

Comissão do Livro Branco das Relações Laborais

LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS

2007

Novembro

LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS

30 de Novembro de 2007

© Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Livro Branco das Relações Laborais

Autoria: Comissão do Livro Branco das Relações Laborais

Primeira edição: Dezembro de 2007

Edição: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Coordenação Editorial:

Gabinete do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social

Tiragem: 900 exemplares

Produção Editorial: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Paginação: Getside-Produção

Impressão: Fernandes & Terceiro

Distribuição:

Centro de Informação e Documentação (GEP/CID)

Praça de Londres, 2, 2º - 1049-056 Lisboa

E-mail: gep.cid@gep.mtss.gov.pt

Página: www.gep.mtss.gov.pt

ISBN

978-972-99746-6-3

Depósito Legal

269140/07

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa, de acordo com a legislação em vigor, por Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Praça de Londres, 2 - 1049-056 Lisboa

ÍNDICE

I Parte – MANDATO, ORGANIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHOS DA COMISSÃO	7
1. Criação e composição da Comissão	9
2. Mandato atribuído à Comissão	9
3. Actividades realizadas na primeira parte do mandato	9
4. Organização dos trabalhos	10
4.1. A metodologia adoptada	10
4.2. Os temas de debate	11
5. Os temas debatidos no seminário de enquadramento	11
5.1. O modelo desejável de relações laborais	11
5.2. O modelo de intervenção regulatória	12
5.2.1. O âmbito de regulação laboral	12
5.2.2. Os instrumentos de regulação	12
5.3. Os regimes adjectivos	13
6. O relatório de progresso	14
7. Desenvolvimento dos trabalhos na segunda metade do mandato	15
7.1. Apreciação, explicitação e validação da metodologia adoptada	15
7.2. Necessidades adicionais de informação	15
7.3. Actividades realizadas na segunda metade do mandato	15
II Parte – CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO	17
1. As fontes estatísticas e administrativas utilizadas	19
2. Introdução	20
3. Composição do emprego	20
4. Criação e destruição de emprego	25
4.1. Variabilidade sectorial	27
4.2. Variabilidade segundo a dimensão da empresa	28
4.3. Variabilidade por níveis de remuneração	30
4.4. Variabilidade por tipo de contrato	32
4.5. Comparações internacionais	32
5. O desemprego e a sua composição	35
6. Desigualdades na distribuição do rendimento	37
6.1. Desigualdade de género	37
6.2. Desigualdade segundo a escolarização	39
6.3. Desigualdades por tipo de contrato	39
6.4. Desigualdades sectoriais	40
6.5. Baixos salários	41
7. O trabalho por conta própria	43
8. A destruição de emprego e o subsídio de desemprego	45
9. Transições entre emprego, desemprego e inactividade e entre tipos de emprego	47
10. Síntese e conclusões	47
III Parte – REGULAÇÃO DA ADAPTABILIDADE	51
1. Introdução	53
2. Duração e organização do tempo de trabalho	53
2.1. A duração média de trabalho semanal	53
2.2. A duração média de trabalho semanal, segundo o estatuto de emprego	53
2.3. A dispersão da duração média de trabalho semanal	56
2.4. Períodos longos de trabalho	56
2.5. Organização do tempo de trabalho	56

3. A organização do trabalho	61
3.1. Os espaços do trabalho e a utilização das TIC no trabalho	62
3.2. Autonomia no trabalho	62
3.3. Conteúdo funcional	64
3.4. Flexibilidade funcional e trabalho em equipa	66
4. Síntese e conclusões	68
IV Parte – RELAÇÕES LABORAIS NA EMPRESA	69
1. Introdução	71
2. Principais resultados	71
2.1. Atitudes perante o sindicalismo	71
2.2. A sindicalização	72
2.3. Presença das estruturas de representação dos trabalhadores na empresa ou organização	74
2.4. Relacionamento entre trabalhadores, seus representantes e a direcção da empresa	74
2.5. Formas de determinação do salário, do horário de trabalho e da categoria profissional	74
2.6. Avaliação do relacionamento laboral na empresa	76
2.7. Conflitualidade individual e colectiva	76
2.8. Percepção da efectividade dos direitos	76
2.9. Avaliação do passado profissional recente e das expectativas quanto ao futuro profissional	78
2.10. Relevância atribuída aos factores de condicionamento	78
3. Análise global dos resultados	80
3.1. Condições de trabalho	81
3.2. Relações laborais na empresa	83
3.3. Efectividade dos direitos	83
3.4. Posição no mercado de trabalho	83
4. Síntese e conclusões	85
V Parte – RECOMENDAÇÕES E PROPOSTAS	87
Introdução	89
I. A sistematização e a simplificação do acervo legislativo.	91
1. A codificação	91
2. A sistematização: considerações gerais	92
3. As alterações à estrutura do Código	92
4. A incorporação da matéria da Lei 35/2004	93
5. A colocação das sanções	94
6. Medidas de simplificação	94
II. A articulação entre a lei, a convenção colectiva de trabalho e o contrato individual de trabalho	97
1. A problemática do art. 4 ^o	97
1.1. Os antecedentes do art. 4 ^o	97
1.2. O art. 4 ^o no Código do Trabalho: os termos do debate	98
1.3. A solução proposta	98
2. Aspectos conexos (fontes de regulação)	100
2.1. A posição do contrato individual	100
2.2. Os instrumentos de regulamentação colectiva	100
III. A caracterização das situações laborais	101
1. A noção de contrato de trabalho	101
2. A presunção de contrato de trabalho	101
3. O trabalho economicamente dependente	102
4. A hipótese de diversificação das formas de contratação de trabalho	102
5. O regime do contrato de trabalho a termo	103

IV. As formas de flexibilidade interna	104
1. Pressupostos e linhas gerais	104
2. O regime dos tempos de trabalho e de descanso	105
2.1. O art. 10º da Lei no 99/2003	105
2.2. Modalidades especiais de horários de trabalho. Modulação (arts. 163º, 164º e 165º)	105
2.3. Redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho (art.º 168º.)	106
2.4. Trabalho a tempo parcial (art.º 180º, nos 1 e 3)	106
2.5. Trabalho suplementar	106
2.6. Férias	107
3. Mobilidade funcional e geográfica	107
V. Os regimes da cessação dos contratos de trabalho	108
1. Os pontos de partida da Comissão	108
2. Interrogabilidade das soluções consagradas no Código (art.º 383º)	108
3. Elenco das modalidades de cessação do contrato de trabalho (art.º 384º)	108
4. Despedimento por facto imputável ao trabalhador	109
4.1. As regras e procedimentos	109
4.2. Articulação das alterações ao procedimento com novas regras relativas à acção de impugnação do despedimento	110
5. Despedimento colectivo	111
6. Despedimento por extinção do posto de trabalho	112
7. Despedimento por inadaptação	112
8. Efeitos do despedimento ilícito	113
9. Cessação por iniciativa do trabalhador	116
9.1. Resolução com justa causa	116
9.2. Abandono do trabalho e dever de comunicar situações de ausências prolongadas ao trabalho	116
VI. Direito colectivo do trabalho	117
1. A representação dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho	117
1.1. Pressupostos	117
1.2. A solução proposta	117
2. Reuniões de trabalhadores no local de trabalho e durante o horário do trabalho	117
2.1. Pressupostos	117
2.2. A proposta da Comissão	118
3. A questão da representatividade associativa	118
3.1. Pressupostos	118
3.2. A proposta da Comissão	119
4. Denúncia das convenções colectivas de trabalho	120
4.1. Pressupostos	120
4.2. As sugestões da comissão	121
5. As convenções colectivas de trabalho e a promoção da igualdade de género	121
5.1. Pressupostos	121
5.2. Medidas propostas	121
6. Caducidade das convenções colectivas de trabalho	122
6.1. Pressupostos	122
6.2. Orientações propostas	122
Índices e Anexos	125
Índice de Quadros	127
Índice de Gráficos	128
Anexos	130
1. Destino a dar ao conteúdo da Lei nº35/2004, alterada pela Lei nº9/2006	130
2. Indicadores estatísticos	132
3. Bibliografia	138

1. Criação e mandato atribuído à Comissão

A Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, que se passará a designar por “CLB” ou, simplesmente, por “Comissão”, foi criada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 160/2006, publicada no Diário da República, 1ª Série, nº 231, de 30 de Novembro.

A composição da Comissão era a seguinte:

- Presidente:
 - António de Lemos Monteiro Fernandes;
- Relator:
 - António Maria Bustorff de Dornelas Cysneiros;
- Vogais:
 - António Manuel Carvalho Casimiro Ferreira;
 - João José Garcia Correia;
 - Júlio Manuel Vieira Gomes;
 - Manuel Eugénio Pimentel Cavaleiro Brandão;
 - Maria da Conceição Santos Cerdeira;
 - Mário José Gomes de Freitas Centeno;
 - Pedro de Sá Carneiro Furtado Martins;
 - A Directora-Geral do Gabinete de Estratégia e Planeamento;
 - O Director-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;
 - O Inspector-Geral do Trabalho;
 - A Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Júlio Manuel Vieira Gomes informou o Presidente da Comissão da sua intenção de se demitir, o que se veio a concretizar em carta dirigida ao Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social e ao Presidente da Comissão, de 14 de Setembro de 2007. Em 25 de Setembro de 2007, António Manuel Carvalho Casimiro Ferreira apresentou a sua demissão

em carta dirigida ao Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, que informou o Presidente da Comissão da aceitação das duas demissões e da decisão de não proceder a substituições.

2. O mandato atribuído à Comissão

Segundo a Resolução que a criou, a Comissão foi incumbida de:

1. *“Propor a redefinição das relações entre a lei, as convenções colectivas de trabalho e os contratos individuais de trabalho, susceptíveis de promover os objectivos definidos no número anterior;*
2. *Propor alterações com vista à promoção da flexibilidade interna das empresas e à melhoria das possibilidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar de todos os que trabalham para a empresa, bem como à promoção da igualdade de género;*
3. *Propor medidas de desburocratização e simplificação do relacionamento entre as empresas e os trabalhadores, e de uns e de outros com a administração pública;*
4. *Propor a definição do objectivo e do conteúdo dos instrumentos legislativos necessários à execução das medidas propostas;*
5. *Caracterizar os instrumentos necessários à monitorização e ao controlo da execução das medidas propostas.¹*

3. As actividades realizadas na primeira parte do mandato

Durante os primeiros seis meses do seu mandato a Comissão:

- Foi recebida em audiência pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social no próprio dia da posse, para esclarecimento do mandato recebido;
- Realizou um seminário de dois dias - que se passará a designar por “seminário de enquadramento” - em regime residencial, destinado a perspectivar e a organizar os trabalhos a desenvolver, designadamente quanto ao modelo desejável de relações laborais, quanto ao modelo de intervenção regulatória e quanto à relação entre matérias substantivas e matérias adjectivas;

1) De acordo com o nº 3 da RCM.

- Recebeu em audiência, separadamente, os dirigentes de topo das confederações patronais e sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), para os ouvir quanto às suas expectativas relativamente ao mandato conferido à Comissão;
- Realizou, para além das já mencionadas, 16 reuniões de dia inteiro, em que debateu pontos da agenda de trabalhos estabelecida no seminário de enquadramento.

Até meio do seu mandato, a Comissão percorreu a quase totalidade dos temas previstos na agenda que estabelecera inicialmente. Ficaram por abordar, apenas, os dois últimos - a organização da participação e os aspectos processuais - embora seja verdade que qualquer deles acabou por merecer inúmeras referências analíticas ao longo dos debates efectuados.

Apesar do carácter não representativo da sua composição, os trabalhos da Comissão foram, desde o início, marcados por uma constante e intensa diversidade de pontos de vista, resultante da variedade das formações académicas e profissionais, por um lado, e da pluralidade das inspirações políticas e sociais dos seus Membros, por outro.

Foi assumida pelo conjunto da Comissão a vantagem de, na fase de arranque dos trabalhos, fazer a abordagem das matérias sem quaisquer pré-condicionamentos, reexaminando, com total liberdade intelectual, nos seus fundamentos mais elementares, todas as questões e alargando assim, na máxima medida, os espaços de debate. Isso reflectiu-se no Relatório de Progresso que, como se assinalará adiante, veio a ser apresentado a meio do prazo atribuído à Comissão. Ele foi essencialmente - como se esperaria - um repertório das ideias que até então tinham circulado nos trabalhos da Comissão e nunca - como inequivocamente se assinalava no seu texto - um conjunto de propostas de modificação legislativa.

O processo de trabalho adoptado levou a que todos os Membros da Comissão tomassem a seu cargo a redacção de documentos de trabalho, com carácter propositivo, e assumissem, relativamente aos respectivos temas, a preocupação de encontrar fórmulas susceptíveis de consensualização.

4. A organização dos trabalhos

4.1. A metodologia adoptada

Como adiante se assinalará, a Comissão assumiu, desde cedo, o entendimento de que não cuidaria de fazer sugestões de revisão constitucional, tomando, portanto, como referência e limite o que a Constituição dispõe relativamente ao domínio da legislação do trabalho.

A Comissão organizou a sua actividade nos seguintes termos:

- a) Tendo em vista o lançamento das bases de trabalho e a fixação de uma agenda temática inteiramente consensual, foi organizado um seminário residencial com a duração de dois dias.
- b) Estabelecida a agenda temática, foram distribuídos os temas pelos membros da Comissão.
- c) Nas reuniões, todas de dia inteiro, cada um dos temas agendados foi introduzido por documento propositivo, previamente elaborado e distribuído pelo respectivo membro da Comissão, o qual ficaria igualmente com o encargo de sintetizar, noutro documento de trabalho, os resultados dos debates havidos.
- d) Estabeleceu-se o princípio de que os documentos a elaborar deviam ser inspirados em preocupações de viabilidade consensual.
- e) Os debates deveriam ser orientados no sentido da identificação dos pontos sobre os quais se verificassem possibilidades de consenso.
- f) O desenvolvimento dos debates assentaria no princípio de que todos os eventuais consensos se deveriam considerar provisórios até à avaliação global dos resultados, a realizar pela Comissão no final dos seus trabalhos.
- g) Para além das reuniões, os contactos entre os membros da Comissão foram feitos, na maior medida possível, através de correio electrónico, devendo toda a documentação pertinente, incluindo eventuais textos de carácter informativo, ser sempre circulada entre todos.

4.2. Os temas de debate

Para discussão no seminário residencial, foram definidos os seguintes temas enquadrantes dos trabalhos da Comissão:

- a) Que modelo ou modelos de relação de trabalho deverão ter-se em vista?
- b) Que modelo de intervenção regulatória será de adoptar?
- c) Que intervenções no plano adjectivo?

Por outro lado, a Comissão entendeu não configurar o cumprimento do mandato como uma acção de revisão, artigo a artigo, do Código do Trabalho em vigor. Considerou, diversamente, que o objectivo dos trabalhos deveria consistir, sobretudo, na formulação de propostas de orientações de política legislativa ou de medidas a concretizar posteriormente em textos legais.

Nesse sentido, fixou-se a seguinte lista de temas a abordar, sucessivamente, nas reuniões ordinárias da Comissão:

1. Sistematização e redução do Código do Trabalho (CT);
2. “Revisitação” do art. 4º e, em geral, dos problemas de articulação entre lei, convenções colectivas de trabalho e contrato individual de trabalho;
3. Caracterização das “situações laborais”, a que se aplica o regime do CT, sobretudo art.º 10º, 12º e 13º;
4. Possibilidade de diversificação das formas de contratação de trabalho: os critérios de utilidade, de funcionalidade e de efectividade;
5. Rigidez e flexibilidades internas: o que está a mais, o que está a menos, o que é preciso salvaguardar. Revisão das flexibilidades funcional, temporal, geográfica e salarial;
6. O regime dos despedimentos: motivação e processualização. Consequências do incumprimento das regras;
7. A contratação colectiva. O modelo de regulação legal; os problemas do âmbito pessoal; a óptica de género; a negociação ao nível da empresa; a sobrevivência; a resolução de conflitos;
8. A organização da participação;
9. Aspectos adjectivos.

5. Os temas do seminário de enquadramento

5.1. O modelo desejável de relações laborais

O debate deste tema foi introduzido por uma apresentação que definia como objectivos do modelo desejável de relações laborais os seguintes:

1. Promover a empregabilidade e a inclusão social;
2. Promover a redução das desigualdades, verticais e de género;
3. Promover o aumento da adaptabilidade do tempo de trabalho e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar;
4. Promover o reconhecimento das competências, o acesso à formação e o aumento da qualificação;
5. Proteger a mobilidade, interna e externa;
6. Redesenhar as formas de emprego e de actividade remunerada;
7. Reduzir a segmentação dos mercados de trabalho;
8. Promover o crescimento salarial sustentável;
9. Favorecer a descentralização coordenada, desde a concertação social até à negociação colectiva de empresa;
10. Promover a efectividade dos direitos e reprimir a ilegalidade no trabalho;
11. Favorecer o investimento produtivo e a competitividade empresarial;
12. Ser atractivo para o investimento directo estrangeiro.

Tais objectivos, que resultavam da avaliação, feita no Livro Verde sobre as Relações Laborais, da actual situação do emprego, da protecção social e das relações laborais em Portugal, orientaram os trabalhos da Comissão que, durante a segunda metade do seu mandato, decidiu desenvolver a avaliação da situação nos domínios adiante mencionados.

Linhas tendenciais de consenso

O debate realizado permitiu apurar as seguintes linhas tendenciais de consenso:

1. A Constituição constitui um quadro de referência a observar nos trabalhos a desenvolver pela Comissão;
2. Devem ser exploradas as margens de flexibilização permitidas pela Constituição;
3. A fragmentação dos mercados de trabalho tem de ser combatida;
4. A flexibilização laboral e a participação nas decisões que atingem o emprego são dois vectores interligados;
5. A inefectividade das leis do trabalho assume especial relevo e deve ser contrariada.
6. Deve ser procurada a definição de um outro modelo de resolução dos conflitos de trabalho.

5.2. O modelo de intervenção regulatória

5.2.1 O âmbito de regulação laboral

A. Pressupostos

Tendo o direito do trabalho surgido como direito operário, as suas fronteiras eram relativamente fáceis de determinar.

A crescente complexidade e variedade das figuras subsumíveis à subordinação jurídica e a própria complexidade crescente dos trabalhos ditos autónomos têm esbatido e diluído a fronteira entre o contrato de trabalho, de um lado, e os múltiplos contratos de prestação de serviços e outras modalidades de trabalho autónomo, do outro.

A Comissão debateu as diferentes alternativas para adaptar o direito do trabalho a esta perda de centralidade do seu paradigma, sendo equacionadas, sob um ponto de vista teórico, as seguintes alternativas:

- a) Estender o direito do trabalho de modo a abranger todo o trabalho humano, ideia que se entendeu esbarrar, porém, quer em dificuldades jurídicas, quer em obstáculos políticos;

- b) Concentrar a protecção do direito do trabalho nos trabalhadores mais carecidos dela, normalmente trabalhadores sem especiais qualificações ou trabalhadores sem autonomia técnica; embora se registre a tendência para criar um regime diferenciado dentro do direito do trabalho para quadros técnicos, pessoal altamente especializado e pessoal de direcção, também esta hipótese pareceu dificilmente praticável, por razões em parte políticas;
- c) Mantendo intocada a distinção fundamental entre trabalho autónomo e trabalho subordinado, aplicar selectivamente algumas das regras deste último a modalidades de trabalho juridicamente autónomo, mas economicamente dependente esteira, em que se situam as actuais normas sobre “contratos equiparados”, as quais, no entanto, não têm tido qualquer relevância prática.

B. Linhas tendenciais de consenso

Nesta parte, o debate permitiu descortinar possibilidades de consenso em torno das seguintes directrizes gerais:

- a) Reconhecimento da não correspondência, no estado actual do sistema de Direito do Trabalho, entre âmbito e intensidade de tutela, por um lado, e carência de tutela, por outro;
- b) Possibilidade de atribuir diferentes âmbitos de aplicação a distintos módulos normativos, permitindo estender aos trabalhadores economicamente dependentes, pelo menos (e à semelhança do que ocorre em matéria de acidentes de trabalho), as regras sobre higiene, segurança e saúde e, sobretudo, as regras respeitantes aos direitos de personalidade e à igualdade ou não discriminação, assim como, possivelmente, as regras respeitantes às férias, a certos limites ao tempo de trabalho, impostos aliás por razões de saúde, e à maternidade e paternidade.

5.2.2. Os instrumentos de regulação.

A. Pressupostos

Analizou-se também detidamente o estado das normas de direito do trabalho e debateu-se o problema das fontes deste ramo de direito.

Esta análise partiu dos seguintes pressupostos:

- a) Assiste-se a uma fragmentação crescente e a uma fuga ocorrida para os contratos especiais de trabalho e para uma legislação, ao menos entre nós, muito minuciosa e que varia em função de muitos factores de que são exemplos a dimensão da empresa e as funções exercidas pelo trabalhador.
- b) Verifica-se, igualmente, uma alteração gradual no peso relativo das fontes: a lei, cada vez mais contratualizada ela própria, porquanto fruto das decisões da concertação social ou, pelo menos, da participação das estruturas representativas dos trabalhadores e dos empregadores na sua formação, deixa crescentemente espaço para a autonomia colectiva, inclusive no sentido da sua derrogação *in pejus*.
- c) Tal mudança, contudo, não deixa de revelar-se particularmente problemática num ordenamento jurídico como o nosso, em que não há critérios de representatividade sindical e em que as taxas de sindicalização são muito baixas.

B. Linhas tendenciais de consenso

As linhas de tendência que o mesmo debate evidenciou foram as seguintes:

5. Reconhecimento da vantagem, mas também das dificuldades, de consagrar critérios de representatividade sindical, tendo sido contemplada a possibilidade de virem a existir convenções colectivas de dois “tipos”, com e sem eficácia *erga omnes*;
6. Encarada a possibilidade de se consagrar na lei um núcleo duro de regras, inegociável e irredutível, abrindo espaço, no resto, para a negociação colectiva e, em certos pontos, individual;
7. Manifestada preocupação com a renovação e a dinamização da negociação colectiva, devendo procurar-se o tipo adequado de intervenção legislativa nesse sentido.

5.3. Os regimes adjetivos

Uma abordagem analítica das relações laborais tornou visível a necessidade de apurar a eficácia do direito substantivo, e extrair dessa análise as consequências possíveis para preconizar algumas soluções.

Foi possível desenhar em poucos traços o seguinte diagnóstico:

- Os conflitos de trabalho, embora determinados pelas relações laborais e apesar de eclodirem e se desenvolverem no âmbito da empresa, não encontram qualquer preocupação, instrumento, habilitação ou norma que induza a necessidade de obter uma solução no âmbito da própria empresa;
- A resolução dos conflitos de trabalho não corresponde, pois, a uma qualquer responsabilidade própria da gestão dos recursos humanos no que concerne à sua prevenção e, muito menos, à sua sanção;
- A resolução dos conflitos de trabalho é, assim, reconduzida a uma actividade quase exclusivamente contenciosa e belicista;
- Atribuir exclusivamente ao Estado, por via dos tribunais, a consecução da paz social é, como se viu, realizado segundo um modelo inadequado à natureza própria destes conflitos;
- É ostensiva a desresponsabilização das empresas e dos sindicatos nesta matéria, quando entregam nas mãos do Estado a gestão dos conflitos, assim como o é a ausência de qualquer sinal para a inversão desta cultura contenciosa.

Perante tudo isto, a Comissão procurou identificar os desafios que se colocam actualmente.

Em primeiro lugar, apreciar a existência de institutos de direito substantivo insusceptíveis, ou quase, de ser regulados pelo actual direito adjectivo.

Foram consideradas como exemplos, as seguintes matérias: direitos de personalidade; de informação; de formação profissional; contratos de adesão e as cláusulas contratuais gerais; teletrabalho; comissão de serviço; segurança, saúde e higiene no trabalho; transmissão da empresa ou estabelecimento; redução da actividade e suspensão dos contratos por facto respeitante ao empregador; encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição temporária da actividade; licenças e pré-reforma; poder disciplinar; relações entre a empresa e as estruturas representativas dos trabalhadores (maxime no que se reporta aos direitos de informação e participação); protecção da maternidade e paternidade; trabalho imigrante; alguns contratos especiais; despedimentos colectivos.

De entre estas matérias, avultam algumas perante as quais a Comissão entendeu que são absolutamente desajustados a organização judiciária laboral e o direito adjectivo que a serve, perante a miríade de questões que elas suscitam. Outras matérias há em que, com grande sacrifício, se opera uma qualquer adaptação das instituições e dos institutos adjectivos à resolução preventiva ou repressiva das omissões e acções ilícitas que elas provocam.

Reconheceu-se que o Estado não pode criar tribunais habilitados cultural e cientificamente à resolução de questões que as relações de trabalho são susceptíveis de ocasionar.

Mas considerou-se também que, quer o Estado, quer as próprias associações representativas de empregadores e trabalhadores - apesar de se mostrarem insatisfeitas com o *status quo*, de censurarem os Tribunais, de verberarem a Justiça do Trabalho - não se mostram vocacionados para uma visão alternativa que promova, rápida e eficazmente, a efectivação dos direitos e dos deveres, de forma simples e desformalizada, com um cunho auto-regulador e auto-compositivo dos diferendos e, se possível, com uma vocação preventiva.

Em suma, a Comissão entendeu que é possível e é desejável que a adjectivação do direito substantivo não se esgote numa perspectiva contenciosa e que os parceiros sociais e o Estado encontrem soluções que visem destacar três tipos ou patamares de actuação, a saber:

- Um primeiro, no âmbito da empresa, onde a conflitualidade assume uma preocupação de resolução preventiva e, mesmo, reparadora, mas alcançada no âmbito da gestão dos recursos e da actuação dos representantes eleitos. Neste âmbito, a participação organizada de uns e de outros assumirá uma vocação auto-reguladora e preventiva da conflitualidade laboral.
- Um segundo patamar, em que os meios alternativos para a resolução dos conflitos devem ser chamados, prescindindo-se da actuação dos tribunais, podendo, neste âmbito e sempre que se justifique, fazer-se apelo à intervenção da Inspeção de Trabalho.
- Um último nível de conflitualidade, preenchido por conflitos para cuja resolução a lei entende que os tribunais detêm competência exclusiva ou que os intervenientes sociais optem por entregar à via contenciosa.

Para a separação e preenchimento de cada um destes patamares de conflitualidade e tendo em conta a necessidade de alcançar modelos diversos de competência para a sua análise e resolução, é possível elencar um conjunto de matérias para as quais os tribunais não se acham apetrechados, quer pela sua própria cultura - as mais das vezes pouco sensível ao mundo do trabalho e à diversidade das matérias - quer, fundamentalmente, pelo processo laboral, claramente gizado e necessariamente construído segundo um paradigma civilista, embora mitigado pelos princípios da verdade material, da igualdade substancial e do inquisitório.

No entanto, as matérias atrás relacionadas a título de mero exemplo pressupõem conhecimentos e, acima de tudo, um processo de formação das decisões para as quais os tribunais não detêm as necessárias proximidade, cultura e tramitação adequadas à justa composição das questões suscitadas.

Em face disso, os desafios que se colocam a todos são os seguintes:

- Deverão ser criados mecanismos de auto-composição no âmbito das empresas, singular ou colectivamente organizadas?
- Em caso afirmativo, esses mecanismos deverão integrar o conteúdo obrigatório dos IRCT? Ou, ao invés, deverão ser facultativamente assumidos, embora incentivados pelo legislador?
- Uma vez criados, deverão abarcar toda a competência para a resolução de qualquer conflito ou, pelo contrário, deverá ser-lhes vedada a competência para a resolução dos conflitos regulados por norma de interesse e ordem pública?
- Deverão cingir-se esses mecanismos à mera conciliação e mediação ou deverá atingir-se a arbitragem?
- A arbitragem deverá ser puramente voluntária ou poderá fixar-se legislativamente uma arbitragem necessária? E, nestas hipóteses, que matérias devem subsumir-se à arbitragem necessária?
- Os serviços de conciliação, mediação e arbitragem deverão ser de criação estadual ou, pelo contrário, o Estado poderá impor às Confederações Sindicais e Patronais a sua criação e instalação?

- Esses serviços deverão ser criados em função do sector de actividade ou de região “económica”?
- Racionalização dos serviços da Administração do Trabalho com responsabilidades na intervenção e acompanhamento das relações laborais?

No essencial, a Comissão entendeu que se impõe reflectir – e tomar posição – sobre a própria bondade, suficiência e adequação do actual modelo organizatório e adjectivo para a resolução dos conflitos de trabalho. Perante o actual monopólio estadual para alcançar a paz social - que, como se disse, emerge da visão puramente belicista da resolução desses conflitos - abre-se, inexoravelmente, a necessidade de apurar se a patologia das relações laborais é, ainda, uma questão social cujos abordagem e tratamento sejam da responsabilidade dos seus parceiros ou, ao invés, se deve manter-se o actual *status quo* beligerante e estadual.

Importa igualmente reflectir em torno dos sinais e linhas orientadoras que podem contribuir para o modelo preventivo de regulação da conflitualidade laboral que seja simultaneamente facilitador do acesso ao direito e à justiça e promova a efectividade das normas laborais.

6. O Relatório de Progresso

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros que criou a Comissão², esta deveria apresentar a meio do mandato um relatório de progresso, encargo que foi cumprido dentro do prazo previsto, dando, por essa via, conta das actividades desenvolvidas até então.

Do Relatório de Progresso constava expressamente o carácter provisório das ideias de cuja circulação se dava conta e a advertência formal de que todos os conteúdos do documento estariam expostos a revisão em função da avaliação global a realizar durante a segunda metade do mandato.

Para além das reacções mediáticas que suscitou, o Relatório Progresso deu também origem a um conjunto de Pareceres – entre os quais merecem especial relevo os apresentados pela totalidade dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social – , documentos de grande qualidade que foram apreciados por todos os membros da Comissão e tidos na devida conta durante a segunda parte dos trabalhos da Comissão.

2) N°6 da RCM

7. Desenvolvimento dos trabalhos na segunda parte dos trabalhos da Comissão

7.1. Avaliação da metodologia adoptada.

Como se disse, os trabalhos da Comissão foram sempre norteados pela procura insistente, e por vezes muito trabalhosa, de soluções consensuais.

Houve, na verdade, expresso afastamento de qualquer possibilidade de deliberação através de votações, dado que a Comissão era um colégio constituído com a preocupação de nele reflectir os vários núcleos de interesses e as diversas sensibilidades ideológicas -além de incorporar diferentes perspectivas científicas-, mas, manifestamente, sem nenhuma aspiração de representatividade propriamente dita. As reuniões da Comissão tiveram, também, significativas variações na sua composição, em resultado dos compromissos pessoais e profissionais dos seus membros. Fazer votações, nestas condições, pareceria pouco razoável.

O método do consenso, tal como foi interpretado nos trabalhos da Comissão, consistiu em se adquirir soluções que ou tinham a plena concordância dos seus membros ou, no mínimo, não mereciam o veto (a rejeição) de nenhum deles. Complementarmente, sempre esteve entendido que os membros da Comissão teriam aberta a possibilidade de manifestarem pontos de vista próprios em declarações individuais que fariam parte do documento final da Comissão.

Como é sabido, dois dos membros da Comissão decidiram, poucos meses depois da aprovação do seu Relatório de Progresso, afastar-se dos trabalhos.

Entre os fundamentos invocados para essas saídas – e que, de resto, foram repetidamente explicitados também através da comunicação social - , contava-se a desaprovação do método de busca de consensos que estava em prática na Comissão e que, de resto, fora também utilizado para a aprovação interna do próprio Relatório de Progresso. A desaprovação baseava-se, sobretudo, no facto de haver implícita uma exigência de unanimismo impeditiva dos resultados significativos que se consideravam desejáveis.

A decisão de Júlio Gomes e de António Casimiro Ferreira de se afastarem dos trabalhos da CLB constituiu uma perda para a Comissão, muito embora as contribuições prestadas por ambos,

ao longo da primeira metade do mandato, tenham sido adquiridas e aproveitadas no desenvolvimento subsequente dos seus trabalhos.

