quando analisamos os níveis de qualificação mais altos como os ‘Quadros Superiores’ e ‘Quadros médios’, ainda que nestes últimos com menor intensidade. É também nestes grupos onde o ganho médio assume valores mais elevados.

Tabela 27 – Indicadores de desigualdade salarial para algumas actividades económicas

|                                                                     | 2007    |                | 2008    |                |
|---------------------------------------------------------------------|---------|----------------|---------|----------------|
|                                                                     | S80/S20 | Índice de Gini | S80/S20 | Índice de Gini |
| Agricultura, produção animal, caça, floresta e                      | 3,2     | 0,244          | 3,1     | 0,244          |
| Indústrias extractivas                                              | 3,9     | 0,286          | 3,9     | 0,286          |
| Indústrias transformadoras                                          | 4,1     | 0,315          | 4,1     | 0,315          |
| Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio             | 3,0     | 0,229          | 3,1     | 0,229          |
| Captação, tratamento e distr. de água; saneamento, gestão de        | 4,1     | 0,304          | 4,1     | 0,304          |
| Construção                                                          | 3,7     | 0,290          | 3,7     | 0,290          |
| Com. grosso e a retalho; rep/ção de veículos                        | 4,4     | 0,318          | 4,3     | 0,318          |
| Transportes e                                                       | 5,0     | 0,343          | 5,1     | 0,343          |
| Alojamento, restauração e similares                                 | 3,0     | 0,236          | 2,9     | 0,236          |
| Actividades de informação e de comunicação                          | 5,8     | 0,337          | 5,6     | 0,337          |
| Actividades financeiras e de seguros                                | 4,2     | 0,297          | 4,4     | 0,297          |
| Actividades imobiliárias                                            | 5,5     | 0,375          | 5,4     | 0,375          |
| Actividades de consultoria, científicas, técnicas e                 | 5,6     | 0,358          | 5,4     | 0,358          |
| Actividades administrativas e dos                                   | 3,6     | 0,269          | 3,5     | 0,269          |
| Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória        | 4,9     | 0,347          | 4,9     | 0,347          |
| Educação                                                            | 4,6     | 0,327          | 4,6     | 0,327          |
| Actividades de saúde humana e apoio social                          | 3,6     | 0,288          | 3,7     | 0,288          |
| Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas  | 7,9     | 0,490          | 8,4     | 0,490          |
| Outras actividades de serviços                                      | 4,4     | 0,331          | 4,4     | 0,331          |
| Activ. org. internacionais e outras instituições extra-territoriais | 4,4     | 0,270          | 3,7     | 0,270          |

Fonte: Cálculos efectuados com base nos Quadros Pessoal 2007 e 2008

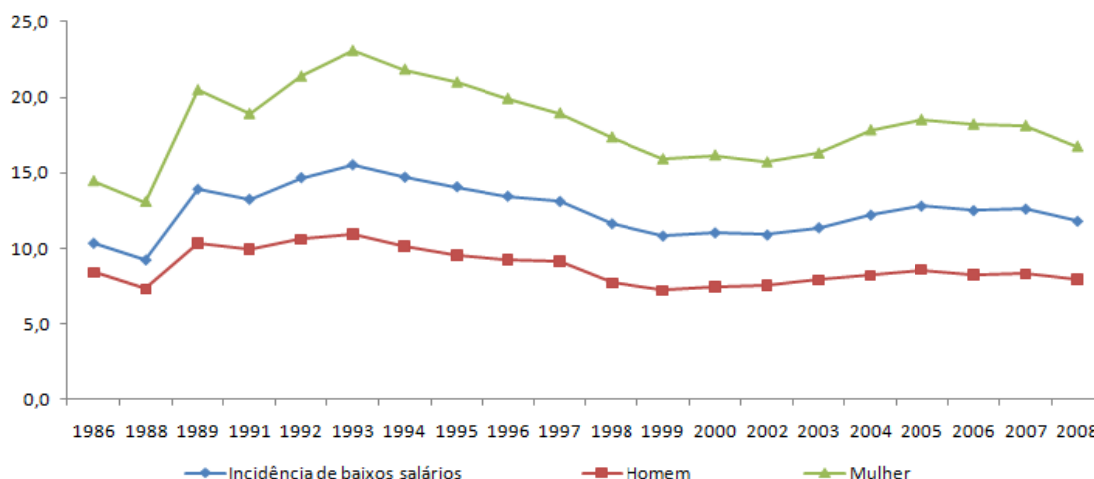
Por sector de actividade, as desigualdades salariais são mais elevadas nas ‘Actividades Artísticas e desportivas’, ‘Actividades de Informação e Comunicação, de Consultadoria e Científicas’, ‘Actividades Imobiliárias’, contrariamente ao que acontece nas actividades associadas á ‘Restauração e alojamento’, ‘Agricultura’ e na área da ‘Electricidade, gás vapor, água quente e fria e ar frio’, sendo que nesta última os salários auferidos estão entre os mais elevados de todas as actividades consideradas.

### Trabalhadores de baixos salários

Passa-se neste ponto a uma análise mais focada no perfil dos que auferem baixos salários, o que não deverá ser confundido com o conceito de trabalhadores pobres, já trabalhado neste mesmo capítulo. Neste caso, são apenas analisados os salários enquanto rendimentos, contrariamente ao que acontece no caso dos trabalhadores pobres, onde para a determinação do grau de pobreza concorrem as várias fontes de rendimento auferido pelo indivíduo e pelo agregado familiar.

Desde estudos da OCDE, nos finais dos anos 90, sobre a caracterização de trabalhadores de baixos salários, utilizando como limiar 2/3 da mediana do ganho, que o GEP/MTSS tem privilegiado este limiar como referência, reconhecendo no entanto a complementaridade da análise com outros limiares como os de 60% da mediana do ganho.

Figura 16 – Incidência de Baixos Salários 1985-2008 (%)



Fonte: Cálculos efectuados com base nos Quadros de Pessoal 1986 a 2008 (MTSS / GEP)

A incidência de baixos salários, que se agravou entre 1988 e 1993 (15,5% neste ano) apresentando depois um acentuado decréscimo até 1999/2000 (11%), depois de um aumento na primeira metade deste período, apresenta uma tendência decrescente, desde 2005, podendo ser explicada pelos aumentos verificados na Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG).

Ainda assim, a incidência de baixos salários é mais elevada no caso das mulheres, 16,7% contra 7,9% no caso dos homens (em 2008). Por outro lado a incidência de baixos salários é mais elevada nos escalões etários mais jovens (15-19 e 20-24 anos, respectivamente com uma

incidência de cerca de 36,0% e 20,6%, em 2008). Num estudo<sup>268</sup> recentemente realizado pelo Conselho da Europa, a idade foi apontada como uma das variáveis com mais influência nos baixos salários, na medida em que aqueles indivíduos se confrontam frequentemente com situações laborais precárias, empregos a tempo parcial ou em situações de aprendizagem relativamente mal remuneradas. Por outro lado, é feita uma clara associação entre os baixos salários e os indivíduos que abandonaram precocemente o ensino.

Tabela 28 – Incidência de Baixos Salários por características do trabalhador  
(sexo e escalão etário) (%)

|                                                                      |              | 1986 | 1991 | 1995 | 2000 | 2004 | 2008 |
|----------------------------------------------------------------------|--------------|------|------|------|------|------|------|
| Total [% de trabalhadores com ganho inferior a 2/3 do ganho mediano] |              | 10,4 | 13,2 | 14,1 | 11,0 | 12,2 | 11,8 |
| Sexo                                                                 | Homens       | 8,4  | 9,9  | 9,5  | 7,4  | 8,2  | 7,9  |
|                                                                      | Mulheres     | 14,5 | 18,9 | 21,0 | 16,2 | 17,8 | 16,7 |
| Escalão etário                                                       | - 15 anos    | 96,4 | 91,8 | 83,7 | 45,5 | :    | :    |
|                                                                      | 15 - 19 anos | 65,0 | 52,8 | 55,3 | 36,2 | 43,4 | 36,0 |
|                                                                      | 20 - 24 anos | 12,6 | 18,3 | 23,3 | 17,7 | 22,2 | 20,6 |
|                                                                      | 25 - 29 anos | 5,1  | 10,7 | 13,6 | 10,8 | 12,3 | 11,7 |
|                                                                      | 30 - 34 anos | 3,5  | 7,0  | 11,0 | 9,4  | 10,7 | 10,0 |
|                                                                      | 35 - 39 anos | 2,8  | 5,3  | 8,2  | 9,0  | 10,6 | 10,4 |
|                                                                      | 40 - 44 anos | 2,8  | 4,3  | 7,1  | 8,0  | 10,5 | 11,1 |
|                                                                      | 45 - 49 anos | 3,5  | 4,4  | 6,0  | 7,4  | 9,3  | 11,0 |
|                                                                      | 50 - 54 anos | 3,8  | 4,8  | 6,0  | 6,6  | 8,8  | 10,1 |
|                                                                      | 55 - 59 anos | 4,7  | 5,2  | 7,4  | 7,4  | 8,9  | 10,0 |
|                                                                      | 60 - 64 anos | 5,5  | 5,8  | 8,1  | 8,9  | 10,5 | 11,0 |
|                                                                      | 65 ou + anos | 6,5  | 8,8  | 11,1 | 9,8  | 11,5 | 12,4 |

Fonte: Cálculos efectuados com base nos Quadros de Pessoal 1986 a 2008 (MTSS / GEP)

Nota: Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa

Também nos indivíduos com habilitações literárias mais baixas a proporção de trabalhadores de baixos salários é mais significativa.

Tabela 29 – Incidência de baixos salários por característica do trabalhador  
(habilitações e qualificações) (%)

|                         |                                                        | 1986 | 1991 | 1995 | 2000 | 2004 | 2008 |
|-------------------------|--------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Habilitações literárias | Inferior ao básico                                     | 9,8  | 10,8 | 15,5 | 15,6 | 18,6 | 24,0 |
|                         | 1º ciclo do ensino básico                              | 11,1 | 14,2 | 15,5 | 12,8 | 15,2 | 16,4 |
|                         | 2º ciclo do ensino básico                              | 17,8 | 20,4 | 20,1 | 14,4 | 16,6 | 15,7 |
|                         | 3º ciclo do ensino básico                              | 3,3  | 6,9  | 9,8  | 11,0 | 13,5 | 13,8 |
|                         | Ensino secundário                                      | 3,5  | 6,2  | 7,2  | 6,1  | 6,9  | 7,9  |
|                         | Ensino Pós Secundário não Superior Nível IV            | :    | :    | :    | :    | :    | 8,5  |
|                         | Bacharelato                                            | 1,1  | 2,1  | 1,7  | 0,9  | 1,5  | 1,9  |
|                         | Licenciatura                                           | 1,4  | 1,7  | 1,5  | :    | 1,0  | 1,2  |
|                         | Mestrado                                               | :    | :    | :    | :    | :    | 1,9  |
|                         | Doutoramento                                           | :    | :    | :    | :    | :    | 2,3  |
| Qualificações           | Quadros Superiores                                     | 0,8  | 1,4  | 3,5  | 2,7  | 3,4  | 2,4  |
|                         | Quadros Médios                                         | 0,8  | 1,5  | 2,3  | 0,9  | 3,7  | 2,3  |
|                         | Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa | 1,2  | 1,0  | 1,0  | 0,7  | 2,1  | 2,1  |
|                         | Altamente qualificados                                 | 0,9  | 1,4  | 1,9  | 1,9  | 3,1  | 2,7  |
|                         | Qualificados                                           | 3,5  | 6,1  | 9,9  | 8,0  | 9,3  | 9,2  |
|                         | Semi-qualificados                                      | 5,1  | 8,8  | 12,9 | 12,7 | 14,8 | 15,4 |
|                         | Não qualificados                                       | 14,4 | 19,7 | 23,7 | 22,0 | 25,4 | 27,6 |
|                         | Praticantes e Aprendizizes                             | 57,5 | 54,0 | 50,6 | 35,5 | 39,8 | 34,5 |

Fonte: Cálculos efectuados com base nos Quadros de Pessoal 1986 a 2008 (MTSS / GEP)

Nota: Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa

<sup>268</sup> Consultant Report on improving the situation of low income workers, Council of Europe, 2009

Acresce que a percentagem de trabalhadores com ganho inferior a 2/3 da mediana tem vindo a aumentar de um modo mais pronunciado junto daqueles com habilitações inferiores ao ensino básico (em 2008 era da ordem dos 24%). Por níveis de qualificação verifica-se que é junto dos ‘Praticantes e Aprendizes’ e dos indivíduos ‘Não Qualificados’, onde a incidência de baixos salários atinge proporções particularmente altas, respectivamente 34,5% e 27,6%, em 2008, bem como nos semi-qualificados (15,4% em 2008).

Tabela 30 – Incidência de baixos salários por sector de actividade

|                                                                                       | 2008 |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca                                | 23,5 |
| B Indústrias extractivas                                                              | 4,5  |
| C Indústrias transformadoras                                                          | 12,0 |
| D Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio                             | 0,1  |
| E Captação, tratamento e distr. de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição | 3,7  |
| F Construção                                                                          | 10,0 |
| G Com. grosso e a retalho; rep/ção de veículos automóveis e motociclos                | 11,3 |
| H Transportes e armazenagem                                                           | 4,3  |
| I Alojamento, restauração e similares                                                 | 26,9 |
| J Actividades de informação e de comunicação                                          | 1,7  |
| K Actividades financeiras e de seguros                                                | 0,5  |
| L Actividades imobiliárias                                                            | 14,6 |
| M Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares                       | 5,5  |
| N Actividades administrativas e dos serviços de apoio                                 | 11,3 |
| O Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória                        | :    |
| P Educação                                                                            | 11,3 |
| Q Actividades de saúde humana e apoio social                                          | 12,2 |
| R Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas                  | 9,2  |
| S Outras actividades de serviços                                                      | 24,5 |

Fonte: Cálculos efectuados com base nos Quadros de Pessoal 2003 a 2008 (MTSS / GEP)

Nota: Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa

: dado não disponível ou não divulgado

Por sectores de actividade, o ‘Alojamento e restauração’ (26,9%) bem como as actividades relacionadas com a ‘Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca’ (23,5%) e ‘Outras actividades de serviços’ (24,5%), manifestam os níveis mais elevados de trabalhadores de baixos salários.

## Conclusões

- O salário mínimo nacional perdeu poder de compra desde a sua criação até 1984, retomou poder aquisitivo até ao início deste século, e nos últimos anos, após o Acordo de 2006, tem recuperado para níveis superiores a 60% da mediana do ganho e para cerca de 45% do ganho médio.
- A probabilidade de uma mulher receber o salário mínimo é sensivelmente o dobro da dos homens.
- O impacto estimado do aumento do salário mínimo para 2011 para 500 euros, significativo do ponto de vista da cobertura de novos trabalhadores, tem um impacto projectado na massa salarial inferior a 0,2%.
- Os salários convencionais tiveram actualizações nominais em Portugal desde 2003 na ordem dos 3% ou menos, mas em termos reais a actualização entre 2004 e 2008 foi de apenas 0,2%, um valor muito baixo no seio da UE27.
- O *drift* salarial é crescente e é maior da remuneração base em relação à remuneração contratual do que entre o ganho e a remuneração base, sendo mais significativo para os homens, níveis de qualificações mais elevados e de escolaridade superior.
- O risco de pobreza dos trabalhadores em Portugal é de 12% e é 2/3 do risco de pobreza total, enquanto na Europa é de 8% e metade do risco de pobreza total, o que revela baixos salários em Portugal para fazer face a situações de pobreza.
- A distribuição dos rendimentos em Portugal é das mais desiguais da Europa, apesar de ser verificar uma diminuição entre 1995 e 2008.
- As desigualdades salariais têm-se atenuado em Portugal desde 2005 e a proporção de trabalhadores de baixos salários que foi crescente entre finais do século passado e meados desta década, também tem diminuído. Os baixos salários são mais frequentes em trabalhadores de menores níveis de escolaridade e de menor nível qualificacional.

## Capítulo VII - A Protecção Social no Desemprego

O presente capítulo procurará efectuar uma descrição sintética sobre o regime de protecção social no desemprego, com particular incidência sobre os elementos de natureza mais empírica associados a este regime.

Para além de uma indispensável caracterização das regras específicas tendo em vista o acesso às prestações de desemprego, procurar-se-á efectuar uma caracterização da evolução recente das principais prestações, da dinâmica evolutiva de beneficiários, da própria despesa, assim como dos elementos mais conjunturais dessa evolução associados à grave crise económica decorrente da crise financeira internacional da segunda metade de 2008.

A caracterização dos beneficiários das prestações de desemprego assentará em variáveis chave, nomeadamente a duração das prestações de desemprego, respectivos montantes, permanência nas prestações, regresso ao mercado de trabalho, assim como a respectiva articulação com as restantes esquemas de protecção social existentes.

Por último, procurar-se-á explorar uma dimensão de análise comparada, em particular atendendo à avaliação do papel do desemprego e da inserção do mercado de trabalho nas famílias, nomeadamente no que diz respeito ao risco de pobreza e exclusão.

### **O regime actual de protecção no desemprego.**

O sistema de Segurança Social garante a atribuição de um conjunto de prestações, no quadro geral de protecção social no desemprego, substitutivas de rendimentos do trabalho em caso de desemprego involuntário.

No essencial, esta protecção social, apesar de estar sempre dependente da existência de uma ligação activa entre o beneficiário e o mercado de trabalho, assume uma dimensão contributiva e outra não contributiva. O instrumento no quadro da protecção de índole contributiva 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.

O prazo de garantia para atribuição do subsídio de desemprego é de 450 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 24 meses imediatamente anterior à data do desemprego. No caso do subsídio social de desemprego é de 180 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 12 meses imediatamente anterior à data do desemprego. Em 2010, de forma excepcional, o prazo de garantia do subsídio de desemprego foi reduzido para 365 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 24 meses imediatamente anterior à data do desemprego.

A condição de recursos para a atribuição do subsídio social de desemprego, ou seja o limiar de rendimento até ao qual é possível aceder ao subsídio social de desemprego, está definido por referência ao rendimento percapita do agregado familiar do beneficiário e corresponde a 80% do valor do Indexante de Apoios Sociais. Transitoriamente esse limiar foi flexibilizado, também por um período transitório de 12 meses, para 110% do valor do Indexante de Apoios Sociais.

A remuneração de referência, para cálculo do montante do subsídio de desemprego, corresponde à remuneração média diária tendo por base o cômputo das remunerações registadas nos primeiros 12 meses civis que precedem o 2.º mês anterior ao da data do desemprego.

O valor do subsídio de desemprego corresponderá a 65% do valor da remuneração de referência. Por seu turno, em nenhum caso o valor atribuído pode ser superior a três vezes o valor do IAS ou superior ao valor da remuneração de referência líquido. Sem prejuízo desta última regra, define-se ainda um valor mínimo de prestação garantindo-se um valor mínimo de uma vez o IAS caso a remuneração de referência do beneficiário seja inferior ao IAS. No caso do subsídio social de desemprego o montante atribuído corresponderá a 80% do IAS, no caso de beneficiários isolados, ou de 100% do IAS no caso de beneficiários com agregado familiar. Mais uma vez um beneficiário do subsídio social de desemprego não poderá auferir mais que a sua remuneração de referência líquida.

O subsídio social de desemprego é atribuído sempre que o beneficiário não cumpra as condições de acesso ao subsídio de desemprego, e aí denomina-se de subsídio social de desemprego inicial, ou caso o beneficiário de subsídio de desemprego esgote a respectiva prestação e cumulativamente cumpra a condição de recursos, denominando-se subsídio social de desemprego subsequente.



Os prazos de atribuição das prestações iniciais de desemprego serão tratados de forma autónoma no presente documento, refira-se apenas que a duração do subsídio social de desemprego subsequente corresponderá a metade do prazo do subsídio de desemprego que lhe deu origem.

Existe ainda a possibilidade de protecção no quadro do subsídio de desemprego parcial, bem como da atribuição do montante único do subsídio de desemprego. Uma vez que correspondem a modalidades de protecção bastante residuais no quadro da protecção no desemprego, assim como pelo facto de estarem associadas a situações em que os beneficiários estão empregados, mesmo que a tempo parcial, não serão aqui objecto de análise.

O novo enquadramento regulamentar da protecção no desemprego, definido pelo Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, procedeu a uma alteração profunda de paradigma reforçando de forma evidente o papel dos serviços públicos de emprego, assim como dos próprios beneficiários na sua activação.

Num plano meramente relativo ao processo de atribuição das prestações de desemprego o novo regime, como se verá com maior detalhe, alterou os prazos de atribuição das prestações de desemprego e introduziu alterações ao conceito de desemprego involuntário, restringindo as situações decorrentes de rescisão por mutuo acordo. Para além disso, alterou ainda as regras relativas ao acesso à pensão antecipada por desemprego, no sentido de promover o envelhecimento activo, ao aumentar a idade de acesso à pensão antecipada por desemprego.

No plano de reforço da activação dos beneficiários, e tendo por base a premissa que os beneficiários das prestações têm o dever de procurar activamente emprego e participar em todas as acções que visem melhorar a sua empregabilidade e sujeitar-se ao controlo e acompanhamento por parte dos serviços públicos de emprego, assumiu particular importância a criação do Plano Pessoal de Emprego, a introdução do conceito de Emprego Conveniente e do Trabalho Socialmente Necessário.

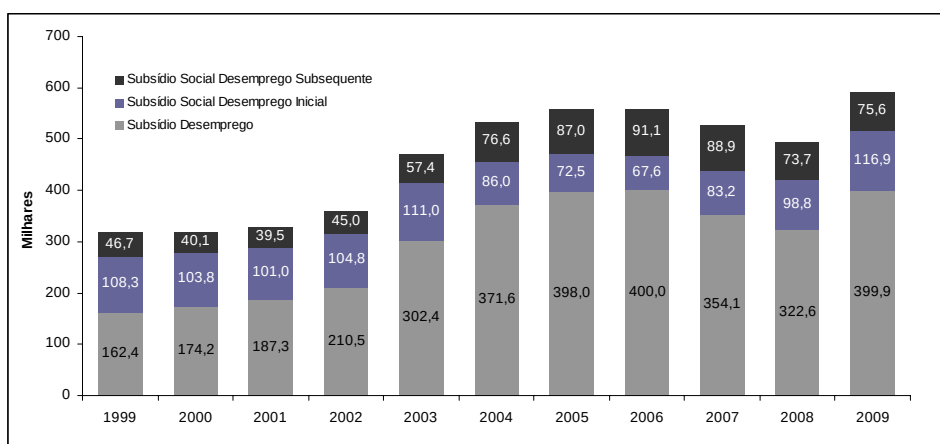
Por último, este novo regime introduziu um maior rigor e exigência para com os beneficiários, nomeadamente em caso de incumprimento do PPE, na recusa de emprego conveniente, formação profissional e em faltas aos controlos e convocatórias dos serviços de emprego, assim como mais instrumentos no combate à fraude e pagamento indevido de prestações.

### Evolução recente das prestações de desemprego

Ao longo da última década assistiu-se a um aumento significativo do número de beneficiários com prestações de desemprego. Assim, e tendo por base o apuramento dos beneficiários com pelo menos um processamento das prestações no ano, verifica-se um aumento global de 319.151 beneficiários em 1999 para cerca de 529.584 em 2009. O maior aumento relativo centrou-se nos beneficiários de subsídio de desemprego, de 162.392 em 1999 para 399.948 beneficiários em 2009.

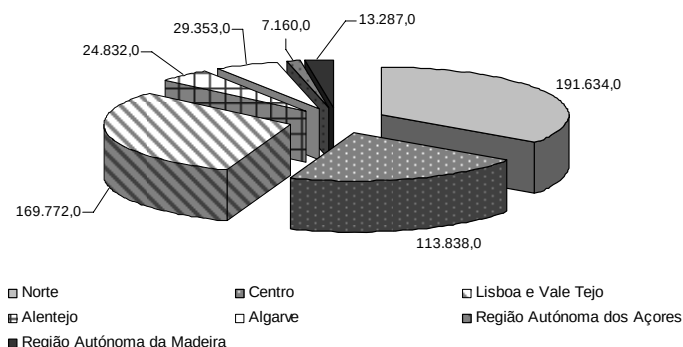
Em 2009 do total de 592.584 beneficiários, e para além dos já referidos 399.848 beneficiários de subsídio de desemprego, existiam também 116.875 beneficiários de subsídio de desemprego inicial, 75.563 beneficiários de subsídio social de desemprego subsequente e 198 beneficiários de prolongamento do subsídio social de desemprego.

**Evolução dos beneficiários com processamento de prestações de desemprego 1999-2009**



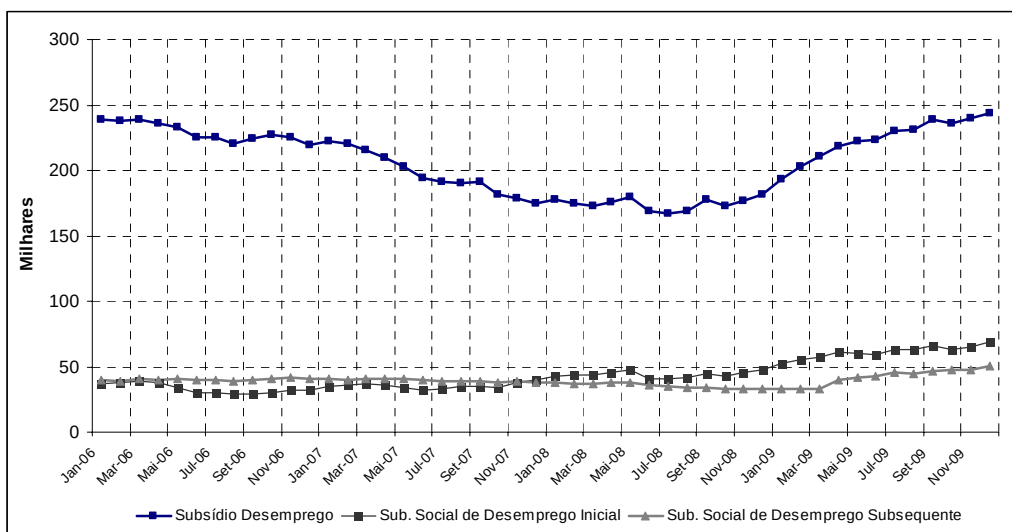
Em termos de distribuição territorial, e tendo por base os beneficiários com processamento em 2009, constata-se que a região Norte é a mais representativa com cerca de 191.634 beneficiários, seguida de Lisboa e Vale do Tejo, com 169.772 beneficiários, e da Região Centro com 113.838 beneficiários.

### Distribuição dos beneficiários com prestações de desemprego em 2009 por região.



Entre 2006 e 2008 verificou-se uma redução significativa do número de beneficiários de prestações de desemprego, em linha aliás com a própria evolução da taxa de desemprego, contudo, a análise simples aos dados anualizados não permite uma noção exacta do efeito da crise económica ao nível dos beneficiários das prestações de desemprego, evidente apenas através da leitura dos dados mensais do 2º semestre de 2008.

### Evolução mensal dos beneficiários com processamento de prestações de desemprego entre 2006 e 2009

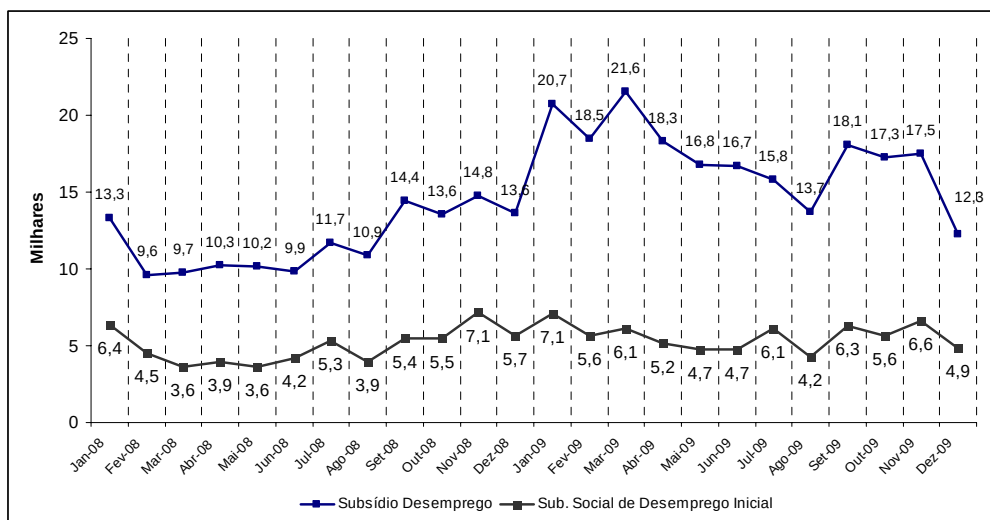


Como se constata pela leitura do gráfico anterior é precisamente a partir de Setembro de 2008 que se inicia um processo de aumento progressivo e sustentado do número de beneficiários de prestações de desemprego, em particular de subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego inicial. No final de 2009 existiam cerca de 244.134 beneficiários de subsídio de desemprego, 68.489 de subsídio social de desemprego inicial e 50.050 de subsídio social de desemprego subsequente.

A evolução mensal dos requerimentos iniciais de desemprego deferidos mostra de forma particularmente evidente os efeitos da crise económica ao nível das prestações de

desemprego, assim no segundo semestre do ano de 2008 verifica-se um aumento significativo do volume de processos deferidos, contudo, é no primeiro semestre de 2009 em que se verifica o maior aumento dos deferimentos de processos de desemprego. Em termos homólogos o crescimento do número de requerimentos iniciais de desempregos deferidos, 89.200 no primeiro semestre de 2008 contra 146.013 no 1º semestre de 2009, evidenciou um aumento de 64%.

**Evolução mensal dos processos iniciais de desemprego deferidos entre 2008 e 2009**



Outro aspecto particularmente relevante na análise dos processos de desemprego é o motivo, no quadro conceptual do conceito de desemprego involuntário, que dá origem à atribuição da prestação de desemprego.

Deste modo, e tendo por base dados relativos aos requerimentos iniciais de desemprego deferidos em 2009, verifica-se o principal motivo de acesso às prestações de desemprego é a cessação do contrato de trabalho por caducidade de contrato de trabalho a termo. Assim, constata-se que cerca de 45% de todos os processos de subsídio de desemprego estão associados a este motivo. No caso do subsídio social de desemprego inicial a proporção de deferimentos associados à caducidade de contratos a termo é de 83%.

No âmbito do subsídio de desemprego, os restantes motivos com maior frequência são a extinção do posto de trabalho (20,1%), a cessação do contrato de trabalho por acordo (13,4%), a insolvência ou encerramento da entidade empregadora (6,1%) e a rescisão ou suspensão dos contratos de trabalho por salários em atraso (5,5%).

### Prestações iniciais de desemprego deferidas em 2009 por motivo do desemprego

| Motivo associado ao deferimento da prestação         | Subsídio de Desemprego |       | Subsídio Social de Desemprego Inicial |       | TOTAL          |       |
|------------------------------------------------------|------------------------|-------|---------------------------------------|-------|----------------|-------|
| Justa Causa (Iniciativa Empregador)                  | 1.162                  | 0,6%  | 100                                   | 0,1%  | 1.262          | 0,5%  |
| Justa Causa (Iniciativa Trabalhador)                 | 1.239                  | 0,6%  | 102                                   | 0,2%  | 1.341          | 0,5%  |
| Despedimento Colectivo                               | 9.265                  | 4,5%  | 249                                   | 0,4%  | 9.514          | 3,5%  |
| Extinção do posto de trabalho                        | 41.548                 | 20,1% | 5.970                                 | 8,9%  | 47.518         | 17,3% |
| Denúncia do contrato no período experimental         | 3.297                  | 1,6%  | 1.195                                 | 1,8%  | 4.492          | 1,6%  |
| Rescisão/Suspensão Contrato Salários em Atraso       | 11.316                 | 5,5%  | 545                                   | 0,8%  | 11.861         | 4,3%  |
| Cessação por Acordo                                  | 27.753                 | 13,4% | 1.084                                 | 1,6%  | 28.837         | 10,5% |
| Cessação por caducidade de contrato trabalho a termo | 93.265                 | 45,0% | 55.723                                | 83,0% | 148.988        | 54,3% |
| Inadaptação ao Posto de Trabalho                     | 1.901                  | 0,9%  | 465                                   | 0,7%  | 2.366          | 0,9%  |
| Insolvência/Encerramento da Empresa                  | 12.556                 | 6,1%  | 791                                   | 1,2%  | 13.347         | 4,9%  |
| Outros Motivos                                       | 3.824                  | 1,8%  | 918                                   | 1,4%  | 4.742          | 1,7%  |
| <b>TOTAL</b>                                         | <b>207.126</b>         |       | <b>67.142</b>                         |       | <b>274.268</b> |       |

### Duração das Prestações de Desemprego

O novo regime de protecção no desemprego alterou a estrutura de definição do prazo de atribuição das prestações iniciais de desemprego. Neste sentido, enquanto que no anterior regime o prazo de atribuição era modulado em função da idade do beneficiário, existindo apenas uma majoração em função da carreira contributiva para os beneficiários com mais de 44 anos, o novo regime aprofundou o princípio de diferenciação do prazo de atribuição em função carreira contributiva dos beneficiários.

Deste modo, e com excepção dos beneficiários com mais de 44 anos, as alterações introduzidas permitem para os restantes escalões etários, e para uma situação idêntica, a possibilidade de usufruir de maiores prazos de atribuição.

### Prazo de Atribuição do Subsídio de Desemprego

| Idade do Beneficiário       | Antigo Regime DL 119/99                                  | Novo regime DL 220/2006 | Período de concessão |                                                    |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------|----------------------------------------------------|
|                             |                                                          | Nº de meses com RR      | Nº de Meses          | Acréscimo                                          |
| Menor que 30                | 12 meses                                                 | = ou < 24               | 9 meses              | -                                                  |
|                             |                                                          | Superior a 24           | 12 meses             | 1 mês por cada 5 anos com RR                       |
| Entre 30 e 39 anos          | 18 meses                                                 | = ou < a 48             | 12 meses             | -                                                  |
|                             |                                                          | Superior a 48           | 18 meses             | 1 mês por cada 5 anos com RR nos últimos 20 anos   |
| Entre 40 e 44 anos          | 24 meses                                                 | = ou < a 60             | 18 meses             | -                                                  |
|                             |                                                          | Superior a 60           | 24 meses             | 1 mês por cada 5 anos com RR nos últimos 20 anos   |
| Igual ou Superior a 45 anos | 30 Meses + 2 meses por cada 5 anos com RR nos últimos 20 | = ou < a 72             | 24 meses             | -                                                  |
|                             |                                                          | Superior a 72           | 30 meses             | 2 meses por cada 5 anos com RR nos últimos 20 anos |

Globalmente a definição de novos prazos de atribuição através do novo regime permitiu aumentar o prazo de atribuição das prestações face ao antigo regime em cerca de 47,3% dos casos. Tendo por base um apuramento dos processos de desemprego deferidos ao abrigo do novo regime até meados de Novembro de 2009 consta-se que o novo regime apenas definiu menores prazos de atribuição em cerca de 25,7% dos casos.