No entanto, a Comissão, apesar de lamentar o sucedido, e sentindo-se interpelada por essas atitudes, procedeu à reanálise do método deliberativo utilizado e entendeu mantê-lo como o único viável no quadro real da sua actuação.

Na verdade, nunca tinha havido nenhuma "exigência" de unanimidade na Comissão; "consenso" significava apenas, como se disse, que ninguém se opunha frontalmente, mas também ninguém ficava privado de, ao final, juntar ao relatório - isto é, ao corpo do Livro Branco - a declaração pessoal que entendesse, com as reservas e os motivos de discordância que as soluções adoptadas lhe merecessem.

O Livro Branco é, assim, o produto de "concordâncias e tolerâncias". Nenhum dos membros da Comissão estará 100% de acordo com a totalidade do que nele se contém, nenhum faria este relatório se nele trabalhasse sozinho. Não havia, pois, unanimismo, ou um qualquer expediente para ocultar as divergências de fundo existentes entre os membros da Comissão, mas um processo de "decisão concertada".

De resto, as divergências de fundo que existiam no seio da Comissão eram evidentes e bem conhecidas. Mas, sem que isso fosse jamais explicitado, a composição dela como que sugeria um certo tipo de exercício: não o de oferecer ao mandante um produto dividido em dois - uns a favor, outros contra -, ou mesmo, o que não seria novo, dois produtos - em qualquer caso, resultados inúteis sob o ponto de vista das finalidades visadas -, mas o de explorar, num colégio plural, embora não representativo, com engenho e boa fé, as hipóteses de soluções susceptíveis de serem propostas sem rejeição absoluta de nenhum dos núcleos de interesses relevantes, como autênticas "propostas da Comissão".

Se fosse outro o exercício visado, o Governo poderia ter optado por nomear, como sucedeu relativamente ao Código do Trabalho, um grupo de trabalho homogéneo e da sua confiança ideológica. Não foi isso que aconteceu.

O exercício que a Comissão agora termina pode, além do mais, mostrar que, num domínio tão envenenado pela desconfiança, pela crispação e pelo império dos tabus, a consensualidade é ainda possível.

7.2. Necessidades adicionais de informação

Na sequência dos debates referidos no ponto anterior e da reavaliação da informação reunida, a Comissão entendeu que, para além da informação já disponibilizada pelo Livro Verde das Relações Laborais, seria necessário adquirir, analisar e divulgar informação sobre três pontos adicionais, de modo a aumentar a informação e o conhecimento indispensáveis à fundamentação e à decisão sobre as propostas a apresentar ao Governo.

Em primeiro lugar, quanto à caracterização da situação nos domínios do emprego, do desemprego e das transições entre as diferentes situações nos mercados de trabalho. Em segundo lugar, quanto às práticas nos domínios da duração, da organização e da modulação do tempo de trabalho bem como da organização e divisão do trabalho. Em terceiro lugar, quanto às relações laborais na empresa e quanto à avaliação pelos trabalhadores do seu presente do seu futuro profissional.

7.3. Actividades realizadas na segunda metade do mandato

Durante a segunda parte do seu mandato, a Comissão continuou a realizar reuniões de dia inteiro, por vezes em dias seguidos, e prosseguiu no debate em reunião de documentos preliminares preparados por um dos seus membros, frequentemente após uso intensivo da comunicação electrónica entre o autor do documento preliminar e os restantes membros. Só neste segundo semestre, foram consumidas mais de 100 horas em reuniões, a que devem ser adicionados os tempos consumidos na elaboração de numerosos documentos de trabalho, de que se encarregaram todos os membros da Comissão, e, ainda, as centenas de mensagens electrónicas através das quais foi possível estender consideravelmente o espaço dos debates.

Reavaliado o método de trabalho que adoptou no início dos seus trabalhos, a Comissão deliberou prosseguir nos termos acima explicitados.

A Comissão recebeu apoio técnico de vários serviços e pessoas do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, a quem deseja agradecer publicamente e que só não nomeia para prevenir omissões ou diferenciações indesejáveis.

1. As fontes estatísticas e administrativas utilizadas

A presente secção do LBRL visa complementar a análise do sistema de relações laborais em Portugal realizada no Livro Verde das Relações Laborais (LVRL). Nesta secção utilizam-se três fontes de informação de natureza diferente, mas que, no conjunto, permitem uma mais completa caracterização do mercado de trabalho do que a que o LVRL disponibilizou. Estas fontes são: o Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística (INE); os Quadros de Pessoal, recolhidos pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (MTSS); e a Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social, recolhida pelo Instituto de Informática do MTSS.

O Inquérito ao Emprego (IE) é um inquérito trimestral realizado a uma amostra de alojamentos no território nacional. As características e as normas de condução deste inquérito seguem os padrões internacionais do Eurostat e o Inquérito tem como principal resultado a estimativa para o Emprego e o Desemprego em Portugal. A amostra do IE tem um padrão de rotação que não facilita a sua utilização para o estudo de fenómenos de mobilidade¹. No entanto, esta é a fonte que devemos utilizar se queremos caracterizar as grandes tendências recentes do mercado de trabalho em termos de Emprego, Desemprego e Inactividade.

Os Quadros de Pessoal (QP) são uma fonte administrativa criada pela informação recolhida com periodicidade anual pelo MTSS junto da totalidade das empresas portuguesas. A sua característica, quase censitária, faz dos QP uma fonte de informação de enorme importância na análise microeconómica do emprego em Portugal. Os QP permitem seguir longitudinalmente empresas e trabalhadores.

A Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social (BDRSS) é também uma fonte administrativa cuja informação é de periodicidade mensal e está em constante actualização. Desta forma, constitui uma importante fonte de informação sobre os movimentos de curto prazo no mercado de trabalho².

A informação da BDRSS cobre o período de Março de 2000 a Junho de 2007, mas os dados de 2000 e de 2007, não foram utilizados na análise. Os primeiros, porque correspondem à fase inicial de criação do sistema de informação da Segurança Social; os meses mais recentes, porque ainda são sujeitos a actualizações.

A partir da BDRSS foi criado o registo de todos os pares trabalhador-entidade empregadora para os quais existe pelo menos um mês de remunerações declaradas à Segurança Social. Para estes pares, foi guardada a informação correspondente ao primeiro e último mês em que existe remuneração e o número de meses em que, durante este período, há registo de remunerações.

Para cerca de 75% dos empregos assim registados não se observaram interrupções no registo de remunerações. Os restantes casos poderiam, ou não, corresponder a períodos de trabalho continuados. Para estes foi possível identificar a justificação para a interrupção do registo de remunerações. Para esse efeito recorreu-se a informação adicional³, tendo-se adoptado o seguinte critério para considerar a continuidade ou não de uma experiência laboral: sempre que se observou um período de recebimento de subsídio de desemprego ou qualquer outra prestação não correspondente a uma interrupção laboral temporária⁴ foi considerada uma interrupção efectiva da relação laboral; nos casos em que a informação adicional não era conclusiva optou-se por considerar que se mantinha a relação laboral. Esta exploração permitiu qualificar a esmagadora maioria dos períodos de ausência de registo de remunerações anteriormente referidos. As situações restantes correspondem a 7% do total. Todas as interrupções de registo de remuneração iguais a um mês não foram consideradas interrupções da relação laboral, mesmo quando não se identificou a razão da interrupção.

Estas decisões, conjuntamente com o facto de a base de dados apenas contemplar as situações em que existem contribuições efectivas para a Segurança Social, fazem dos cálculos reportados para a criação e destruição de emprego estimativas minorantes dos verdadeiros valores.

A informação da BDRSS inclui também os trabalhadores independentes. Para estes a qualidade da informação

1) Cada alojamento permanece apenas 6 trimestres na amostra

2) Os dados da BDRSS têm uma natureza exploratória mais acentuada do que os das restantes fontes estatísticas utilizadas. Neste sentido foram sujeitos a exercícios de validação que deverão ser intensificados no futuro. Os resultados destes exercícios apontaram, no entanto, sem excepção, para uma proximidade de comportamento assinalável com as restantes fontes informativas, nomeadamente os Quadros de Pessoal.

3) Constante das bases de dados do Registo de Equivalências de Remunerações, Registo de Desemprego, Registo de Impedimentos Temporários para o Trabalho, Qualificações de Pensionistas e Rendimento Social de Inserção

4) Maternidade, paternidade, doença, etc.

recomenda a sua utilização apenas a partir de 2003, pelo que a análise se concentrou no período 2003-2007. Dispõem-se, para estes trabalhadores, do período de registo e da remuneração declarada.

Os dados foram todos trabalhados de forma anonimizada, e em situação alguma a informação agora divulgada permite a identificação de indivíduos ou empresas. A característica longitudinal de todas as fontes de informação é crucial para o tipo de análise aqui realizada.

2. Introdução

A taxa de actividade em Portugal⁵ é bastante elevada, o que, dado o nosso tradicionalmente baixo nível de desemprego, faz com que os objectivos da Estratégia de Lisboa⁶ para a taxa de emprego estejam próximos de serem cumpridos (ver Quadro 1).

Em 2006 havia em Portugal 5,3 milhões de indivíduos com idade entre 15 e 64 anos que participavam no mercado de trabalho; destes 4,8 milhões tinha emprego e 427 mil estavam desempregados. Nesse período, o número de inactivos no mesmo grupo etário era de 1,8 milhões.

Quadro 1 - Estrutura da população (15 a 64 anos)

	2003				2006			
	Empregados	Desempregados	Inactivos	TOTAL	Empregados	Desempregados	Inactivos	TOTAL
Total	4,791.1	332.7	1,904.6	7,028.4	4,830.3	427.6	1,852.9	7,110.8
Homens	2,596.3	151.4	717.7	3,465.4	2,601.1	194.7	721.9	3,517.7
Mulheres	2,194.8	181.3	1,192.9	3,569.0	2,229.2	232.9	1,136.0	3,598.1
Jovens (16-25 anos)	531.4	82.1	750.6	1,364.1	455.9	88.5	730.2	1,274.6
Homens	298.3	35.3	354.8	688.4	258.2	43.9	346.5	648.6
Mulheres	233.1	46.8	395.8	675.7	197.7	44.5	383.6	625.8
Idosos (+55 anos)	585.0	26.3	519.2	1,130.5	600.0	40.6	557.9	1,198.5
Homens	330.3	17.0	182.5	529.8	329.4	25.8	211.0	566.2
Mulheres	254.7	9.3	336.8	600.8	270.4	14.8	347.0	632.2
Taxa de emprego	68%				68%			
Mulheres	62%				62%			
Jovens	39%				36%			
Idosos	52%				50%			

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (milhares de indivíduos)

A dinâmica do mercado de trabalho faz com que estes grupos não sejam estanques, observando-se continuamente fluxos entre o emprego, o desemprego e a inactividade. Em cada ano, 1,1 milhões de indivíduos mudam de situação no mercado de trabalho, sendo

os fluxos principais entre o emprego e a inactividade. As próximas secções abordam diferentes aspectos desta realidade numa perspectiva de complementaridade com o LVRL e pretendem ser um contributo inovador para a discussão e problematização das relações laborais e das opções legislativas que o LBRL propõe à consideração do Governo.

3. A composição do emprego

Portugal tem-se caracterizado ao longo das últimas décadas por elevadas taxas de emprego, e em particular, do emprego feminino, juvenil, e, também, do emprego dos trabalhadores mais idosos. Contudo, mais recentemente, o aumento da escolaridade tem vindo a reduzir a participação dos mais jovens, que entram cada vez mais tarde no mercado de trabalho⁷.

A composição do emprego por tipo de contrato tem sofrido alterações significativas nos últimos anos, que se caracterizaram pelo aumento da incidência de emprego com contrato a termo (ver Gráfico 2). Juntamente com a elevada incidência de emprego por conta própria, estes dois grupos contribuem para o nível elevado de precariedade existente

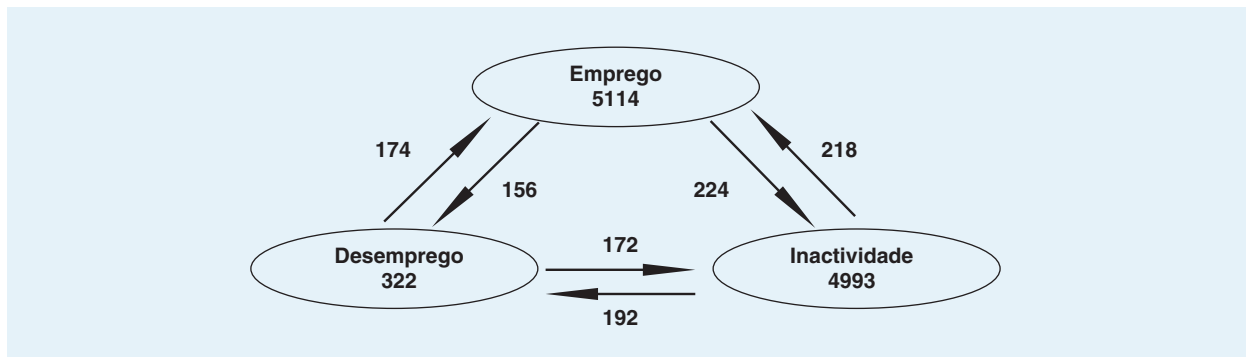
no mercado de trabalho português. A dinâmica de crescimento do emprego com contrato a termo acentuou-se de forma clara ao longo do último ano e meio, ao mesmo tempo que se vem registando já desde 2002 uma redução do número de trabalhadores por conta própria.

5) Quociente entre a soma do emprego e do desemprego e a população total.

6) Estes objectivos são definidos para a população entre 15 e 64 anos e correspondem a taxas de emprego de: 70% para a totalidade da população, 50% para os mais velhos e 60% para as mulheres.

7) Como, aliás, aconteceu na generalidade dos países europeus na fase de expansão dos respectivos sistemas de educação e formação.

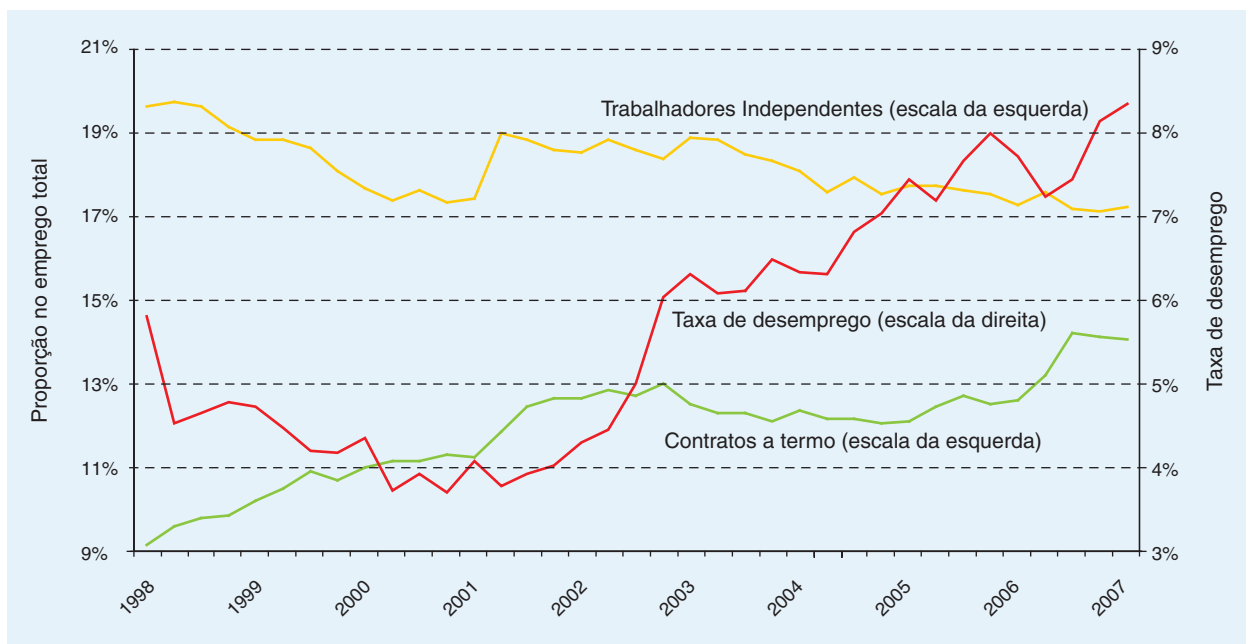
Gráfico 1 - Fluxos médios anuais no mercado de trabalho
Em milhares, média 2000-2006^(a)



Fontes: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: (a) Considerando a componente comum da amostra do trimestre t e do trimestre t-1, e utilizando os ponderadores populacionais do trimestre t.

Gráfico 2 - Desemprego, incidência de contratos a termo e trabalho independente



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A incidência dos contratos a termo é bastante maior entre os indivíduos jovens, ainda que a média etária tenha aumentado ligeiramente entre 2003 e 2007⁸ (Quadro 2). A proporção de indivíduos solteiros é bastante maior nos contratados a termo do que nos contratados sem termo.

A alteração mais significativa registada nos últimos anos prendeu-se com a proporção de indivíduos do

género masculino, que passaram a ser maioritários entre os contratados a termo. No entanto, a incidência de contratos a termo continua a ser ligeiramente maior nas mulheres, apesar de se ter reduzido⁹. Já os contratos sem termo são predominantemente detidos por indivíduos mais velhos¹⁰ e com vida familiar mais estável. A antiguidade média dos empregos com contrato sem termo era de 12,7 anos no primeiro trimestre de 2007¹¹.

8) De 30 para 32 anos.

9) 13,1% do emprego total em 2003 para 12,9% em 2007, enquanto que nos homens passou de 10,3% para 12,4%.

10) A média etária é de 41 anos e 72% são casados.

11) 12,1 anos em 2003.

Quadro 2 - Emprego segundo a situação na profissão e o tipo de contrato (milhares)

	2003- 1º Trimestre				2007- 1º Trimestre			
	Trabalhador por conta própria sem trabalhadores	Trabalhador por conta própria com trabalhadores	TCO contrato sem termo	TCO contrato com termo	Trabalhador por conta própria sem trabalhadores	Trabalhador por conta própria com trabalhadores	TCO contrato sem termo	TCO contrato com termo
Antiguidade (média, em meses)	232.8	162.1	145.0	20.7	229.5	184.3	151.8	23.9
Tempo parcial	347.2	10.7	105.2	42.2	343.8	10.5	107.7	47.0
Total	962.4	315.0	2,943.3	590.6	883.6	286.4	3,047.7	646.7
Homens	513.3	232.5	1,603.3	284.6	478.4	203.6	1,625.5	343.0
Mulheres	449.1	82.5	1,339.9	306.0	405.2	82.8	1,422.2	303.8
Casados	770.1	274.1	2,107.2	283.2	711.4	254.6	2,233.2	304.6
Não casados	192.2	40.9	836.0	307.4	172.2	31.8	814.5	342.1
Idade (média)	53.1	45.1	39.3	30.4	54.4	47.6	40.3	31.5
Nível de Escolaridade								
1º ciclo	460.1	124.5	894.1	96.4	424.2	102.0	724.9	92.0
2º ciclo + 3º ciclo	183.6	119.6	1,159.6	272.2	196.3	107.1	1,245.7	290.2
Secundário	52.4	38.0	419.3	115.8	46.4	39.2	519.4	135.0
Superior	33.3	24.7	360.5	93.9	56.8	33.9	484.4	118.9

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (milhares de indivíduos)

Em Portugal, o número de empregos é maior entre a população jovem do que na população mais velha (ver Quadro 3). Assim, a mediana da idade entre os 2,4 milhões de indivíduos que entre Janeiro de 2000 Junho de 2007 apenas tiveram um emprego era de 40 anos e para os 1,2 milhões que tiveram no mesmo período dois empregos essa idade era de apenas 36 anos. Esta diferença reflecte dois factores. Por um lado, o facto de os indivíduos encontrarem um emprego estável após um período de mudanças de emprego; por outro lado, reflecte o maior grau de protecção no emprego de que desfrutam os trabalhadores mais velhos enquanto que aqueles que entraram no mercado de trabalho há menos tempo iniciam, na maior parte dos casos, a sua vida profissional sentindo uma maior dificuldade em obter essa estabilidade e protecção no emprego.

As outras formas de flexibilidade na contratação¹² - de que a contratação a tempo parcial é um exemplo - estão pouco presentes nos dados analisados.

A distribuição da população empregue por grau de escolaridade e por tipo de contrato está expressa no Quadro 2. No primeiro trimestre de 2007, 66% da população empregue com contrato sem termo tinham apenas completado ensino básico. Reflectindo o atraso com que a democratização do acesso à escolarização se verificou em Portugal, os trabalhadores com um contrato a termo certo têm uma distribuição da escolaridade mais elevada e menos assimétrica.

O nível de habilitações médio da população empregue em Portugal é extremamente baixo e potenciador das desigualdades observadas na economia portuguesa. Na realidade, não apenas a mudança tecnológica tem

Quadro 3 - Número de empregos distintos por idade

Número de empregos distintos	Idade mediana	Idade média	Número de indivíduos
1	40	41.6	2478964
2	36	37.5	1205529
3	33	35.3	609820
4	32	34.3	322241
5	31	33.8	175066
6 ou +	32	34.4	243578

Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social, 2000-2007.5

12) Entendida como a liberdade patronal de contratar e de despedir, isto é, como a flexibilidade externa numérica. A literatura consagrou igualmente outras formas de flexibilidade, designadamente, a flexibilidade interna numérica, a flexibilidade funcional e a flexibilidade salarial. Ver, entre outros, Wilthagen (2003), Auer e Gazier (2005) e Schmid (2004 e 2007).

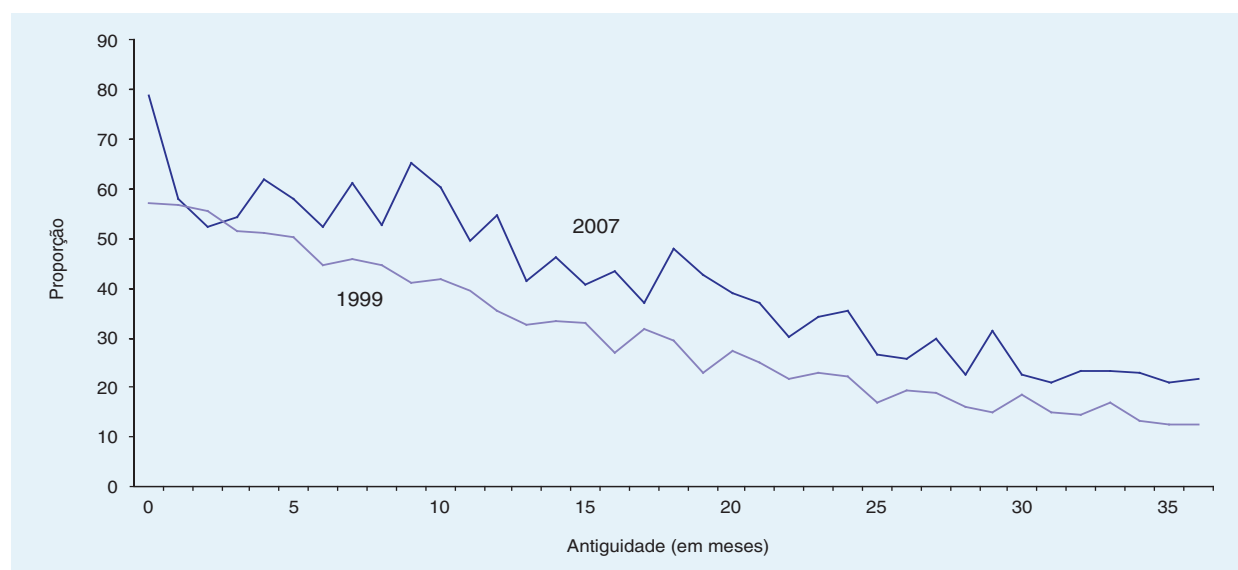
favorecido o emprego de indivíduos com mais elevadas qualificações, como a dinâmica de procura de emprego penaliza a ausência dessas qualificações. Assim, trabalhadores com baixas qualificações têm dificultado o acesso a um conjunto de oportunidades de emprego, normalmente associadas com melhores remunerações. A baixa escolarização torna-se, desta forma, potenciadora de maiores níveis de desigualdades e da sua perpetuação no tempo.

Ao longo da última década a incidência de contratos a termo tem vindo a aumentar para todos os níveis de antiguidade inferiores a 36 meses (Gráfico 3).

ocupações, reflectindo as elasticidades da procura por este tipo de trabalhadores existentes em cada sector (ver Gráfico 5): maior nos serviços e bastante menor na indústria transformadora, o que é explicado pelas diferentes especificidades em termos de capital humano e formação específicas nestes sectores¹³.

Um dos principais factores económicos potenciadores da criação de emprego a termo é a elasticidade de substituição entre os trabalhadores com diferentes tipos de contratos, que é baixa nos dirigentes mas muito alta entre os aprendizes e no geral nas profissões pouco qualificadas. Outros factores a considerar incluem:

Gráfico 3 - Incidência dos contratos a termo de acordo com a antiguidade no posto de trabalho



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Os trabalhadores com baixa antiguidade são maioritariamente contratados a termo certo; a probabilidade de um trabalhador com um mês de antiguidade ter um contrato a termo certo é de 80% em 2007, quando era de menos de 60% em 1999, e mesmo para aqueles com um ano de antiguidade mais de 50% estavam, no primeiro trimestre de 2007, com contratos a termo certo.

Tal como seria de esperar, os jovens têm uma grande incidência deste tipo de contratos (ver Gráfico 4). No mesmo período de 2007, 60% dos jovens com 17 anos e com emprego tinha um contrato a termo, enquanto que esta fracção não chegava aos 30% em 1999.

A utilização de contratos a termo é bastante heterogénea quer entre os diferentes sectores, quer entre as diferentes

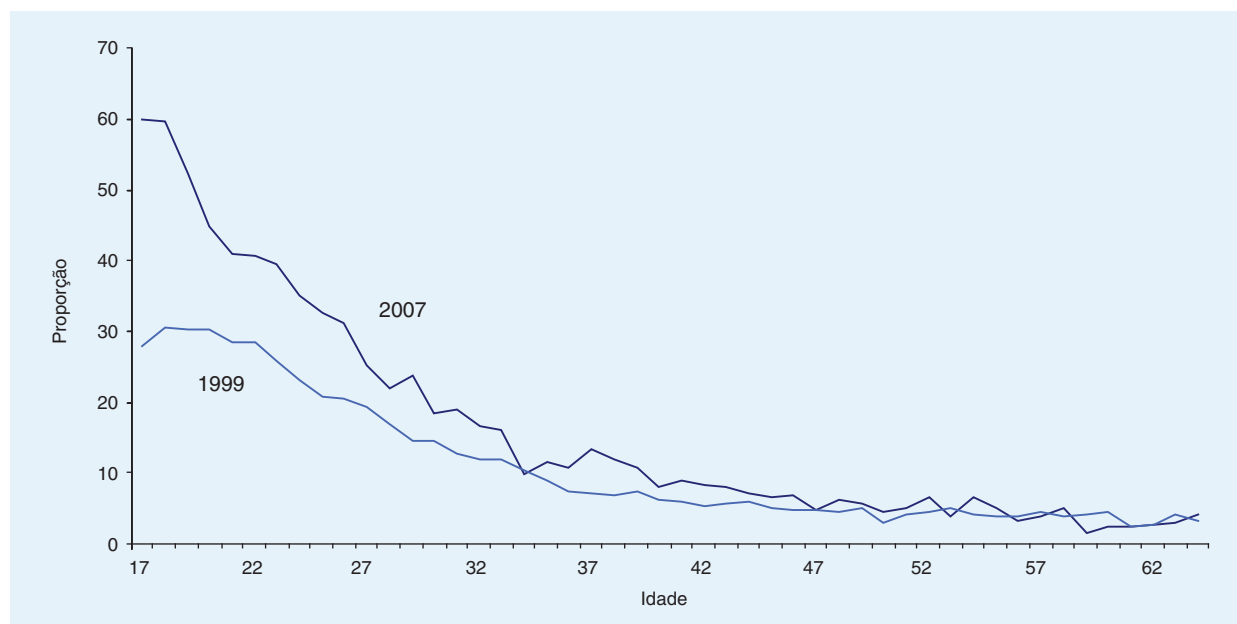
as diferenças nos custos salariais relativos dos trabalhadores nos dois tipos de contratos; a diferença nos custos de resolução dos contratos entre os contratos a termo e os contratos sem termo; a diferença nos custos de contratação, incluindo subsídios à conversão de contratos com termo em contratos sem termo; a volatilidade da procura de trabalho ao longo do ciclo económico; a taxa de crescimento da actividade económica.

A experiência portuguesa com os contratos a termo certo pode ser resumida da seguinte forma: um crescimento rápido, mas não tão forte como em Espanha, já que representava em 2006 20.6% do emprego assalariado em Portugal contra 34% em Espanha e 14.9% na União Europeia¹⁴; os contratos a termo têm um comportamento ao longo do ciclo

13) Em geral, a rotação é maior nos serviços do que na indústria transformadora.

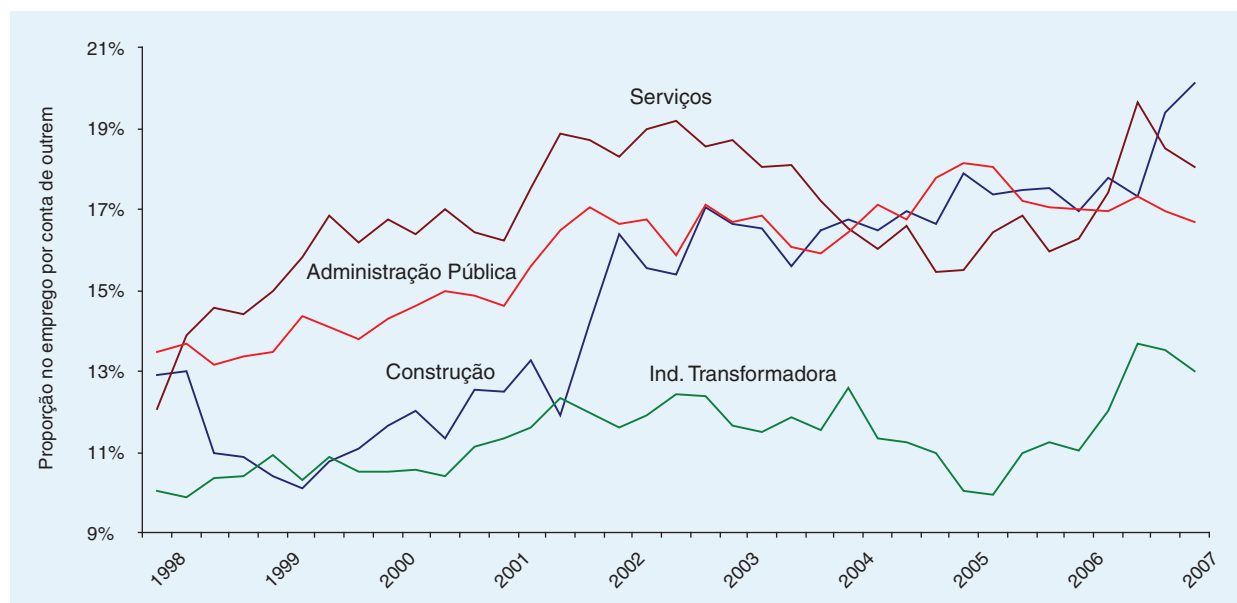
14) Fonte: Eurostat, Labour Force Survey series, New Cronos.

Gráfico 4 - Incidência dos contratos a termo por idade



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Gráfico 5 - Incidência de contratos a termo no emprego por conta de outrem por sector de actividade



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

semelhante ao dos empregados por conta própria, tendo em ambos os casos um comportamento pró-cíclico; são responsáveis por mais de 60% de todas as novas contratações e por mais de metade das separações¹⁵.

4. Criação e destruição de emprego

Hoje sabe-se que os ganhos líquidos de emprego envolvem, em regra, a criação e destruição de mais do que uma relação laboral (entendida como um par trabalhador/empresa), havendo como que um processo de ajustamento até que essa relação é formada de forma mais duradoura¹⁶. Entre Março de 2001 e Março de 2007 foram criadas 3.915.463 e extintas 3.822.044 relações laborais, o que significa que a dinâmica do mercado de trabalho atinge, em cada trimestre e em média, mais de 300.000 pessoas, ou seja, cerca de 10% do emprego total.