**Processos de Desemprego Deferidos ao abrigo do DL 220/2206 até 20 de Novembro de 2009.**

**Comparação com o prazo de atribuição previsto no DL 119/99.**

|                 | Com Maior Prazo de Atribuição |       | Com Igual Prazo de Atribuição |       | Com Menor Prazo de Atribuição |       | TOTAL   |
|-----------------|-------------------------------|-------|-------------------------------|-------|-------------------------------|-------|---------|
| Até aos 30 Anos | 101.565                       | 52,5% | 28.211                        | 14,6% | 63.723                        | 33%   | 193.499 |
| 30-39 Anos      | 137.141                       | 75,2% | 6.883                         | 3,8%  | 38.442                        | 21%   | 182.466 |
| 40 a 44 Anos    | 50.460                        | 72,4% | 2.982                         | 4,3%  | 16.281                        | 23%   | 69.723  |
| 45 ou mais Anos | 0                             | 0,0%  | 126.711                       | 76,6% | 38.758                        | 23%   | 165.469 |
| Total           | 289.166                       | 47,3% | 164.787                       | 27,0% | 157.204                       | 25,7% | 611.157 |

Os escalões etários mais beneficiados, em termos do aumento do prazo de atribuição, foram aqueles respeitantes a idades entre os 30 e os 44 anos.

Uma análise comparada aos restantes países da União Europeia permite concluir que Portugal é o terceiro país com maiores prazos de atribuição estatutários das prestações de desemprego. Apenas a Bélgica, em que não existe limite, bem como a Dinamarca, com 4 anos, apresentam prazos de atribuição superiores<sup>269</sup>.

A permanência dos beneficiários nas prestações de desemprego não depende apenas do prazo de atribuição das prestações, esse é um elemento dinâmico que decorre da eficiência das políticas activas de emprego, da capacidade de auto-colocação e inserção no mercado de trabalho, assim como da dinâmica deste último na criação de emprego.

**Tempo Médio de Permanência nas Prestações de Desemprego para Beneficiários com Processo**

**Terminado em 2009 por Género, Escalão Etário e tipo de Prestação.**

|       | Feminino |         |         |           |       | Masculino |         |         |           |       | Total |
|-------|----------|---------|---------|-----------|-------|-----------|---------|---------|-----------|-------|-------|
|       | Menos 30 | 30 - 39 | 40 - 44 | 45 e mais | Total | Menos 30  | 30 - 39 | 40 - 44 | 45 e mais | Total |       |
| SD    | 9,3      | 14,4    | 18,0    | 32,2      | 23,3  | 8,0       | 10,4    | 11,0    | 29,4      | 21,4  | 22,3  |
| SSD-I | 11,0     | 15,9    | 17,4    | 27,3      | 17,3  | 9,0       | 11,0    | 10,9    | 21,2      | 13,2  | 15,4  |
| SSD-S | 23,0     | 30,2    | 36,4    | 52,0      | 42,6  | 22,0      | 28,8    | 34,9    | 50,4      | 43,2  | 42,8  |

Constata-se que o tempo médio de permanência nas prestações de desemprego transpõe em grande medida as especificidades de cada prestação em concreto, em particular o respectivo prazo de atribuição.

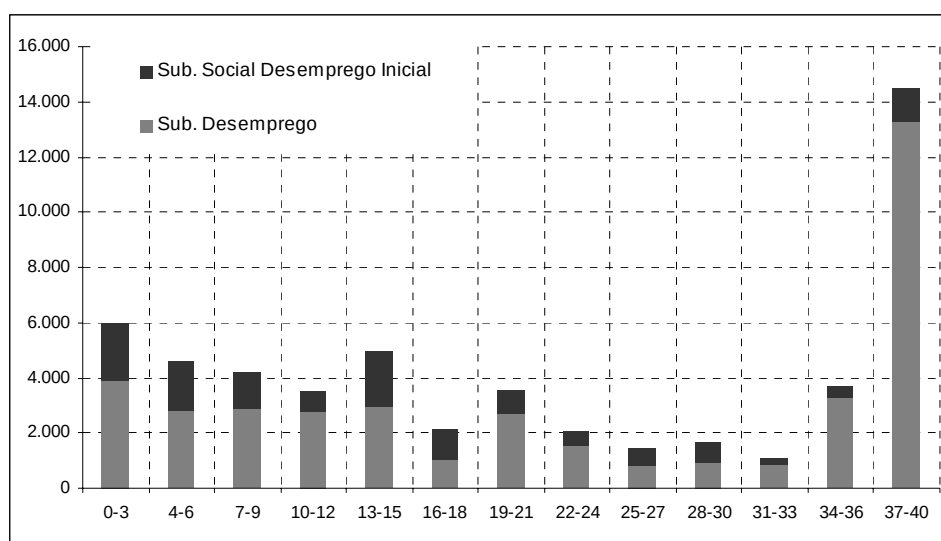
O tempo de permanência na prestação apresentado corresponde ao número de meses entre o início e fim do processo de desemprego, deduzindo-se a este cômputo os períodos em que haja ocorrido alguma suspensão da prestação, por exercício de actividade profissional, formação profissional, entre outras razões que podem determinar a suspensão do processo. Uma vez que se está a analisar o processo de desemprego, e para o caso específico do subsídio

<sup>269</sup> Situação em 01-07-2009: MISSOC-EU.

social de desemprego subsequente ao subsídio de desemprego a duração apresentada reflecte já o tempo de permanência no subsídio de desemprego.

Globalmente, o tempo médio de permanência no subsídio de desemprego é, para o total de 37.340 processos considerados, de 22,8 meses. No caso do subsídio social de desemprego inicial verifica-se uma média 16,4 meses (13.355 processos) e no subsídio social de desemprego subsequente 42,8 meses (15.920 processos).

**Processos terminados de Subsídio de Desemprego e Social de Desemprego Inicial em 2009 por escalão de permanência na prestação**



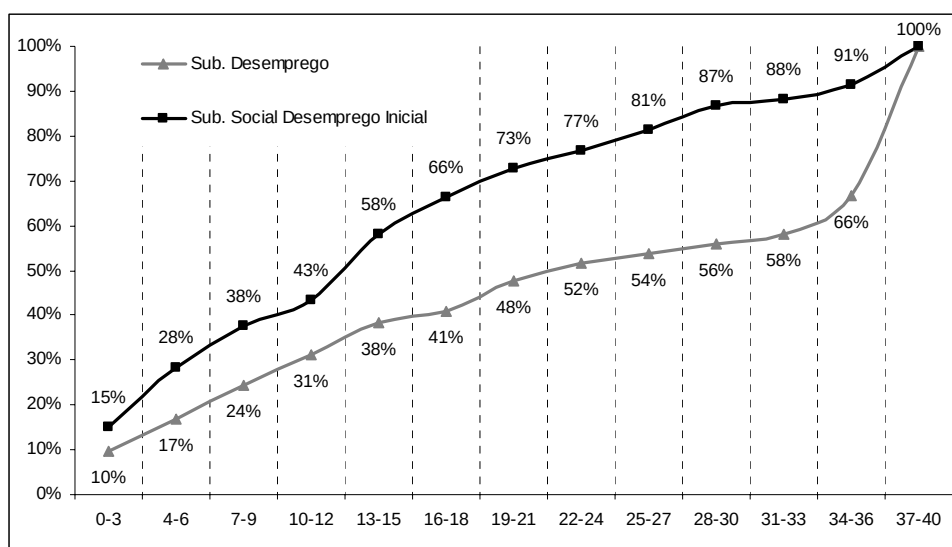
Não são incluídos nesta análise os casos de prolongamento de subsídio social de desemprego até ao momento em que o beneficiário perfaça as condições de acesso à pensão dado a sua reduzida expressão (apenas 122 processos terminados ao longo de 2009).

Em termos agregados, e considerando o cômputo das prestações consideradas, o tempo médio de permanência nas prestações de desemprego é de 25,8 meses, ou seja, mais de 2 anos.

Por outro lado, a média de permanência nas prestações de desemprego não permite evidenciar um facto particularmente evidente associado à distribuição dos processos terminados por número de meses de permanência nas prestações de desemprego. Assim, constata-se um enviesamento claro da distribuição, verificando-se um peso relativo bastante mais acentuado do número de beneficiários com longas permanências nas prestações de desemprego.

Assim, e no caso do subsídio de desemprego, cerca de 44% dos beneficiários permaneceram na prestação pelo menos 30 meses. No último escalão de duração considerado, ou seja, entre os 37 e os 40 meses, estavam concentrados 34% dos processos terminados. No caso do subsídio social de desemprego inicial, e fruto de prazos de atribuição inferiores, por menores carreiras contributivas, este enviesamento não é tão evidente.

**Distribuição acumulada dos Processos terminados de Subsídio de Desemprego e Social de Desemprego Inicial em 2009 por escalão de permanência na prestação**



Resta ainda avaliar a natureza e dimensão do universo de beneficiários das prestações de desemprego que terminam as respectivas prestação pelo facto de simplesmente se ter esgotado o prazo de atribuição das respectivas prestações.

Mais uma vez a análise centrar-se-á nos processos terminados em 2009, associados ao motivo de terem esgotado o prazo de atribuição, contudo, e no caso do subsídio social de desemprego os resultados apresentados reflectem necessariamente a implementação da medida extraordinária de prolongamento adicional de 6 meses do subsídio social de desemprego prevista na Iniciativa Investimento e Emprego para 2009.



**Percentagem de processos de Desemprego Terminados em 2009 por motivo de esgotamento do prazo  
de concessão das prestações.**

|       | Menos 30 | 30 - 39 | 40 - 44 | 45 e mais | Total |
|-------|----------|---------|---------|-----------|-------|
| SD    | 53,8%    | 55,2%   | 50,4%   | 65,9%     | 60,7% |
| SSD-I | 47,8%    | 49,1%   | 42,1%   | 38,3%     | 45,0% |
| SSD-S | 80,0%    | 81,8%   | 84,1%   | 41,4%     | 56,9% |
| TOTAL | 54,9%    | 59,4%   | 58,3%   | 56,0%     | 56,6% |

Considerando a totalidade das prestações verifica-se que 56,6% dos processos de desemprego terminados de prestações de desemprego, no caso 37.728 processos, decorrem precisamente do esgotamento do prazo de concessão das respectivas prestações.

No caso do subsídio social de desemprego subsequente ao subsídio de desemprego, e com excepção do escalão etário acima dos 45 anos, devido à articulação com o regime de pensões antecipadas por desemprego, verifica-se uma média da proporção de processos terminam por esgotamento da prestação superior a 80%.

Curiosamente, e em termos relativos, o peso relativo dos processos terminados por esgotamento do prazo de atribuição tende a ser mais elevado no subsídio de desemprego que no subsídio social de desemprego inicial.

### **Regresso ao Mercado de Trabalho.**

Um dos aspectos mais enfatizados na literatura económica sobre as prestações de apoio ao desemprego é o seu possível efeito de desincentivo no regresso ao mercado de trabalho. Deste modo, e sem aprofundar este tema, é possível ter uma noção do número de beneficiários de prestações de desemprego que suspendem estas mesmas prestações para regressar ao mercado de trabalho.

Os elementos recolhidos para as prestações iniciais de desemprego, seja o subsídio de desemprego, seja o subsídio social de desemprego inicial, mostram com extrema clareza que a grande maioria dos beneficiários que regressam ao mercado de trabalho o fazem nos primeiros meses imediatamente seguintes à situação de desemprego.

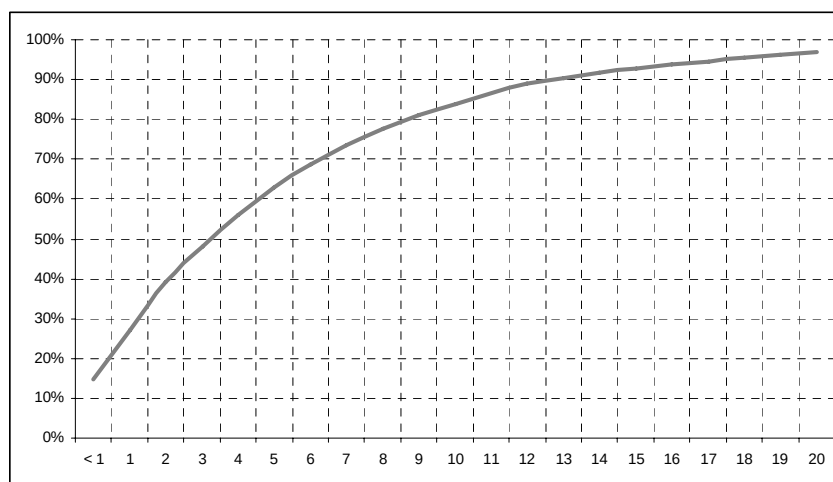
Para esta análise utilizou-se o apuramento da totalidade de beneficiários de prestações de desemprego que em 2009 regressaram ao mercado de trabalho.

Estes elementos demonstram, por exemplo no caso do subsídio de desemprego, que cerca de 56% dos beneficiários que voltaram ao mercado de trabalho estiveram no máximo 4 meses a beneficiar das prestações de desemprego.

Deste modo, as prestações de desemprego, para além do evidente papel no âmbito da protecção social de índole mais passiva, incorporam um papel dinâmico enquanto de regulação do mercado de trabalho no sentido em que permitem uma mais ágil e segura transição entre desemprego e emprego, assim como facilita maiores níveis de mobilidade no próprio mercado de trabalho.

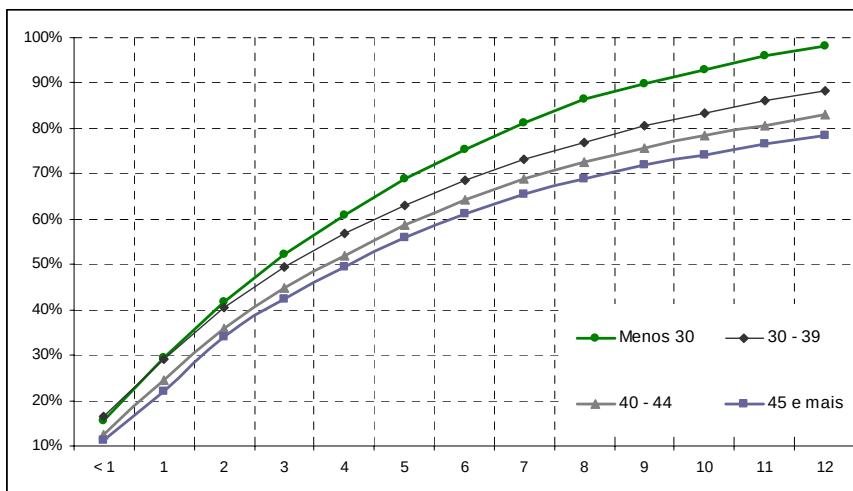
Se esta interpretação é justificável, face à dinâmica evidenciada na criação de emprego nos primeiros meses de permanência na prestação, o inverso também é passível de uma leitura menos favorável. Ou seja, é preocupante que um nível tão reduzido de desempregados encontre colocação depois de decorridos pelo menos 9 meses, apenas 18,8% dos beneficiários, em particular quando é precisamente no segmento dos desempregados de longa duração que se concentra o principal esforço das políticas activas de emprego.

**Distribuição acumulada dos beneficiários de Subsídio de Desemprego que em 2009 suspenderam a prestação por motivo de reinício de actividade profissional pelo número de meses na prestação**



Mais, claramente que o perfil evidenciado demonstra que medidas que visem algum tipo de acção precoce sobre os desempregados mais recentes estão associadas a um maior risco de ineficiência, pois em circunstâncias normais esses beneficiários voltariam de qualquer forma ao mercado de trabalho. Logo, o maior ganho resultará de agir de forma eficiente sobre os desempregados de longa duração, uma vez que a probabilidade destes voltarem ao mercado de trabalho é extremamente reduzida.

**Distribuição acumulada dos beneficiários de Subsídio de Desemprego que em 2009 suspenderam a prestação por motivo de reinício de actividade profissional pelo número de meses na prestação e escalão etário**



Uma análise mais detalhada incidindo por diferentes níveis etários permite concluir que a dinâmica de retorno ao mercado de trabalho será tão mais célere quanto mais novos os beneficiários das prestações de desemprego. Da leitura do gráfico anterior conclui-se que para o escalão etário com idades iguais ou superiores a 45 anos cerca de 78,3% dos beneficiários que regressaram ao mercado de trabalho o fizeram até ao 12º mês de permanência na prestação, enquanto que para o escalão abaixo de 30 anos essa proporção era já de 98,3%.

Globalmente verificou-se em 2009 que suspenderam as prestações de desemprego tendo em vista o reinício de actividade profissional cerca de 97.844 beneficiários de subsídio de desemprego, 49.209 beneficiários de subsídio social de desemprego inicial e 11.908 beneficiários de subsídio de desemprego subsequente ao subsídio de desemprego.

### **Para além das prestações de desemprego.**

Esgotadas as prestações de desemprego os desempregados podem ainda beneficiar de um regime extraordinário de acesso à pensão antecipada. Para tal, o sistema de Segurança Social assegura o acesso à pensão de velhice, sem qualquer penalização, a desempregados que tenham esgotado o prazo de atribuição das prestações iniciais de desemprego, aos 62 anos. Para além disso, existe também a possibilidade de antecipação da idade de reforma pelos mesmos motivos, mas com penalização anual, a partir dos 57 anos.

No caso de esgotadas as prestações de desemprego, e caso o desempregado não reúna os requisitos de acesso à pensão antecipada por desemprego, a protecção social garantida em

caso de carência e insuficiência económica será assegurada pelo Rendimento Social de Inserção.

Assim, e para além do período de benefício das prestações de desemprego, restam, numa perspectiva prestacional, estas duas safety nets de apoio social; o acesso antecipado à pensão de velhice e o Rendimento Social de Inserção.

Um estudo empírico elaborado pelos Serviços da Segurança Social procurou avaliar qual o posicionamento perante a Segurança Social em 2009 dos beneficiários de prestações de desemprego que em 2008 esgotaram o prazo de atribuição destas, no caso 60.698 beneficiários.