O Gráfico 6 mostra que a variação líquida de emprego trimestral resulta de um número muito superior de empregos que são criados e destruídos.¹⁷ As taxas de criação e destruição de emprego, relativamente ao volume médio de emprego em dois períodos consecutivos, atingem percentagens apreciáveis do emprego total; em média, 5,3% dos empregos observados em cada trimestre são novos empregos e 5,1% dos empregos existentes no trimestre anterior são eliminados. Assim, o aumento do desemprego verificado nos últimos anos na economia portuguesa está associado a um abrandamento das taxas de criação de emprego, já que a taxa de destruição de emprego terá mesmo caído (Gráfico 7). Este é, aliás, um resultado obtido para a maioria das economias desenvolvidas durante períodos de abrandamento económico.

Quadro 4 - Dinâmica do Mercado de Trabalho

Ano	Mês	Volume (milhares)			Taxas (% do emprego total por conta de outrem)		
		(A) Criação	(B) Destruição	(A+B) Dinâmica do mercado de trabalho	(A) Criação	(B) Destruição	(A+B) Dinâmica do mercado de trabalho
2001	3	211.38	162.04	373.42	7.3	5.6	12.9
	6	191.70	127.51	319.21	6.5	4.3	10.8
	9	172.70	168.05	340.74	5.8	5.6	11.4
	12	178.98	187.59	366.57	6.0	6.3	12.3
2002	3	212.31	199.18	411.49	7.1	6.7	13.8
	6	190.32	142.38	332.71	6.3	4.7	11.0
	9	149.67	168.96	318.63	5.0	5.6	10.6
	12	157.38	174.00	331.38	5.2	5.8	11.0
2003	3	179.56	195.56	375.12	6.0	6.5	12.5
	6	156.69	144.59	301.28	5.2	4.8	10.0
	9	133.91	149.19	283.09	4.5	5.0	9.5
	12	145.19	159.49	304.68	4.9	5.4	10.3
2004	3	173.50	159.46	332.96	5.8	5.4	11.2
	6	158.24	119.03	277.26	5.3	4.0	9.3
	9	120.33	146.15	266.48	4.0	4.9	8.9
	12	131.67	141.75	273.42	4.4	4.7	9.1
2005	3	152.82	158.74	311.55	5.1	5.3	10.4
	6	147.39	114.24	261.63	4.9	3.8	8.7
	9	121.59	139.79	261.37	4.1	4.7	8.8
	12	129.02	142.83	271.85	4.3	4.8	9.1
2006	3	154.45	149.64	304.08	5.2	5.0	10.2
	6	146.07	111.97	258.04	4.9	3.7	8.6
	9	119.64	143.59	263.24	4.0	4.8	8.8
	12	119.50	147.20	266.70	4.0	4.9	8.9

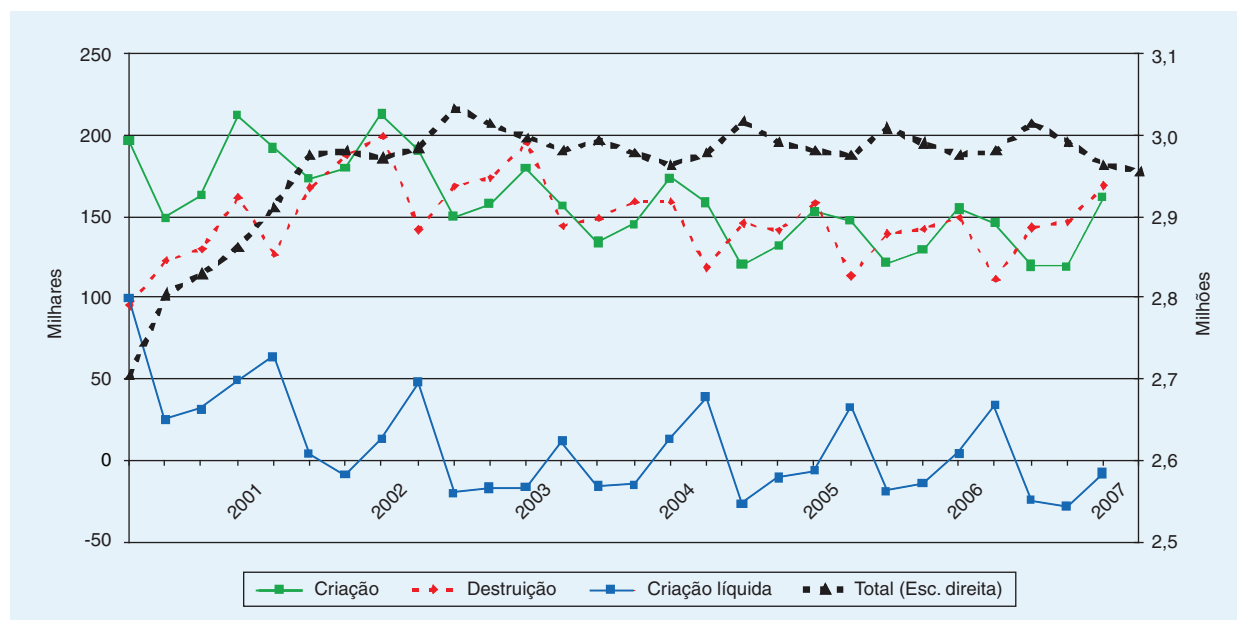
Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social

15) Uma separação corresponde à resolução de um contrato e portanto ao fim de uma relação laboral.

16) Davis e Haltiwanger, 1999, "Gross job flows", Handbook of Labor Economics. Elsevier, North-Holland.

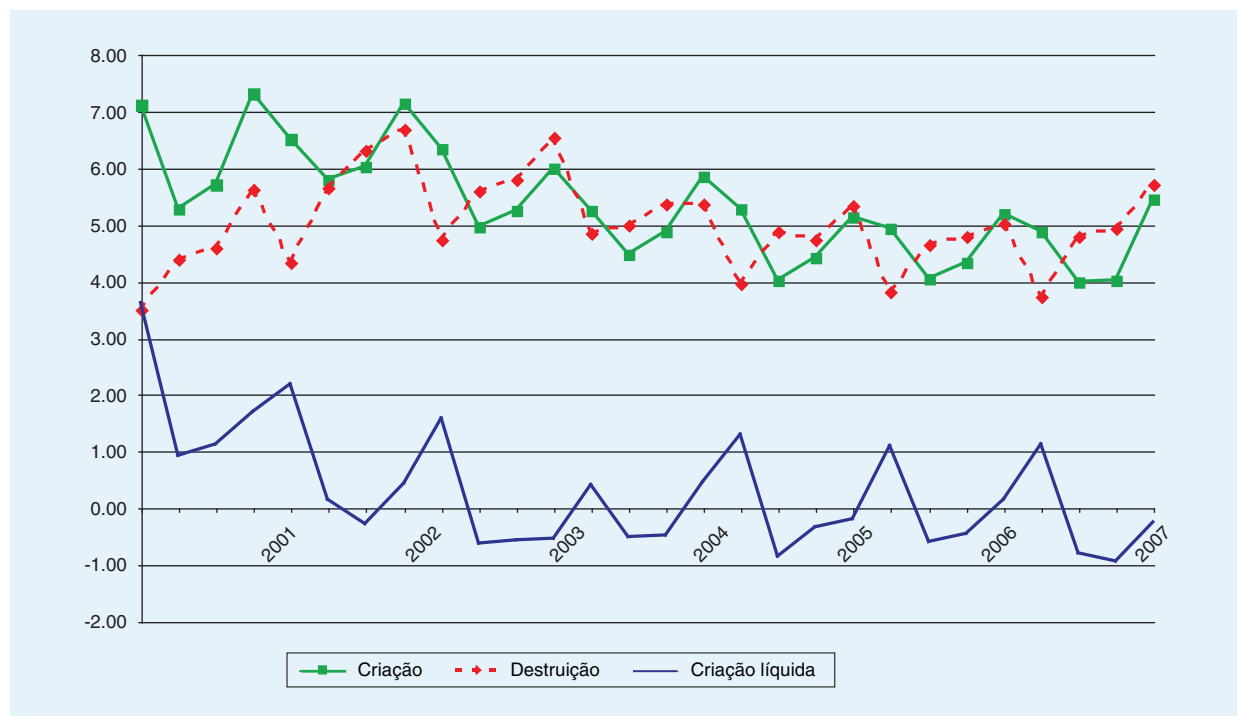
17) Em média, 156 mil e 152 mil por ano, respectivamente.

Gráfico 6 - Volume de criação e destruição de emprego 2000 a 2007



Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social.

Gráfico 7 - Taxas de criação e destruição de emprego, 2000 a 2007 (em percentagem do emprego médio de 2 trimestres sucessivos)



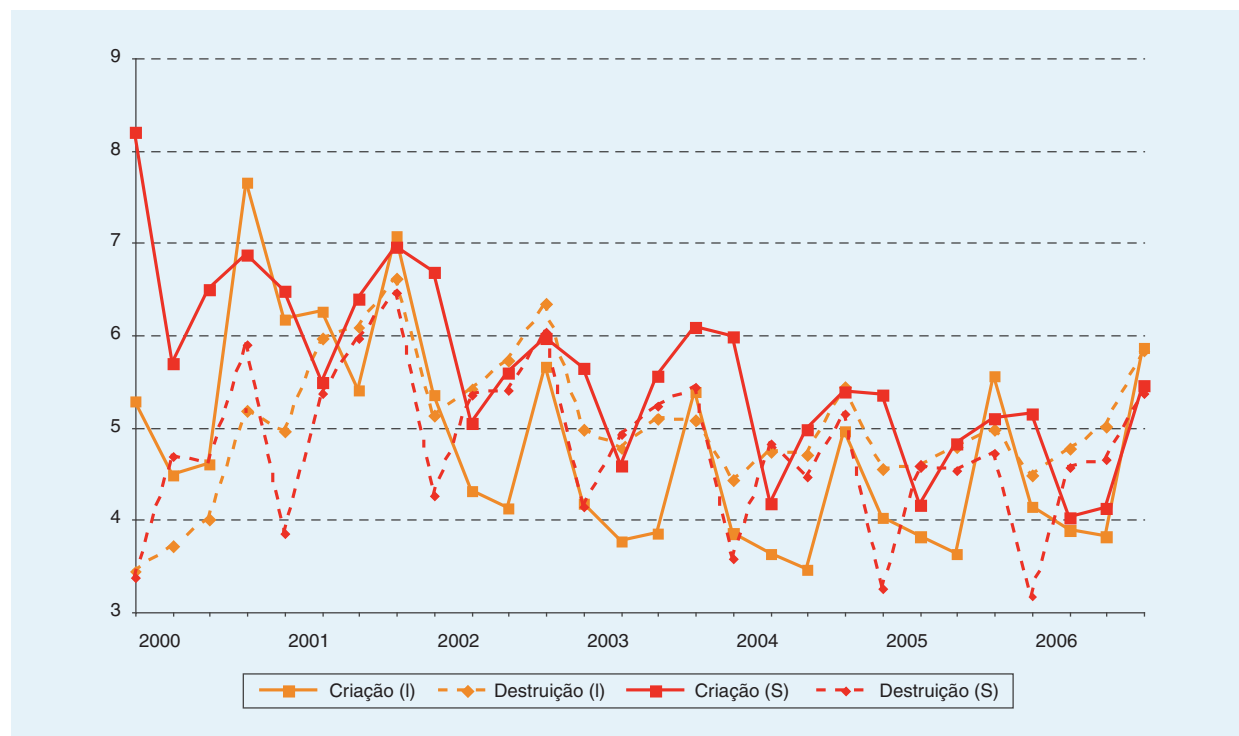
Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social

4.1 Variabilidade sectorial

As taxas de criação de emprego nos serviços superam as observadas no sector secundário mas, ao contrário do que se poderia esperar, as taxas de destruição da indústria transformadora não são consistentemente superiores às dos serviços.

Em termos sectoriais, Portugal apresenta valores próximos dos observados para outras economias. No caso do Reino Unido, e para um período comparável com os dados para Portugal, 1997 a 2005, as taxas anuais de destruição de emprego foram 13,5 e 14,8%, respectivamente, para a indústria transformadora e serviços, enquanto, as respectivas

Gráfico 8 - Taxas de criação e destruição de emprego: indústria transformadora (i) e serviços (s)



Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social

É, portanto, na menor capacidade de criação de emprego que reside a justificação para a perda líquida de emprego no sector secundário. Assim, observa-se que o processo de reestruturação pelo qual passa a economia portuguesa está, sobretudo, a afectar a capacidade de criação de emprego no sector secundário; desde 2002, salvo raras excepções, a taxa líquida de criação de emprego é negativa na indústria transformadora, enquanto que os serviços, apesar de algum abrandamento, continuam a contribuir positivamente para a criação de emprego. Estes indicadores mostram que, no processo de criação líquida de emprego, não é necessariamente o sector com menores taxas de destruição de emprego o que mais cresce em termos líquidos.

taxas de criação de emprego foram de 11 e 16,4%¹⁸. Para Portugal, as médias de 2001 a 2007, são de 13,1 e 10,8% para as taxas anuais de destruição na indústria transformadora e nos serviços, respectivamente, e de 12,1 e 14% para as taxas de criação. Em qualquer dos casos, os valores em Portugal são apenas ligeiramente inferiores, muito embora sejam notórias as diferenças no grau de flexibilidade da legislação de protecção do emprego¹⁹.

Desagregando os dados a dois dígitos da CAE, há um conjunto de factos que se destacam. Em primeiro lugar, as taxas de destruição de emprego mais elevadas observam-se na “Indústria têxtil” e na “Indústria do couro e produtos de couro” com valores

18) Hijzen e Wright, (2007)

19) Ver LVRL: 185-196

médios anuais a rondarem os 13%. As indústrias do sector secundário apresentam taxas anuais médias de destruição de emprego superiores às respectivas taxas de criação de emprego, exceptuando a “Construção” com um ganho de 3,8% no emprego, mas com os valores mais elevados para taxas de criação e destruição de emprego, em torno dos 21 e 17%, respectivamente. No sector terciário, as indústrias de serviços tendem não só a apresentar criação líquida de emprego, mas também valores mais elevados e voláteis, à semelhança do observado para a Construção.

4.2 Variabilidade ao nível da empresa e fluxos de trabalhadores

Ao nível da empresa, as taxas de criação e destruição de emprego apresentam um elevado grau de heterogeneidade e, em particular, permitem identificar empresas em crescimento e em contracção, bem como as empresas novas e as que saíram do mercado. Para o ano de 2006, o painel superior do Gráfico 9 mostra qual a percentagem do emprego total criado que é atribuível a empresas que expandiram a sua força de trabalho até 5%, de 5 a 10% e assim sucessivamente em intervalos de 5 pontos percentuais, sendo a última barra do gráfico referente às empresas que entraram de novo no mercado. O painel inferior replica o procedimento mas para empresas em contracção e para aquelas que eliminaram todos os empregos por conta de outrem de um ano para o outro (neste caso de 2005 para 2006).

À semelhança do que acontece para os restantes anos, estes números ilustram mais uma vez o dinamismo criativo da actividade económica. De facto, as novas empresas contribuem, em média, com 35% do emprego criado, enquanto que as empresas que saem do mercado contribuem com 40% para o volume de emprego destruído em cada período. Esta diferença é compensada pelo dinamismo das empresas em expansão, ou seja, pelas empresas mais eficientes e que por esse mesmo facto estão em melhores condições de garantir não só a sua continuidade e a dos respectivos empregos, como também de proporcionar as melhores condições aos trabalhadores ao seu serviço que, com maior produtividade, acrescem as possibilidades de aumento salarial.

Tal como noutras economias desenvolvidas, em Portugal a ordem de grandeza dos números de criação e destruição de emprego é muito superior à dimensão da criação líquida de emprego.

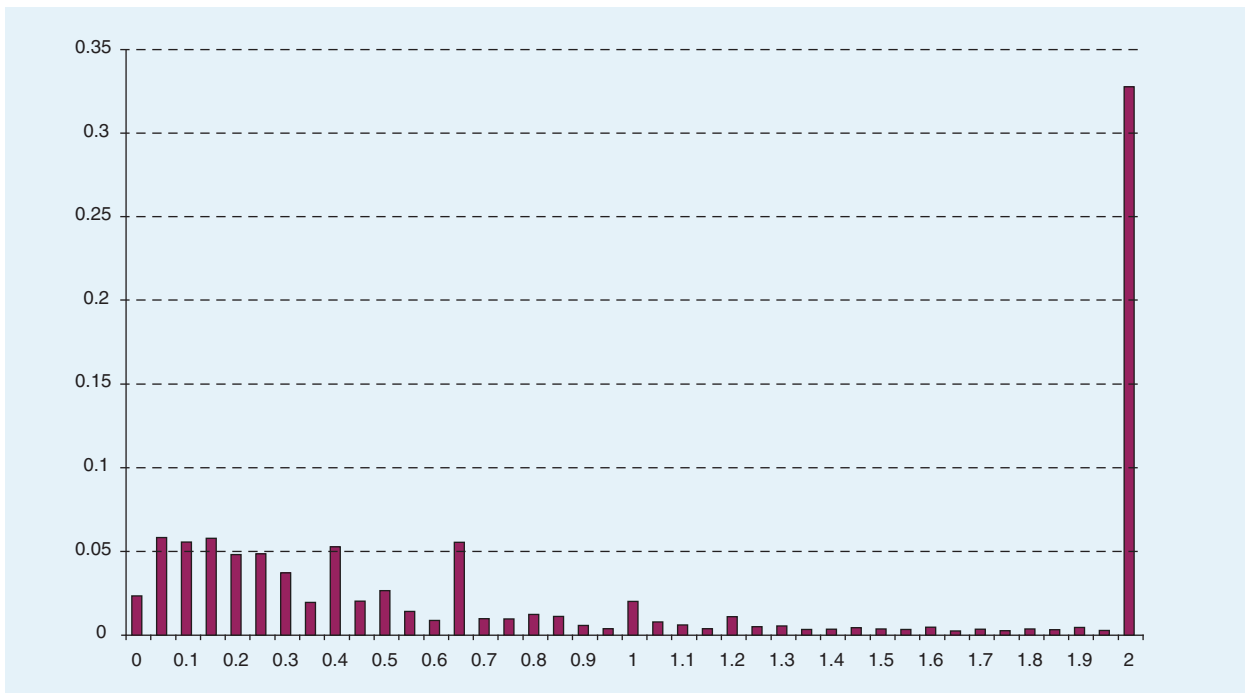
A informação disponível para o número de contratações e resoluções de contratos confirmam esta visão.

Por exemplo, em Junho de 2001 existiam mais 64.194 empregos na economia portuguesa do que em Março de 2001. Entre estes dois períodos, foram estabelecidas e terminadas, respectivamente, 317.785 e 253.591 relações laborais. Em termos do volume médio de emprego nos dois períodos, as novas contratações representam 10.8% do emprego e as separações 8.6%, ou seja, quase que 1 em cada 9 empregos é fruto de uma nova relação empresa/trabalhador e 1 em cada 12 trabalhadores terminaram o seu vínculo contratual neste período de três meses.

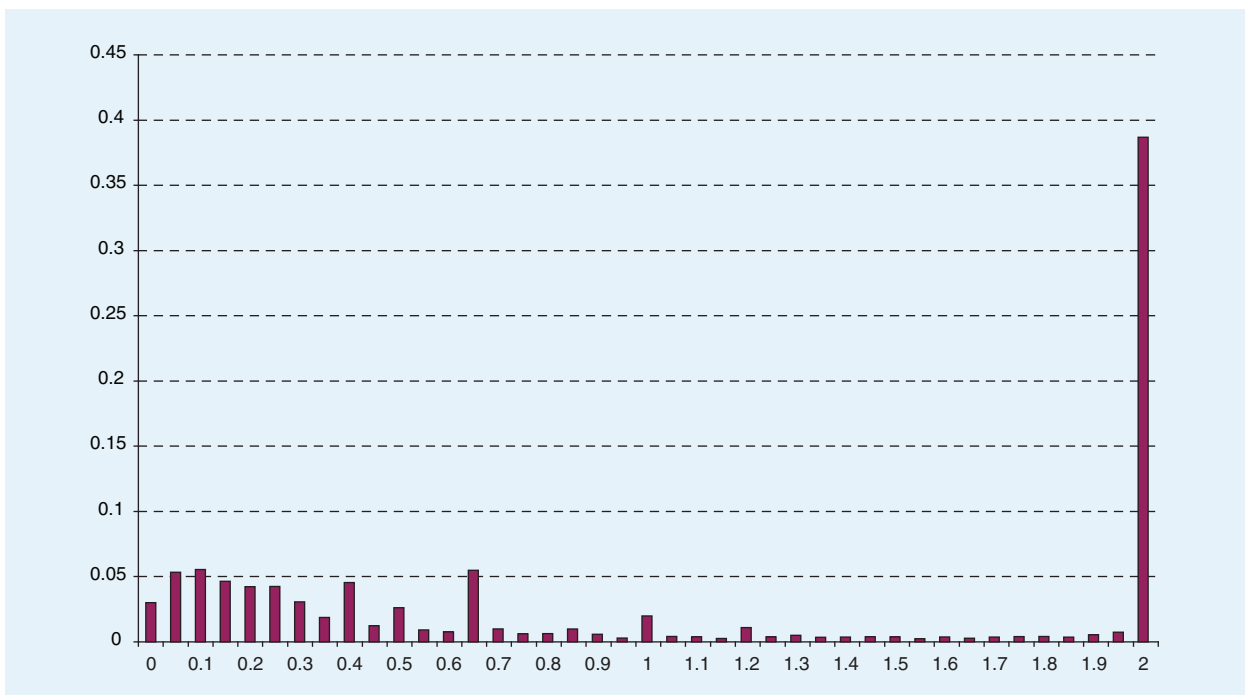
O Quadro 6 apresenta as taxas trimestrais de contratações e resoluções de contratos para indivíduos com mais de 35 anos e para trabalhadores com 35 ou menos anos.

Confirmando o referido anteriormente ao nível sectorial, baixas taxas de resolução de contratos e de contratação não são sinónimas de mais emprego. Assim, as taxas de contratações e de resolução de contratos para trabalhadores mais velhos são cerca de 70% e 90% das obtidas para os jovens, mas, em cada trimestre, observa-se uma perda líquida de emprego para os trabalhadores mais velhos; em percentagem do emprego médio de dois períodos consecutivos, as contratações líquidas dos jovens ao longo dos anos representam em média um ganho de 0,7%, enquanto para os mais velhos as perdas líquidas representam 0,4% do volume médio de emprego.

Gráfico 9 - Criação de emprego



Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social



Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social

Quadro 5 - Contratações e separações de trabalhadores, em volume e taxas

Ano	Mês	Volume				Taxas		
		Total	Contratações	Separações	Contr. Líquidas	Contratações	Separações	Contr. Líquidas
2000	3	2,705,075	-	-	-	-	-	-
	6	2,804,796	311,504	211,783	99,721	11.3	7.7	3.6
	9	2,830,398	282,009	256,407	25,602	10.0	9.1	0.9
	12	2,862,422	282,440	250,416	32,024	9.9	8.8	1.1
2001	3	2,911,763	347,662	298,321	49,341	12.0	10.3	1.7
	6	2,975,957	317,785	253,591	64,194	10.8	8.6	2.2
	9	2,980,608	318,264	313,613	4,651	10.7	10.5	0.2
	12	2,972,000	310,990	319,598	-8,608	10.4	10.7	-0.3
2002	3	2,985,130	352,237	339,107	13,130	11.8	11.4	0.4
	6	3,033,072	316,610	268,668	47,942	10.5	8.9	1.6
	9	3,013,779	287,133	306,426	-19,293	9.5	10.1	-0.6
	12	2,997,156	274,629	291,252	-16,623	9.1	9.7	-0.6
2003	3	2,981,162	299,343	315,337	-15,994	10.0	10.5	-0.5
	6	2,993,268	270,390	258,284	12,106	9.1	8.6	0.4
	9	2,977,990	259,660	274,938	-15,278	8.7	9.2	-0.5
	12	2,963,687	254,890	269,193	-14,303	8.6	9.1	-0.5
2004	3	2,977,724	289,535	275,498	14,037	9.7	9.3	0.5
	6	3,016,933	270,555	231,346	39,209	9.0	7.7	1.3
	9	2,991,113	249,598	275,418	-25,820	8.3	9.2	-0.9
	12	2,981,033	244,484	254,564	-10,080	8.2	8.5	-0.3
2005	3	2,975,115	268,994	274,912	-5,918	9.0	9.2	-0.2
	6	3,008,260	258,145	225,000	33,145	8.6	7.5	1.1
	9	2,990,062	250,328	268,526	-18,198	8.3	9.0	-0.6
	12	2,976,249	239,337	253,150	-13,813	8.0	8.5	-0.5
2006	3	2,981,057	273,684	268,876	4,808	9.2	9.0	0.2
	6	3,015,160	259,110	225,007	34,103	8.6	7.5	1.1
	9	2,991,211	251,828	275,777	-23,949	8.4	9.2	-0.8
	12	2,963,515	235,894	263,590	-27,696	7.9	8.9	-0.9
2007	3	2,955,841	293,358	301,032	-7,674	9.9	10.2	-0.3
Média			281,086	272,130	8,956	9.5	9.2	0.3
Total			7,870,396	7,619,630	250,766			
Desvio padrão			31,294	30,567	31,467	1.14	0.99	1.09

Nota: As taxas de contratações e separações são calculadas para o volume médio de emprego de dois trimestres sucessivos.

Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social

4.3 Variabilidade por níveis de remuneração

O Quadro 7 considera uma perspectiva alternativa de caracterizar a dinâmica do emprego, nomeadamente através da análise das taxas de criação e destruição de emprego por nível médio de remuneração nas empresas.

Num primeiro momento, calculam-se os níveis médios das remunerações dos trabalhadores por conta de outrem de cada empresa e, de seguida, para cada um dos quintis destas remunerações médias, são calculadas as taxas de criação e destruição de emprego. Os resultados mostram que as maiores taxas se observam para as empresas com níveis médios de remunerações nos quintis mais baixos.

Paralelamente, são também estas empresas as que mais contribuem para a criação líquida de emprego; as taxas líquidas decrescem monotonamente com os quintis. Este resultado é esperado se acreditarmos que os salários reflectem as competências produtivas dos trabalhadores; trabalhadores mais produtivos recebem maiores salários e são também por isso menos susceptíveis de abandonarem os seus empregos, não só pela sua qualidade, mas também pela dificuldade da sua substituição. Em suma, estes dados sugerem que rendimentos mais baixos estão associados com maior volatilidade do emprego, mas também com maiores taxas de criação líquida de emprego.

Quadro 6 - Taxas de criação e destruição de emprego por grupo etário

Ano	Mês	Trabalhadores jovens (≤ 35 anos)			Trabalhadores velhos (> 35 anos)		
		Contratações	Separações	Contr. Líquidas	Contratações	Separações	Contr. Líquidas
2000	3	-	-	-	-	-	-
	6	5,8	3,7	2,1	5,5	4,0	1,5
	9	5,6	4,6	1,0	4,4	4,5	-0,1
	12	5,6	4,5	1,0	4,3	4,3	0,1
2001	3	6,3	4,7	1,6	5,8	5,6	0,2
	6	5,8	4,3	1,5	5,0	4,3	0,7
	9	6,2	5,5	0,7	4,5	5,1	-0,5
2002	12	5,9	5,5	0,4	4,5	5,2	-0,7
	3	6,2	5,5	0,6	5,7	5,9	-0,2
	6	5,7	4,5	1,3	4,8	4,5	0,3
	9	5,5	5,3	0,2	4,0	4,9	-0,8
2003	12	5,3	5,1	0,2	3,9	4,6	-0,7
	3	5,4	5,1	0,2	4,6	5,4	-0,8
	6	5,0	4,3	0,7	4,0	4,4	-0,3
	9	5,3	4,9	0,3	3,4	4,3	-0,9
2004	12	5,1	4,9	0,3	3,4	4,2	-0,7
	3	5,6	4,8	0,8	4,1	4,5	-0,4
	6	5,5	4,2	1,3	3,5	3,5	0,0
	9	5,3	5,2	0,1	3,0	3,9	-0,9
2005	12	5,2	4,8	0,4	3,0	3,7	-0,7
	3	5,5	4,9	0,5	3,6	4,3	-0,7
	6	5,3	4,2	1,2	3,3	3,3	-0,1
	9	5,5	5,3	0,1	2,9	3,6	-0,7
2006	12	5,1	5,0	0,1	2,9	3,5	-0,6
	3	5,8	5,1	0,7	3,4	4,0	-0,5
	6	5,6	4,4	1,2	3,1	3,1	-0,1
	9	5,6	5,6	0,0	2,8	3,6	-0,8
2007	12	5,3	5,3	0,0	2,6	3,5	-0,9
	3	6,4	5,8	0,5	3,5	4,3	-0,8
	Média	5,6	4,9	0,7	3,9	4,3	-0,4
	Desvio padrão	0,36	0,51	0,55	0,89	0,70	0,56

Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social

Nota: As taxas de criação e destruição são calculadas para o volume médio de emprego de dois trimestres sucessivos.

Quadro 7 - Taxas de fluxos anuais de postos de trabalho por quintis de ganho médio das empresas, 1995 - 2005

Quintis de ganho médio das empresas	Criação de postos de trabalho (CP)			Destruição de postos de trabalho (DP)			Criação líquida de emprego (CLE)
	Entrada	Expansão	Total	Saída	Contração	Total	
Total	5,7	8,2	13,9	4,5	7,0	11,5	2,4
1º quintil	15,1	8,6	23,7	9,8	8,3	18,1	5,7
2º quintil	9,7	9,6	19,3	6,8	7,3	14,2	5,1
3º quintil	6,9	9,4	16,3	5,4	7,2	12,6	3,7
4º quintil	4,1	9,0	13,1	3,5	6,8	10,3	2,8
5º quintil	3,0	7,3	10,3	2,7	6,5	9,2	1,1

Notas: O ganho médio da empresa foi determinado somente para o conjunto de TCO a tempo completo e com remuneração completa.

Dado que a informação relativa ao ganho salarial não está disponível para 2001, este ano não aparece na análise evolutiva. Porém a criação e destruição de emprego atende ao ano de 2001.

Fonte: SILATEE (1995-2005)

4.4 Variabilidade por tipo de contrato

As taxas de criação e destruição de emprego do Quadro 8 mostram que há diferenças substanciais entre os trabalhadores com contratos a termo e os trabalhadores com contratos sem termo. Em 2004 e 2005, os trabalhadores com contratos a termo exibiram taxas de destruição do emprego de aproximadamente 33%, cerca de 3 vezes superiores às dos trabalhadores com contratos sem termo (12%). Em termos de taxas de criação, a diferença é superior, cerca de 5 vezes; 43,8 e 46,7% para os contratos a termo e 8,6 e 9,3% para os sem termo.

taxas²⁰. As maiores taxas de criação e destruição de emprego são, como seria de esperar, observadas na Nova Zelândia, Dinamarca e Reino Unido, sendo que a maioria dos países tem taxas próximas dos 12 a 13%, pelo que as taxas verificadas em Portugal não se afastam muito da generalidade dos países.

No entanto, a comparação com os EUA, feita no Gráfico 10, mostra que a rotação verificada no mercado de trabalho português, apesar de bastante elevada é ainda assim menor do que a existente nos EUA. Será de realçar que a diferença observada se deve principalmente às diferenças no ritmo de criação

Quadro 8 - Taxas de criação e destruição de emprego por tipo de contrato: a termo e sem termo

	Taxa de destruição de contratos			Taxa de criação de contratos			Taxa de criação líquida de contratos		
	a termo	sem termo	Total	a termo	sem termo	Total	a termo	sem termo	Total
2004	32.0	12.3	16.3	43.8	8.6	15.6	11.8	-3.7	-0.7
2005	33.4	12.9	16.9	46.7	9.3	16.7	13.3	-3.6	-0.2

Fonte: Ficheiro longitudinal de trabalhadores dos Quadros de Pessoal 2003 a 2005; Ficheiro longitudinal de empresas dos Quadros de Pessoal de 2003 a 2005. Notas: As taxas são calculadas como a percentagem do volume médio de emprego nos anos t e t-1; consideram-se apenas as empresas que se mantêm em actividade nos 2 períodos consecutivos.