Assim, procurou-se apurar se esses beneficiários continuaram de algum modo enquadrados com o sistema de Segurança Social, seja através do reinício de actividade profissional, com o registo de remunerações correspondente, seja como beneficiário de RSI ou como pensionista. Esse apuramento reportará a três momentos distintos no tempo; 3, 6 e 12 meses após o pagamento da última prestação de desemprego.

**Situação perante a Segurança Social dos 60.698 beneficiários que em 2008 esgotaram o prazo de atribuição de prestações de desemprego.**

|                                                | Prazo de 3 meses | Prazo de 6 meses | Prazo de 12 meses |
|------------------------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Com pelo menos um mês contribuições declaradas | 14.431           | 19.460           | 24.924            |
| Com pelo menos um mês de RSI                   | 7.553            | 8.973            | 10.608            |
| Com pensão iniciada                            | 10.042           | 10.455           | 10.934            |
| Sem qualquer ligação à Segurança Social        | 30.421           | 24.605           | 18.809            |

Importa apenas assinalar que um mesmo beneficiário poderá estar contabilizado em mais que uma das situações, por exemplo é possível que um beneficiário tenha temporariamente voltado ao activo antes de passar à situação de pensionista.

Assim, e pese embora a ressalva metodológica referida, constata-se que passados 12 meses verificava-se que aproximadamente 25.000 beneficiários já tinham regressado ao mercado de trabalho e perto de 11.000 iniciado pensão. Por seu turno 10.600 já tinham beneficiado de RSI.

Do total inicial de 60.698 beneficiários, cerca de 30.421 não apresentaram qualquer ligação perante a Segurança Social nos primeiros 3 meses e 24.604 no final dos primeiros 6 meses. Cerca de 18.809 continuavam, passados 12 meses, a não apresentar qualquer ligação perante

a Segurança Social, evidenciando ou uma situação de continuação no desemprego ou de transição para a inactividade.

### **Medidas excepcionais de reforço da protecção social no desemprego.**

No quadro da crise económica o Governo tomou a opção de garantir o reforço de um conjunto de medidas para o reforço da protecção social para com os desempregados, nomeadamente para com os desempregados mais carenciados.

Deste modo, e desde o início de 2009, com continuidade durante o ano de 2010, foi prolongado em 6 meses do prazo de atribuição do subsídio social de desemprego aos beneficiários que esgotassem o período de concessão da prestação.

Outra medida temporária materializou-se na alteração, também temporária, à condição de recursos para acesso ao subsídio social de desemprego. Deste modo, a condição de recursos para acesso ao subsídio social de desemprego foi reduzida de 80% para 110% do valor do Indexante de Apoios Sociais.

Com efeitos em 2010 existirá também duas medidas adicionais de reforço da protecção social com aplicação também ao subsídio de desemprego, em particular:

Redução por um ano do prazo de garantia para acesso ao subsídio de desemprego

Majoração da prestação de desemprego em situações em que ambos os cônjuges/titulares de um agregado se encontrem em situação de desemprego.

O prolongamento de 6 meses do subsídio social de desemprego, que abrangeu todo o ano de 2009, aplicou-se nesse ano a cerca de 43.159 beneficiários, correspondendo a um apoio adicional a estes desempregados de aproximadamente 34,8 milhões de euros.

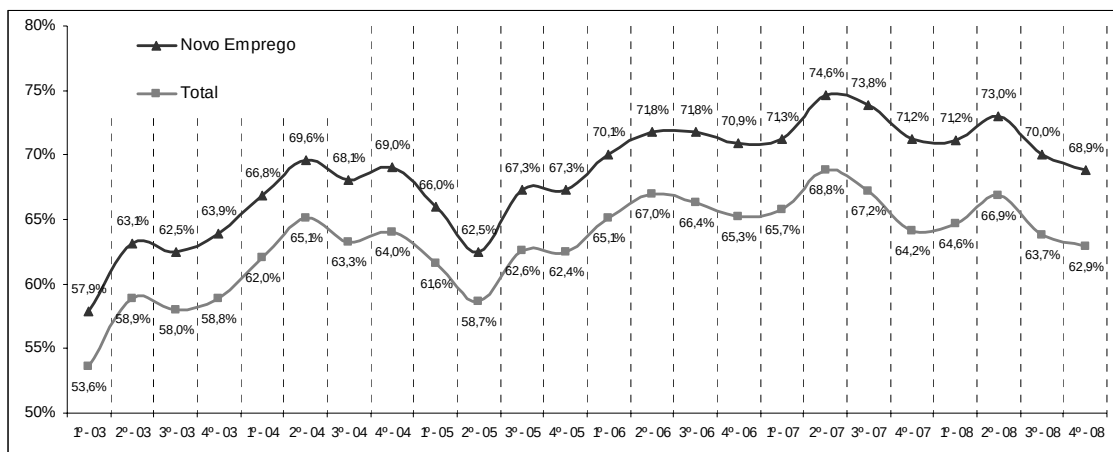
Por sua vez a alteração à condição de recursos do subsídio social de desemprego abrangeu, desde o início de aplicação da medida em Julho de 2009 e até ao final do ano, cerca de 2.344 beneficiários.

Em Dezembro de 2009 a existência de ambas estas medidas permitia que estivessem a beneficiar de prestações de desemprego mais 22.175 desempregados, 20.012 através do prolongamento de 6 meses do subsídio social de desemprego e os restantes 2.173 através da diminuição da condição de recursos.

## Cobertura das prestações de desemprego

Ao avaliar o regime de protecção social no desemprego um dos elementos chave a tomar em consideração é a avaliação da cobertura das prestações de desemprego, ou seja, o peso desempregados que beneficia de prestações de desemprego.

**Evolução da taxa de cobertura trimestral das prestações de desemprego 2003 – 2008**



A forma mais imediata de efectuar um cálculo da cobertura das prestações de desemprego corresponderá a efectuar um rácio entre o universo de desempregados subsidiados, através do apuramento dos beneficiários com processamento de prestações de desemprego, e o universo global de desempregados registados.

Outra forma mais calibrada de avaliar a cobertura das prestações de desemprego será a de apenas considerar o universo de desempregados à procura de novo emprego. Pelas actuais regras de atribuição de todas as prestações de desemprego é exigido um período mínimo de enquadramento no mercado de trabalho, logo poder-se-á argumentar que não faz sentido incluir neste cálculo os desempregados à procura do novo emprego, mas apenas os desempregados à procura de novo emprego.

Desde 2003 que se tem evidenciado um crescimento sustentado, independentemente do indicador considerado, do nível de cobertura das prestações de desemprego.

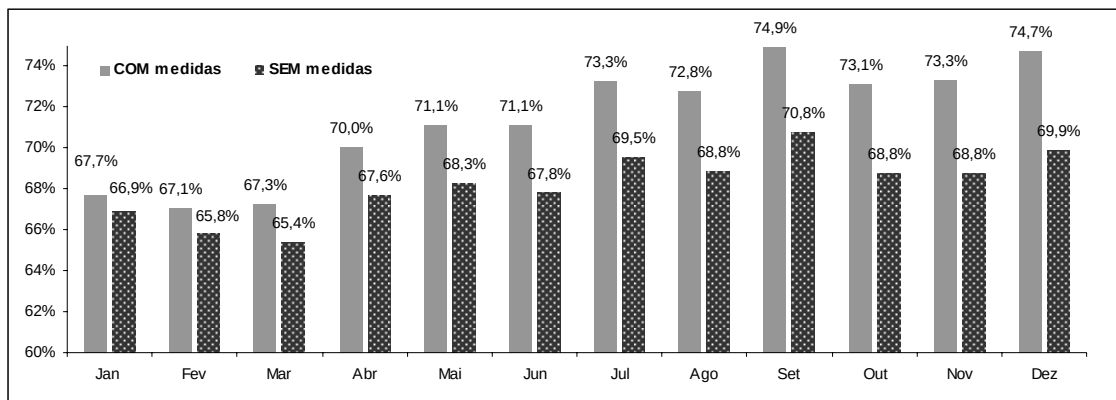
No primeiro trimestre de 2003 a taxa de cobertura, considerando apenas desempregados à procura de novo emprego, ascendia a 53,6%. No segundo trimestre de 2004 a cobertura era de 69,6%, descendo para 62,5% no segundo trimestre de 2005 e recuperando sucessivamente a partir desse momento. Ao longo do ano de 2007 e 2008 a cobertura das prestações de desemprego apresentou-se estável num intervalo entre 70 e os 74%.

Independentemente das questões administrativas associadas, e que poderá determinar conjuntamente alguma pequena variação da taxa de cobertura, é possível efectuar uma

leitura clara a partir dos elementos apresentados; o novo enquadramento legal do desemprego aplicado desde o início de 2007, não originou qualquer perda em termos dos níveis de protecção social, medidos pela respectiva taxa de cobertura.

Em 2009 a avaliação da taxa de cobertura das prestações de desemprego encontra-se fortemente condicionada pelo efeito das medidas de combate à crise associadas ao reforço da protecção social no desemprego.

**Evolução da taxa de cobertura mensal ao longo de 2009 – Desemprego Subsidiado / Desempregados à procura de novo emprego.**



Deste modo, a implementação em 2009 das medidas extraordinárias referidas no ponto anterior permitiram que no final do ano a cobertura das prestações de desemprego (75%) fosse aproximadamente 5 pontos percentuais superior à situação de não aplicação de qualquer medida.

Estruturalmente, e considerando um contexto de crise económica como aquele que se verifica actualmente, a cobertura das prestações de desemprego assumirá uma tendência estrutural de diminuição. Esse facto é evidente através da comparação entre as taxas de cobertura dos primeiros trimestres de 2008 e as mensais 2009 não considerando a introdução de quaisquer medidas. Esta situação decorre em grande medida da maior dificuldade de reentrada no mercado de trabalho para os desempregados que esgotam o prazo de atribuição das respectivas prestações.

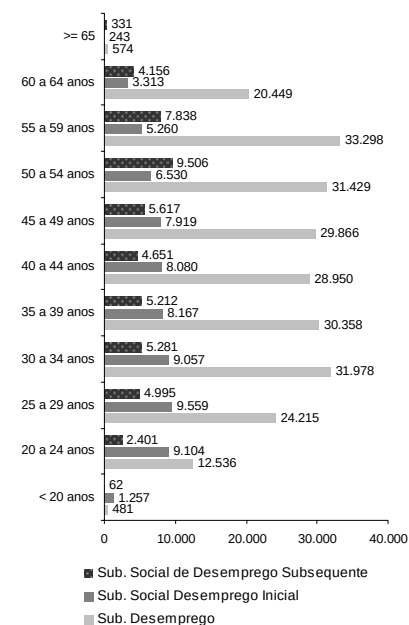
**Caracterização dos beneficiários de prestações de desemprego.**

Uma análise aos beneficiários com processamento de prestações de desemprego em Dezembro 2009 permitirá aferir do perfil em termos de género, distribuição etária, assim como da própria estrutura prestacional associada aos beneficiários com prestações de desemprego.

Assim, em Dezembro de 2009, existiam cerca de 362.719 beneficiários de prestações de desemprego. Destes, 244.134 (67,3%) correspondiam a beneficiários do subsídio de desemprego, 68.489 (18,9%) a beneficiários do subsídio social de desemprego inicial, 50.050 (13,8%) beneficiários do subsídio social de desemprego subsequente e apenas 46 beneficiários do prolongamento do subsídio social de desemprego.

Em termos etários, e dos escalões etários considerados, o mais representativo em termos nominais é o escalão com idades entre os 50 e os 54 anos com um total de 47.469 beneficiários, ou seja, cerca de 13,1% do total de beneficiários. Globalmente, cerca de 46% do total de beneficiários apresenta uma idade igual ou superior a 45 anos. No que diz respeito aos jovens, existiam cerca de 25.841 beneficiários com idade inferior a 25 anos, ou seja, cerca de 7,1% do total de beneficiários.

**Numero de beneficiários com processamento de prestações de desemprego em Dezembro de 2009  
por tipo de prestação e escalão etário.**



Outra forma de avaliar a distribuição prestacional dos beneficiários das prestações de desemprego é avaliar dentro de cada prestação considerada o peso relativo de beneficiários de um determinado escalão etário no universo dos beneficiários dessa prestação.

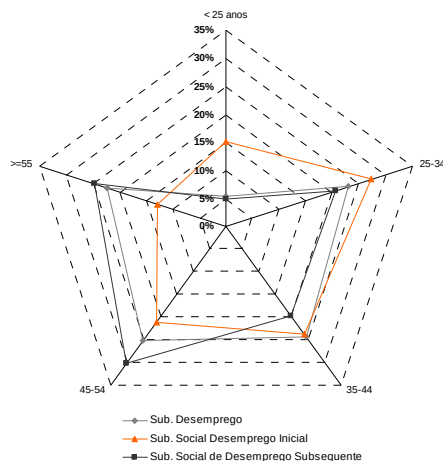
Como seria de esperar, tendo em conta as próprias regras de acesso às diferentes prestações, em termos relativos a proporção de jovens com idade até 24 anos com subsídio social de



desemprego inicial (15,1%) é bastante superior à proporção de beneficiários de outras idades com essa prestação.

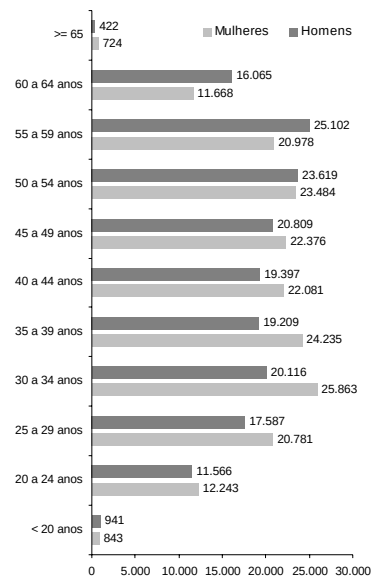
De forma inversa a proporção de trabalhadores mais idosos com subsídio social de desemprego subsequente é superior nesses escalões etários.

**Peso relativo de beneficiários de cada escalão etário no universo de beneficiários por prestação.**



Em termos da distribuição das prestações por género verifica-se para a generalidade dos escalões etários que existem mais mulheres a beneficiar de prestações de desemprego. Apenas no caso de trabalhadores mais idosos, com idade superior a 50 anos, se verifica uma maior incidência nos homens. O maior desnível em termos de distribuição por género das prestações de desemprego, nos casos com maior peso relativo por parte das mulheres, tende a verificar-se nos escalões etários entre os 25 e os 39 anos.

**Distribuição por género e escalão etário dos beneficiários com processamento de prestações de desemprego em Dezembro de 2009**



Um outro eixo de análise particularmente relevante a nível dos beneficiários com prestações de desemprego, nomeadamente quando existe a possibilidade de modulação dessas prestações, particularmente em função dos respectivos descontos para a Segurança Social, diz respeito ao montante das respectivas prestações.

Ao nível do subsídio de desemprego a distribuição dos beneficiários por escalão de prestação, definido em função do Indexante de Apoios Sociais (IAS), mostra claramente que a grande maioria dos beneficiários do subsídio de desemprego apresenta um montante de prestação igual ou inferior a uma vez o valor do Indexante de Apoios Sociais, ou seja, € 419,22.

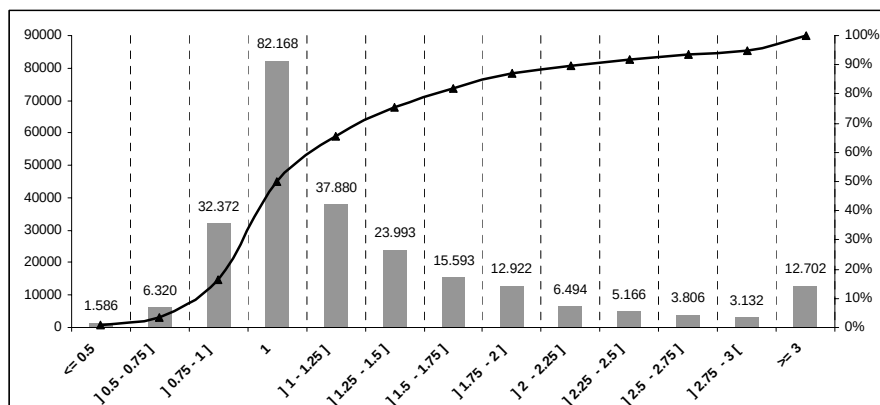
Com uma prestação acima de uma vez e meia o valor do IAS, ou seja € 628,83, existe um total de 59.815 beneficiários, ou seja, e em termos agregados cerca de três quartos dos beneficiários do subsídio de desemprego tem uma prestação inferior a este limiar.

Por seu turno, o número de beneficiários com prestação ao nível do seu limite superior ascende apenas a 12.702 beneficiários.

O facto de existir um grande número de beneficiários com prestação ao nível de uma vez o indexante de apoios sociais decorrerá, entre outras razões, da garantia de um valor mínimo do subsídio de desemprego. As regras de atribuição do subsídio de desemprego dispõem que sempre que a remuneração de referência ao cálculo da prestação seja inferior ao valor do IAS então o montante a atribuir da prestação será o IAS. Contudo, e pese embora esta garantia, o

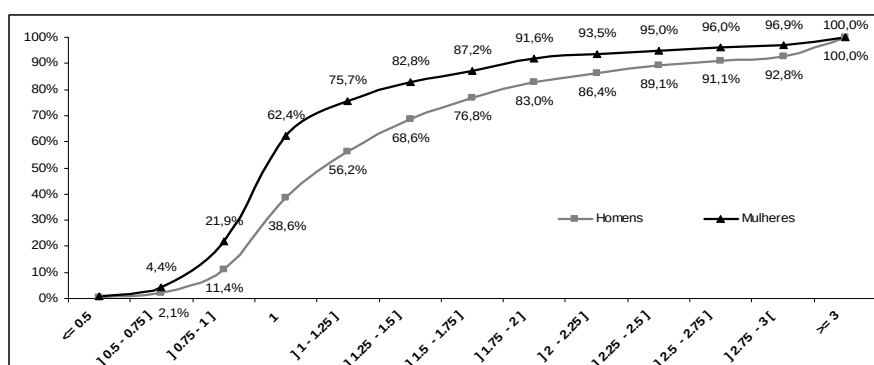
valor atribuído do subsídio de desemprego não pode ser superior ao valor líquido da remuneração de referência.

**Beneficiários com processamento do subsídio de desemprego em Dezembro de 2009 por escalão de prestação e respectiva distribuição acumulada**



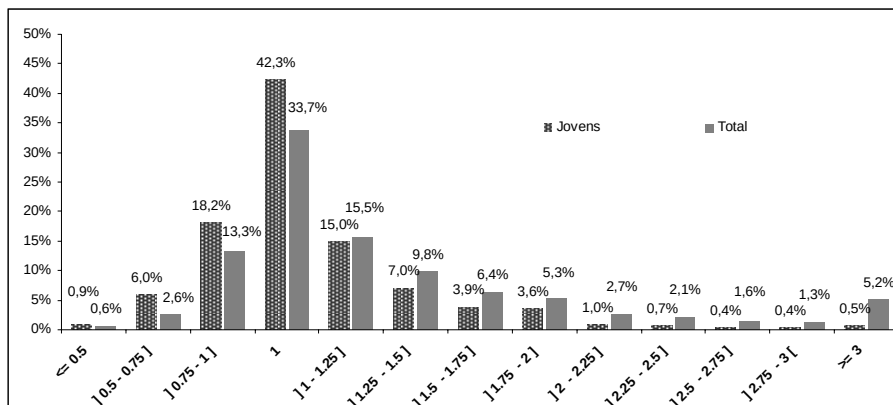
Ao nível do montante médio das prestações do subsídio de desemprego denota-se uma assimetria de género particularmente evidente. Enquanto que no caso dos homens apenas 38,6% tem uma prestação igual ou inferior a uma vez o valor do IAS, constata-se que esse peso relativo no caso das mulheres ascende a cerca de 62,4%. A figura seguinte traduz de forma particularmente evidente o facto de em média as mulheres terem valores de subsídio de desemprego inferior ao dos homens, repercutindo a protecção social do desemprego as assimetrias existentes a montante no mercado de trabalho.

**Distribuição acumulada dos beneficiários com processamento do subsídio de desemprego em Dezembro de 2009 por escalão de prestação e género**



Em termos etários não se verifica uma assimetria na distribuição do valor médio da prestação como o evidenciado em termos de género. O peso dos jovens, aqui medidos pelos beneficiários com idade inferior a 25 anos, é claramente superior nos escalões inferiores de prestação, e de forma inversa, inferiores em todos os escalões de atribuição da prestação superiores a uma vez o IAS.

**Distribuição dos beneficiários com processamento do subsídio de desemprego em Dezembro de 2009  
por escalão de prestação; total e beneficiários com idade inferior a 25 anos**



### Estrutura da Despesa

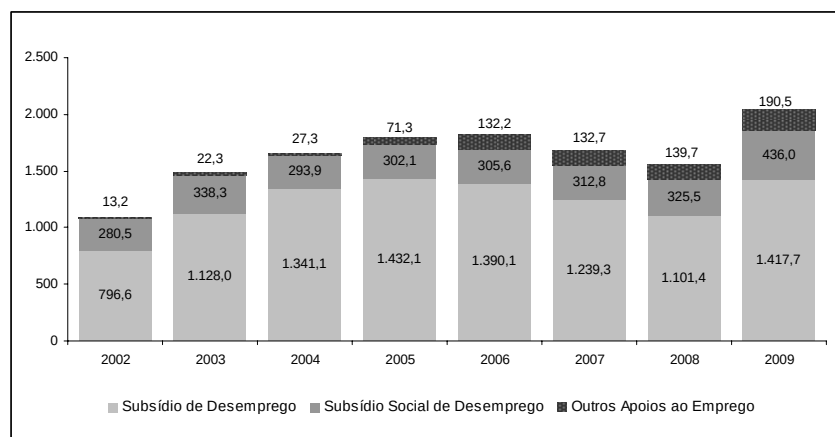
Em 2009 a despesa global da Segurança Social com prestações de desemprego e apoio ao desemprego ascendeu a 2.044,4 Milhões de Euros. Esta despesa evidencia em 2009 um crescimento face a 2008 de 30,5%, sendo que a principal componente desta despesa é o subsídio de desemprego.

Ao longo dos últimos anos evidenciam-se claramente três ciclos claramente distintos em termos de evolução das despesas com prestações de desemprego e apoio ao emprego. Até 2006 evidencia-se um crescimento acentuado destas despesas, de 1.090,3 Milhões de Euros em 2002 para 1.827,9 Milhões de Euros em 2006. Subsequentemente, e até 2008, mesmo com os efeitos negativos decorrentes da crise económica, mais evidentes do segundo semestre, a despesa reduziu-se para 1.506,6 Milhões de Euros.

O aumento verificado em 2009 foi mais acentuado ao nível do subsídio social de desemprego, com uma variação de cerca de 34% face a 2008, o que decorre em grande medida do facto das medidas extraordinárias de reforço da protecção social se terem centrado precisamente nesta prestação. Em 2009 as despesas com subsídio social de desemprego ascenderam a 436 Milhões de Euros.

Por seu turno as despesas com subsídio de desemprego, na respectiva componente contributiva, evidenciaram um aumento de 28% neste mesmo ano. Representando a componente da despesa mais representativa as despesas com subsídio de desemprego ascenderam a 1.417,7 Milhões de Euros.

### Evolução das Despesas com Prestações de Desemprego e Apoio ao Emprego



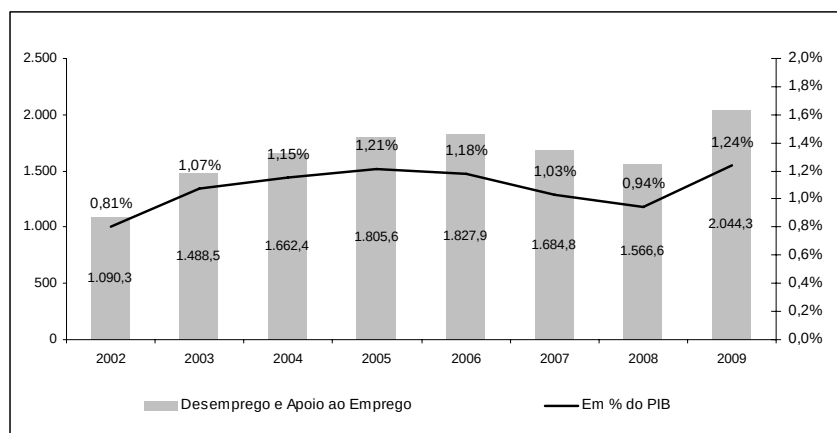
Nota: para efeitos de comparabilidade inclui-se nas despesas com subsídio de desemprego as indemnizações compensatórias por salários em atraso.

Outra das tendências particularmente evidentes ao longo dos últimos anos é o aumento ao nível da despesa do peso relativo associado aos outros apoios ao emprego. Englobam-se nesta rubrica, e para efeitos deste trabalho, o complemento de desemprego, garantia salarial, que corresponde às despesas associadas ao Fundo de Garantia Salarial, compensação salarial (layoff) e indemnizações compensatórias por salários em atraso.

A maior parcela corresponde ao complemento de desemprego. Esta prestação, que corresponde a uma parte integrante da prestação de subsídio de desemprego auferida pelo beneficiário, decorre do facto de ser garantido um valor mínimo diário do subsídio de desemprego, correspondendo assim ao encargo na garantia desse valor mínimo. Não sendo uma despesa de índole contributiva é, para efeitos do Orçamento da Segurança Social, tratada de forma autónoma inscrevendo-se no quadro de prestações não contributivas do Subsistema de Solidariedade, cujo financiamento é suportado por receitas gerais de impostos.

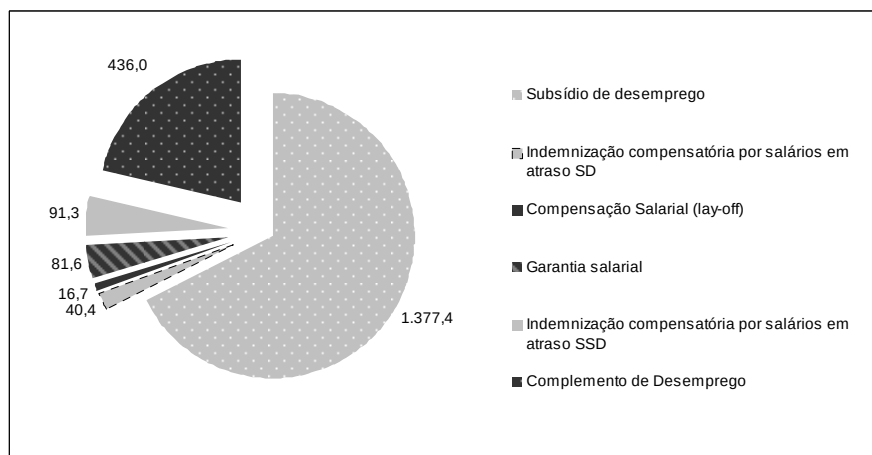
As despesas com o Fundo de Garantia Salarial (FGS) representam a segunda maior despesa dos denominados outros apoios. O FGS visa garantir aos trabalhadores o pagamento de salários em atraso decorrentes de uma situação de falência ou insolvência. Em 2009 as despesas associadas ao FGS ascenderam a aproximadamente 83 Milhões de Euros.

### Evolução das Despesas Totais com Prestações de Desemprego e Apoio ao Emprego em Volume e em Percentagem do PIB



No quadro do Orçamento da Segurança Social a despesa com prestações de desemprego e apoio ao emprego corresponde, logo seguida da despesa com pensões, da segunda componente mais relevante da despesa, representando em termos global cerca de 1,24 pontos percentuais do produto interno bruto.

### Estrutura em 2009 das Despesas Totais com Prestações de Desemprego e Apoio ao Emprego



### Comparabilidade internacional do sistema de protecção no desemprego

Uma dos meios de avaliação comparada entre o sistema nacional de protecção social no desemprego e outros sistemas a nível europeu e internacional é a análise às taxas de substituição de rendimentos garantidas pelas prestações e apoios no desemprego e que a OCDE anualmente actualiza.

Estes são cálculos teóricos, ou seja tomam por base perfis pré-determinados de desempregados, que partindo de idênticos pressupostos, e informação de base comparável, efectua os cálculos dos níveis das taxas de substituição, ou seja, da relação entre o apoio

garantido ao desempregado, ou do rendimento do agregado de um desempregado, e o rendimento auferido antes da situação de desemprego.

Os últimos resultados apresentados pela OCDE dizem respeito ao ano de 2009, tendo sido publicados em Janeiro de 2010, demonstra, à semelhança dos exercícios realizados em anos anteriores, que Portugal é um dos países com mais elevadas taxas de substituição líquidas no domínio da protecção no desemprego.

No quadro geral de países da OCDE a média de taxa de substituição líquida de rendimentos no período inicial de uma situação de desemprego (primeiros 12 meses) é de 55% no caso de um desemprego solteiro, sem filhos e que aufera remuneração idêntica à média da economia. Nesta situação em Particular Portugal é o segundo país com a segunda mais elevada taxa de substituição, no caso 84%, apenas secundado pelo Luxemburgo com uma taxa de 85%.

Para os restantes perfis considerados Portugal, e como se constata pela leitura do quadro seguinte, apresenta sempre das taxas mais elevadas taxas de substituição líquida, sempre bastante acima da média da OCDE. No caso de agregados com filhos e dois titulares de rendimento a taxa de substituição é consistentemente superior a 90%.

#### Taxa de Substituição Líquida para diferentes tipologias de agregados e rendimento – 2008

##### Fase inicial de desemprego – primeiros 12 meses.

|                    | 67% do Salário Médio |                                           |                       |                                           | 100% do Salário Médio |                                           |             |                                           |
|--------------------|----------------------|-------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------|
|                    | Sem Filhos           |                                           | Dois Filhos           |                                           | Sem Filhos            |                                           | Dois Filhos |                                           |
|                    | Isolado              | Agregado com dois titulares de Rendimento | Agregado Monoparental | Agregado com dois titulares de Rendimento | Isolado               | Agregado com dois titulares de Rendimento | Isolado     | Agregado com dois titulares de Rendimento |
| <b>países OCDE</b> |                      |                                           |                       |                                           |                       |                                           |             |                                           |
| Austrália          | 42                   | 54                                        | 62                    | 69                                        | 30                    | 45                                        | 51          | 60                                        |
| Austria            | 55                   | 81                                        | 69                    | 85                                        | 55                    | 77                                        | 66          | 81                                        |
| Bélgica            | 78                   | 82                                        | 78                    | 84                                        | 59                    | 70                                        | 62          | 73                                        |
| Canadá             | 64                   | 81                                        | 74                    | 85                                        | 61                    | 76                                        | 80          | 80                                        |
| R. Checa           | 60                   | 79                                        | 76                    | 84                                        | 53                    | 74                                        | 67          | 78                                        |
| Dinamarca          | 83                   | 91                                        | 89                    | 93                                        | 61                    | 74                                        | 76          | 77                                        |
| Finlândia          | 65                   | 79                                        | 86                    | 83                                        | 51                    | 72                                        | 75          | 76                                        |
| França             | 70                   | 84                                        | 82                    | 85                                        | 66                    | 80                                        | 71          | 81                                        |
| Alemanha           | 59                   | 88                                        | 77                    | 92                                        | 60                    | 85                                        | 70          | 89                                        |
| Grécia             | 54                   | 69                                        | 67                    | 81                                        | 40                    | 58                                        | 50          | 68                                        |
| Hungria            | 73                   | 86                                        | 83                    | 88                                        | 59                    | 77                                        | 70          | 80                                        |
| Islândia           | 78                   | 88                                        | 85                    | 90                                        | 65                    | 79                                        | 73          | 82                                        |
| Irlanda            | 42                   | 71                                        | 65                    | 76                                        | 31                    | 59                                        | 56          | 64                                        |
| Itália             | 73                   | 85                                        | 76                    | 89                                        | 60                    | 78                                        | 71          | 79                                        |
| Japão              | 67                   | 84                                        | 68                    | 85                                        | 54                    | 73                                        | 53          | 75                                        |
| Coreia             | 55                   | 78                                        | 57                    | 78                                        | 49                    | 70                                        | 50          | 69                                        |
| Luxemburgo         | 83                   | 90                                        | 90                    | 93                                        | 85                    | 89                                        | 91          | 92                                        |
| Holanda            | n/a                  | n/a                                       | n/a                   | n/a                                       | n/a                   | n/a                                       | n/a         | n/a                                       |
| Nova Zelândia      | 51                   | 56                                        | 69                    | 65                                        | 35                    | 46                                        | 55          | 56                                        |
| Noruega            | 67                   | 84                                        | 95                    | 86                                        | 64                    | 79                                        | 79          | 81                                        |
| Polónia            | 66                   | 71                                        | 84                    | 75                                        | 45                    | 58                                        | 64          | 62                                        |
| <b>Portugal</b>    | <b>78</b>            | <b>91</b>                                 | <b>79</b>             | <b>91</b>                                 | <b>84</b>             | <b>92</b>                                 | <b>82</b>   | <b>92</b>                                 |
| Eslováquia         | 62                   | 85                                        | 64                    | 86                                        | 65                    | 82                                        | 66          | 84                                        |
| Espanha            | 77                   | 89                                        | 76                    | 89                                        | 61                    | 77                                        | 76          | 87                                        |
| Suécia             | 72                   | 86                                        | 85                    | 87                                        | 50                    | 71                                        | 68          | 72                                        |
| Suiça              | 82                   | 89                                        | 84                    | 89                                        | 72                    | 82                                        | 87          | 88                                        |
| Turquia            | 65                   | 86                                        | 64                    | 86                                        | 45                    | 70                                        | 44          | 70                                        |
| Reino Unido        | 54                   | 59                                        | 73                    | 66                                        | 38                    | 48                                        | 63          | 56                                        |
| EUA                | 62                   | 81                                        | 53                    | 84                                        | 55                    | 73                                        | 53          | 75                                        |
| <b>OCDE Média</b>  | <b>66</b>            | <b>80</b>                                 | <b>75</b>             | <b>84</b>                                 | <b>55</b>             | <b>72</b>                                 | <b>67</b>   | <b>76</b>                                 |

A protecção social para com os desempregados não se pode esgotar apenas nas prestações de desemprego iniciais e subsequentes, como se constata há sempre um conjunto de desempregados que esgotam o prazo de atribuição das prestações de desemprego e que

apresentam maiores dificuldades de regresso ao mercado de trabalho. Deste modo, é de todo relevante avaliar também a capacidade do sistema de protecção social no seu todo em garantir níveis de substituição de rendimento aceitáveis em situações de desemprego de longa e muito longa duração. Aliás, a “generosidade” de um sistema de protecção no desemprego não depende apenas da variável associada ao montante da prestação, como também ao prazo de atribuição máximo dessas mesmas prestações e da eventual regressividade destas ao longo do tempo. No caso nacional o prolongamento de uma situação de desemprego pode materializar-se numa redução dos níveis de protecção, seja aquando da passagem do subsídio de desemprego para o subsídio social de desemprego subsequente, seja na passagem deste último para um apoio no quadro do Rendimento Social de Inserção.

Neste sentido, uma análise aos cálculos efectuados pela OCDE permite concluir que os níveis das taxas de substituição líquidas, no caso de situações de desemprego muito longo prazo, no conceito da OCDE corresponde a 60 meses após o início da situação de desemprego, tende a ser significativamente inferior.