Em termos líquidos, e seguindo a tendência já anteriormente referida, estes indicadores confirmam que a expansão do emprego tem sido feita à custa do emprego com contratos a termo. Conjuntamente, a fase baixa do ciclo explica que as empresas optem mais por contratos a termo. Contudo, a tendência pelos contratos a termo já se fazia sentir antes do actual período de arrefecimento económico, pelo que é preciso identificar razões mais estruturantes para a consolidação da tendência.

Para que a análise fosse mais conclusiva, seria necessário que os dados permitissem identificar se são sempre os mesmos indivíduos que se vêm envolvidos nestes processos de rotatividade de emprego. Contudo, as características dos empregos com contratos a termo (baixas qualificações, sectores específicos) permitem supor que uma boa parte desta rotatividade recai sempre sobre um vasto e repetido número de indivíduos.

4.5. Comparações internacionais

A comparação internacional das taxas trimestrais de criação e destruição de emprego é limitada por pouca disponibilidade de dados para outros países. No Quadro 9 apresentam-se alguns exemplos dessas

e destruição de emprego no sector dos Serviços, já que na Indústria as taxas em Portugal são bastante próximas das dos EUA. Um outro factor importante na comparação internacional é o da relação entre as taxas de criação e destruição de emprego e as de contratações e resolução de contratos. Em Portugal, por cada emprego criado há uma rotação de cerca de dois trabalhadores, enquanto que nos EUA essa relação é maior, situando-se em cerca de 3²¹.

Este processo de ajustamento num mercado não segmentado deverá promover o emparelhamento mais eficiente entre os trabalhadores e as empresas. Para que tal aconteça, é necessário reduzir o risco para o trabalhador e a empresa em simultâneo, gerando a confiança mútua necessária à realização de investimentos em capital humano. A ênfase deve pois ser colocada na garantia de que o trabalhador tenha acesso a níveis adequados de formação. Com frequência, são encontradas formas alternativas²² de estabelecer as relações laborais, que resultam numa acrescida segmentação do mercado de trabalho e na debilitação da posição dos trabalhadores, contribuindo, assim, para gerar uma distribuição desigual dos salários e um sentimento de insegurança.

20) Note-se as diferenças nas fontes de informação utilizadas, bem como o facto de os períodos e sectores nem sempre coincidirem nos diversos países, o que sugere impede extrapolações abusivas.

21) O número para Portugal é obtido como o quociente das taxas constantes dos Quadros 4 e 5. Para os EUA a fonte é Davis, Faberman e Haltiwanger, 2006, op. cit.

22) O recurso abusivo ao contrato a termo e ao "falso" trabalho independente, por exemplo.

Quadro 9 - Criação e destruição de emprego

Taxas médias anuais em percentagem do emprego total

	Canadá 1983- 1991	Dinamarca 1983- 1989	Finlândia 1986- 1991	França 1991- 1996	Alemanha 1983- 1990	Itália 1984- 1992	Nova Zelândia 1987- 1992	Suécia 1985- 1992	Reino Unido 1998- 2005	EUA 1984- 1991	Portugal 2001-2006 IISS	Portugal 1995-2005 QP
Criação de emprego	14.5	16.0	10.4	10.2	9.0	12.3	15.7	14.5	15.2	13.0	13.3	14.0
Novas empresas	3.2	6.1	3.9	4.0	2.5	3.9	7.4	6.5	5.4	8.4	4.6	5.6
Expansões	11.2	9.9	6.5	6.2	6.5	8.4	8.3	8.0	9.8	4.6	8.7	8.4
Destruição de emprego	11.9	13.8	12.0	10.3	7.5	11.1	19.8	14.6	14.5	10.4	11.8	11.4
Encerramentos	3.1	5.0	3.4	3.7	1.9	3.8	8.5	5.0	7.3	7.3	4.7	4.4
Contrações	8.8	8.8	8.7	6.6	5.6	7.3	11.3	9.6	7.2	3.1	7.1	7.0
Varição líquida do emprego	2.6	2.2	-1.6	-0.1	1.5	1.3	-4.1	-0.1	0.7	2.6	1.6	2.6
Entrada líquida	0.2	1.1	0.5	0.3	0.5	0.2	-1.1	1.5	-1.9	1.1	4.0	1.2
Expansão líquida	2.4	1.1	-2.1	-0.4	0.9	1.1	-3.0	-1.6	2.6	1.5	1.6	1.4
Rotação de emprego	26.3	29.8	22.4	20.5	16.5	23.4	35.5	29.1	29.7	23.4	25.1	25.4
Emprego no período base('000s)	7034	1447	1308	12778	1635	8381	828	2306	18154	85824	2969	2455
Taxa de desemprego (%)*	9.5	7.5	3.4	11.3	7.6	11.1	7.5	2.5	5.2	6.3	5.8	6.2

Nota: Entrada líquida = Novas empresas - Encerramentos. Expansão líquida = Expansões - Contrações. Os números entre parenteses [] são o intervalo de variação da taxa de desemprego.
Fonte: OECD (1994); França, R. Duhautois, op. Ci; Reino Unido, Hijzen et al, op. cit.; * Labour Force Statistics, OCDE.

Descrição dos dados

Canadá: Small Business and Special Surveys Divisions, baseado em informação fiscal ao nível da empresa. Sub-estima o emprego em pequenas empresas.

Dinamarca: Base de dados integrada para análise do mercado de trabalho — exclui o sector público. Ficheiro longitudinal de indivíduos e estabelecimentos.

Finlândia: Dados ao nível da empresa, complementados por inquéritos aos estabelecimentos. As empresas devem ter existido pelo menos 6 meses e ter um nível de negócio de pelo menos 45000FMK em 1991

França: Registos de estabelecimentos, excluindo o sector público mas as grandes empresas não foram incluídas na amostra.

Alemanha: Dados da Segurança Social. Exclui os trabalhadores com menos de 15 horas por semana ou empregues por curtos períodos de tempo ou com um salário abaixo do salário mínimo.

Itália: Utiliza dados ao nível da empresa dos registos da Segurança Social. Exclui empresas do sector público. Os atrasos no processamento da informação afectam os resultados, em particular para as empresas mais pequenas.

Nova Zelândia: Business Demography Database ao nível do estabelecimento. Os trabalhadores a tempo-parcial foram contabilizados como metade de uma posição a tempo completo.

Suécia: Database Statistics on Regional Employment, longitudinal, para indivíduos e estabelecimentos.

Reino Unido: Dun and Bradstreet ao nível da empresa. Cobertura incompleta para empresas pequenas - 1985-1987 exclui empresas com menos de 5 empregados. Problemas com os atrasos no processamento da informação.

EUA: Dados de emprego e estabelecimentos longitudinais. Cobre todos os estabelecimentos com mais de um trabalhador.

Portugal - IISS: Dados ao nível da empresa dos registos da Segurança Social.

Portugal - QP: Dados ao nível da empresa dos Quadros de Pessoal do MTSS.

As taxas de criação e destruição acima descritas não demonstram nenhuma tendência de crescimento, o que é consistente com o facto de o emprego de longa duração²³ não se ter reduzido de forma significativa ao longo deste período.

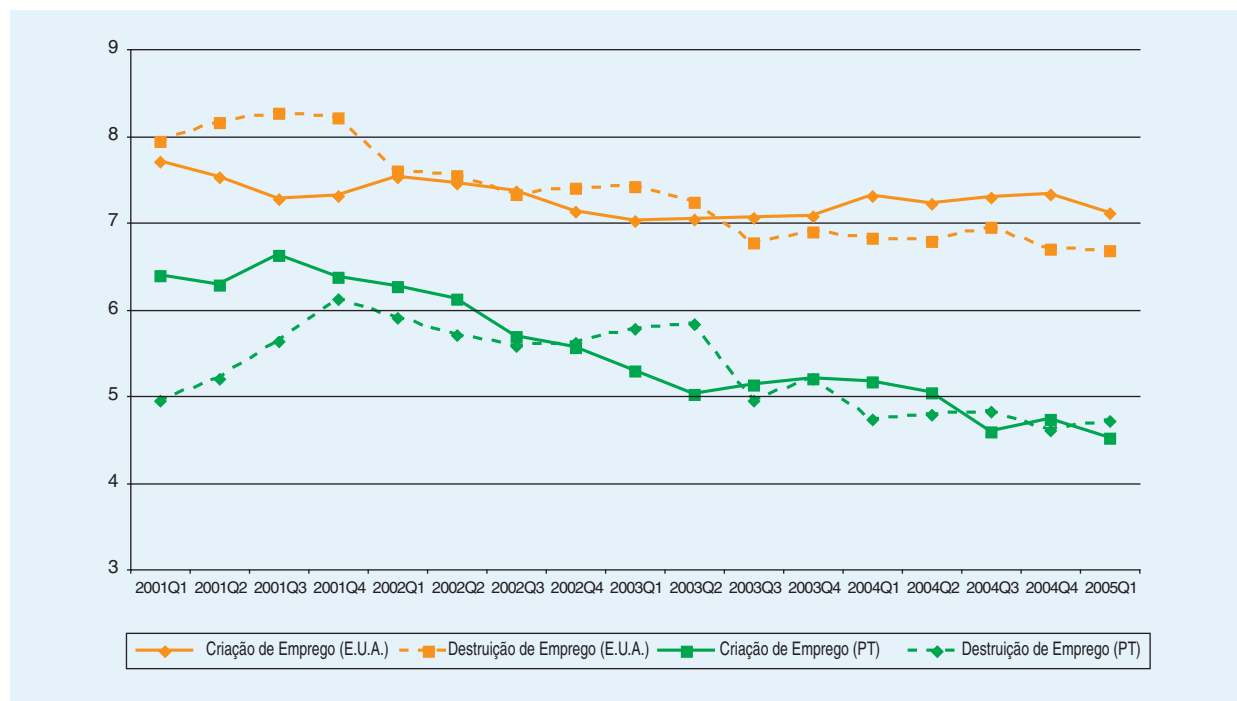
Também quando se analisa a dispersão sectorial no emprego de longa duração se constata a imagem de heterogeneidade obtida através da descrição do processo de criação e destruição de emprego (gráfico 12).

A Construção é o sector em que há uma menor proporção de emprego de longa duração e a Administração Pública, Ensino e Saúde, aquele em que essa percentagem é maior.²⁴

23) O emprego de longa duração é definido como a percentagem de indivíduos com mais de 45 anos que trabalham há mais de 20 com o mesmo empregador.

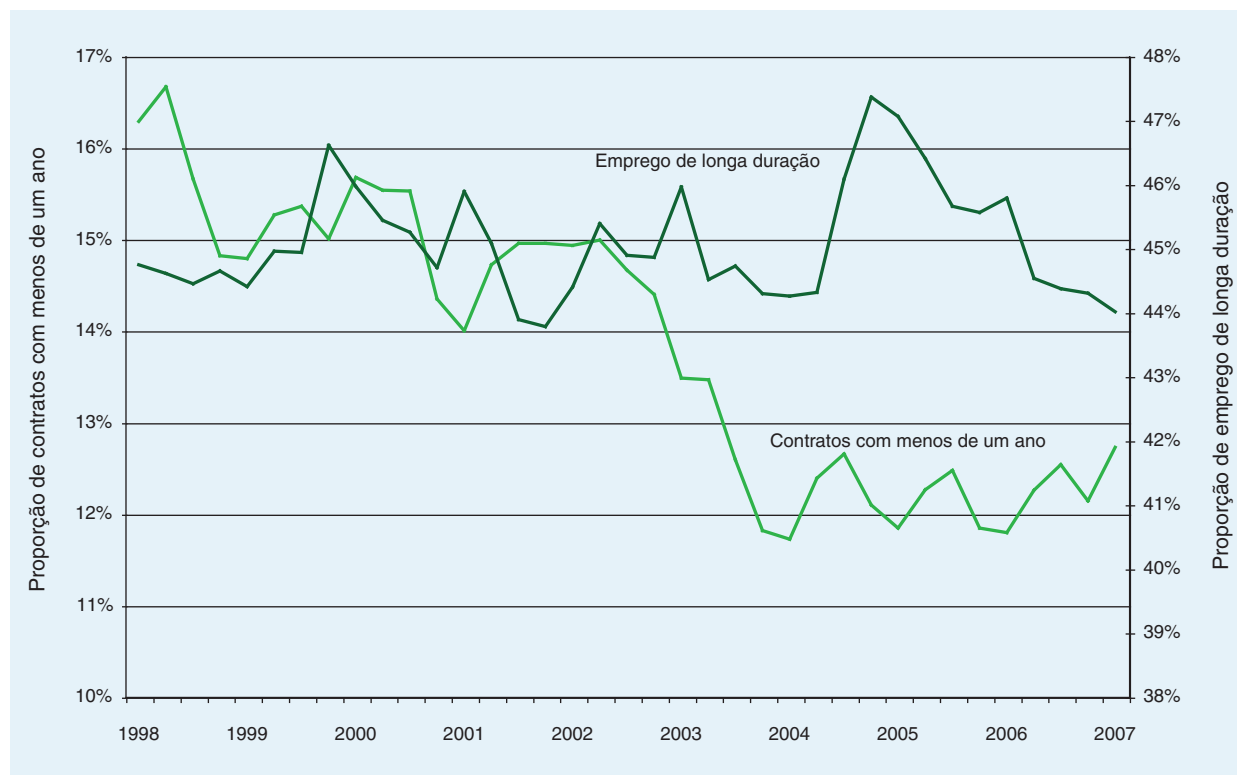
24) O sector da "Electricidade, gás e água" é de reduzida dimensão e dominado por poucas empresas e de grande dimensão.

Gráfico 10 - Taxas trimestrais de criação e destruição de emprego Portugal vs. EUA - 2001:2005



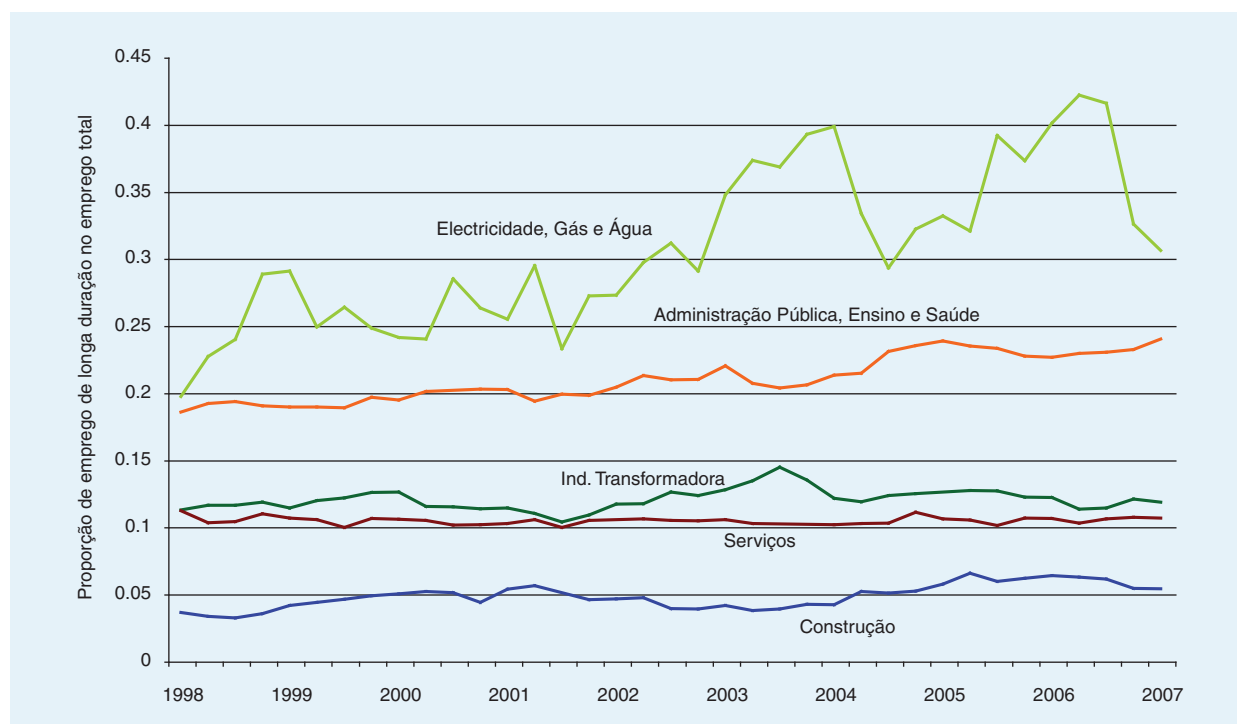
Fontes: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social para Portugal e Davis, Faberman e Haltiwanger (2006), para os EUA.

Gráfico 11 - Indicadores de antiguidade no posto de trabalho



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Gráfico 12 - Incidência de emprego de longa duração por sector de actividade



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

5. O desemprego e a sua composição

O desemprego é um fenómeno cíclico, associado a períodos de procura de emprego que ocorrem na sequência da perda de um emprego anterior, ou ao período que antecede a primeira experiência profissional. Nestas condições, é socialmente desejável que o desemprego seja um fenómeno de curta duração. No entanto, nas economias europeias registam-se com elevada frequência situações de desemprego de longa²⁵ ou mesmo de muito longa duração²⁶. Nestas circunstâncias o desemprego tende a tornar-se um fenómeno de grande relevância no domínio das políticas de emprego, de regulação do mercado de trabalho e de protecção social.

O gráfico 13 mostra que, embora a ritmo menos intenso do que no início do período, a taxa total de desemprego está em crescimento desde 2003 e que esse aumento é acompanhado, desde a mesma data, do aumento do desemprego de longa duração.

Assim, de 2003 para 2007 as taxas de desemprego subiram para a generalidade dos escalões etários e de escolaridade, mas a duração do desemprego aumentou muito mais significativamente para os indivíduos com o ensino básico (ou menos), já que para os trabalhadores mais jovens e/ou qualificados a duração média do desemprego reduziu-se.

O aumento da duração de desemprego é, sem dúvida, a característica mais preocupante da recente evolução do mercado de trabalho em Portugal.

No Quadro 11 apresentam-se os indicadores nacionais disponíveis sobre desemprego e estima-se a taxa de cobertura da protecção social no desemprego²⁷, indicadores que mostram as prestações sociais dos rendimentos dos desempregados em vigor deixam sem cobertura uma parte significativa quer dos que procuram novo emprego, quer, sobretudo, dos que procuram o primeiro emprego²⁸.

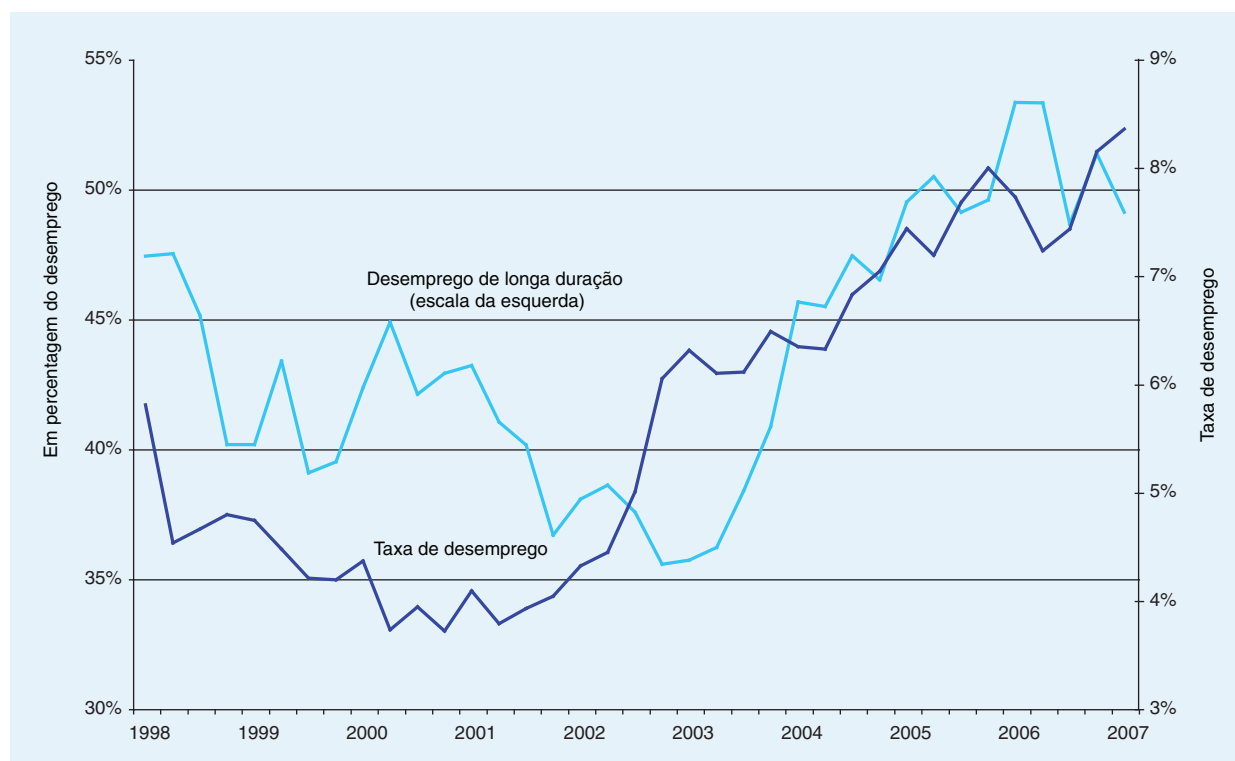
25) Isto é: 12 ou mais meses.

26) Isto é: 24 ou mais meses

27) Isto é, pelo subsídio de desemprego e pelo subsídio social de desemprego

28) É importante realçar que o critério de desemprego utilizado leva a que um número significativo de indivíduos que recebem subsídio de desemprego não é classificado como desempregado no apuramento realizado pelo Inquérito ao Emprego. Neste sentido, a taxa de cobertura referida não tem como referencial o mesmo universo de indivíduos.

Gráfico 13 - Desemprego de longa duração e taxa de desemprego



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Quadro 10 - Estrutura do desemprego

	2003 - 1º Trimestre				2007 - 1º Trimestre			
	1º ciclo	2º ciclo + 3º ciclo	Secundário	Superior	1º ciclo	2º ciclo + 3º ciclo	Secundário	Superior
Desemprego (milhares de indivíduos)	97.2	150.5	45.8	34.4	115.9	209.7	73.5	55.9
15-24 anos	9.3	53.7	18.2	7.3	4.0	56.2	24.1	10.1
25-54 anos	74.1	93.7	27.0	26.4	85.6	146.0	46.8	44.0
+55 anos	13.8	3.1	0.6	0.7	26.3	7.4	2.6	1.9
Taxa de desemprego	5.5%	7.6%	6.5%	6.0%	7.5%	9.8%	8.7%	7.1%
15-24 anos	21.1%	12.9%	13.3%	18.2%	20.2%	17.5%	17.0%	24.9%
25-54 anos	6.0%	6.4%	5.0%	5.4%	9.0%	8.6%	7.0%	6.4%
+55 anos	2.8%	3.4%	2.2%	1.6%	4.6%	6.0%	6.5%	2.8%
Duração média do desemprego (em meses)	19.4	13.0	14.2	15.0	28.5	22.1	14.9	13.5
15-24 anos	10.8	9.2	7.7	6.5	17.6	14.1	7.5	6.7
25-54 anos	20.4	14.9	18.5	17.0	28.3	25.1	18.7	14.7
+55 anos	20.1	23.3	14.6	18.8	30.8	23.4	17.7	23.1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Quadro 11 - Desemprego subsidiado, desemprego registado e desemprego estimado

	2003				2004				2005				2006				2007		
	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim	1º Trim	2º Trim	3º Trim
Desemprego (milhares)																			
II - Desemprego subsidiado (SD,SSD...)	221.0	246.7	247.7	265.6	290.2	294.9	287.2	300.4	298.9	276.4	294.0	301.9	316.6	305.7	292.6	296.6	295.7	276.7	264.2
IEFP - Desemprego registado (novo emprego)	381.9	391.0	396.1	415.7	434.3	423.9	422.0	435.2	452.6	442.3	437.1	448.2	451.7	425.9	407.6	418.2	414.7	371.0	357.8
IEFP - Desemprego registado (1º emprego + novo emprego)	412.1	418.8	427.0	451.4	467.7	453.0	454.1	469.3	485.2	470.9	469.3	483.5	486.4	456.3	440.8	454.5	449.9	402.3	393.2
INE - Desemprego estimado (novo emprego)	301.9	292.9	286.7	295.6	300.7	307.3	319.4	336.0	357.5	351.5	363.0	382.2	376.2	355.0	351.3	393.6	403.8	386.1	382.4
INE - Desemprego estimado (1º emprego + novo emprego)	347.2	336.1	338.3	356.5	347.2	347.3	375.9	389.8	412.6	399.3	429.9	447.3	429.8	405.6	417.4	458.6	469.9	440.5	444.4
Estimativas das taxas de cobertura do desemprego subsidiado em relação ao desemprego registado (IEFP) e ao desemprego estimado (INE)																			
Em relação ao novo emprego																			
IEFP - Desemprego registado (novo emprego)	57.9%	63.1%	62.5%	63.9%	66.8%	69.6%	68.1%	69.0%	66.0%	62.5%	67.3%	67.3%	70.1%	71.8%	71.8%	70.9%	71.3%	74.6%	73.8%
INE - Desemprego estimado (novo emprego)	73.2%	84.2%	86.4%	89.8%	96.5%	96.0%	89.9%	89.4%	83.6%	78.6%	81.0%	79.0%	84.2%	86.1%	83.3%	75.4%	73.2%	71.7%	69.1%
Em relação ao total do desemprego																			
IEFP - Desemprego registado (1º emprego + novo emprego)	53.6%	58.9%	58.0%	58.8%	62.0%	65.1%	63.3%	64.0%	61.6%	58.7%	62.6%	62.4%	65.1%	67.0%	66.4%	65.3%	65.7%	68.8%	67.2%
INE - Desemprego estimado (1º emprego + novo emprego)	63.6%	73.4%	73.2%	74.5%	83.6%	84.9%	76.4%	77.1%	72.4%	69.2%	68.4%	67.5%	73.7%	75.4%	70.1%	64.7%	62.9%	62.8%	59.4%
Por memória: taxas de desemprego (INE)	6.4%	6.2%	6.3%	6.6%	6.4%	6.3%	6.8%	7.1%	7.5%	7.2%	7.7%	8.0%	7.7%	7.3%	7.4%	8.2%	8.4%	7.9%	7.9%

Fontes: II-Instituto de Informática da Segurança Social; IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional; INE - Instituto Nacional de Estatística. Cálculos do DEP-MTSS

6. Desigualdades na distribuição do rendimento

Em média, o poder de compra dos trabalhadores por conta de outrem tem vindo a aumentar nos últimos anos. Segundo dados dos Quadros de Pessoal²⁹ de 1995 a 2005, observa-se um acréscimo real do ganho médio, antes de qualquer tributação, de quase 20%, ainda que, a partir de 2002, o ritmo de crescimento se tenha atenuado, não chegando a 1% de crescimento real anual.

O ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem ultrapassou os 900 euros mensais em 2005. Porém, o salário auferido por cada trabalhador encontra-se fortemente relacionado quer com as suas características individuais³⁰, quer com as características da empresa onde este exerce as suas funções³¹.

Analisam-se de seguida as principais fontes de desigualdade no rendimento.

6.1 Desigualdade de género

Apesar das melhorias verificadas - nomeadamente a partir de 2002 - as desigualdades salariais de género são marcadas fora da administração pública. Dados de 2005 mostram que, em média, os homens auferem um salário superior ao das mulheres em quase 30%. Esta situação é ainda mais evidente nos trabalhadores que se encontram no final da sua vida activa, chegando a atingir uma diferença de 47% no escalão dos 55 – 64 anos. As diferenças salariais destes trabalhadores são fortemente expressivas nos que concluíram o ensino superior, característica que decorre da diferença de oportunidades na inserção no mercado de trabalho e no acesso à formação entre homens e mulheres que caracterizaram Portugal até à década de 80.

Ainda assim, os trabalhadores do sexo masculino que terminaram somente o 6º ano de escolaridade e que se encontram a meio da sua vida activa também auferem ganhos bastante superiores às mulheres do mesmo grupo, sendo o rácio salarial superior a 1.40.

29) Este instrumento administrativo não abrange a Administração Pública, entidades que empregam trabalhadores rurais não permanentes e trabalhadores domésticos.

30) e.g. idade, sexo, nível habilitacional, anos de experiência, profissão, vínculo contratual

31) e.g. sector de actividade, dimensão da empresa, região.

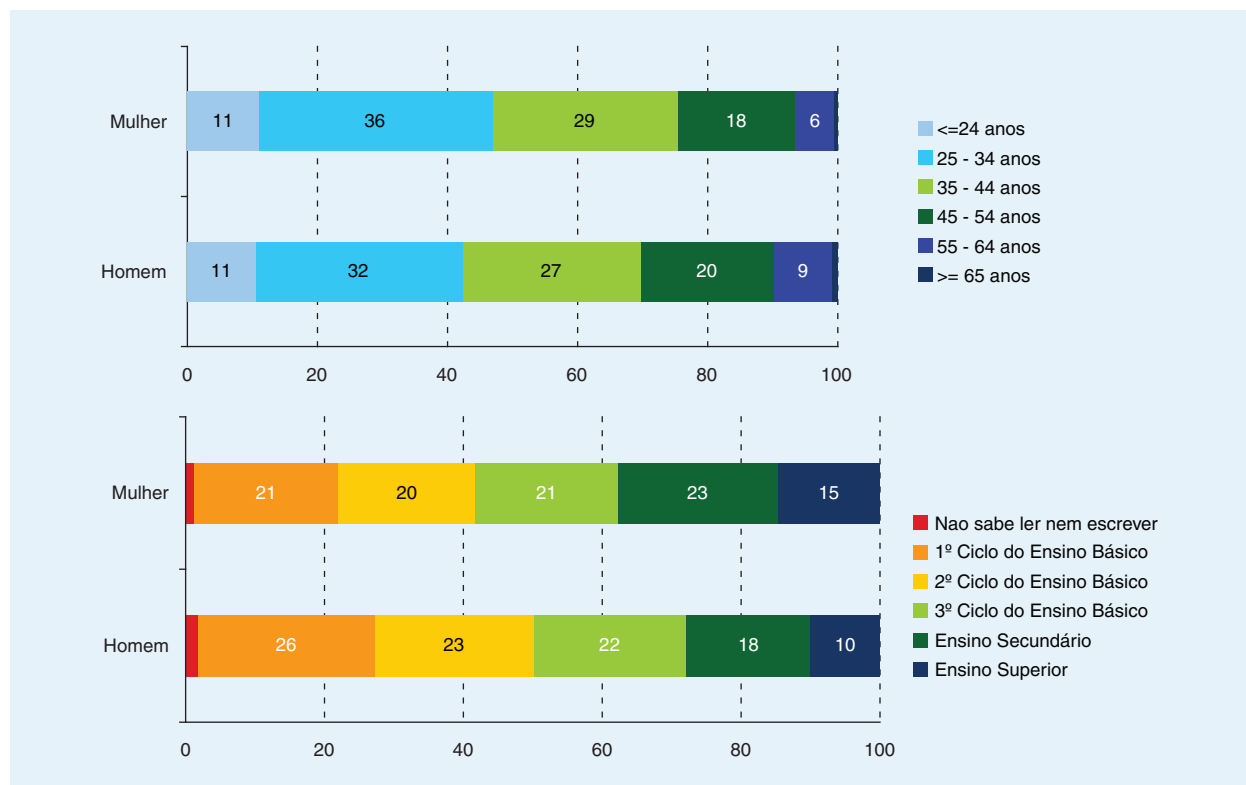
Quadro 12 - Rácio salarial Homem / Mulher por escalão etário e nível de habilitacional, 2005

Rácio salarial H/M (ganho médio)	Escalão etário						Total
	<=24 anos	25 - 34 anos	35 - 44 anos	45 - 54 anos	55 - 64 anos	>= 65 anos	
Nível habilitacional							
Não sabe ler nem escrever	1.12	1.21	1.24	1.30	1.27	1.13	1.24
1º Ciclo do Ensino Básico	1.19	1.29	1.35	1.44	1.41	1.26	1.39
2º Ciclo do Ensino Básico	1.17	1.32	1.42	1.45	1.34	1.26	1.36
3º Ciclo do Ensino Básico	1.17	1.33	1.40	1.36	1.33	1.39	1.34
Ensino Secundário	1.18	1.29	1.43	1.40	1.49	1.39	1.40
Ensino Superior	1.12	1.27	1.40	1.40	1.54	1.52	1.51
Total	1.09	1.16	1.32	1.42	1.47	1.38	1.29

Fonte: Quadros de Pessoal, 2005 (GEP/MTSS)

Não obstante as desigualdades salariais destacadas, nos últimos anos a taxa de crescimento de emprego das mulheres tem sido superior à dos homens, o que foi acompanhado dum estrutura mais jovem e mais escolarizada do emprego feminino, como se poderá constatar no gráfico que se segue.