Contudo, e para o cálculo das taxas de substituição para estas situações de longo prazo, são considerados, para além das prestações específicas para os desempregados, também todo o tipo de apoios sociais aplicáveis aos perfis de agregados considerados, assim como benefícios específicos para famílias em situação de carência, como o RSI, apoios no domínio da habitação, de prestações familiares, entre outros.



**Taxa de Substituição Líquida para diferentes tipologias de agregados – 2008**

**Situação após 60 meses de desemprego.**

|                    | Sem assistência Social |                                    |              |                                    |           | Com assistência social |                                    |              |                                    |           |
|--------------------|------------------------|------------------------------------|--------------|------------------------------------|-----------|------------------------|------------------------------------|--------------|------------------------------------|-----------|
|                    | Sem filhos             |                                    | 2 filhos     |                                    | Média     | Sem filhos             |                                    | 2 filhos     |                                    | Média     |
|                    | Isolado                | Casal com um titular de rendimento | Monoparental | Casal com um titular de rendimento |           | Isolado                | Casal com um titular de rendimento | Monoparental | Casal com um titular de rendimento |           |
| <b>Países OECD</b> |                        |                                    |              |                                    |           |                        |                                    |              |                                    |           |
| Austrália          | 36                     | 56                                 | 57           | 66                                 | 54        | 36                     | 56                                 | 57           | 66                                 | 54        |
| Austria            | 51                     | 53                                 | 64           | 66                                 | 59        | 51                     | 59                                 | 65           | 72                                 | 62        |
| Bélgica            | 62                     | 59                                 | 73           | 66                                 | 65        | 62                     | 59                                 | 73           | 66                                 | 65        |
| Canadá             | 11                     | 12                                 | 34           | 35                                 | 23        | 32                     | 46                                 | 60           | 64                                 | 50        |
| R. Checa           | 21                     | 24                                 | 41           | 30                                 | 29        | 38                     | 57                                 | 61           | 67                                 | 55        |
| Dinamarca          | 59                     | 60                                 | 73           | 69                                 | 65        | 71                     | n/a                                | 81           | n/a                                | n/a       |
| Finlândia          | 48                     | 57                                 | 71           | 66                                 | 60        | 54                     | 71                                 | 71           | 84                                 | 70        |
| França             | 52                     | 54                                 | 62           | 62                                 | 57        | 52                     | 58                                 | 65           | 69                                 | 61        |
| Alemanha           | 23                     | 25                                 | 42           | 41                                 | 33        | 48                     | 57                                 | 71           | 73                                 | 62        |
| Grécia             | 17                     | 18                                 | 30           | 26                                 | 23        | 17                     | 18                                 | 30           | 26                                 | 23        |
| Hungria            | 10                     | 10                                 | 31           | 29                                 | 20        | 30                     | 50                                 | 57           | 66                                 | 51        |
| Islândia           | 36                     | 32                                 | 54           | 46                                 | 42        | 53                     | 65                                 | 67           | 71                                 | 64        |
| Irlanda            | 37                     | 57                                 | 61           | 67                                 | 55        | 64                     | 82                                 | 67           | 87                                 | 75        |
| Itália             | 9                      | 9                                  | 10           | 9                                  | 9         | 9                      | 9                                  | 10           | 9                                  | 9         |
| Japão              | 9                      | 9                                  | 15           | 12                                 | 11        | 53                     | 69                                 | 78           | 92                                 | 73        |
| Coreia             | 6                      | 6                                  | 8            | 6                                  | 7         | 23                     | 34                                 | 45           | 52                                 | 38        |
| Luxemburgo         | 17                     | 16                                 | 33           | 32                                 | 25        | 57                     | 71                                 | 69           | 81                                 | 70        |
| Holanda            | n/a                    | n/a                                | n/a          | n/a                                | n/a       | n/a                    | n/a                                | n/a          | n/a                                | n/a       |
| Nova Zelândia      | 43                     | 61                                 | 62           | 65                                 | 58        | 43                     | 61                                 | 62           | 65                                 | 58        |
| Noruega            | 26                     | 27                                 | 78           | 44                                 | 44        | 54                     | 67                                 | 81           | 90                                 | 73        |
| Polónia            | 32                     | 32                                 | 55           | 35                                 | 38        | 35                     | 45                                 | 61           | 51                                 | 48        |
| <b>Portugal</b>    | <b>46</b>              | <b>46</b>                          | <b>53</b>    | <b>50</b>                          | <b>49</b> | <b>53</b>              | <b>58</b>                          | <b>64</b>    | <b>69</b>                          | <b>61</b> |
| Eslováquia         | 6                      | 6                                  | 16           | 15                                 | 11        | 27                     | 38                                 | 45           | 48                                 | 39        |
| Espanha            | 26                     | 40                                 | 44           | 44                                 | 38        | 42                     | 45                                 | 52           | 54                                 | 48        |
| Suécia             | 34                     | 34                                 | 63           | 57                                 | 47        | 56                     | 66                                 | 69           | 76                                 | 67        |
| Suiça              | 23                     | 23                                 | 26           | 26                                 | 24        | 64                     | 74                                 | 74           | 80                                 | 73        |
| Turquia            | 9                      | 9                                  | 9            | 9                                  | 9         | 9                      | 9                                  | 9            | 9                                  | 9         |
| Reino Unido        | 46                     | 55                                 | 56           | 74                                 | 58        | 46                     | 55                                 | 68           | 74                                 | 61        |
| EUA                | 12                     | 12                                 | 11           | 10                                 | 11        | 18                     | 23                                 | 40           | 46                                 | 32        |
| <b>Média OCDE</b>  | <b>28</b>              | <b>32</b>                          | <b>43</b>    | <b>41</b>                          | <b>36</b> | <b>41</b>              | <b>51</b>                          | <b>58</b>    | <b>63</b>                          | <b>53</b> |

Fonte: OECD

Mesmo numa situação de longo prazo, e para todos os perfis considerados, Portugal apresenta taxas de substituição líquidas inferiores às verificadas na fase inicial de desemprego, contudo, os valores apresentados continuam a evidenciar um melhor desempenho face à média apurada para os países da OCDE. Em média, a assistência social, permite um aumento de 49% de taxa de substituição para cerca de 61%.

Por último, a OCDE, tendo por base este conjunto de exercícios, elabora um indicador compósito, tendo por base a taxa de substituição bruta associada a diferentes simulações ao nível dos perfis teóricos considerados, de maneira a avaliar do nível geral de “generosidade” de cada sistema de protecção no desemprego.

De acordo com o exercício proposto pela OCDE Portugal apresenta o segundo maior nível de protecção no desemprego com 43 pontos percentuais, apenas secundado pela Dinamarca com cerca de 48 e inclusive à frente da Bélgica (40 p.p.), país este que não define um limite temporal à protecção social no desemprego.

### Nível Agregado de Protecção no Desemprego - OCDE

|               | 1995 | 1997 | 1999 | 2001 | 2003 | 2005 | 2007 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Australia     | 27   | 27   | 25   | 25   | 22   | 22   | 20   |
| Austria       | 33   | 32   | 33   | 32   | 32   | 32   | 32   |
| Bélgica       | 39   | 40   | 39   | 38   | 42   | 41   | 40   |
| Canadá        | 19   | 15   | 15   | 15   | 15   | 12   | 12   |
| Rep. Checa    | n/a  | n/a  | n/a  | 6    | 6    | 6    | 6    |
| Dinamarca     | 65   | 62   | 61   | 51   | 50   | 50   | 48   |
| Finlândia     | 36   | 34   | 34   | 35   | 36   | 35   | 34   |
| França        | 37   | 37   | 37   | 44   | 39   | 39   | 39   |
| Alemanha      | 26   | 26   | 27   | 29   | 29   | 24   | 24   |
| Grécia        | 15   | 16   | 17   | 13   | 13   | 13   | 13   |
| Hungria       | n/a  | n/a  | n/a  | 13   | 13   | 13   | 13   |
| Islândia      | n/a  | n/a  | n/a  | 41   | 43   | 45   | 33   |
| Irlanda       | 26   | 29   | 29   | 30   | 32   | 34   | 37   |
| Itália        | 19   | 18   | 34   | 34   | 34   | 33   | 32   |
| Japão         | 10   | 11   | 12   | 9    | 8    | 8    | 8    |
| Coreia do Sul | n/a  | n/a  | n/a  | 10   | 10   | 9    | 9    |
| Luxemburgo    | n/a  | n/a  | n/a  | 27   | 27   | 27   | 27   |
| Holanda       | 52   | 52   | 52   | 53   | 53   | 35   | 34   |
| Nova Zelândia | 27   | 32   | 29   | 28   | 28   | 26   | 25   |
| Noruega       | 39   | 39   | 41   | 43   | 34   | 34   | 34   |
| Polónia       | n/a  | n/a  | n/a  | 11   | 12   | 11   | 10   |
| Portugal      | 35   | 35   | 45   | 41   | 40   | 40   | 43   |
| Eslováquia    | n/a  | n/a  | n/a  | 12   | 12   | 8    | 8    |
| Espanha       | 39   | 39   | 38   | 36   | 36   | 36   | 36   |
| Suécia        | 27   | 27   | 24   | 37   | 41   | 39   | 32   |
| Suiça         | 30   | 34   | 37   | 38   | 33   | 33   | 33   |
| Turquia       | n/a  | n/a  | n/a  | n/a  | n/a  | 9    | 10   |
| Reino Unido   | 18   | 18   | 17   | 13   | 13   | 12   | 12   |
| EUA           | 12   | 14   | 14   | 14   | 14   | 13   | 14   |

Globalmente o exercício da OCDE conduz a uma leitura clara que o sistema específico de protecção do desemprego permite, em termos teóricos, um nível de protecção dos mais elevados ao nível dos países desenvolvidos, embora no longo prazo finda a protecção específica para desempregados os rendimentos teóricos tendam a cair de forma mais acentuada.

Resta contudo ter uma noção efectiva dos níveis de protecção social garantidos aos desempregados numa perspectiva mais empírica. Neste sentido vários elementos podem conduzir a que regras mesmo que generosas possam conduzir a insuficientes níveis de protecção.

O elemento mais imediato de avaliação de como uma situação de desemprego pode conduzir um indivíduo e o respectivo agregado a níveis de maior vulnerabilidade sócio-económica é a avaliação da taxa de risco de pobreza associada ao estatuto de um indivíduo em relação ao mercado de trabalho.

Em média, e para indivíduos com mais de 16 anos, a taxa do risco de pobreza em 2008 para Portugal era de 17 pontos percentuais, enquanto para a média da UE25 era de 15 p.p.. Por seu turno a taxa de risco de pobreza para o universo daqueles que trabalham era de 12 p.p no caso nacional e de 8 p.p para a média da UE25. Por último, e considerando apenas desempregados a taxa de risco de pobreza será de 35 p.p. para Portugal e 44 p.p. para a EU25.

Assim, e pese embora a inserção no mercado de trabalho em Portugal não seja tão eficiente em reduzir os níveis de risco de pobreza, verifica-se por seu turno que a situação de desemprego não é no caso nacional tão penalizadora em termos do aumento relativo do risco de pobreza.

**Evolução da Taxa do Risco de Pobreza para indivíduos com idade superior a 16 anos em função da sua situação perante o mercado de trabalho**

|                                         | 2001 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| <i>Portugal</i>                         |      |      |      |      |      |      |
| <b>Total</b>                            |      |      |      |      |      |      |
| total                                   | 18   | 19   | 19   | 18   | 18   | 17   |
| <b>Indivíduos que estão a trabalhar</b> |      |      |      |      |      |      |
| total                                   | 12   | 13   | 12   | 11   | 10   | 12   |
| <b>Desempregados</b>                    |      |      |      |      |      |      |
| total                                   | 38   | 32   | 29   | 31   | 32   | 35   |
| <i>UE25</i>                             |      |      |      |      |      |      |
| <b>Total</b>                            |      |      |      |      |      |      |
| total                                   | 15   | 16   | 15   | 15   | 16   | 15   |
| <b>Indivíduos que estão a trabalhar</b> |      |      |      |      |      |      |
| total                                   | 8    | 8    | 8    | 8    | 8    | 8    |
| <b>Desempregados</b>                    |      |      |      |      |      |      |
| total                                   | 41   | 40   | 39   | 41   | 42   | 44   |

Fonte: Eurostat

Assim, e pese embora a inserção no mercado de trabalho em Portugal não seja tão eficiente em reduzir os níveis de risco de pobreza, o que remete para uma melhor avaliação do fenómeno de “working poverty”, verifica-se por seu turno que a situação de desemprego não é no caso nacional tão penalizadora em termos do aumento relativo do risco de pobreza quanto na média da EU 25.

O Eurostat possibilita também a análise ao risco de pobreza por agregado familiar em função do nível de intensidade de trabalho de um agregado. O conceito de intensidade de trabalho variará entre um máximo de 1 valor, correspondente ao caso que os titulares do agregado trabalhem a tempo completo, e um mínimo de 0 valores, que corresponderá a uma situação em que no agregado ninguém se encontra inserido no mercado de trabalho.

**Evolução da Taxa do Risco de Pobreza por nível de Intensidade de Trabalho do Agregado Familiar.**

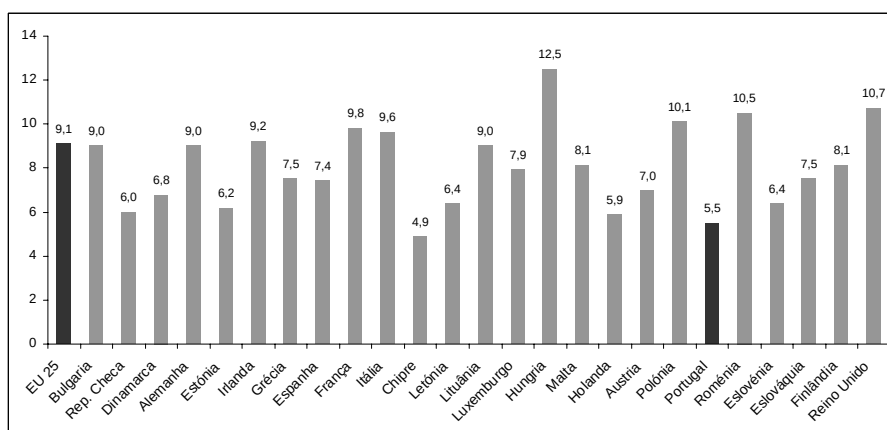
|                                            | 2001 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| <i>Portugal</i>                            |      |      |      |      |      |      |
| <b>*Agregados sem crianças dependentes</b> |      |      |      |      |      |      |
| IT = 0                                     | 39   | 32   | 33   | 33   | 36   | 31   |
| 0 < IT < 0.5                               | 14   | 22   | 16   | 20   | 23   | 24   |
| 0.5 <= IT < 1                              | 8    | 10   | 10   | 10   | 9    | 8    |
| IT = 1                                     | 9    | 7    | 7    | 9    | 9    | 8    |
| <b>*Agregados com crianças dependentes</b> |      |      |      |      |      |      |
| IT = 0                                     | 75   | 57   | 61   | 74   | 74   | 69   |
| 0 < IT < 1                                 | 28   | 30   | 28   | 26   | 28   | 31   |
| 0 < IT < 0.5                               | 64   | 41   | 38   | 40   | 45   | 45   |
| 0.5 <= IT < 1                              | 23   | 28   | 27   | 24   | 24   | 29   |
| IT = 1                                     | 14   | 10   | 10   | 8    | 5    | 10   |
| <i>UE25</i>                                |      |      |      |      |      |      |
| <b>*Agregados sem crianças dependentes</b> |      |      |      |      |      |      |
| IT = 0                                     | 28   | 32   | 29   | 30   | 30   | 32   |
| 0 < IT < 0.5                               | :    | :    | 22   | 21   | 23   | 22   |
| 0.5 <= IT < 1                              | :    | :    | 7    | 7    | 8    | 8    |
| IT = 1                                     | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| <b>*Agregados com crianças dependentes</b> |      |      |      |      |      |      |
| IT = 0                                     | 62   | 68   | 60   | 62   | 64   | 62   |
| 0 < IT < 1                                 | :    | :    | 21   | 22   | 23   | 23   |
| 0 < IT < 0.5                               | 46   | 44   | 40   | 42   | 44   | 45   |
| 0.5 <= IT < 1                              | 18   | 17   | 18   | 18   | 19   | 20   |
| IT = 1                                     | 5    | 7    | 7    | 7    | 7    | 7    |

Fonte: Eurostat

O quadro anterior apresenta, seja no caso nacional ou comunitário, resultados particularmente relevantes quanto à importância do emprego e da inserção no mercado de trabalho como a alanca essencial da promoção de uma sociedade mais coesa, mas também na quebra dos ciclos de transmissão intergeracional da pobreza.

Por exemplo, no caso de Portugal, e num agregado com crianças dependentes, a taxa de risco de pobreza varia entre 10 p.p. e 69 p.p. em função da consideração do nível mínimo ou máximo de intensidade de trabalho do agregado. Outro elemento fundamental neste exercício é a forma como a presença de crianças dependentes num agregado potencia, de forma particular naqueles com menos intensidade de trabalho, o agravamento do risco de pobreza.

**Percentagem de adultos (18-59 anos) inseridos em agregados em que ninguém trabalha – 2008**

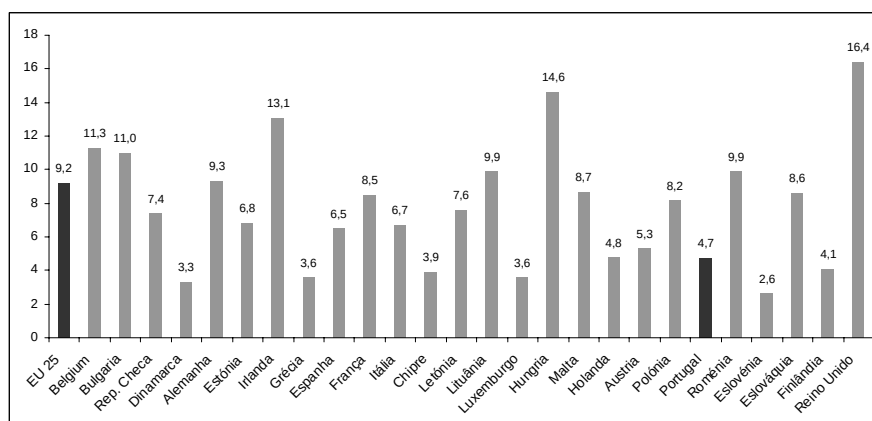


Fonte: Eurostat – LFS.