Gráfico 14 - Estrutura etária e habitacional dos trabalhadores por género



Fonte: Quadros de Pessoal, 2005 (GEP/MTSS)

6.2 Desigualdade segundo o nível de escolarização

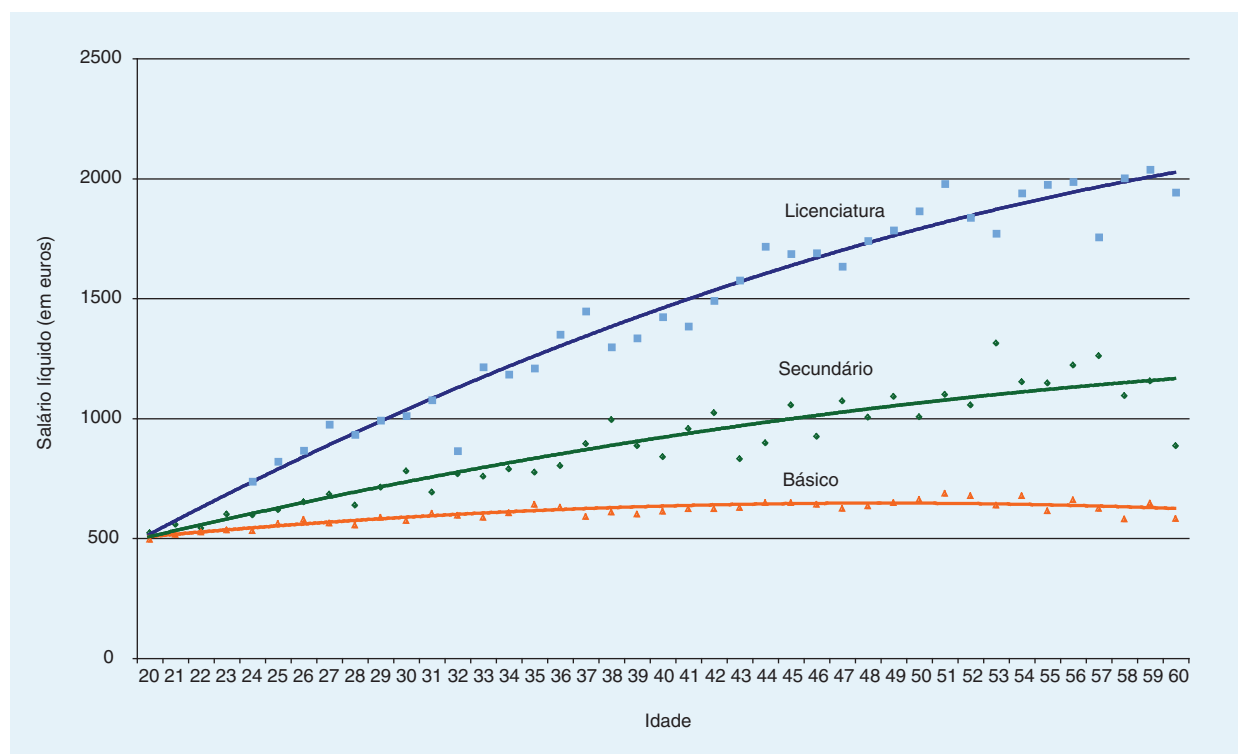
De uma forma geral, observa-se um aumento salarial ao longo da vida activa dos trabalhadores, muito embora este comportamento não seja estruturalmente semelhante para todos os perfis. As diferenças salariais ao nível das habilitações acentuam-se com a idade, demarcando um maior leque de oportunidades profissionais ao longo da vida activa dos trabalhadores que apresentam um maior nível de escolaridade. O gráfico que se segue, com base nos dados recentes do Inquérito ao Emprego, ilustra esta tendência ao longo do ciclo de vida.

23% da mão-de-obra portuguesa, face a 16% em 1995. Estes trabalhadores auferiam, em média, 1654 euros mensais antes de qualquer tributação. O grupo de menores qualificações³³ representava nesse mesmo ano quase 16% dos trabalhadores, sentindo-se uma redução em 3 pontos percentuais num período de 10 anos.

6.3. Desigualdades por tipo de contrato

Os trabalhadores com contrato a termo auferem, em média, 705 Euros mensais, isto é, 73% do salário dos trabalhadores com um contrato sem termo³⁴. Note-se que esta disparidade salarial é especialmente notória para os trabalhadores com mais de 45 anos,

Gráfico 15 - Perfil de salários ao longo do ciclo de vida segundo os níveis de escolarização



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (2007, 1ªT)

As competências que os trabalhadores adquirem ao longo da sua vida activa permitem que estes melhorem as suas qualificações, ainda que mantenham um nível de escolaridade baixo. Neste sentido, é de realçar que a estrutura qualificacional dos trabalhadores definida pelas convenções colectivas de trabalho tem melhorado nos últimos anos. Em 2005, o grupo de trabalhadores mais qualificado³² passou a representar

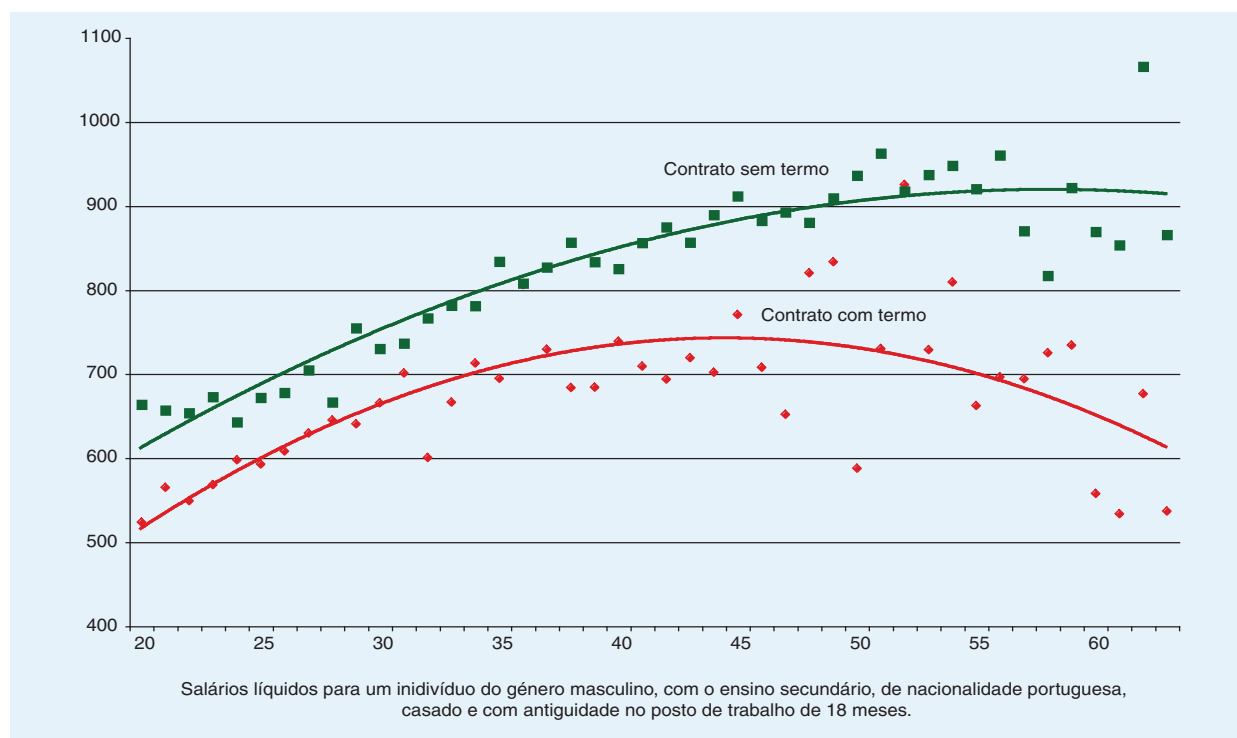
sugerindo que os trabalhadores em contratos duradouros conseguem crescer à maior segurança de emprego uma vantagem salarial significativa em relação aos contratados a termo.

32) Profissionais altamente qualificados, encarregados, quadros médios e quadros superiores.

33) Profissionais não qualificados, praticantes e aprendizes.

34) 969 euros

Gráfico 16 - Progressão salarial ao longo do ciclo de vida



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

6.4 Desigualdades sectoriais

As remunerações também divergem consoante o sector de actividade em que se insere a empresa onde o trabalhador exerce as suas funções. Aliás, como ilustra o gráfico 17, sectores de actividade fortemente empregadores como o comércio (GG), o alojamento e restauração (HH) e a saúde e acção social (NN) do sector terciário, a construção (FF), bem como a indústria têxtil (DB) do sector secundário, remuneraram os seus trabalhadores com salários abaixo da média total³⁵. É de notar que os trabalhadores da indústria têxtil são dos mais mal remunerados, não atingindo os 600 euros mensais em 2005, concomitantemente com uma quebra abrupta do emprego neste sector³⁶.

Em oposição, os trabalhadores que exercem as suas funções em outros subsectores do sector secundário³⁷ são os que recebem salários mais altos³⁸, muito

embora se refiram a sectores com uma estrutura de emprego bastante reduzida. Os sectores com ganhos acima da média total e com uma cobertura de emprego ainda expressiva³⁹, são nomeadamente as actividades financeiras⁴⁰, os transportes e comunicações⁴¹ e as actividades mobiliárias⁴².

6.5 Baixos salários

Embora o ganho médio dos trabalhadores portugueses seja quase 2.5 vezes maior que a Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), ainda persiste uma larga percentagem de trabalhadores a auferir baixos salários. Definindo como limiar de baixos salários 2/3 do ganho mediano, os dados dos Quadros de Pessoal de 2005 evidenciam que quase 13% dos trabalhadores por conta de outrem auferiam um salário inferior a este mínimo relativo⁴³, tendo-se registado uma tendência ligeiramente crescente desde 2002.

35) 908 Euros.

36) Cerca de 40% numa década, de 1995 a 2005.

37) Especificamente na fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e combustíveis nucleares (DF), fabricação de produtos químicos e fibras sintéticas artificiais (DG), bem como na produção e distribuição de electricidade (EE)

38) Em média, 2604, 1467 e 1790 euros, respectivamente

39) Entre 3 e 10%

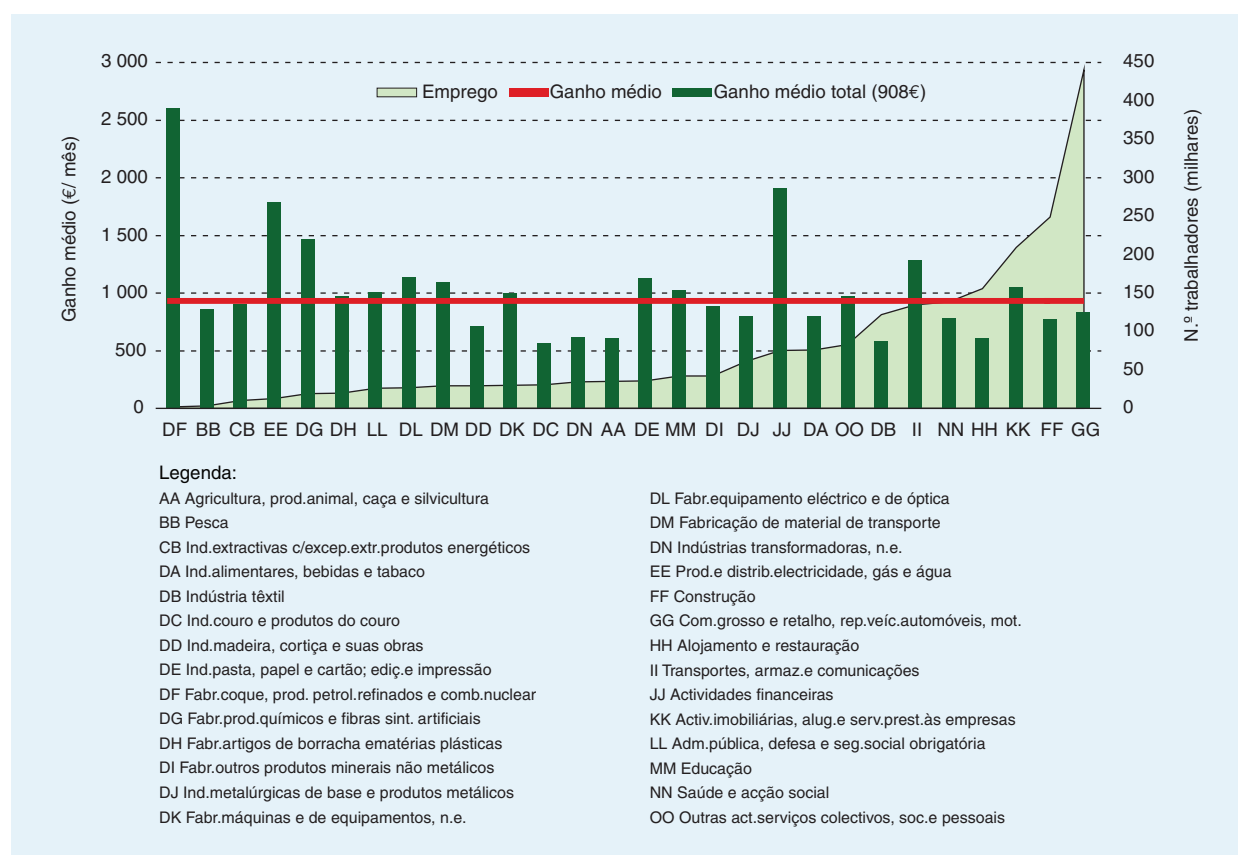
40) JJ - 1910 euros

41) II - 1288 euros

42) KK - 1056 euros

43) 432 Euros nesse ano

Gráfico 17 - Estrutura salarial e de emprego por sectores de actividade, 2005



Fonte: Quadros de Pessoal, 2005 (GEP/MTSS)

Já no que se refere à incidência de trabalhadores a receber uma remuneração base equivalente à RMMG constata-se uma maior estagnação entre 2002 e 2005, em torno dos 8%⁴⁴, antecedida de uma quebra mais acentuada desta situação de vulnerabilidade, eventualmente demarcada pela legislação laboral em torno da atribuição desta remuneração mínima. Por um lado, em 1998 houve uma alteração do sistema do antigo Salário Mínimo Nacional, beneficiando a situação dos jovens através da proibição da discriminação salarial neste grupo⁴⁵. Por outro lado, e numa perspectiva contrária, a partir de 2000 passou a estar previsto em lei a possibilidade dos Aprendizes e Praticantes poderem auferir uma remuneração base inferior à RMMG em 20%.

Embora a incidência de baixos salários seja mais visível em grupos específicos de trabalhadores, pretende-se, neste contexto, apenas uma ilustração

baseada na desigualdade de género. Em 2005, as mulheres abrangidas por uma situação salarial precária ascenderam a quase 19%, por comparação com 9% nos homens. Esta discrepância salarial tem-se vindo a agravar desde 2002.

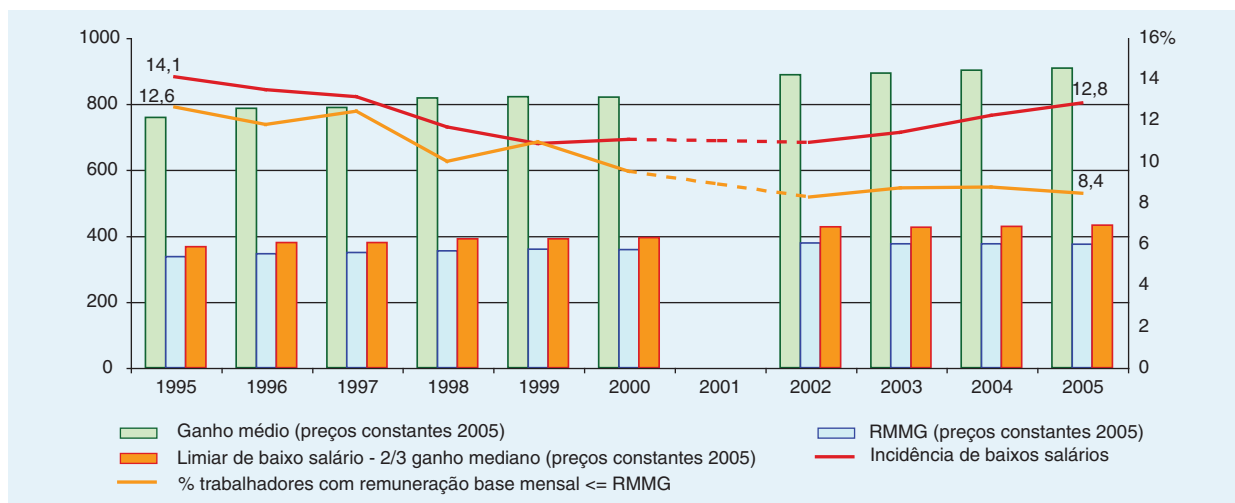
A avaliação da desigualdade na distribuição salarial constitui uma abordagem complementar a esta análise da pobreza dos trabalhadores por conta de outrem. A curva de Lorenz ilustrada no gráfico 19 permite confrontar a efectiva distribuição salarial dos trabalhadores portugueses com hipotética recta de igual distribuição.

Em termos gerais assiste-se a um afastamento mais lento da recta de igual distribuição para os trabalhadores de mais baixos rendimentos, ainda que metade de trabalhadores não cheguem a reter 30% da massa salarial. O maior afastamento da recta de igual

44) Embora a avaliação da incidência de trabalhadores a auferir a RMMG seja efectuada oficial e directamente através do Inquérito aos Ganhos (GEP/MTSS), a análise aqui apresentada tem por base os dados administrativos dos Quadros de Pessoal, sendo de salientar uma possível sobre-representação do fenómeno em análise.

45) Lei n.º45/98, de 6 de Agosto

Gráfico 18 - Evolução de limiares de baixos salários e respectiva incidência, 1995 a 2005

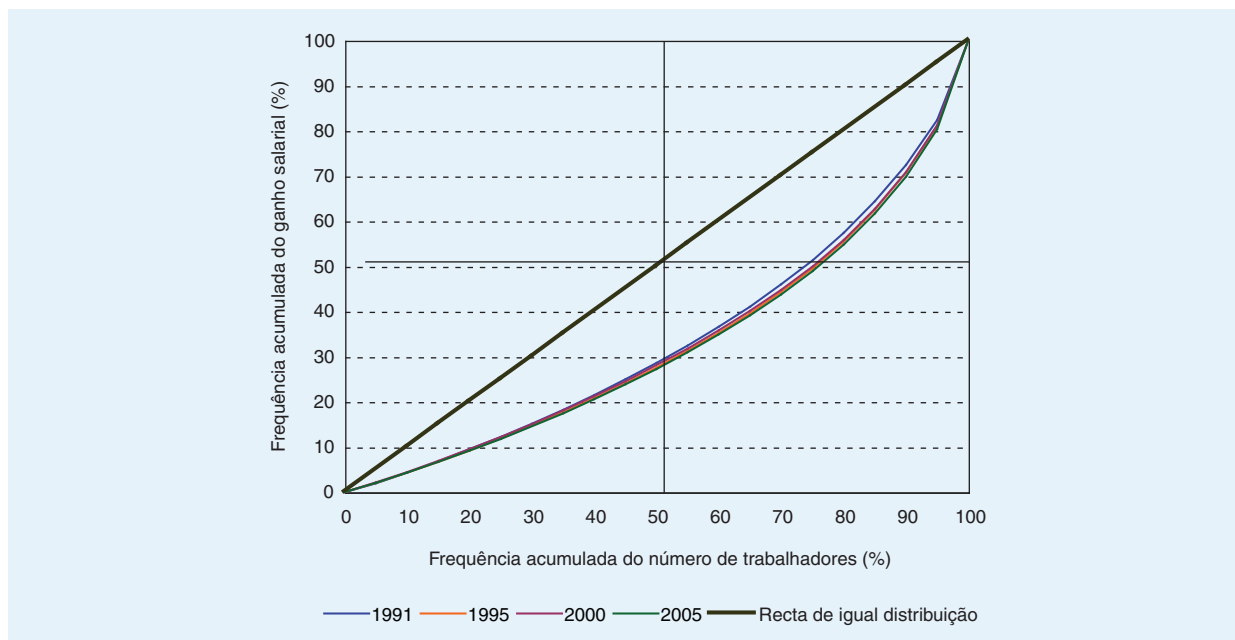


Nota: Informação não disponível para 2001, Fonte: Quadros de Pessoal, 1995 a 2005 (GEP/MTSS)

distribuição é sentido pela restante metade dos trabalhadores, os que auferem maiores salários, sendo de reforçar que este afastamento se tem acentuado ligeiramente nos últimos anos. Em 2005, o ganho médio dos 10% de trabalhadores com salários mais baixos (1º decil) rondava 385 euros mensais, cerca de menos 1000 euros que um dos grupos de trabalhadores melhor remunerados (9º decil).

Outros indicadores confirmam um aumento da desigualdade entre os trabalhadores no período de 1995 a 2005. O caso concreto do índice de Gini, revelando particular sensibilidade aos valores próximos da moda e menor sensibilidade aos valores extremos, constata um agravamento da desigualdade salarial de 34.4 para 35.1, na escala de 0 a 100. Este comportamento é especialmente crescente a partir de 2002, à semelhança do que se verificou na incidência de baixos salários.

Gráfico 19 - Curva de Lorenz, 1991 a 2005



Fonte: Quadros de Pessoal, 1991 a 2005 (GEP/MTSS)

As medidas de desigualdade mais sensíveis ao extremo superior da distribuição⁴⁶ exprimem ainda melhor o agravamento da desigualdade para os trabalhadores melhor remunerados.

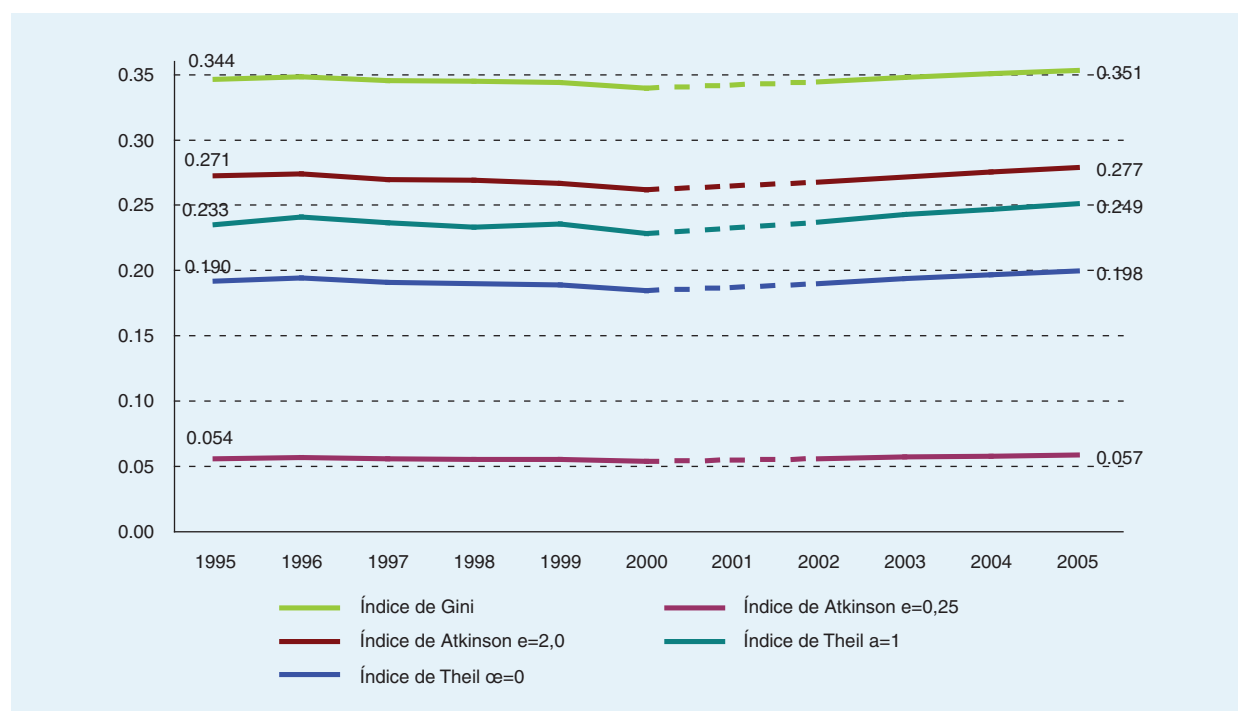
De notar que os trabalhadores no topo da distribuição (10^o decil) verificaram um aumento salarial de 13% entre 2002 e 2005, quase 3 pontos percentuais acima da variação observada nos trabalhadores do 8^o decil. Por outro lado, as medidas de desigualdade mais sensíveis ao extremo inferior da distribuição também sugerem um aumento da desigualdade dos trabalhadores pior remunerados, muito embora não tão expressivo como o verificado para os trabalhadores de salários mais elevados.

A comparação da situação com a de outros países mostra que, em conjunto com a Lituânia, Portugal tem o maior nível de desigualdade de rendimentos entre os Estados membros da UE27.

7. O trabalho por conta própria

Ao longo dos últimos ciclos económicos, os contratos a termo certo, juntamente com os trabalhadores por conta própria, são responsáveis por grande parte das flutuações cíclicas do emprego, assumindo estas formas de emprego um comportamento pró-cíclico. Estes empregos são os primeiros a serem destruídos nas recessões e os primeiros a serem criados na fase inicial de expansão. Esta é uma

Gráfico 20 - Indicadores de desigualdade com sensibilidades distintas a pontos da distribuição, 1995 a 2005



Nota: Informação não disponível para 2001
 Fonte: Quadros de Pessoal, 1995 a 2005 (GEP/MTSS)

46) Atkinson com $\epsilon=0.2$ e Theil com $\alpha=0$.

Quadro 13 - Desigualdade na distribuição do rendimento
(Rácio da parte do rendimento recebido pelos 20% com maiores rendimentos e os 20% com menores rendimentos)

	1995	2000	2005
Dinamarca	2,9	:	3,5
Finlândia	:	3,3	3,6
Luxemburgo	4,3	3,7	3,8
Países Baixos	4,2	4,1	4,0
França	4,5	4,2	4,0
Alemanha	4,6	3,5	4,1
UE15	5,1	4,5	4,8
UE25	:	4,5	4,9
Irlanda	5,1	4,7	5,0
Espanha	5,9	5,4	5,4
Reino Unido	5,2	5,2	5,5
Itália	5,9	4,8	5,6
Grécia	6,5	5,8	5,8
Portugal	7,4	6,4	6,9
Lituânia	:	5,0	6,9

Fonte: Eurostat

característica do mercado de trabalho português que não é partilhada por outros países europeus.

Este comportamento foi, de certa forma, alterado nos últimos anos, em que a importância dos trabalhadores por conta própria tem diminuído, à medida que o peso dos contratos a termo reagiu positivamente à evolução do ciclo económico (ver Quadro 2). Desta forma, poder-se-á ter assistido nesta fase mais recente a uma substituição dos empregos por conta própria por emprego assalariado na forma de contrato a termo certo.

Os trabalhadores por conta própria sem trabalhadores ao serviço⁴⁷ são maioritariamente do género masculino, mas este tipo de situação na profissão tem uma maior incidência entre as mulheres do que entre os homens. O nível de escolaridade dos trabalhadores por conta própria é extremamente baixo, 59% têm no máximo o 1º ciclo do ensino básico⁴⁸. A idade média é também bastante elevada, atingindo em 2007 os 54 anos.

Os Quadros 14 e 15 mostram duas características importantes dos trabalhadores por conta própria em Portugal: o nível de rendimento declarado é em regra igual ao mínimo obrigatório⁴⁹; estes trabalhadores têm taxas de entrada e saída significativamente mais baixas do que os trabalhadores assalariados.

No Quadro 14 apresentam-se alguns indicadores de remunerações e do número de trabalhadores inscritos na Segurança Social como trabalhadores independentes. A média das remunerações declaradas é baixa, e a respectiva mediana está bastante associada ao escalão mínimo obrigatório para esta categoria de trabalhadores. No curto período analisado observa-se uma fortíssima redução do número de trabalhadores independentes, um processo em parte associado ao aumento dos descontos obrigatórios imposto desde 2005.

Note-se que em 2006 se regista uma ligeira diminuição da percentagem de trabalhadores independentes que realiza descontos com base no valor mínimo obrigatório e que a média das declarações de rendimentos aumentou menos do que a mediana. Esta situação reflecte um aumento muito significativo das situações em que os descontos são realizados num escalão inferior, associado a trabalhadores com rendimentos declarados muito baixos.

As transições de e para trabalho por conta própria são registadas no Quadro 15. O factor mais saliente dessas transições é o seu baixo valor quando comparado com as dos trabalhadores assalariados.

47) Também designados como “isolados”.

48) Este resultado é explicado pela proporção de trabalhadores agrícolas neste grupo profissional.

49) Até meados de 2005 este valor era igual a 1 salário mínimo, passando após Agosto de 2005 a ser de um salário mínimo e meio.

Quadro 14 - Remunerações declaradas - Trabalhadores independentes

	2003	2004	2005	2006
Média	358.17	358.4	454.01	499.97
Mediana	356.6	365.6	562.05	578.85
Número de trabalhadores	458290	428181	414265	369934
Número igual à mediana	360549	352873	314235	257314
Percentagem igual à mediana	78.67%	82.41%	75.85%	69.56%
Por memória:				
Salário mínimo	356.6	365.6	374.7	389.9

Fonte: IISS - Base de dados das remunerações declaradas

Quadro 15 - Taxas de entrada e saída de trabalho independente

Ano	Mês	Entradas	Saídas	Transitam	Taxa de entrada	Taxa de saída
2003	3	22853	22170	403697	5.66%	5.49%
	6	12693	24228	402326	3.15%	6.02%
	9	10003	11993	403030	2.48%	2.98%
	12	10321	1124	401784	2.57%	0.28%
2004	3	13525	15912	396203	3.41%	4.02%
	6	9903	15267	394461	2.51%	3.87%
	9	12359	12795	391569	3.16%	3.27%
	12	8960	13287	390641	2.29%	3.40%
2005	3	12580	17426	382175	3.29%	4.56%
	6	9064	20171	374584	2.42%	5.38%
	9	7828	17758	365890	2.14%	4.85%
	12	7862	19270	354691	2.22%	5.43%
2006	3	10637	24613	337940	3.15%	7.28%
	6	7351	16326	332251	2.21%	4.91%
	9	6276	16018	323584	1.94%	4.95%
	12	7255	16795	313065	2.32%	5.36%
Média					2.81%	4.50%

Fonte: IISS - Base de dados das remunerações declaradas

8. A destruição de emprego e o subsídio de desemprego

Em Portugal, o financiamento do sistema de subsídios de desemprego é feito através da taxa social única, que reflecte insuficientemente o esforço desigual que estas impõem no sistema de protecção social de desemprego. Na verdade, mais de metade das empresas portuguesas não tem ex-trabalhadores com processos de subsídio de desemprego e aquelas que o têm apresentam uma distribuição do peso das despesas com esses subsídios na massa salarial bastante assimétrica⁵⁰ (Quadro 16 e Gráfico 21).