Apesar de Portugal evidenciar uma situação em termos relativos mais desfavorável, em termos do risco de pobreza, no caso de uma baixa intensidade de trabalho do agregado familiar outros dados também do Eurostat permitem constatar que 2008 Portugal era dos países com um menor nível de população adulta inserida em agregados em que ninguém trabalhe (5,5%).

No caso específico de crianças e jovens inseridas em agregados em que ninguém trabalha verifica-se que Portugal apresenta um peso relativo bastante mais baixo que a média da UE25, fortemente condicionada por casos extremos como o da Hungria e do Reino Unido. Assim, cerca de 4,7% das crianças e jovens no caso Português estão em famílias em que ninguém trabalha, enquanto a média comunitária a 25 ascende a 9,2%.

**Percentagem de crianças e jovens (0-17 anos) inseridos em agregados em que ninguém trabalha – 2008**



Fonte: Eurostat – LFS.

## Conclusão

O presente trabalho, ao caracterizar a protecção social no desemprego num quadro mais lato, de consideração de aspectos normativos associados às suas regras, mas essencialmente de avaliação das suas dinâmicas empíricas, permite estruturar um conjunto de elementos que caracterizam este mesmo sistema:

1. O sistema de protecção social no desemprego é em termos gerais um sistema que garante uma protecção específica ao longo de períodos bastante alargados;
2. Garantindo ao longo desses períodos níveis de protecção teóricos aceitáveis e muito acima da média da grande maioria dos países desenvolvidos;
3. Apesar disso, os níveis médios das prestações são baixos, reflectindo assim mais que as regras de definição desses benefícios, mas essencialmente um padrão específico dos trabalhadores que caem em situações de desemprego, ou seja, trabalhadores com baixos salários;
4. Contudo, e como se demonstrou, as situações de desemprego, em particular em agregados com crianças dependentes, estão particularmente expostos a situações de pobreza e exclusão, elemento este que acentua de forma cada vez mais premente a importância do emprego e da promoção da empregabilidade como eixo fundamental das políticas de protecção social;
5. Para além disso, a maior vulnerabilidade em situações de desemprego decorre precisamente do esgotamento das prestações de desemprego;
6. Findas as prestações de desemprego resta aos beneficiários o acesso à prestação de solidariedade universal, o Rendimento Social de Inserção, ou o acesso à pensão;
7. Como se demonstrou é particularmente elevado o número de beneficiários que após o esgotamento das prestações de desemprego retorna ao mercado de trabalho, ou que acaba por aceder à pensão;
8. Como também se constata é extremamente reduzido o nível de retorno ao mercado de trabalho de beneficiários nas prestações há mais de 9 ou 12 meses;
9. Este facto, acrescido à evidência que os reinícios de actividade se concentrarem nos primeiros 6 meses de atribuição das prestações, obriga a que o esforço das políticas activas de emprego se centre nos desempregados de longa duração, em particular através da definição de novas medidas de política que promovam incentivos ao regresso de trabalho.

10. Para tal é fundamental a definição novas metodologias que promovam a empregabilidade, seja através de uma maior eficiência dos serviços de emprego, seja a através de uma redefinição e modulação dos apoios à contratação centrados nos próprios beneficiários *making work pay*.

## **Capítulo VIII - A concertação social em Portugal**

Vinte e seis anos depois de criado Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS), a concertação social é hoje em dia uma instância que permite uma participação relevante das confederações sindicais e empresariais na definição da agenda e do conteúdo substantivo das políticas públicas mas que, até agora, revelou uma reduzida influência na contratação colectiva de trabalho. Nesta secção apresenta-se brevemente quer o impacto da concertação social na modificação da legislação laboral e na definição das políticas públicas de natureza social, quer as relações entre os acordos de concertação social e o conteúdo das convenções colectivas de trabalho.

### **A concertação social e a evolução da legislação laboral**

O quadro seguinte resume os acordos tripartidos de concertação social até hoje celebrados em Portugal.



**Tabela 1 – Acordos de concertação social em Portugal (1986-2009)**

| Ano                          | Temas                                                                                                                      | Influência dos parceiros sociais na formulação | Acordo                             | Influência dos parceiros sociais na implementação                   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 1986<br>1990<br>1992<br>1996 | Moderação salarial                                                                                                         | Elevada                                        | Maioria                            | Forte e generalizada, apesar da oposição da CGTP                    |
| 1996                         | Criação do Rendimento Mínimo Garantido                                                                                     | Elevada                                        | Unanimidade <i>ex-post</i>         | Diminuta                                                            |
| 2006                         | Reforma do Subsídio de Desemprego                                                                                          | Elevada                                        | Maioria                            | Diminuta                                                            |
| 2006                         | Aumento sustentado do Salário Mínimo Nacional                                                                              | Elevada                                        | Unanimidade                        | Diminuta                                                            |
| 2001<br>2007                 | Direito individual à formação; Reconhecimento e certificação das qualificações adquiridas no exercício da profissão (RVCC) | Elevada                                        | 2001: Unanimidade<br>2007: Maioria | Diminuta                                                            |
| 1991<br>2001                 | Quadro legal da segurança, higiene e saúde no trabalho                                                                     | Elevada                                        | Unanimidade                        | Diminuta                                                            |
| 2001                         | Quadro legal da protecção social                                                                                           | Elevada                                        | Unanimidade                        | Diminuta                                                            |
| 2001<br>2006                 | Aumento da sustentabilidade da segurança social                                                                            | Elevada                                        | Maioria                            | Diminuta                                                            |
| 1990<br>1996<br>2008         | Acordos globais sobre a regulação do emprego, da protecção social e a regulação do mercado de trabalho                     | Elevada                                        | Maioria                            | 1990: Moderada<br>1996: Diminuta, forte oposição da CGTP<br>2008: ? |

Fonte: adaptado de Dornelas, 2009

A estes acordos tripartidos há a juntar dois acordos bipartidos, celebrados entre as confederações sindicais e empresariais com assento na CPCS, em 2005 e em 2006, sobre formação profissional e sobre dinamização da negociação colectiva.

A análise dos acordos verificados entre 1986 e 2008 evidencia seis factos relevantes. Primeiro, que os acordos bipartidos – 2 em 21 – são mais recentes e menos frequentes do que os acordos tripartidos; segundo, que a unanimidade – 7 acordos em 21 – é a excepção, não a regra; terceiro, que as recusas de subscrição são quatro vezes mais frequentes do lado sindical do que lado patronal; quarto, que, do lado sindical, apenas a CGTP recusou subscrever acordos e que essa decisão – 12 recusas de subscrição em 19 acordos tripartidos – constitui uma das marcas da concertação social em Portugal; quinto, que, desde 2006, a CGTP recusou

subscrever qualquer dos acordos de concertação social; sexto, que, a influência dos parceiros sociais é maior na formulação das políticas do que na sua aplicação.

A síntese dos temas constantes dos acordos de concertação social constante da figura acima mostra que as escolhas políticas e a orientação ideológica dos actores do triângulo neocorporativo – e, em particular da CGTP, dada a representatividade daquela confederação sindical – constituem traços relevantes da caracterização do topo do sistema de relações laborais e ajudam a compreender a frequente ausência de consenso quanto à renovação da agenda da negociação coletiva.

Uma análise horizontal de três dos temas acima mencionados parece confirmar esta tese, sugerindo que, mesmo que a agenda temática da concertação social seja modulada para obter, sempre que possível, a unanimidade dos parceiros sociais, tal não garante, por si só, que os resultados sejam transpostos para a contratação coletiva de trabalho.

No que respeita às políticas salariais, a experiência em Portugal sugere que, uma vez adotada na concertação social a decisão de alterar os critérios de atualização das tabelas salariais e decorridos alguns anos de aplicação da decisão, pode não ser necessário que ela volte a ser validada no topo tripartido do sistema para que a regra estabelecida se mantenha aplicável, mesmo que a sua adequação não seja aceite pela totalidade das confederações empresariais e sindicais.

De facto, existem equivalentes funcionais aos acordos de concertação social sobre políticas de rendimentos que são suscetíveis de assegurar uma coordenação, pelo menos implícita, das decisões salariais tomadas aos níveis setoriais e de empresa, sendo o aumento do salário mínimo nacional e os aumentos dos vencimentos na administração pública exemplos desses equivalentes funcionais.

Porém, se se pretender alterar o *modus operandi* estabelecido por acordo – ainda que não unânime – e confirmado por anos de aplicação na negociação coletiva, pode ser necessário um novo acordo que garanta a legitimação da mudança.

Foi o caso com o acordo de 2006 quanto ao aumento sustentado do salário mínimo nacional. O acordo, neste caso unânime, estipula, como se sabe, que o salário mínimo nacional deve ter um acréscimo de 30% em cinco anos, um valor significativamente superior aos aumentos que, mesmo antes da atual crise global, eram expectáveis para as tabelas salariais das convenções coletivas de trabalho. A solução encontrada baseia-se no controlo dos efeitos colaterais

indesejados. Em primeiro lugar, ficou assegurado que o aumento do salário mínimo nacional não teria efeitos de arrastamento diretos que pusessem automaticamente em causa os baixos salários de alguns setores económicos. Em segundo lugar, manteve-se a possibilidade de controlar a despesa pública com as prestações sociais, desindexando as prestações sociais do valor do salário mínimo nacional.

A política sobre duração e organização do tempo de trabalho constitui outra ilustração relevante da relação problemática entre aos acordos de concertação social e a contratação coletiva de trabalho.

O Acordo Económico e Social (1990) estabeleceu o princípio de que a redução do tempo de trabalho seria realizada pelo uso convergente da legislação e da contratação coletiva de trabalho. Nos termos então previstos, a legislação reduziria, como reduziu, de 48 para 44 horas a duração semanal do período normal de trabalho, devendo a redução das 44 para as 40 horas ser completada, em cinco anos, por negociação coletiva que deveria igualmente regular igualmente as formas de adaptabilidade do tempo de trabalho a aplicar em cada setor. Porém, em 1995, em consequência do desacordo verificado em inúmeras unidades negociais quanto ao modo de combinar a redução da duração com o aumento da adaptabilidade do tempo de trabalho, continuava a haver mais de 1 milhão de trabalhadores com horários superiores a 40 horas.

A solução encontrada pelos parceiros sociais no início do mandato do primeiro governo de António Guterres foi, *mutatis mutandis*, análoga: as confederações empresariais reivindicaram que se legislasse sobre a flexibilidade e a polivalência; as confederações sindicais reclamaram que a lei reduzisse para 40 horas a duração semanal do tempo normal de trabalho. O governo da época, adepto público da concertação social, optou pela única solução possível para sair do impasse: promoveu a negociação do Acordo de Concertação Social d Curto Prazo (ACSCP), que assinou em 1996 com todos os parceiros sociais com exceção da CGTP, e, em consequência desse acordo publicou a legislação que dava força vinculativa ao compromisso tripartido revalidado.

A análise da evolução da legislação laboral revela que se seguiu em Portugal um padrão semelhante ao que já foi caracterizado como “flexibilização na margem”, isto é, uma estratégia de reforma legislativa que, para aumentar a flexibilização das relações laborais, promoveu a facilitação do recurso ao emprego atípico e manteve o essencial das normas de proteção contra despedimentos (Regini, 2000).

Em virtude desta estratégia legislativa geraram-se dois efeitos perversos. Em primeiro lugar, a contratação coletiva de trabalho tornou-se crescentemente incapaz de promover a adaptação do compromisso social típico dos anos fordistas ao contexto atual, em que o desenvolvimento da adaptabilidade interna das relações laborais nas empresas constitui o mais poderoso desincentivador do recurso extensivo às formas externas de flexibilidade. Em segundo lugar, o sistema de emprego foi incluindo uma parte crescente de emprego não permanente e de trabalho economicamente dependente mas juridicamente autónomo<sup>270</sup> (Dornelas, 2006: 48-50), de tal modo que, de há uns anos a esta parte, existe uma vincada segmentação dos mercados de trabalho. Em consequência, por comparação com a dos *insiders*, os *outsiders* juntam desvantagens salariais que são constantes até meio da vida profissional e crescentes daí em diante a uma segurança de emprego diminuída (Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, 2007:40).

Assim, este conjunto de características levou a uma situação aparentemente paradoxal: um sistema de relações laborais que as instituições internacionais consideravam legalmente muito rígido (World Bank, 2004; OCDE, 1994, 1999, 2000, 2004, 2006), apresentava taxas médias de criação e destruição de emprego semelhantes às dos EUA, do Canadá e da Suécia e superiores às da Finlândia, de França, da Alemanha e da Itália, embora inferiores às da Dinamarca, da Nova Zelândia e do Reino Unido (Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, 2007:33). Criou-se, assim, um ciclo vicioso triplamente penalizador: a rigidez formal da legislação laboral contribuía para o afastamento do investimento direto estrangeiro e desculpabilizava o recurso dos empregadores portugueses ao emprego atípico a níveis muito superiores à média europeia; a “flexibilização na margem” fazia os trabalhadores precários acumular desvantagens face aos típicos; o crescimento do emprego instável até níveis muito elevados no contexto europeu estava a “desestabilizar os estáveis” (Castel, 2001).

Foi neste quadro de referência que o Governo Barroso aprovou o Código de Trabalho de 2003, a terceira tentativa legislativa realizada após 1974 de dar consistência global às inúmeras alterações pontuais da legislação laboral que ocorreram depois do derrube da ditadura<sup>271</sup>.

---

<sup>270</sup> Os chamados “recibos verdes”.

<sup>271</sup> O primeiro ensaio de adaptação da legislação laboral portuguesa ao novo contexto criado pela adesão de Portugal às Comunidades Europeias teve lugar na sequência da greve geral de 1988 e do Acordo Económico e Social (1990), durante os Governos de Cavaco Silva. O segundo esforço de racionalização foi realizado pelos governos de António Guterres, implicou um grande número de alterações legislativas<sup>271</sup> e incluiu o compromisso tripartido de realizar a análise e sistematização da legislação laboral (Conselho Económico e Social, 1996:89), que viria a ser

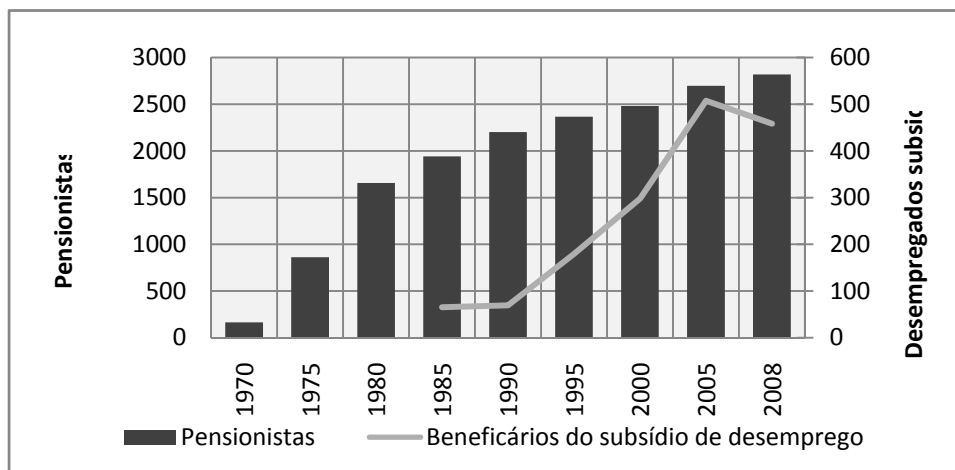
O Código do Trabalho de 2003 é, para além da primeira sistematização da legislação laboral vigente até então, uma tentativa de – através do aumento das possibilidades de emprego atípico - levar a estratégia de flexibilização na margem até aos limites constitucionais vigentes, combinando-a com uma estratégia de redução drástica do poder sindical, em particular na negociação coletiva. Assente na periferização da concertação social, o Código de 2003 induziu uma redução drástica da cobertura da contratação coletiva de trabalho (ver capítulo II, figura 1).

Mas, ao contrário do que o governo de então anunciou como orientação fundamental, o Código do Trabalho de 2003 quase não alterou a avaliação das organizações internacionais quanto à rigidez formal da legislação laboral portuguesa, já que, Portugal continuou a ser, em conjunto com a Turquia, o país com a legislação laboral formalmente mais rígida dos países da OCDE (OCDE, 2004: 89).

### **A concertação social e as políticas sociais**

Sendo certo que a sua origem é anterior à da democracia resultante do 25 de Abril de 1974, é ao regime democrático em que vivemos que há que creditar o mérito da unificação dos regimes de protecção social e, sobretudo, do seu desenvolvimento quantitativo e qualitativo, conforme se mostra nos gráficos seguintes.