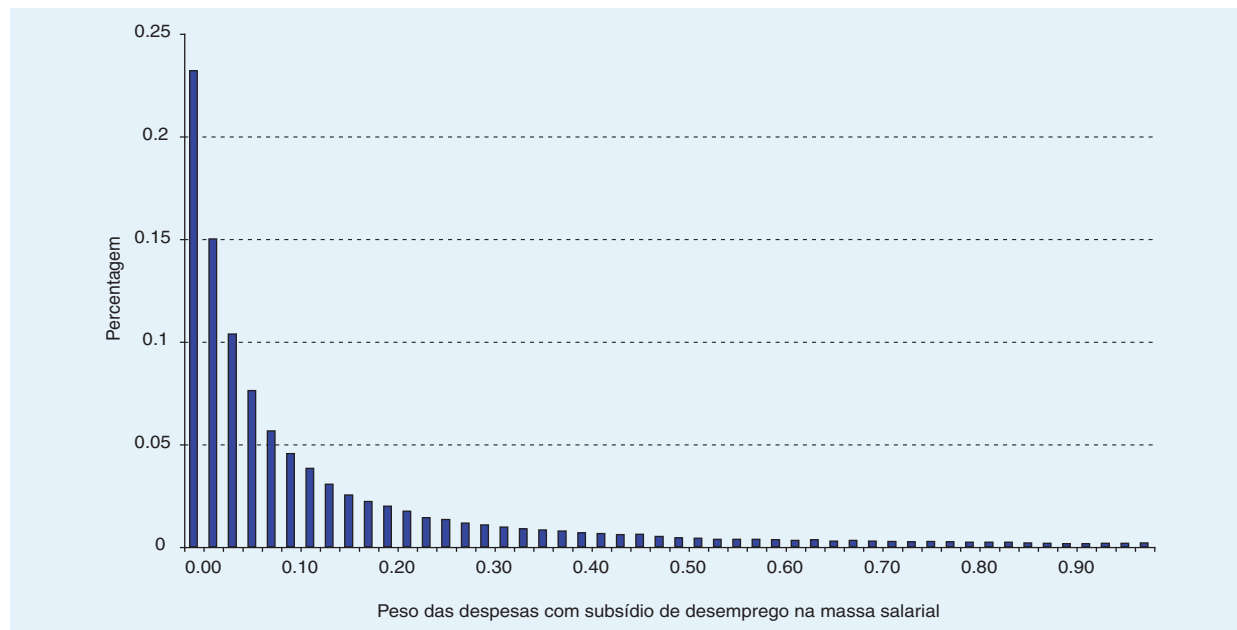
Esta ideia é reforçada pelo grau de concentração das despesas numa reduzida proporção de empresas. Se representarmos essa concentração através de uma

Curva de Lorenz, obtemos uma imagem de enorme desigualdade na distribuição das despesas de subsídio de desemprego entre as diferentes empresas portuguesas (ver Gráfico 22).

Esta elevadíssima heterogeneidade entre empresas está também presente ao nível sectorial. Apesar de existir alguma diferenciação entre sectores, com os sectores dos serviços a registarem níveis médios de despesas com subsídio de desemprego mais elevados. De facto, o peso das despesas com subsídio de desemprego na massa salarial das empresas nos sectores do “Comércio por grosso e a retalho” e de “Alojamento e restauração” é superior a 20 por cento, enquanto que para alguns sectores industriais esta percentagem não ultrapassa os 15 por cento. Adicionalmente, dentro de cada sector a heterogeneidade entre as empresas é ainda a nota dominante,

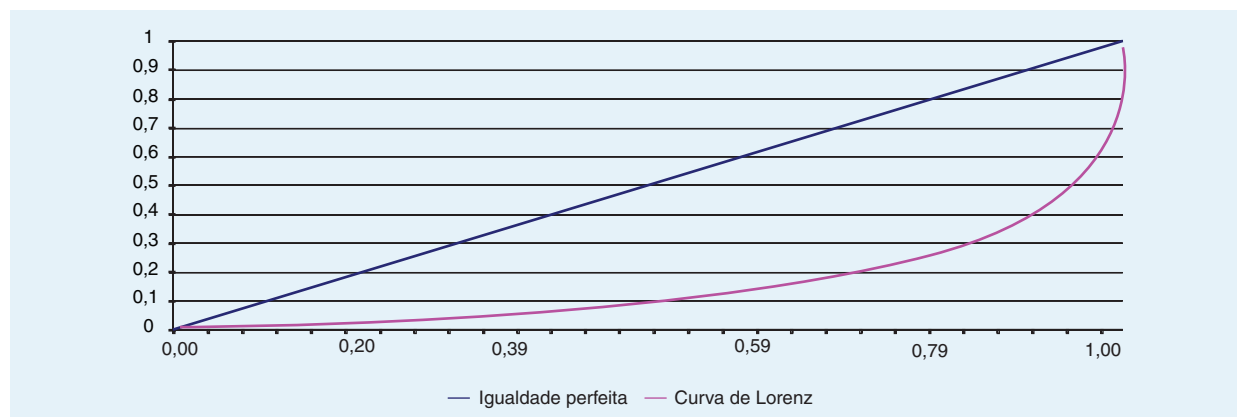
⁵⁰ No gráfico apresenta-se o peso das despesas com subsídio de desemprego na massa salarial de cada empresa. As despesas com o subsídio de desemprego imputadas a cada empresa são determinadas como a soma dos pagamentos realizados durante cada ano civil aos ex-trabalhadores dessa empresa. A massa salarial corresponde à soma das remunerações pagas a trabalhadores por conta de outrem por essa empresa durante o mesmo período.

Gráfico 21 - Subsídio de desemprego e massa salarial
Análise ao nível da empresa, 2006



Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social

Gráfico 22 - Curva de Lorenz, 2006



Fonte: Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social

Quadro 16 - Taxa de utilização do subsídio de desemprego por empresa

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Número total de empresas	453286	456962	455518	448575	448450	455347
Número de empresas com despesas de subsídio de desemprego	62824	77034	92792	99347	97667	82639
Média do rácio de utilização	0,2179	0,2248	0,2517	0,2593	0,2539	0,2123
Percentil 5	0,0032	0,0042	0,0058	0,0061	0,0058	0,0039
Percentil 25	0,0186	0,0232	0,0300	0,0328	0,0318	0,0233
Percentil 50	0,0592	0,0680	0,0849	0,0924	0,0905	0,0691
Percentil 75	0,1988	0,2092	0,2478	0,2621	0,2619	0,2046
Percentil 95	1,0077	1,0125	1,1171	1,1050	1,0813	0,9352

Fonte: BDRSS, Segurança Social

isto é, mesmo em sectores em que os trabalhadores que perdem o emprego mais recorrem ao sistema de subsídios de desemprego há diferentes situações ao nível das empresas.

Estes números apontam para a existência de uma subsídição cruzada, com muitas empresas a financiarem a gestão de recursos humanos de outras empresas, sendo que estas são em número bastante menor. O comportamento destas empresas sugere que os custos que impõem através despedimentos não são completamente internalizados. A internalização destes custos poderá ser uma característica importante para o sistema de financiamento do subsídio de desemprego.

9. Transições entre emprego, desemprego e inactividade e entre formas de emprego

Nesta secção analisam-se as transições de trabalhadores assalariados com contratos a termo e sem termo para o desemprego e inactividade e também as transições de contrato a termo para contrato sem termo.

O padrão de transições para fora do emprego varia de forma significativa ao longo da duração do emprego. Os dados do Inquérito ao Emprego do INE permitem-nos analisar as transições trimestrais para o desemprego e inactividade segundo o tipo de contrato do trabalhador⁵¹.

Como seria de esperar as taxas de transição são mais elevadas para os indivíduos com contratos a termo (ver Gráficos 23 e 24), em particular nas durações mais curtas. Entre a década de 90 e o período mais recente regista-se um aumento das taxas de transição para fora do emprego⁵², e mais acentuado para os trabalhadores com contratos a termo e nas durações mais curtas.

Para além das transições para fora do emprego, podemos analisar o padrão de transições entre contrato a termo e contrato sem termo (Gráfico 25). Nas durações curtas as transições são tendencialmente baixas, aumentando próximo dos dois anos e dos três anos de duração. Um dos aspectos mais relevantes dos resultados apresentados é o facto de estas taxas terem

diminuído para a generalidade das transições. Ou seja, a probabilidade de um contrato a termo se transformar num contrato sem termo é menor no período mais recente do que ao longo dos anos 90.

10. Síntese e conclusões

O mercado de trabalho português caracteriza-se por uma elevada taxa de participação; uma taxa de desemprego historicamente baixa, mas que tem mostrado uma tendência de aumento sustentada na importância crescente do desemprego de longa duração; uma composição do emprego que se caracteriza por uma forte segmentação e com um peso das formas atípicas de emprego superior às observadas noutros países europeus; níveis salariais reduzidos e uma desigualdade da distribuição de salários das mais altas da União Europeia⁵³.

A evolução recente tem acentuado algumas destas características estruturais, com o emprego assalariado com contrato a termo a ser a única fonte de crescimento do emprego, em particular desde 2003, e a ser responsável por uma parte significativa do ajustamento económico em curso. A magnitude do processo de criação e destruição de emprego em Portugal, que envolve trimestralmente cerca de 5% do emprego total, e o contributo dos diferentes tipos de contratos para este processo é um dos sinais mais visíveis da segmentação existente na economia portuguesa. Os contratos sem termo, que têm uma elevada protecção representam uma parte cada vez menor do emprego total (com taxas líquidas de criação negativas) e os contratos a termo, com taxas líquidas de criação positivas, representam a maioria dos fluxos de criação e destruição de emprego. Adicionalmente, nos últimos 4 anos, os trabalhadores com este tipo de contrato registaram um aumento nas taxas de transição para o desemprego ou inactividade, ao mesmo tempo que a taxa de transformação de contratos a termo certo em contratos sem termo diminuiu, em particular nas durações próximas dos 36 meses.

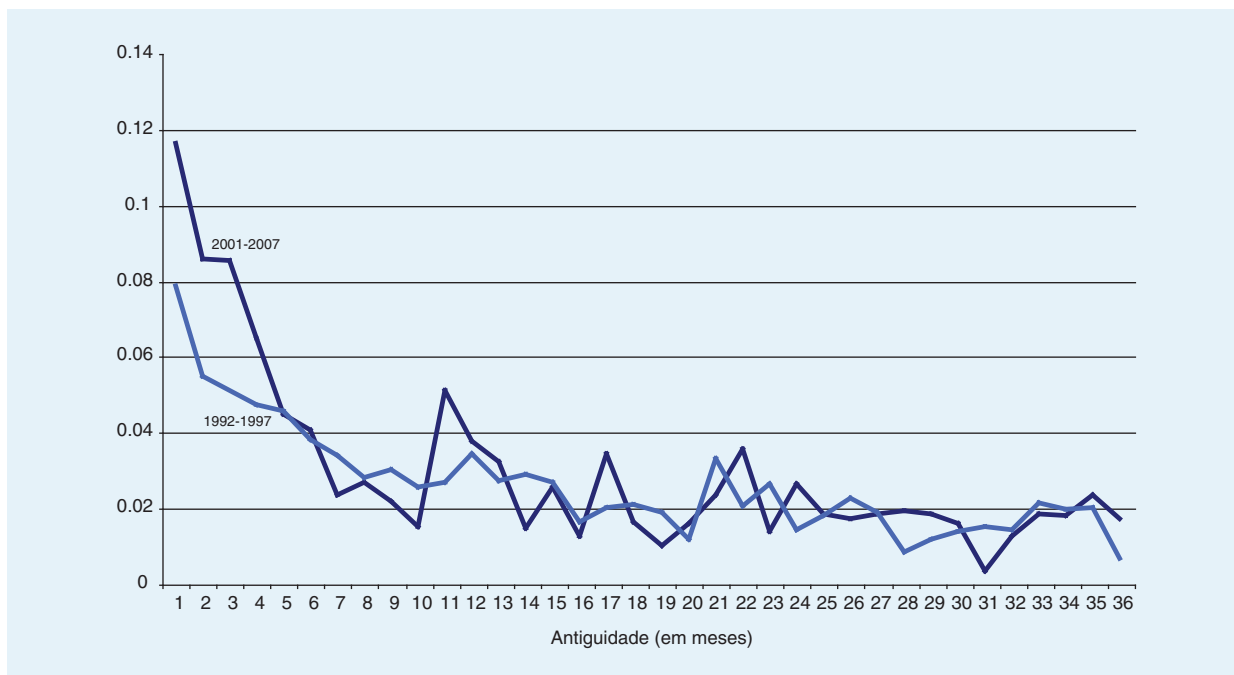
No mercado de trabalho português o trabalho por conta própria e o emprego com contrato a termo certo têm, tradicionalmente, um importante papel no ajustamento ao ciclo económico. No entanto, nos últimos quatro anos assistiu-se a uma redução

51) Os dados da Segurança Social não têm esta informação pelo que não podem ser utilizados para este efeito. Note-se, no entanto, que a informação do Inquérito ao Emprego não é muito adequada para este efeito já que subestima de forma sistemática o volume de transições. Ainda assim, o padrão de transições segundo a antiguidade no emprego poderá ser razoavelmente captado por estes dados e o período mais longo de análise convidam também à sua utilização.

52) Desemprego ou inactividade

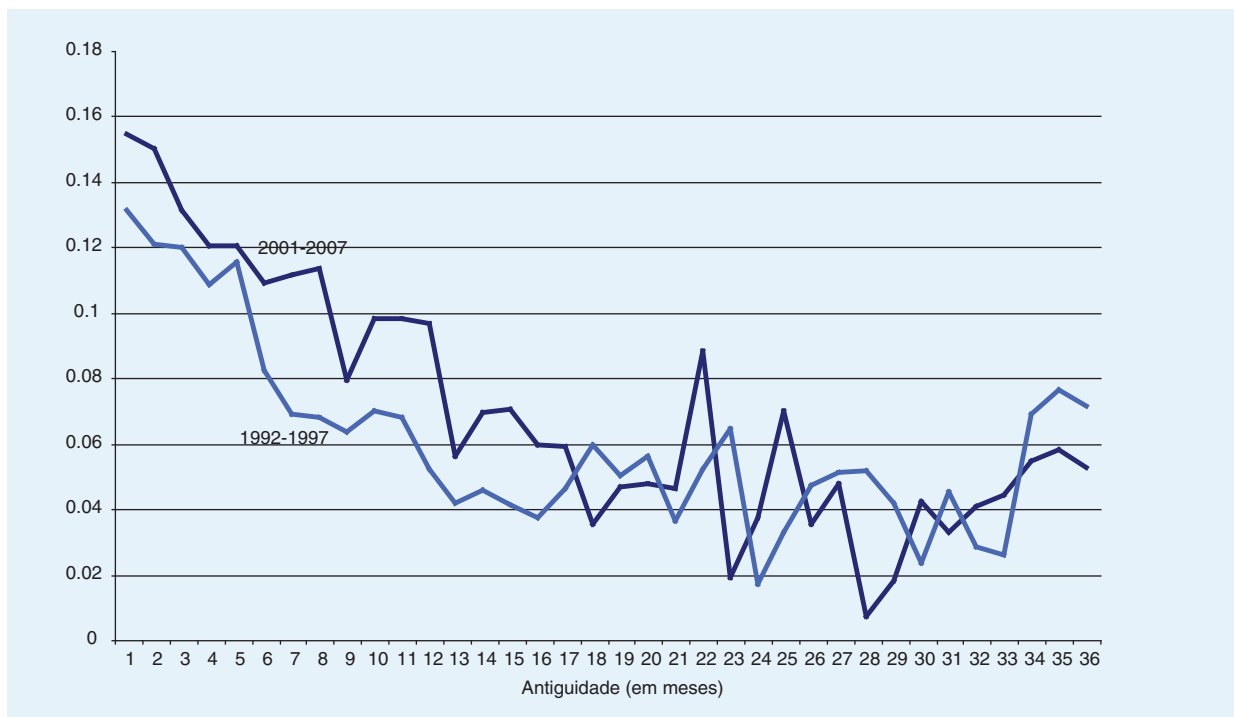
53) Associados a níveis de produtividade muito baixos em comparação com a média europeia. Ver LVRL: 42-43.

Gráfico 23 - Taxas trimestrais de transição de contrato sem termo para desemprego ou inatividade



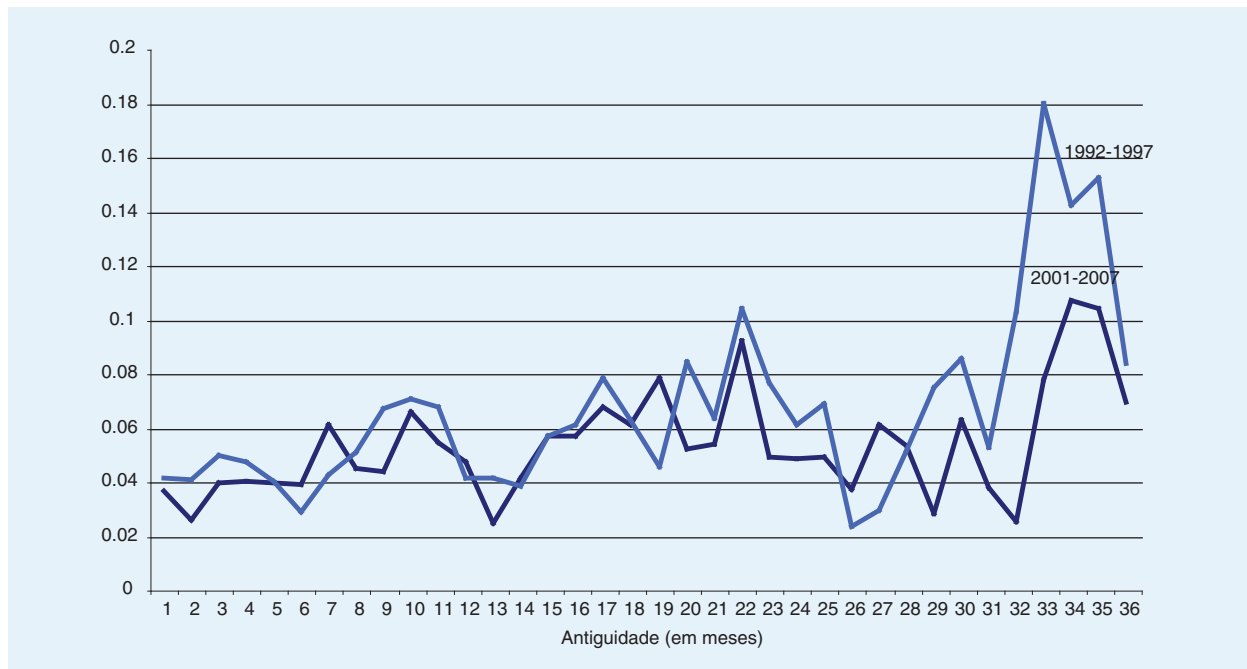
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Gráfico 24 - Taxas trimestrais de transição de contrato a termo para desemprego ou inatividade



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Gráfico 25 - Taxas trimestrais de transição de contrato a termo para contrato sem termo



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

da importância do emprego por conta própria, o que diminuiu a capacidade do mercado de amortecer as flutuações cíclicas da economia.

Neste contexto, o sistema de protecção social tem dificuldades acrescidas de atender e de se adaptar aos fenómenos de duração de períodos de não emprego mais extremos: as curtas e as longas durações. As primeiras não estão muitas vezes cobertas por qualquer forma de protecção, o que fragiliza a mobilidade desses trabalhadores; as segundas são o reflexo da dificuldade de voltar ao emprego de alguns trabalhadores e necessitam de sistemas de protecção específicos.

Por último verifica-se que o sistema de protecção social no desemprego, tendo embora taxas de substituição de rendimentos próximas da média europeia⁵⁴, deixa sem cobertura a protecção dos rendimentos de uma parte significativa dos desempregados.

54) Ver LVRL: 191-194

1. Introdução

No LVRL caracterizou-se o conteúdo das convenções colectivas de trabalho e chamou-se à atenção para o facto do conteúdo da amostra de convenções colectivas analisadas sugerir uma abordagem predominantemente clássica quer da adaptabilidade do tempo de trabalho, quer da adaptabilidade funcional¹.

Neste capítulo analisam-se aspectos quer da organização do tempo de trabalho quer do conteúdo funcional dos empregos, ou seja, da forma como se organiza e divide o trabalho.

Ainda que esta análise recorra a dados disponibilizados pelo Eurostat, o essencial da informação é retirado dos dados do inquérito sobre as condições de trabalho, realizado sob a responsabilidade da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho em 2005. A amostra abrangeu perto de 30 mil pessoas, estratificada por regiões, categorias urbanas, sectores de actividade económica, grupos profissionais, género e idade. Os questionários foram aplicados por entrevista directa nas residências dos inquiridos. A amostra portuguesa, constituída por 1000 pessoas, apresenta os seguintes traços mais importantes na sua composição:

- Repartição por sexo: 47,5% (475) sexo masculino e 52,5% (525) sexo feminino.
- Estatuto profissional: 14,8% (148) independentes sem assalariados; 54 (5,4%) independentes com assalariados; 79,7% (797) assalariados.
- Vínculo contratual dos assalariados: 70,6% (563) contrato permanente; 15,7% (125) contrato a termo; 1,8% (14) com contrato com agência de trabalho temporário; 8,5% (68) sem contrato e 1,9% (18) outra situação.

2. Duração e organização do tempo de trabalho

2.1 A duração média de trabalho semanal

Os valores estatísticos disponibilizados pelo Eurostat indicam que a duração média de trabalho semanal dos portugueses que trabalham a tempo completo foi de 41,6 em 2005 e 41,5 em 2006. Trata-se de um valor ligeiramente inferior ao da média comunitária que a mesma fonte situa em 41,7 na zona euro, 41,8 na UE15 e 41,9 na EU25 e EU27.

O valor nacional resultou, no entanto, de uma redução do tempo médio de trabalho semanal que ultrapassou 2 horas na última década.

Fazendo-se notar no que se refere à duração média de trabalho semanal que os resultados do inquérito da Fundação Europeia não são directamente relacionáveis com os dados anteriormente referidos², a comparação das respostas por países mostra que os portugueses estão entre os cidadãos europeus com os horários médios de trabalho semanal mais longos ao nível do emprego principal: 41,7 para uma média comunitária de 37,4 no caso UE15 e 38,6 no caso da UE25 (Gráfico 26).

Os portugueses são ainda os que trabalham em média mais horas semanais num 2.º emprego (17). Apenas o Chipre (19), a Grécia (20) e a Turquia (22) registam valores mais elevados do que Portugal (Gráfico 27). Todavia, a percentagem dos portugueses que respondeu trabalhar num outro emprego além do principal é das mais reduzidas: 4,4%, para uma média de 5,9% na UE15 e 6,2% na UE25 e UE27 (Gráfico 28). Portugal regista também taxas de emprego a tempo parcial mais baixas do que a média europeia: 11,3% para 18,1% na UE27, em 2006.

2.2 A duração média de trabalho semanal, segundo o estatuto de emprego

A análise desagregada segundo o estatuto de emprego revela que a duração média de trabalho semanal mais longa se encontra na categoria dos 'independentes'. Inversamente, a categoria dos contratados a termo apresenta os horários médios de trabalho semanal mais curtos, justificando esta menor duração o facto de ser a mais afectada pelo trabalho a tempo parcial.

A comparação dos resultados do inquérito por país mostra que a Estónia e a Letónia constituem excepção num panorama comunitário bastante similar no que se refere a esta diferenciação do tempo médio de trabalho semanal por estatuto de emprego. Naturalmente, a amplitude da distância é muito variável de país para país. A Bulgária, a Irlanda, a Bélgica e a Grécia são os países que apresentam a maior distância. No caso português, os assalariados permanentes e os contratados a prazo trabalham em média menos 7,65 e 8,60 horas respectivamente do que os independentes sem assalariados. No caso da EU15 e da EU25, a diferença é ligeiramente superior³ no que diz respeito à primeira e menor na segunda⁴ (Gráfico 30).

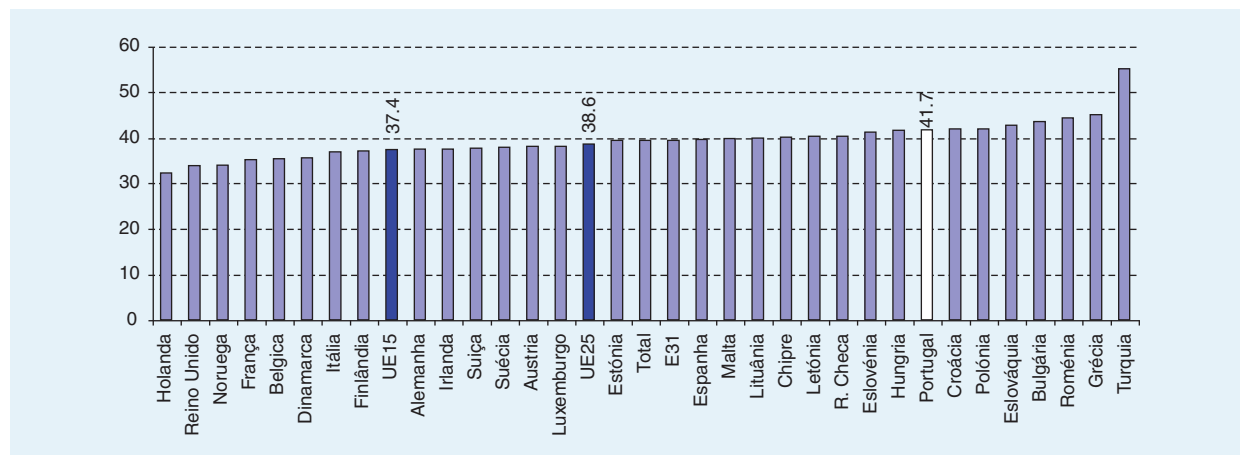
1) LVRL: 97; 108-117; 121-125; 179-181.

2) Porquanto separam a duração de um primeiro emprego remunerado, considerado o principal, de outros empregos secundários.

3) Respectivamente, 8,03 e 10,07 horas.

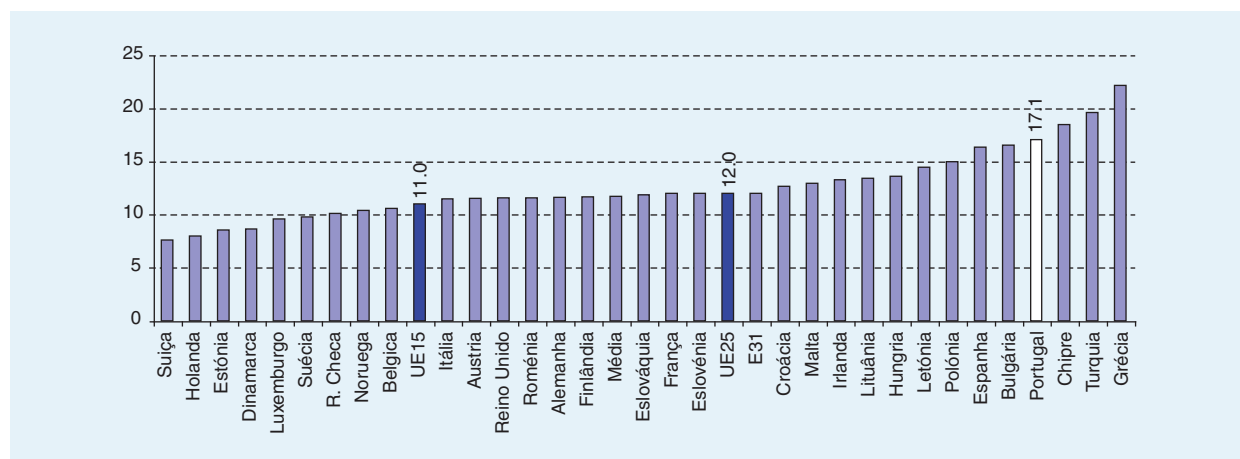
4) Respectivamente 6,86 e 8,26 horas.

Gráfico 26 - Duração média do trabalho semanal no emprego principal (horas)



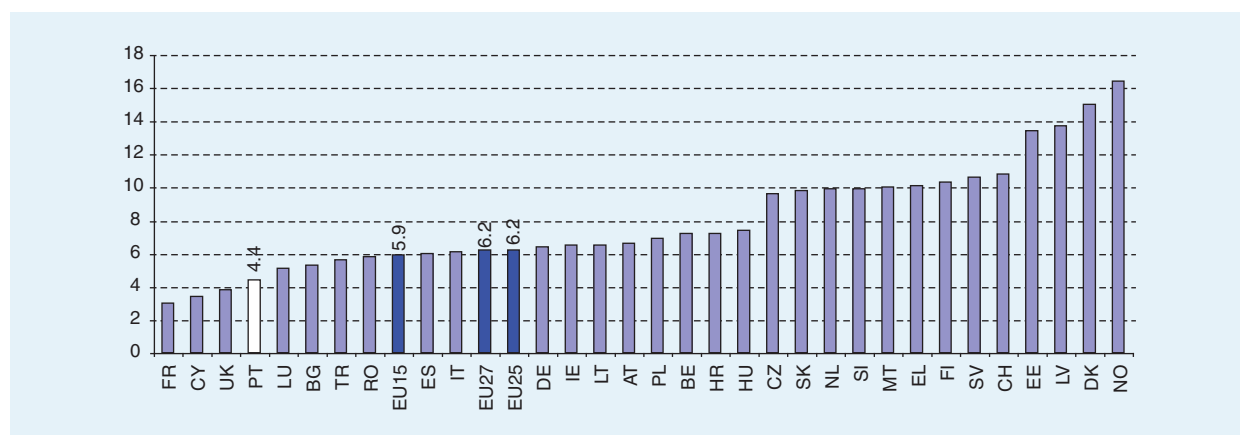
Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005).

Gráfico 27 - Duração média do trabalho semanal num segundo emprego (horas)



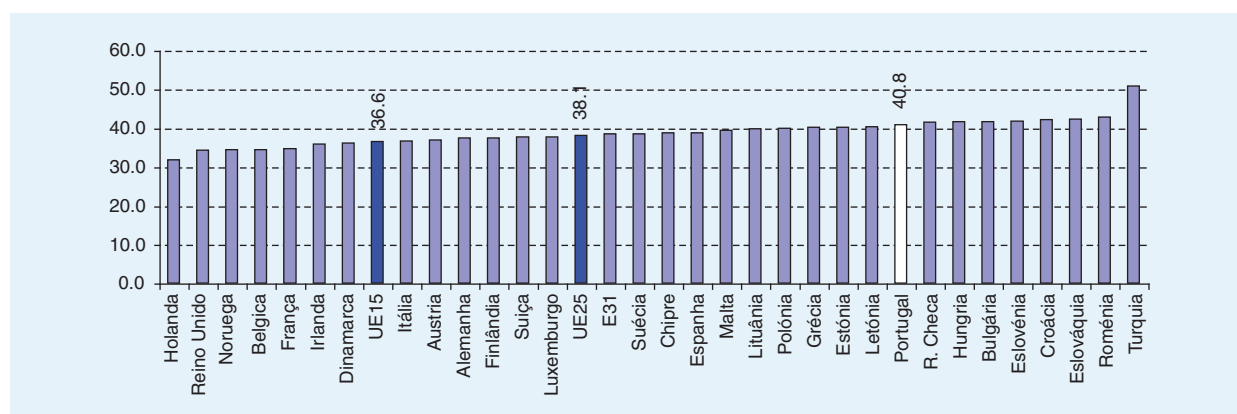
Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005).