**Figura 1 – Pensionistas e beneficiários do subsídio de desemprego (milhares)**

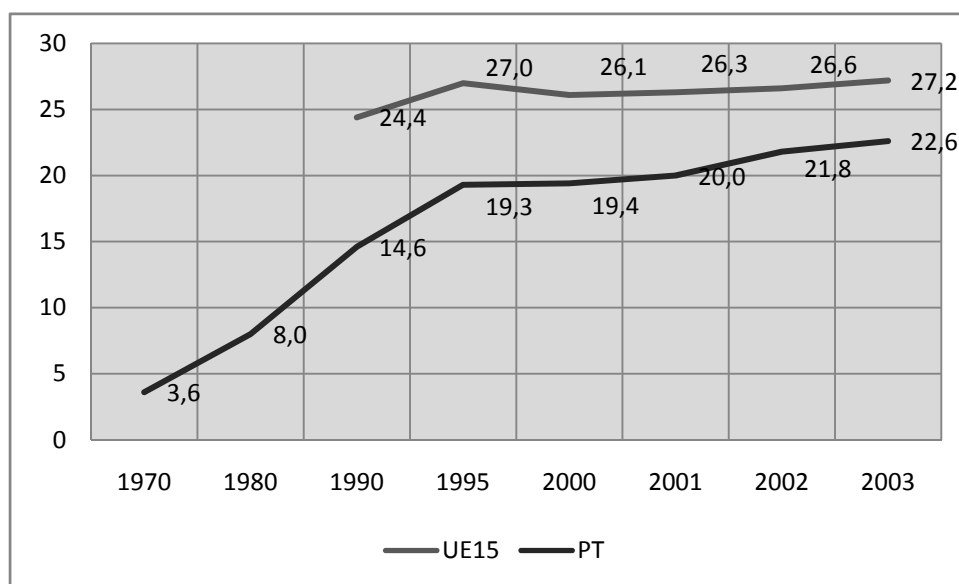


Fontes: Maia (1985), CLBSS (1988) e MTSS -Segurança Social<sup>272</sup>

Evidentemente, o desenvolvimento da segurança social implicou e implica um acréscimo dos custos financeiros e, depois da subida rápida da despesa pública com a proteção social, é indispensável que se compreenda e se explique que este acréscimo de despesa, se deve ser visto como o custo da convergência da segurança social em Portugal com os padrões europeus, está atualmente confrontado com um duplo desafio quanto à sua sustentabilidade futura. Primeiro, o desafio da sustentabilidade social, isto é, o da adequação do esforço público de proteção à estrutura atual dos riscos sociais e aos critérios da equidade social. Segundo, o da sustentabilidade financeira do sistema, sem o que qualquer estrutura de benefícios corre o risco de não passar de um conjunto de promessas de realização problemática.

<sup>272</sup> Ver <http://www2.seg-social.pt/left.asp?02.21>, acedido em 6 de Agosto de 2009

**Figura 2 – Despesa em protecção social (% PIB)**



Fontes: Eurostat (15 de Abril de 2009) e, para Portugal (1970 e 1980), Maia (1985)

Mas, apesar do desenvolvimento da protecção social, Portugal – como muitos outros países da área da OCDE - conheceu, de meados da década de oitenta a meados ao meio da década seguinte, fortes aumentos da desigualdade na distribuição dos rendimentos e um ligeiro aumento da pobreza. Acresce que, entre meados da década de noventa e meados dos anos 2000, a desigualdade de rendimentos se manteve e a pobreza conheceu um ligeiro decréscimo (OCDE, 2008a).

A influência da concertação social na definição das políticas públicas de protecção social foi crescente nas duas últimas décadas.

Se uma das medidas mais inovadoras desde meados dos anos noventa – a criação, em 1996, do Rendimento Mínimo Garantido – foi adotada apenas com a participação ex-post dos parceiros sociais e se o mesmo aconteceu, em 2006, com a criação do Complemento Solidário para Idosos, não é menos certo que, em regra a partir de 2001 a protecção social começou a ser tratada como questão autónoma na concertação social.

Assim, desde o último governo de António Guterres que o papel dos parceiros sociais na determinação da agenda é suficientemente relevante para que o conteúdo dos acordos de concertação sobre protecção social seja modelado para tentar obter o consenso da CGTP no maior número de matérias possíveis. Foi o que aconteceu quer em 2001, quer em 2006, com a

diferença de que, ao contrário do que se passou em 2001, na data mais recente o governo não conseguiu obter o acordo unânime que também então procurou.

### **As reformas da anterior legislatura**

No que respeita ao setor privado, a estratégia de reforma do governo durante a legislatura precedente foi estruturada por três vetores principais: aumentar os baixos níveis de qualificação da população; aumentar a sustentabilidade financeira da segurança social pública; e reformar o sistema de regulação dos mercados de trabalho.

A estratégia de qualificação incluiu, pela primeira vez em proporções significativas, quer medidas destinadas à população jovem quer instrumentos de intervenção quanto à população adulta. Entre os primeiros, avultam as medidas de diversificação dos currículos escolares e o aumento das formações profissionalizantes de dupla certificação, escolar e profissional. As principais medidas destinadas à população adulta postas em prática foram: o desenvolvimento do sistema lançado durante os governos Guterres de reconhecimento, validação e certificação das competências adquiridas no trabalho, de modo a permitir a aquisição rápida de níveis mais levados de educação; a renovação e o aumento das oportunidades de formação profissional; a integração na educação formal dos adultos com menos de nove anos de escolarização. Assim sendo, as políticas adotadas baseiam-se na mesma análise da situação feita anteriormente e no reforço de medidas que não se afastam das que foram anteriormente consagradas pelos acordos unânimes de 1991 e de 2001. Porém, em 2007, a CGTP recusou subscrever o acordo de concertação que as consagrou.

O aumento da sustentabilidade financeira da segurança social compreende dois programas gémeos: a convergência dos direitos e deveres dos trabalhadores da administração pública com os padrões em vigor no setor privado, de modo a reduzir a despesa pública com a administração pública e a reforçar a legitimidade das reformas no setor privado; modificar as regras de cálculo das pensões do setor privado e ligar a idade de referência para a reforma à esperança média de vida nessa data. Para além da alteração do subsídio de desemprego, feita na sequência dum acordo de um acordo tripartido unânime (2006), os conteúdos dos acordos de concertação seguem uma modulação análoga à que, em 2001, permitiu ao governo da época obter o acordo da CGTP para todos eles exceto o que respeitava à eventual introdução de limites opcionais para as contribuições para a segurança social (2001). Em 2006, de forma análoga ao que se verificou quanto aos acordos mais recentes sobre educação e formação, a CGTP recusou subscrever qualquer deles.



A reforma do enquadramento regulador das relações laborais baseou-se no acordo tripartido de 2008 e iniciou a sua aplicação parcial<sup>273</sup> em 2009. Comparado com o Acordo de Concertação Estratégica (ACE, 1996) e com o Código do Trabalho de 2003, o acordo de 2008 revela diferenças relevantes.

O compromisso tripartido de 2008 distingue-se dos anteriores acordos globais sobre a regulação do mercado de trabalho (1990; 1996) quer por razões metodológicas, quer por razões substantivas.

Por razões metodológicas porque o governo fez analisar e publicar os resultados obtidos por um grupo de especialistas quanto aos principais problemas detetados – o *Livro Verde sobre as Relações Laborais* - e, depois disso, constituiu, como se sabe, uma comissão independente que incumbiu de apresentar recomendações e propostas de solução para os problemas anteriormente identificados. O resultado dos trabalhos dessa comissão – o *Livro Branco das Relações Laborais* – foi igualmente publicado previamente ao debate da proposta do governo.

Do ponto de vista substantivo, o compromisso tripartido de 2008 é muito mais focado nos problemas específicos da regulação do mercado de trabalho e na integração vertical das respostas aos principais problemas identificados: a reduzida capacidade de adaptação das empresas e dos trabalhadores à mudança económica e social; a rigidez formal do quadro legal; os altos níveis de emprego precário e a elevada segmentação dos mercados de trabalho.

O acordo de 2008 distingue-se do Código do Trabalho de 2003. Do ponto de vista substantivo, a lógica das medidas adotadas é a oposta: em vez da redução do poder sindical na negociação coletiva promovida pelo Código de 2003, o Código de 2009 reequilibra os poderes das partes contratantes e permite a submissão da recusa de negociar a procedimentos de mediação e de arbitragem; em vez da estratégia de flexibilização externa através da facilitação do emprego precário adotada em 2003, o Código de 2009 baseia-se na promoção adaptabilidade interna, na redução – pela legislação laboral e pelo diferencial dos custos não salariais - das formas precárias de emprego. Dito de outro modo, o Código de 2009 substitui a estratégia de “flexibilização na margem” (Regini, 2003) adotada pelo governo Barroso por uma estratégia de des-segmentação dos mercados de trabalho, de contenção da flexibilização externa mediante a promoção da adaptabilidade interna negociada, pela regulação da mudança mediante a criação de possibilidades de combinação virtuosa da legislação com a contratação coletiva de

---

<sup>273</sup> Visto que a parte respeitante à modulação das contribuições para segurança social foi adiada, por decisão da Assembleia da República, para 2011.

trabalho e pelo reforço da protecção da mobilidade interna e externa. Ainda assim, como se sabe, a posição da CGTP foi a de recusar o compromisso tripartido.

Trata-se, pois, de, perante o mesmo tipo de problemas, formular uma resposta politicamente alternativa: em vez da periferização da concertação social, a valorização do diálogo social e a obtenção dum acordo tripartido que balizou a alteração legislativa; em alternativa à indução duma crise da contratação coletiva de trabalho, a promoção da autorregulação, negociada e contratada coletivamente; em vez da centragem na legislação laboral, o alargamento da reforma às políticas de segurança social, de emprego e de formação.

Mas a estratégia concertada na anterior legislatura entre o governo e os parceiros sociais é inovadora, em segundo lugar, por outra razão: pela primeira vez desde 1974, está-se perante uma tentativa de coordenação deliberada das políticas de regulação dos mercados de trabalho, de emprego e de protecção social, de modo a limitar a inconsistência das políticas sociais públicas e, pelo contrário, promover as sinergias entre elas.

No essencial, foi esta orientação que seguiram quer o acordo tripartido acima referido, quer a lei aprovada pela Assembleia da República<sup>274</sup>.

A orientação estratégica adotada tem presentes dois resultados, ambos paradoxais, resultantes do debate académico em curso em torno da relação entre segurança de emprego e produtividade.

O primeiro paradoxo – dito da percepção da segurança de emprego (Clark e Postel-Vinay, 2005) – mostra que, ao contrário do que sustenta o conservadorismo da esquerda radical e comunista, a percepção da segurança de emprego pelos trabalhadores depende menos de fatores como o grau de rigidez formal da legislação de protecção do emprego<sup>275</sup> do que das expectativas destes quanto à possibilidade de virem a perder o seu emprego por razões económicas ou de não conseguirem um emprego equivalente e do grau de protecção social em caso de despedimento.

O segundo paradoxo - dito da relação entre duração do emprego e produtividade (Auer, 2005, 2008; Auer e Gazier, 2006) – mostra que, exceto para durações muito longas e ao contrário do

---

<sup>274</sup> Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

<sup>275</sup> O indicador mais comum é o publicado pela OCDE, que avalia o grau de liberdade patronal em contratar sob formas atípicas de emprego, de realizar despedimentos individuais de trabalhadores contratados sem termo e de realizar despedimentos colectivos.

que decorreria do dogma da mobilidade profissional como fator essencial de ajustamento dos mercados de trabalho, a produtividade cresce com a duração do emprego. Da conjugação de ambos os resultados resulta que a proteção do emprego na era da globalização dependerá tanto de algum grau de proteção legal contra o despedimento como da viabilidade económica dos empregos e da proteção social dos que procuram e não conseguem emprego, isto é, da articulação das políticas de emprego, de proteção social e de regulação dos mercados de trabalho.

No que respeita à reforma da regulação das relações laborais, ficou demonstrado que, sem beliscar o quadro constitucional vigente, é possível conceber, propor e obter o acordo dos parceiros sociais para uma política laboral e social alternativa à adotada em 2003.

Mas, para além disso, a reforma laboral e social da anterior legislatura levou à maior redução da rigidez formal ocorrida no conjunto dos países membros da OCDE desde 2003<sup>276</sup>.

Em consequência, a rigidez formal da legislação laboral portuguesa deixou de ser a maior da OCDE para passar a ser menor do que a de vários Estados membros da União Europeia e a situar-se entre a da França e da Alemanha, conforme se explica no capítulo IV deste estudo.

#### **A concertação social e a contratação coletiva de trabalho**

Dado o curto período de tempo que medeia entre a conclusão deste estudo e a publicação da revisão de 2009 do Código do Trabalho, qualquer interpretação de eventuais novas tendências estará sempre condicionada à confrontação com as conclusões da análise da situação nos próximos anos.

Com essa reserva, o estudo da evolução da cobertura contratual coletiva e a análise de conteúdo da contratação coletiva de trabalho publicada nos últimos anos parecem consistentes com a tese (Dornelas, 2009; 2010) de que o sistema de relações laborais existente em Portugal é um sistema em que coexistem diferentes lógicas de relacionamento a diferentes níveis de relacionamento entre os três tipos de atores que estruturam o sistema de relações laborais: os governos, as associações de empregadores e as associações sindicais.

Essas lógicas diferenciadas poderiam dar origem a inconsistências sistémicas, o que, pode contribuir para explicar a evolução da contratação coletiva de trabalho dos últimos anos.

---

<sup>276</sup> Ver

[http://www.oecd.org/document/11/0,3343,en\\_2649\\_33927\\_42695243\\_1\\_1\\_1\\_37457,00.html#detailed\\_infor](http://www.oecd.org/document/11/0,3343,en_2649_33927_42695243_1_1_1_37457,00.html#detailed_infor)

De facto, como se mostrou no capítulo II, se parece haver alguma relação entre a agenda da concertação social e a da contratação coletiva de trabalho publicada, tal influência é – ou ainda é – limitada, quer no número de convenções coletivas de trabalho que influencia – ou que já influenciou – quer no conteúdo substantivo dessa influência.

**Figura 3 – Regimes de relações laborais**

|                                         | Norte                                       | Centro-oeste                                                                                  | Sul                                                            | Oeste                             | Centro-este                                                                                                  |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Regime de produção</b>               | Economia de mercado regulada                |                                                                                               | Economia de mercado centrada no Estado                         | Economia de mercado liberal       | Centrada no Estado ou liberal?                                                                               |
| <b>Regime social</b>                    | Universalista                               | Segmentado (orientado pelo Estado, neocorporativista)                                         |                                                                | Residual                          | Segmentado ou residual?                                                                                      |
| <b>Regime de emprego</b>                | Inclusivo                                   | Dualístico                                                                                    |                                                                | Liberal                           |                                                                                                              |
| <b>Regime de relações laborais</b>      | Corporativismo organizado                   | Parceria social                                                                               | Polarizado/centrado no Estado                                  | Pluralismo liberal                | Fragmentado/centrado no Estado                                                                               |
| <b>Equilíbrio de poder</b>              | Orientado para o trabalho                   | Equilíbrio                                                                                    | Alternado                                                      | Orientado para o empregador       |                                                                                                              |
| <b>Nível principal de negociação</b>    | Sector                                      |                                                                                               | Variável/instável                                              | Empresa                           |                                                                                                              |
| <b>Estilo de negociação</b>             | Integradora                                 |                                                                                               | Orientada para o conflito                                      |                                   | Aquiescente                                                                                                  |
| <b>Papel dos PS na política pública</b> | Institucionalizado                          |                                                                                               | Irregular/politizado                                           | Raro/pontual                      | Irregular/politizado                                                                                         |
| <b>Papel do Estado nas RI</b>           | Limitado (mediador)                         | “Sombra do poder”                                                                             | Intervenção frequente                                          | Não-intervenção                   | Organizador da transição                                                                                     |
| <b>Representação dos funcionários</b>   | Base sindical/grande abrangência            | Sistema dualístico/grande abrangência                                                         | Variável (*)                                                   | Base sindical/pequena abrangência | Base sindical/pequena abrangência                                                                            |
| <b>Países</b>                           | Dinamarca<br>Finlândia<br>Noruega<br>Suécia | Bélgica<br>Alemanha (Irlanda)<br>Luxemburgo<br>Holanda<br>Áustria<br>Eslovénia<br>(Finlândia) | Grécia<br>Espanha<br>França<br>Itália<br>(Hungria)<br>Portugal | Irlanda<br>Malta<br>Chipre<br>RU  | Bulgária<br>República Checa<br>Estónia<br>Letónia<br>Lituânia<br>Hungria<br>Polónia<br>Roménia<br>Eslováquia |

Fonte: J. Visser, com base em Ebbinghaus e Visser (1997); Crouch 1993; 1996; Esping-Andersen (1996); Schmidt (2002; 2006); e Platzer e Kohl (2007).

(\*) Em França, a representação dos funcionários nas empresas incorpora ambos os princípios, em Espanha e Portugal é dualista, em Itália e na Grécia está fundida com os sindicatos, mas baseia-se em direitos estatutários.

Fonte: Visser, 2008

As características identificadas parecem, aliás, coerentes com a tipologia dos sistemas de relações laborais elaborada por Jelle Visser e publicada pela Comissão Europeia.

***Do prefácio:***

*Em Maio [de 2010] o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social enviou às confederações sindicais e empresariais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) um estudo intitulado “Emprego, contratação colectiva de trabalho e protecção da mobilidade profissional em Portugal”, destinado a contribuir para a identificação dos problemas a enfrentar do “Pacto para o Emprego” [...]. É esse texto que agora se publica, por entender que, apesar do “Pacto para o Emprego” estar fora da agenda política [...] não perderam actualidade nem a caracterização da crise que estamos a viver, nem a identificação dos principais problemas a enfrentar no domínio do emprego, da contratação colectiva de trabalho e da promoção da mobilidade profissional em Portugal.*

*A decisão de publicar a avaliação da situação actual feita pelos autores do estudo que foi por mim pedido, decorre [...] da minha convicção de que será tanto mais provável que, num futuro mais ou menos próximo, se venha gerar um acordo tripartido sobre as matérias em apreço quanto mais rigorosa e mais partilhada forem a análise da situação actual e a identificação dos problemas que podem ser melhor resolvidos através da cooperação entre sindicatos, associações empresariais e poderes públicos.*

***Maria Helena André***

**Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Gabinete de Estratégia e Planeamento  
[www.gep.mtss.gov.pt](http://www.gep.mtss.gov.pt)**