Gráfico 28 - Inquiridos com mais de um emprego (%)



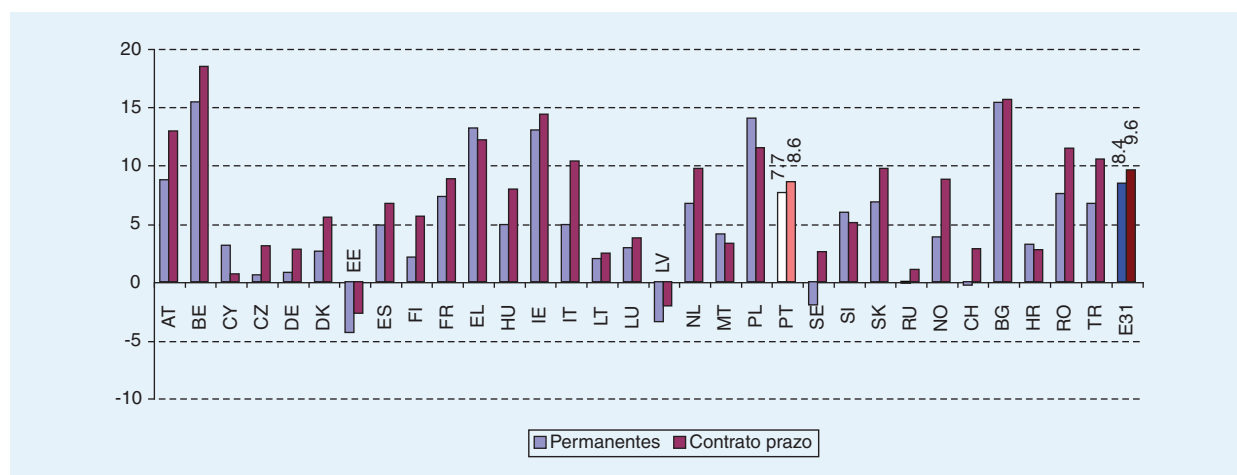
Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005).

Gráfico 29 - Número médio de horas de trabalho semanal (trabalhadores permanentes)



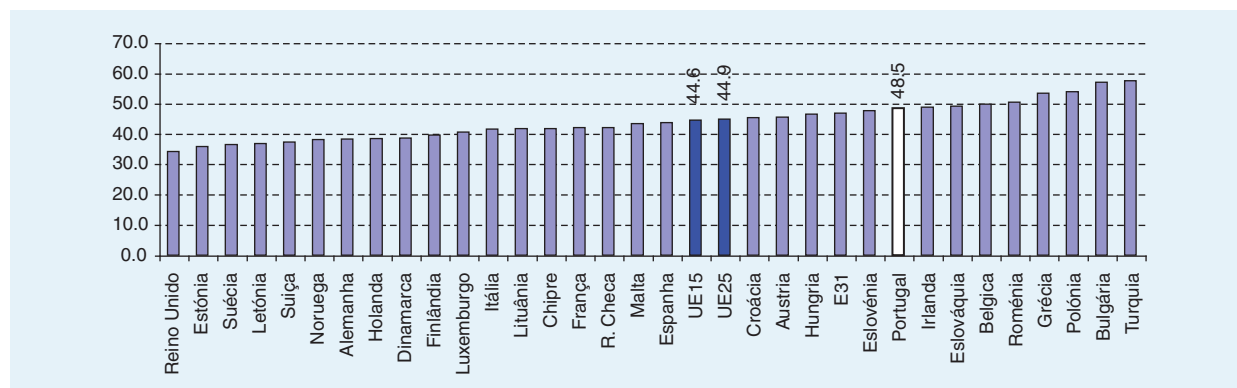
Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005).

Gráfico 30 - Diferença da duração média de trabalho semanal dos trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço relativamente aos trabalhadores 'permanentes' e aos 'contratados a termo' (horas)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005).

Gráfico 31 - Número médio de horas de trabalho semanal (trabalhadores independentes sem assalariados ao serviço)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth Questionnaire European Working Conditions (2005).

2.3 A dispersão da duração média de trabalho semanal

A análise das respostas do inquérito no que se refere ao grau de dispersão da duração média do trabalho semanal revela que metade dos portugueses⁵ trabalha em média 40 a 42 horas por semana, distribuindo-se o tempo de trabalho dos restantes 50% da seguinte forma:

- 5% trabalha menos de 15 horas;
- 20% entre 15 e 40 horas;
- 20% entre 42 e 62 horas;
- 5% mais do que 62 horas.

A média da UE27 apresenta uma maior dispersão uma vez que 50% dos europeus têm uma duração média de trabalho semanal entre 35 a 41 horas, 20% entre 15 a 35 horas; 20% entre 41 e 60 horas e os restantes 10%, distribuídos em igual percentagem (5%) abaixo de 15 horas e acima de 60 horas.

No que se refere à distribuição do trabalho pelos dias da semana 71,6% dos portugueses responderam trabalhar cinco dias por semana.

Os gráficos 32, 33 e 34 apresentam as respostas dos inquiridos, segundo o número de dias por semana em que exercem a sua actividade principal, de duas categorias: assalariados e independentes sem assalariados. À semelhança do que se consta na generalidade dos países o padrão de emprego semanal é muito diferente. Mas em qualquer dos casos a percentagem dos que trabalham cinco dias por semana é superior à média dos países estudados, fazendo-se notar, em particular, a elevada percentagem dos assalariados, que atinge mais de 3/4. No entanto, a percentagem de portugueses que trabalha mais de 5 dias é superior à média comunitária, sendo bastante inferior a semana de menos de 5 dias: 4,5 para 19,1% da UE25

2.4 Períodos longos de trabalho

A percentagem de portugueses que referiu trabalhar mais de 10 horas diárias, em média três vezes por semana, é de 13%, fazendo-se notar que, como

se escreveu já, 5% referiu trabalhar em média acima 62 horas por semana. Contudo, a comparação dos resultados do inquérito por países revela que a percentagem de portugueses que trabalha acima de 10 horas é mais baixa do que a média europeia: 15,1% UE15, 15,9% UE25 e 16,9 UE27 (Gráfico 35).

2.5 Organização do tempo de trabalho

Os resultados do questionário revelam que perto de 17% dos trabalhadores respondentes ao questionário têm horários diários não regulares. Contudo, a comparação dos resultados com os restantes países do estudo revela que Portugal é o segundo país onde essa regularidade é maior: para uma média comunitária de 37%, apenas o Chipre apresenta valores mais elevados do que os nacionais (Gráfico 36).

Portugal é também o segundo país onde existe uma maior estabilidade dos dias de trabalho e de horários de entrada para o emprego e saída fixos. Apenas 10% e 16,4%, dos inquiridos portugueses, respectivamente, referiram não trabalhar nos mesmos dias da semana e não possuir hora de entrada e saída do emprego fixa.

Os trabalhadores portugueses estão ainda entre os que inquiridos nos 31 países referiram trabalhar menos por turno: apenas 12% para uma média comunitária de 19,4% (UE25).

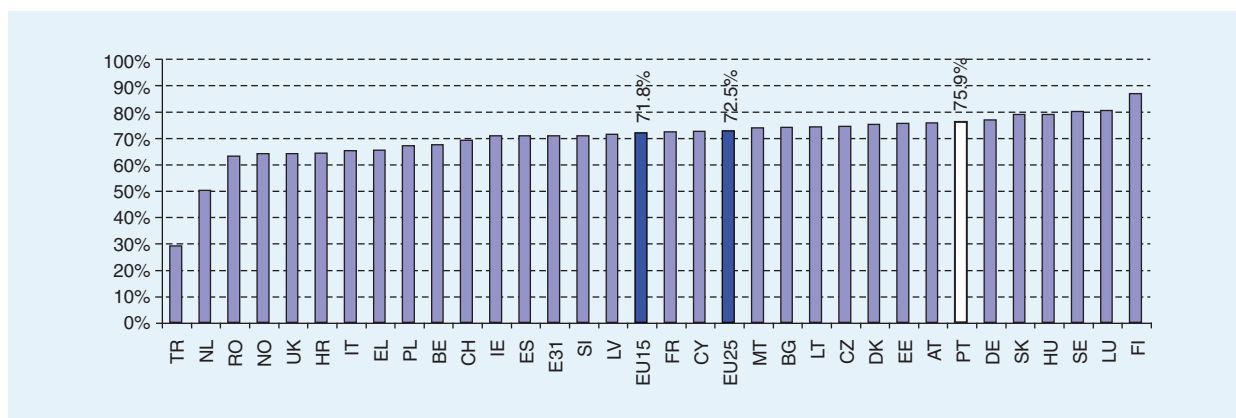
Os valores do quadro 16 mostram ainda que os trabalhadores portugueses são menos afectados por horários de trabalho anti-sociais do que a média europeia.

Por último, os indicadores revelam que são muito limitadas as possibilidades dos trabalhadores adaptarem os seus horários de trabalho e que essas possibilidades são ainda menores para os trabalhadores com baixos níveis de qualificação (Quadro 17).

Em síntese, Portugal conta-se entre os países de menor grau de adaptabilidade dos horários de trabalho, conforme se mostra no gráfico 40.

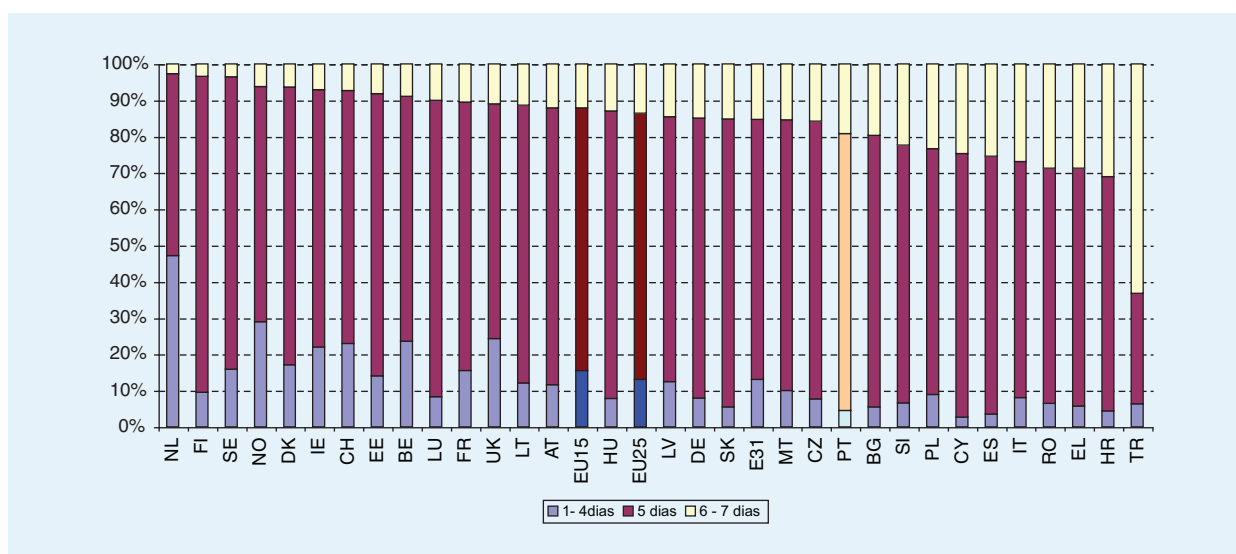
5) Trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes

Gráfico 32 - Assalariados que trabalham 5 dias por semana (%)



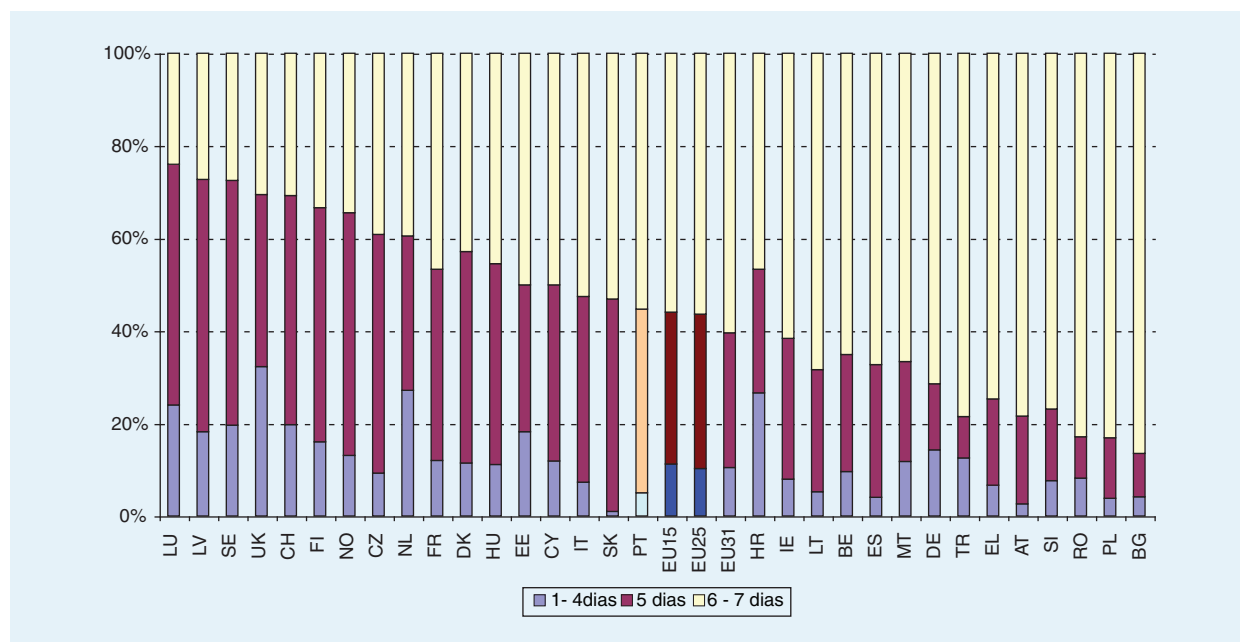
Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005).

Gráfico 33 - Número de dias de trabalho por semana dos assalariados (%)



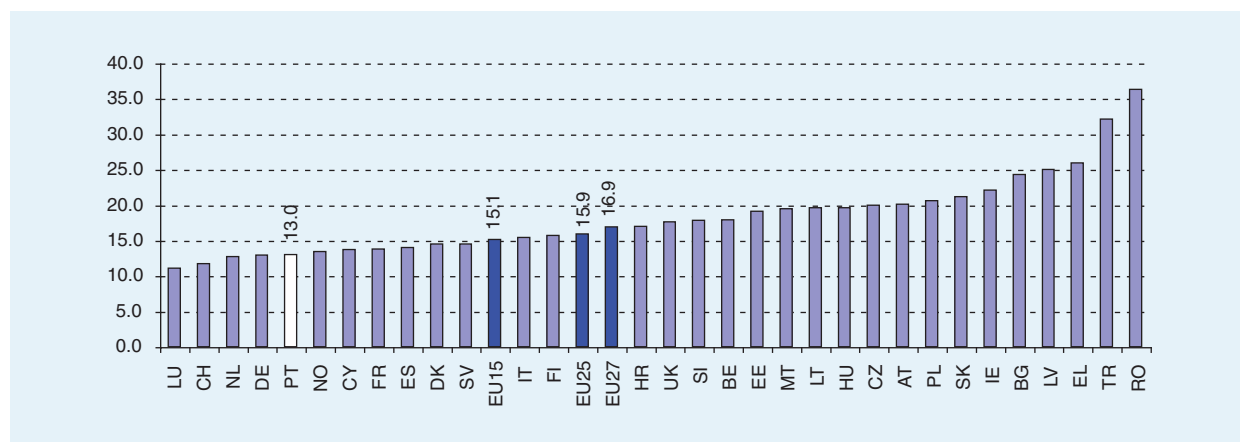
Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005).

Gráfico 34 - Número de dias de trabalho por semana (independentes)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005).

Gráfico 35 - Inquiridos a trabalhar mais do que 10 horas por dia (%)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005).

Gráfico 36 - Assalariados com o mesmo número de horas por dia e o mesmo número de dias de trabalho por semanas (%)



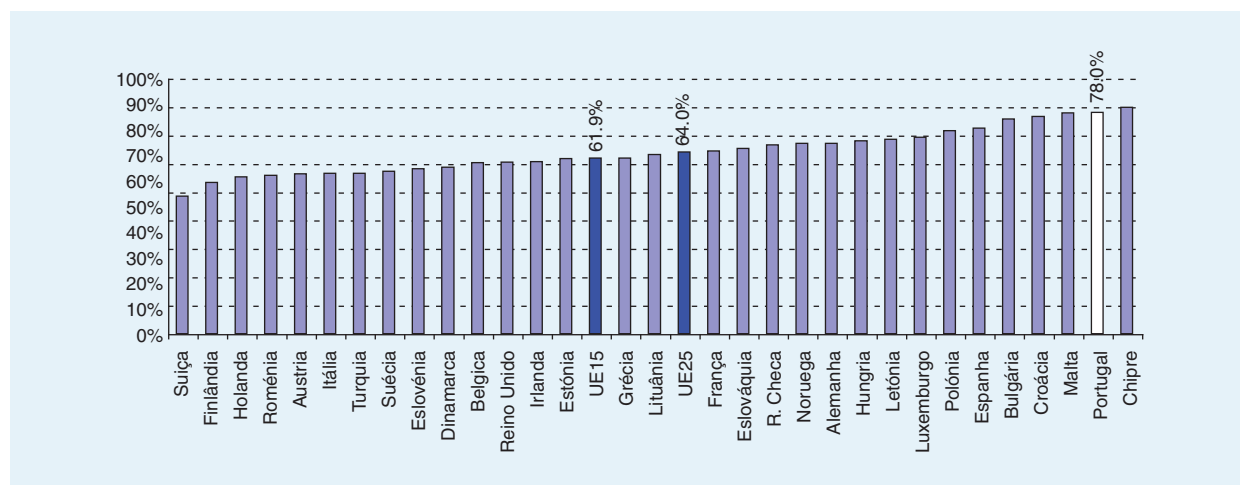
Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005). Refere-se apenas aos trabalhadores por conta de outrem.

Gráfico 37 - Horários fixos de entrada e de saída e trabalho por turnos (%)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005). Refere-se apenas aos trabalhadores por conta de outrem.

Gráfico 38 - Horários fixos de entrada e de saída



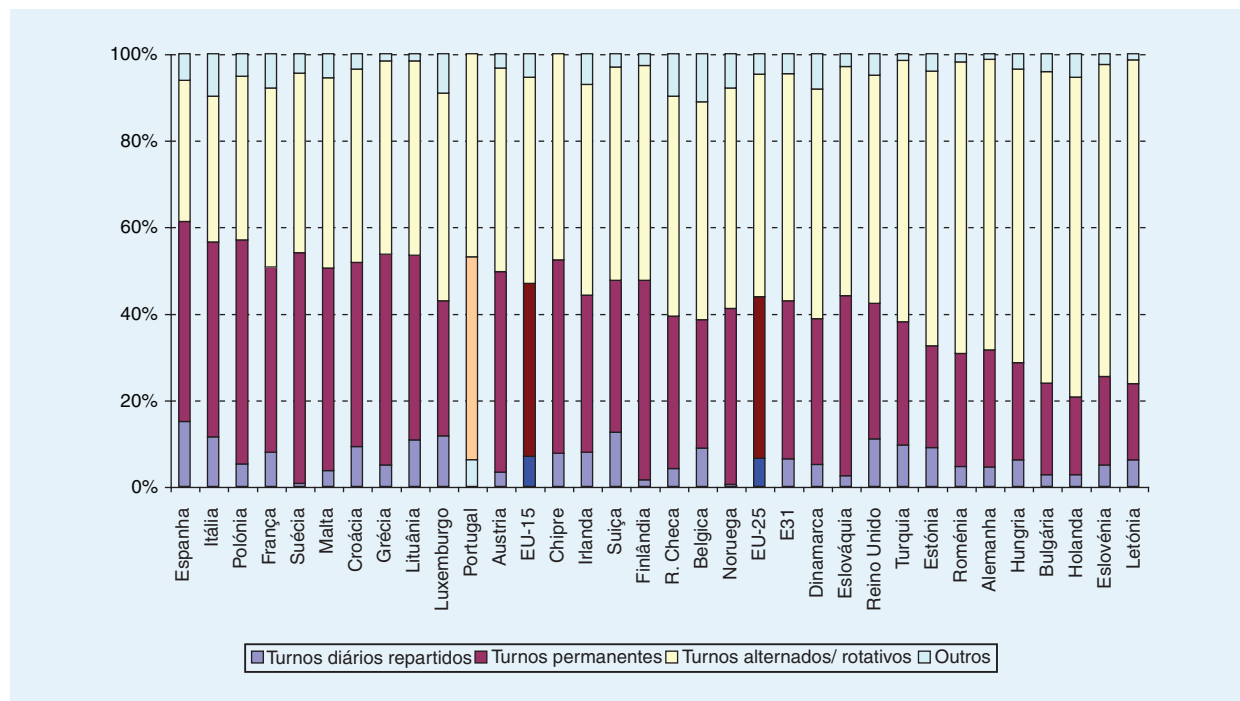
Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005).

Quadro 17 - Impacto dos horários anti-sociais

% dos trabalhadores que responderam nunca trabalhar:	PT	EU15	EU25	E31
- à noite (pelo menos 2 vezes entre 22 h e as 5 h)	81,7	81,6	79,8	79,4
- ao fim da tarde/ princípio de noite	65,9	55,6	56,4	56,1
- ao Domingo	82,1	72,9	71,1	70,0
- ao Sábado	61,6	55,9	53,4	51,8

Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005). Refere-se apenas aos trabalhadores por conta de outrem.

Gráfico 39 - Distribuição do emprego por tipo de horário de turnos (%)



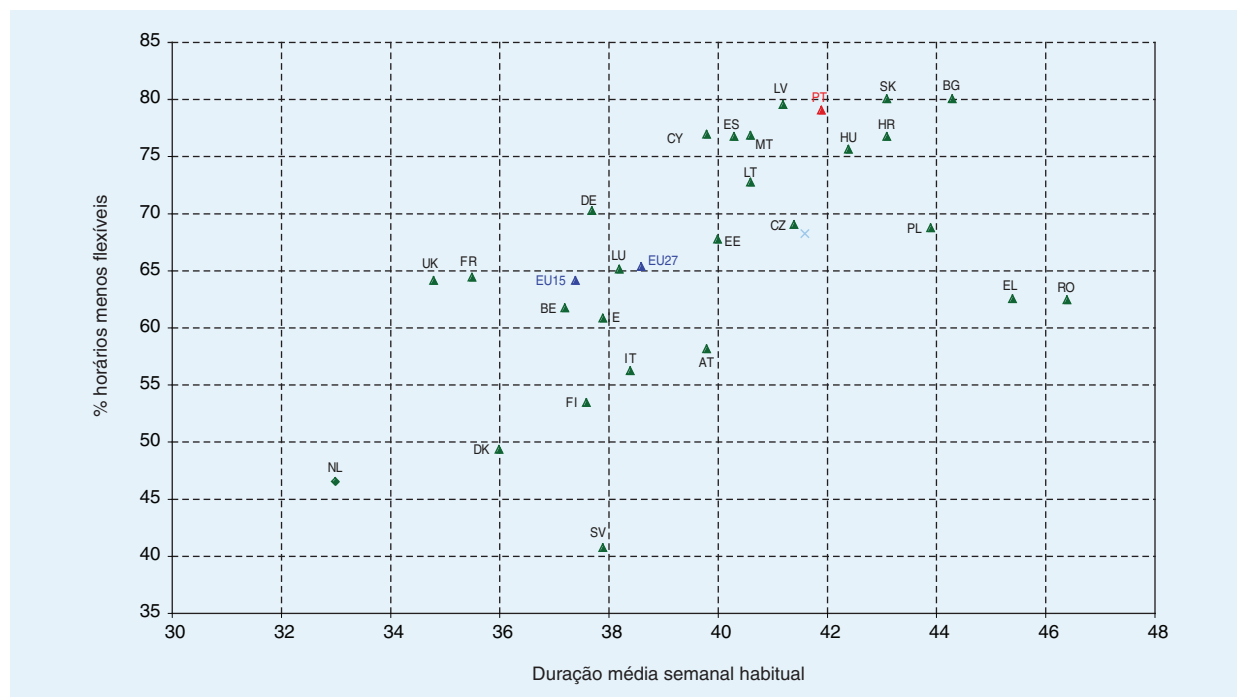
Fonte: Eurofound (2007), Fourth European Working Conditions Survey, 2005

Quadro 18 - Adaptabilidade dos horários de trabalho

Nível de qualificação	Sem possibilidade de mudança	Possibilidade de escolher entre horários fixos	Possibilidade de adaptar os horários dentro de certos limites	Horários inteiramente determinados pelo trabalhador	Total
Alto	64,58%	7,50%	8,75%	19,17%	100,00%
Baixo	81,49%	3,43%	6,87%	8,21%	100,00%

Fonte: Eurofound (2007), Fourth European Working Conditions Survey, 2005

Gráfico 40 - Duração semanal habitual e rigidez dos horários de trabalho



Fonte: Eurofound (2007), Fourth European Working Conditions Survey, 2005

3. A organização do trabalho

O debate sobre as transformações organizacionais, criadas por impulso da difusão das tecnologias informáticas e da gestão da pressão concorrencial, sublinha hoje o desenvolvimento de novas formas de organização do trabalho e da produção.

São exemplo de tais tendências a produção em fluxo tenso, a integração entre concepção e execução do trabalho ou entre fabricação e manutenção e a constituição de equipas de trabalho multifuncionais e pluridisciplinares. Paralelamente nalgumas empresas são introduzidos novos instrumentos de mobilização dos trabalhadores e dos seus saberes que integram, entre outros aspectos, a individualização de recompensas em função de projectos e/ou resultados, e o incentivo à cooperação, à autonomia, à participação, à polivalência e à formação profissional.

As novas formas de organização do trabalho, identificadas como sendo caracterizadas por estruturas menos hierarquizadas, maior autonomia em todos os níveis hierárquicos e trabalho de grupo, tendem, então, a ser percebidas em contraposição com as formas taylorianas-fordianas de organização, baseadas na divisão vertical⁶ e horizontal das tarefas⁷.

O questionário da Fundação Europeia inclui questões sobre a organização do trabalho que permitem conhecer a posição portuguesa relativamente aos 31 países cobertos pelo estudo, sobre o grau de desenvolvimento das novas tendências de organização trabalho no nosso país, nomeadamente no domínio da adaptabilidade funcional, o que permite completar a informação, contida no LVRL, sobre a regulação da adaptabilidade funcional com indicadores da utilização pelas empresas das inovações organizacionais acima referidas.

6) Concepção, controlo e execução.

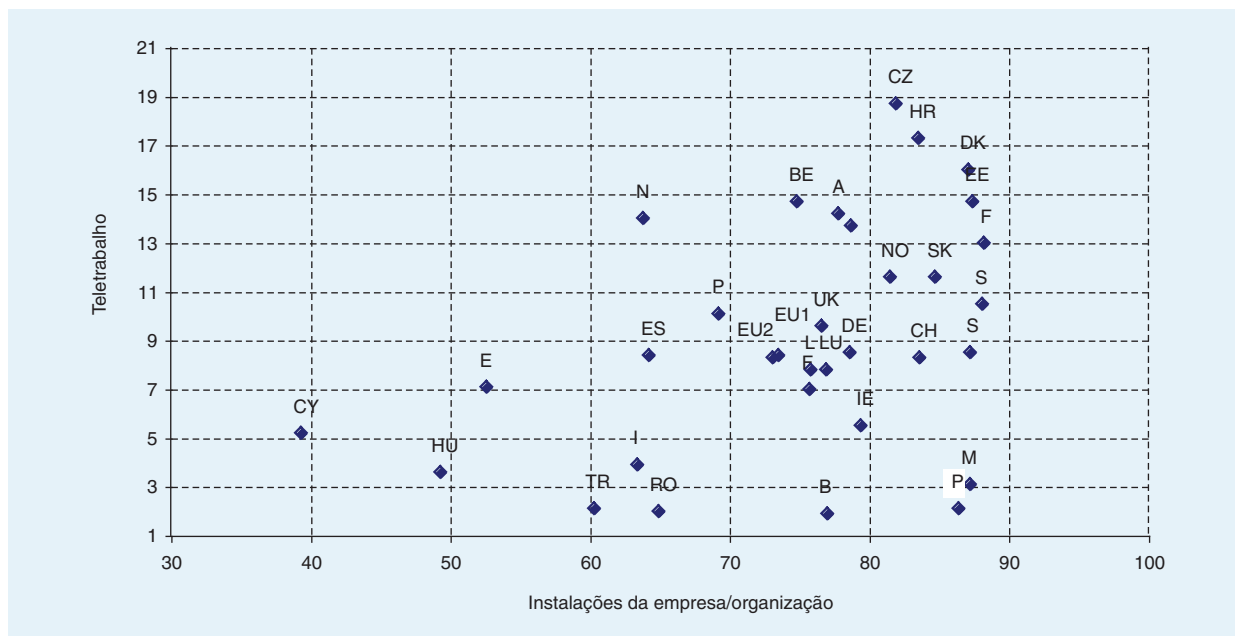
7) Segmentação em pequenas operações das tarefas de execução.

3.1 Os espaços do trabalho e a utilização das tecnologias de informação e comunicação no trabalho

As tecnologias de informação e comunicação (TIC) têm vindo a promover a diversificação dos espaços de trabalho e o desenvolvimento de novas formas de trabalho, de que a figura do teletrabalhador é a figura emblemática. A análise das respostas ao inquérito da Fundação Europeia situa Portugal entre os países europeus onde essas novas tendências assumem menor significado. A percentagem dos respondentes que trabalham em instalações da empresa/organização está entre as mais elevadas; inversamente, está entre as mais baixas a que respeita ao trabalho com computadores pessoais a partir de casa⁸. No que se refere a este último indicador, apenas a Roménia e a Bulgária assumem valores percentuais inferiores aos nacionais.

A percentagem de pessoas que trabalha com computador pessoal a partir da sua residência não é, em média, muito elevada na UE⁹, mas há países onde essa percentagem é dupla da média comunitária¹⁰.

Gráfico 41 - Teletrabalhador e local de Trabalho (%)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005)

8) 84% e 2,15%, respectivamente.

9) Cerca de 8%.

10) De que são exemplos a República Checa, a Croácia e a Dinamarca.

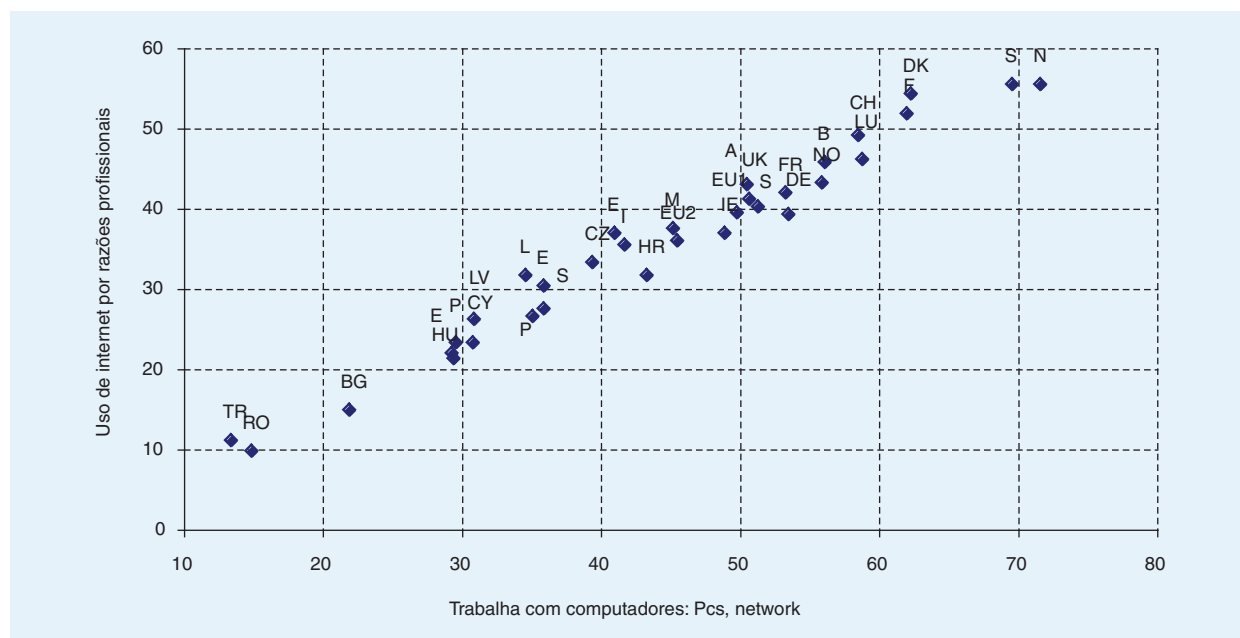
11) 3,8 na Suécia, 3,7 na Dinamarca e 3,7 na Noruega e Finlândia.

No mesmo sentido, o grau diferenciado de utilização das tecnologias informáticas no trabalho nos países analisados. Em particular sublinha-se a clivagem existente entre os países do Norte da Europa, onde mais de 60% dos respondentes indicaram trabalhar com computador pessoal e mais de 50% utilizar a internet por razões profissionais, e os países do Leste Europeu, onde essas percentagens são muito baixas. No caso português, essas percentagens são também bastante baixas. Como mostra o quadro abaixo existe uma forte correlação entre ambos os indicadores.

3.2 Autonomia no trabalho

A avaliação aqui feita do grau de autonomia no trabalho dos assalariados baseia-se em seis indicadores. Três destes indicadores referem-se à possibilidade detida pela pessoa para alterar 'a ordem de execução das tarefas', dos 'métodos de trabalho' e da 'cadência ou a velocidade do trabalho'. Os restantes indicadores solicitavam aos entrevistados que numa escala de 1 a 5 assinalassem a sua posição relativamente às seguintes afirmações: 'influência sobre a escolha dos colegas de trabalho', 'liberdade para fazer uma

Gráfico 42 - Trabalha com PC, Network e USA internet (%)



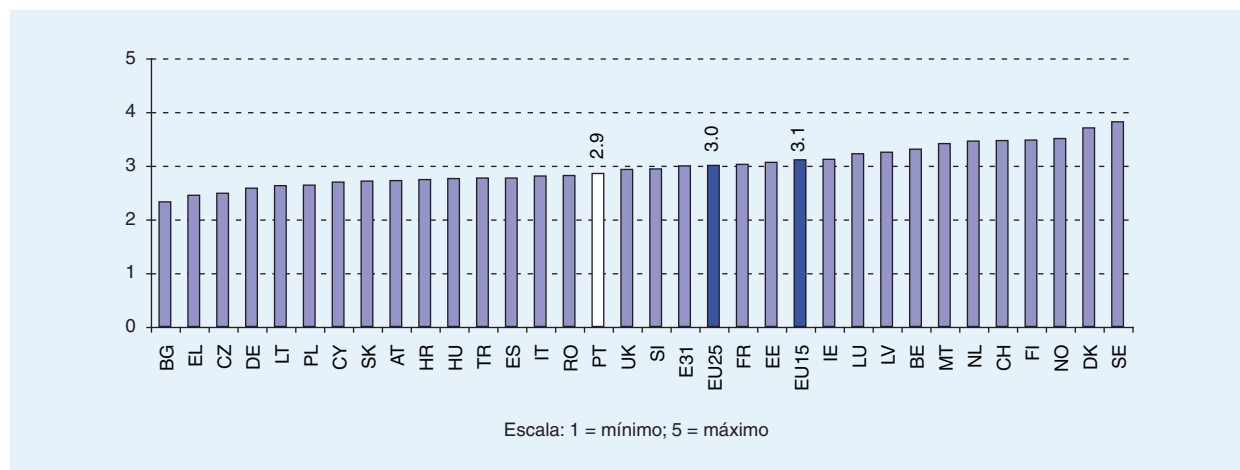
Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005)

pausa quando desejar' e 'pôr em prática as suas ideias no seu trabalho'.

O gráfico abaixo apresenta os valores obtidos por país num índice agregado composto pelo conjunto dos indicadores. Como se pode constatar, Portugal assume uma posição intermédia próxima da média comunitária, o que contrasta com o elevado nível de autonomia na generalidade dos países nórdicos¹¹.

A análise desagregada do indicador mostra que a auto-avaliação dos respondentes portugueses supera as médias europeias no que concerne à liberdade de pôr em prática ideias próprias no trabalho e fazer pausas; é inferior nos restantes indicadores analisados, sendo de destacar o baixo valor no que respeita à possibilidade de escolher os colegas de trabalho.

Gráfico 43 - Autonomia no trabalho (médias do indicador agregado)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005). Refere-se apenas aos trabalhadores por conta de outrem.

11) 3,8 na Suécia, 3,7 na Dinamarca e 3,7 na Noruega e Finlândia.

Quadro 19 - Indicadores de autonomia

Tem possibilidade de e/ ou pode:	PT	EU15	EU25	E31
Escolher ou modificar a ordem das tarefas	52,9	67,0	68,3	68,1
Escolher ou modificar os métodos de trabalho	62,4	67,0	64,7	64,6
Escolher ou modificar a cadência ou a velocidade do trabalho	62,7	67,0	68,3	68,1
Influência sobre a escolha dos colegas de trabalho	19,9	32,7	30,9	31,3
Fazer uma pausa quando desejar	64,6	61,6	58,8	57,8
Pôr em prática ideias próprias no trabalho	79,8	78,2	75,3	75,0

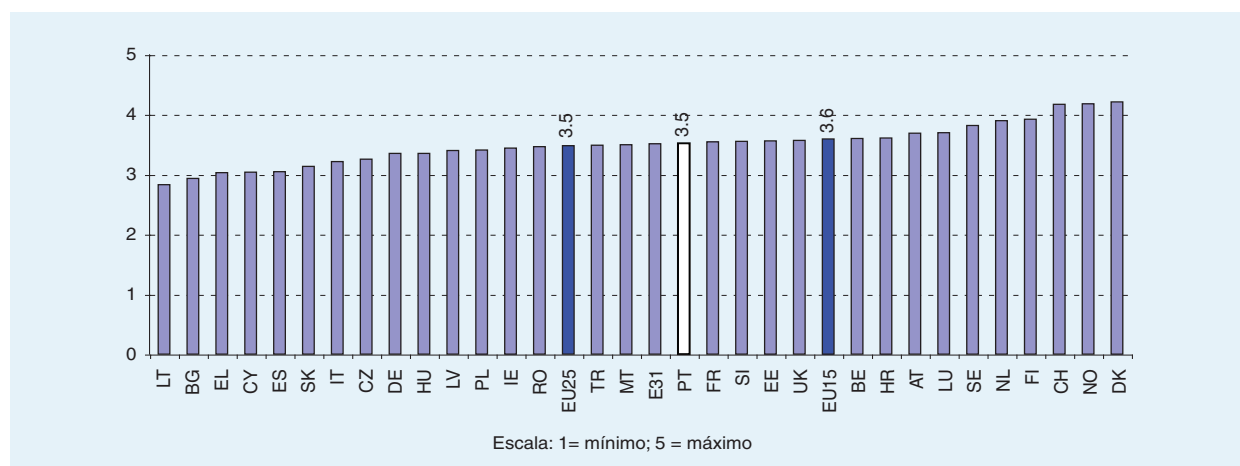
Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005). Refere-se apenas aos trabalhadores por conta de outrem.

3.3 Conteúdo funcional

Seguindo a metodologia utilizada na análise da autonomia do trabalho, seleccionaram-se seis indicadores sobre o conteúdo de trabalho¹² e, à semelhança do que foi feito relativamente à autonomia no trabalho, procedeu-se à agregação dos indicadores com o mesmo sentido¹³ num indicador agregado. O gráfico 44 apresenta a posição resultante para cada país numa escala de 1 a 5. Mais uma vez são os países do Norte da Europa que apresentam os valores mais elevados, situando-se Portugal acima da média da UE25 e com valores muito próximos da UE15.

No entanto, como mostram os valores do quadro 19, a análise desagregada indica que essa posição se deve a uma maior valorização dos três primeiros indicadores, afastando-se para valores inferiores à média no que diz respeito à complexidade das tarefas e às possibilidades oferecidas de aprender coisas novas, variáveis que se correlacionam positivamente. Em coerência com esse registo, Portugal apresenta valores mais elevados no que diz respeito ao 'desempenho de tarefas monótonas' como surge expresso no gráfico seguinte.

Gráfico 44 - Conteúdo do trabalho (médias do indicador agregado)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005). Refere-se apenas aos trabalhadores por conta de outrem

Quadro 20 - Conteúdo do trabalho

O trabalho implica:	PT	EU15	EU25	E31
O respeito por normas de qualidade precisas	78,2	71,4	69,8	70,4
Auto-avaliação da qualidade do próprio trabalho	75,2	72,4	69,9	70,5
Resolução de problemas imprevistos	78,5	81,3	78,5	78,8
Tarefas complexas	53,2	59,9	58,8	60,1
Aprender coisas novas	67,4	74,1	70,8	71,1

Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005). Refere-se apenas aos trabalhadores por conta de outrem.

12) Os indicadores retidos foram os seguintes: 'respeito por normas de qualidade precisas', 'autoavaliação da qualidade do trabalho', 'resolução de problemas imprevistos', 'tarefas complexas', 'aprender novas coisas' e 'tarefas complexas'.

13) Isto é: os primeiros cinco.

Gráfico 45 - Características das Tarefas (%) / Tarefas complexas (%) / Tarefas monótonas (%)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005). Refere-se apenas aos trabalhadores por conta de outrem.

3.4 Flexibilidade funcional e trabalho em equipa

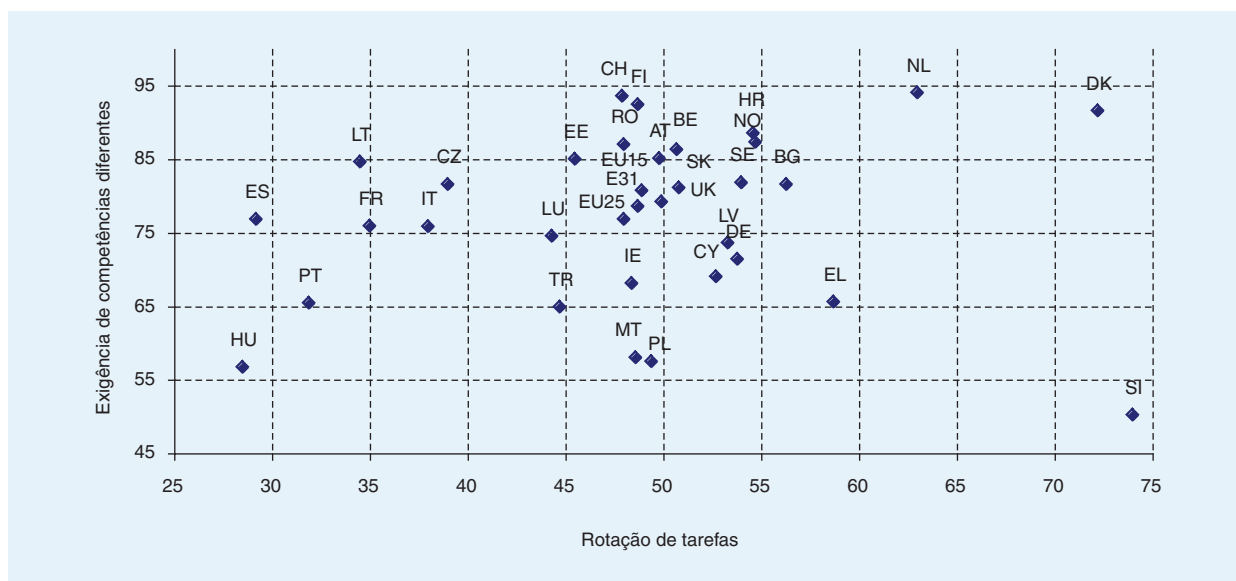
Os resultados do questionário indicam que a flexibilidade funcional é uma prática comum na generalidade dos países, sobretudo nos estabelecimentos de pequena e média dimensão do sector privado¹⁴. A média europeia ronda 50%, exigindo em 80% dos casos competências profissionais adicionais.

Os valores nacionais confirmam o essencial de conclusões sublinhadas noutros estudos no sentido de uma fraca difusão das práticas de flexibilidade funcional. Com apenas 31,9% dos respondentes a indicarem fazer rotação de tarefas com outros colegas, Portugal pertence ao grupo de países com valores mais baixos de adaptabilidade funcional. O nosso país apresenta também valores mais baixos do que a média dos países estudados no que se refere ao facto da rotação de tarefas exigir outras competências ou aptidões profissionais diferentes: apenas foi referida por 65,4% dos respondentes contra 80,7% e 76,8% na UE15. Essa exigência é acima de 90% em países como a Holanda e a Dinamarca, registando a rotação de tarefas percentagens muito elevadas: mais de 72% na Dinamarca e 63% na Holanda.

Ainda que cerca de metade dos trabalhadores que responderam fazer rotação de tarefas tenham indicado ser decidido por elas a divisão de tarefas, o poder das chefias é, sobre esta matéria, ainda predominante na generalidade dos países, com excepção de uma minoria de países de que são exemplo a Dinamarca e a Finlândia. No caso português, somente 35% da mesma categoria, ou seja, dos que fazem rotação de tarefas, respondeu participar nesse processo de decisão, com os dirigentes a decidirem em 72% dos casos (Gráfico 47).

Embora o indicador relativo ao trabalho em equipa suscite algumas dúvidas de interpretação¹⁵, mais uma vez os respondentes portugueses estão entre os que indicam trabalhar menos em equipa¹⁶. Como mostra o gráfico, abaixo dos valores percentuais nacionais, apenas se posicionam a Espanha e a Itália, situando-se os países nórdicos no extremo oposto da ordenação dos países europeus.

Gráfico 46 - Flexibilidade funcional e aptidões profissionais



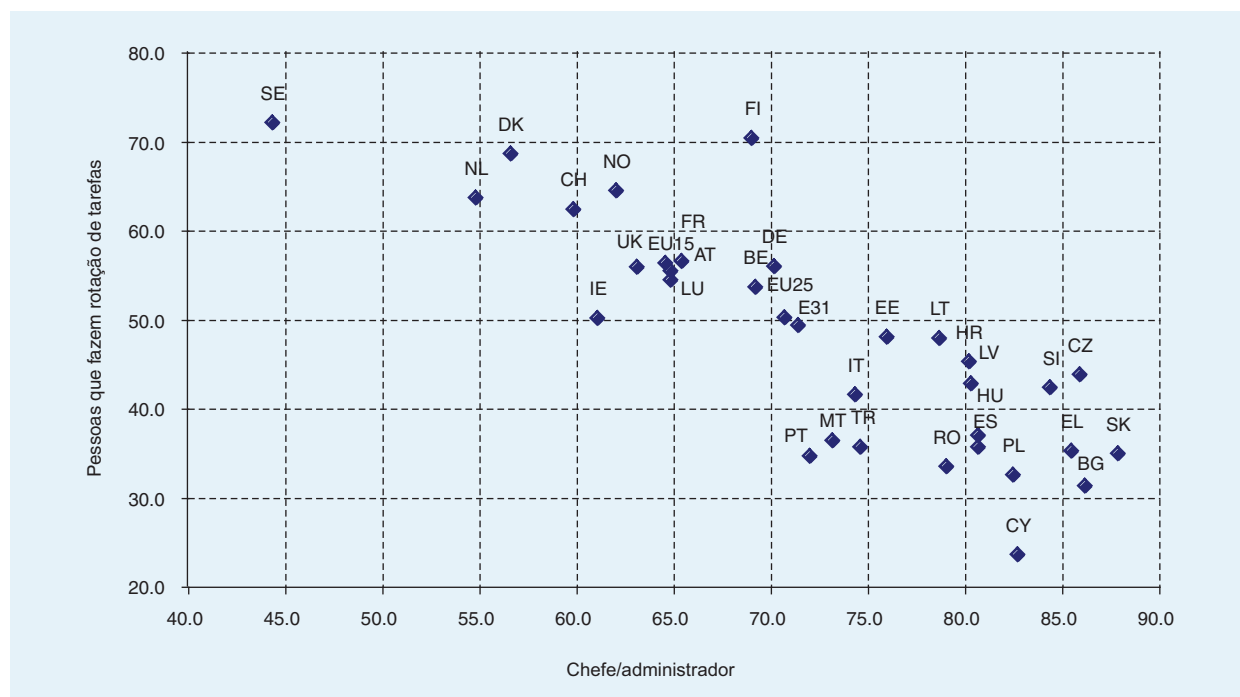
Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005). Refere-se apenas aos trabalhadores por conta de outrem.

14) Dos respondentes ao inquérito com adaptabilidade funcional em Portugal cerca de 56% trabalham em estabelecimentos com menos de 49 pessoas, 70% no sector privado e 64% têm idade inferior a 40 anos. As médias comunitárias são idênticas no que se refere à dimensão do estabelecimento, mas apresentam um maior equilíbrio relativamente às restantes variáveis: a diferença entre sector público/privado é apenas de 12% a favor do primeiro e apenas 50% dos trabalhadores que fazem rotação de tarefas têm menos de 40 anos.

15) Dadas as múltiplas aceções em que o termo é correntemente utilizado.

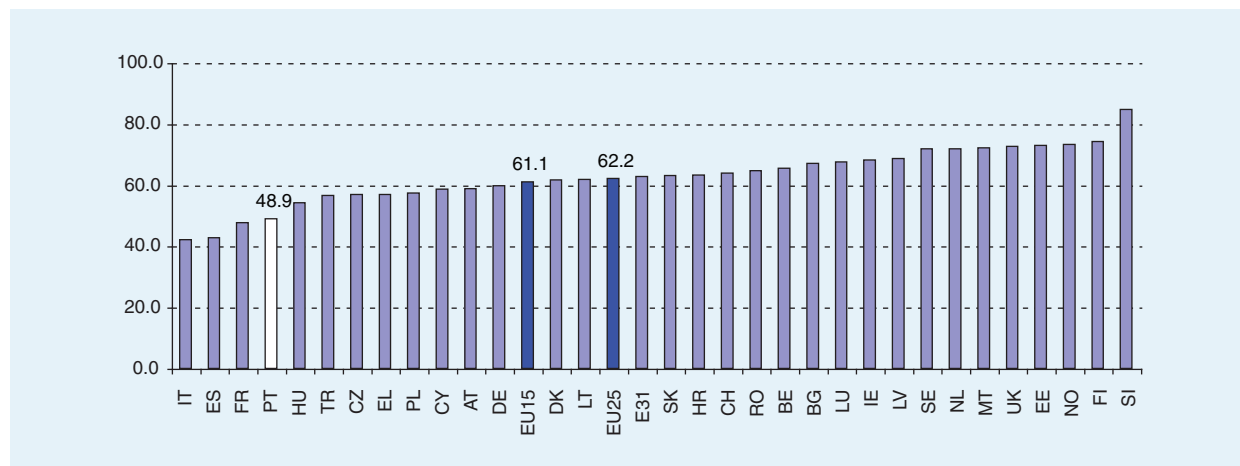
16) Em Portugal, 64% dos respondentes que trabalham em equipa têm idade inferior a 40 anos, 69% trabalham no sector privado e 56% em estabelecimentos com menos de 50 pessoas. Na UE25, têm abaixo de 40 anos 48%, trabalham no sector privado 57% e tal como em Portugal 56% trabalham em estabelecimentos com menos de 50 Pessoas.

Gráfico 47 - Decisão sobre a divisão de tarefas



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005). Refere-se apenas aos trabalhadores por conta de outrem.

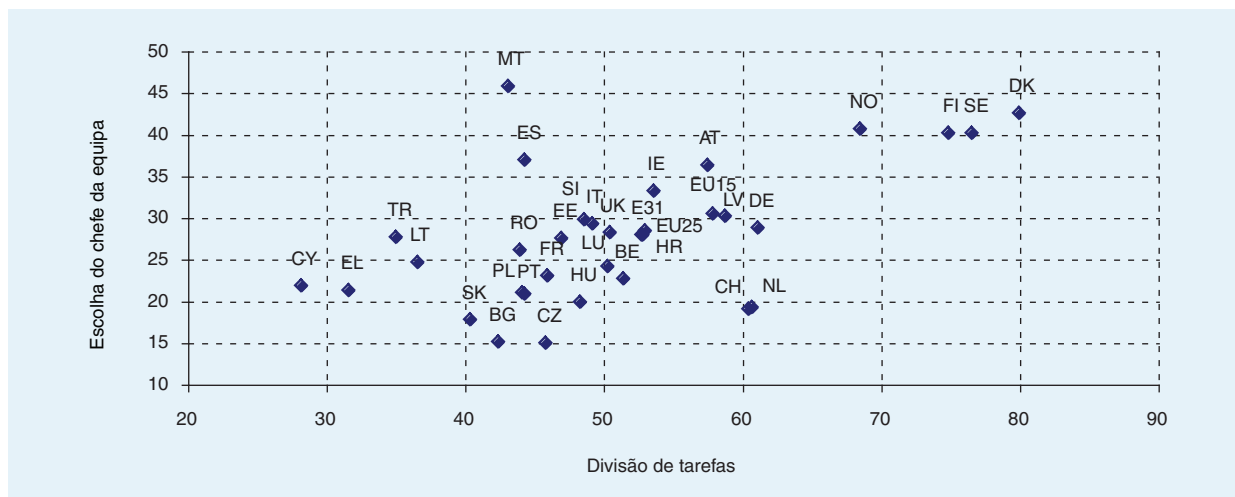
Gráfico 48 - Trabalho realizado total ou parcialmente em equipa



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005). Refere-se apenas aos trabalhadores por conta de outrem.

Em síntese, Portugal conta-se entre os países de menor grau de adaptabilidade funcional e, em particular, de desenvolvimento de formas 'avanzadas' de flexibilidade funcional e trabalho em equipa. Os dados analisados espelham uma clivagem de formas de organização do trabalho entre os países do Norte da Europa e os países do Sul da Europa, definida por uma autonomia maior das equipas na organização e funcionamento.

Gráfico 49 - Autonomia dos membros da equipa na divisão de tarefas e na escolha do chefe



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey (2005). Refere-se apenas aos trabalhadores por conta de outrem.

4. Síntese e conclusões

À luz da informação acima sintetizada, em Portugal as relações de trabalho de trabalho têm um grau reduzido de inovação e de adaptabilidade nos dois aspectos principais, o tempo de trabalho e organização e divisão do trabalho. A posição portuguesa é fortemente contrastante com a tendência de evolução registada pelos países que se têm vindo a mostrar mais competitivos e alguns deles socialmente mais equilibrados. De igual modo, os indicadores confirmam o diagnóstico feito na generalidade dos estudos sobre o tema que abordam o nosso país, isto é, a existência de baixos níveis de participação dos trabalhadores na organização do trabalho.

Estas conclusões significam que o reduzido nível de inovação induzido pelas convenções colectivas de trabalho, já identificado no LVRL, é complementado por níveis reduzidos - e, por vezes, muito reduzidos - de utilização das possibilidades de inovação organizacional e de indução de novos padrões de emprego mais qualificados, bem como do aumento da adaptabilidade do tempo de trabalho que a legislação laboral e a contratação colectiva de trabalho permitem.

Assim, os dados disponíveis sugerem que, sendo possível melhorar o quadro legal regulador da adaptabilidade tal não será suficiente para assegurar, nos domínios aqui analisados, níveis elevados de inovação das relações laborais existentes em Portugal.

RELAÇÕES LABORAIS NA EMPRESA



LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS

1 Introdução

Tendo em vista avaliar a relevância das relações laborais ao nível da empresa, mesmo quando delas não resultam convenções colectivas formais¹, elaborou-se um módulo adicional ao questionário do ISSP, que foi aplicado apenas em Portugal.

A análise dos resultados da aplicação do questionário do ISSP, sobretudo quando complementada de um módulo adicional sobre as relações laborais na empresa, permite propor uma descrição mais actualizada e complementar das existentes até agora e, designadamente, da que consta do *Livro Verde sobre as Relações Laborais*.

É essa tentativa que se ensaia nesta parte do LBRL².

O quadro abaixo caracteriza a estrutura dos vários tipos de contrato de trabalho da população empregada em 2006 que foi objecto de inquérito.

Quadro 21 - Tipos de emprego da população analisada

	N	%
Contrato sem termo, a tempo inteiro	678	68,8
Contrato sem termo, a tempo parcial	23	2,3
Contrato a termo, a tempo inteiro	204	20,7
Contrato a termo, a tempo parcial	10	1
Contrato de trabalho com empresa de trabalho temporário, a tempo inteiro	15	1,6
Contrato de trabalho com empresa de trabalho temporário, a tempo parcial	8	0,8
"Recibo verde", a tempo inteiro	30	3,1
"Recibo verde", a tempo parcial	17	1,7
Total	985	100
(Não sabe)	43	
(Não responde)	50	
Total Missing values	93	
Total	1078	

Dada a estrutura acima indicada, optou-se por agregar os tipos de emprego conforme consta do quadro 21.

2 Principais resultados

2.1 Atitudes perante o sindicalismo

Os respondentes revelam uma apreciação muito positiva do papel dos sindicatos, quer no respeito à protecção do emprego dos trabalhadores por conta de outrem, quer no que se refere à qualidade das condições de trabalho destes.

De facto, as avaliações positivas são, respectivamente 4,1 e 5,2 vezes mais do que as negativas, o que explica os valores médios resultantes da aplicação das escalas de Lickert acima mencionados.

A comparação das respostas mostra que os resultados obtidos em Portugal e noutros países europeus convergem na relevância atribuída ao papel dos sindicatos, quer para segurança de emprego dos trabalhadores por conta de outrem (TCO), quer para as condições de trabalho da generalidade dos trabalhadores.

Note-se, porém, que, em oito dos nove países analisados³ os respondentes atribuem maior importância à influência sindical sobre as condições de trabalho do que quanto à segurança de emprego dos TCO.

Em Portugal, as avaliações da importância dos sindicatos não diferem estatisticamente entre homens e mulheres, mas, no caso da importância atribuída aos

sindicatos para a segurança do emprego, variam entre grupos etários, sendo os trabalhadores do escalão mais jovem quem, naquele aspecto em particular, atribui maior importância ao papel dos sindicatos e sendo significativamente diferentes dos restantes escalões, que não apresentam diferenças estatisticamente significativas entre si.

1) E, portanto, sujeitas a depósito e publicação no Boletim do Trabalho e Emprego

2) Com base nas conclusões do Relatório produzido pelo Instituto de Ciências Sociais e elaborado por uma equipa coordenada por Professor João Freire e constituída por Ana Saint-Maurice, António Dornelas, Luísa Oliveira e Maria José Chambel.

3) A excepção é a Hungria

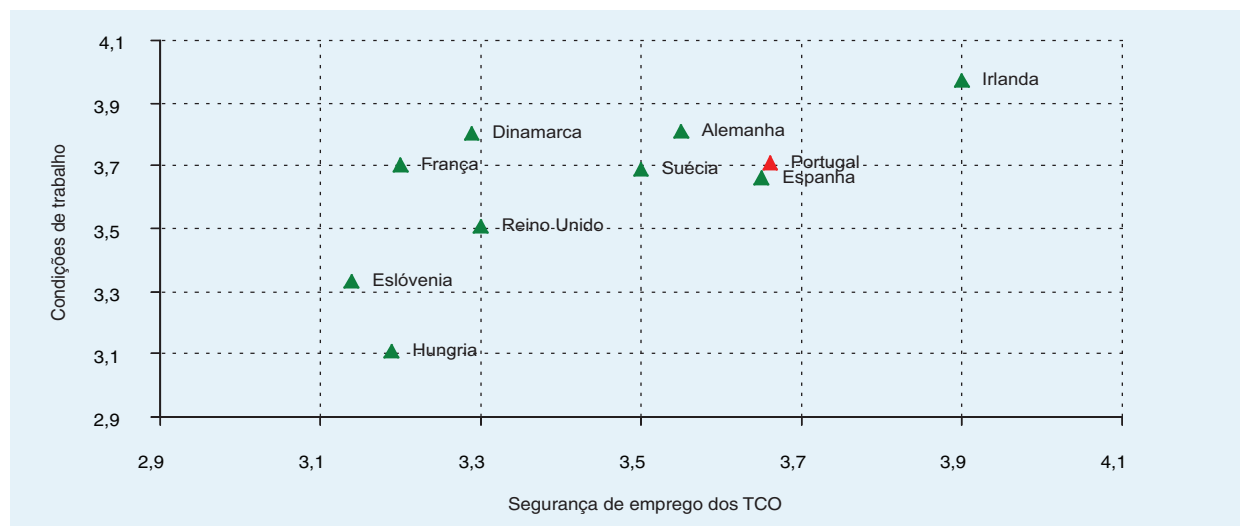
Quadro 22 - Agregação dos tipos de emprego

	N	%
Sem termo a tempo inteiro	678	68,8
Sem termo a tempo parcial	23	2,3
Precários, excepto "recibo verde" (contrato a termo ou com empresa de trabalho temporário, quer a tempo inteiro, quer a tempo parcial)	238	24,1
"Recibo Verde" (quer a tempo inteiro, quer a tempo parcial)	47	4,8
Total	985	100
Não sabe	43	
Não responde	50	
Total Missing values	93	
Total	1078	

Quadro 23 - Importância atribuída aos sindicatos (%)

Os sindicatos são muito importantes para a segurança do emprego dos trabalhadores por conta de outrem		Sem os sindicatos, as condições de trabalho dos trabalhadores por conta de outrem seriam muito piores do que são.	
Concorda totalmente	23,3	Concorda totalmente	26,3
Concorda	43,2	Concorda	38,9
Nem concorda nem discorda	17,4	Nem concorda nem discorda	22,3
Discorda	10,4	Discorda	7,5
Discorda totalmente	5,8	Discorda totalmente	4,9
Total	100	Total	100

Gráfico 50 - Importância atribuída aos sindicatos



2.2 A sindicalização

Apesar da importância atribuída aos sindicatos, as respostas obtidas indicam que mais de 2/3 dos inquiridos não está nem nunca esteve sindicalizado e que a taxa de sindicalização actual dos respondentes é de 18,4%, o que contrasta manifestamente com a importância que estes atribuem aos sindicatos.

O valor encontrado é próximo do indicado por fontes da União Europeia para o nosso país⁴

e compara com os valores do quadro 24 obtidos, para 2007, pelo ISSP.

Em Portugal, os níveis de sindicalização são estatisticamente diferentes consoante o tipo de contrato (quadro 26). Os trabalhadores sem termo a tempo inteiro são os que apresentam valores mais elevados de sindicalização, atingindo perto de 37% entre os que estão sindicalizados e os que já estiveram.

4) Vide European Commission: Industrial Relations in Europe, 2004:11-57 e 2006:19-40.

Quadro 24 - Sindicalização em Portugal

Sim, está sindicalizado	17,0
Actualmente não, mas já esteve no passado	14,2
Nunca esteve sindicalizado	68,8
Total	100
N	966

Quadro 25 - Sindicalização nos países europeus analisados

	Sindicalizado	Já foi, mas actualmente não é	Nunca foisindicalizado	Total
Portugal 97	18,5 ⁵	-	-	-
Portugal 07	17,0	14,2	68,8	100
Hungria 07	11,0	36,9	52,2	100
França 07	14,3	12,2	73,4	100
Espanha 07	14,7	11,0	74,3	100
Alemanha 07	17,5	21,1	61,4	100
Grã-Bretanha 07	26,4	25,3	48,3	100
Irlanda 07	29,7	11,0	59,3	100
Eslovénia 07	41,1	58,9	0,0	100
Suécia 07	74,2	13,8	12,0	100
Dinamarca 07	81,6	10,1	8,3	100

Quadro 26 - Sindicalização segundo o tipo de contrato

	Sem termo a tempo inteiro	Sem termo a tempo parcial	Precários	"Recibo Verde"
Sim, está sindicalizado	22,6	4,5	11,4	2,1
Actualmente não, mas já esteve no passado	14,2	4,5	11,4	8,5
Nunca esteve sindicalizado	63,2	90,9	77,2	89,4
Total (em coluna)	100	100	100	100
Total	68,3	2,3	24,5	4,9

Quadro 27 - Sindicalização segundo o sexo e a idade

	Sexo			Escalões Etários				
	M	F	Total	18-25	26-33	34-49	>49	Total
Sim, está sindicalizado	53,3	46,7	100	5,0	20,0	45,6	29,4	100
Actualmente não, mas já esteve no passado	65,3	34,7	100	0	13,2	52,1	34,7	100
Nunca esteve sindicalizado	54,0	46,0	100	20,6	26,0	35,8	17,6	100
Total	55,4	44,6	100	15,2	23,2	39,6	21,9	100

A análise segundo o sexo e a idade dos respondentes também revela diferenças significativas (Quadro 27).

As diferenças entre homens e mulheres são marginais, mas o mesmo não se pode dizer relativamente aos escalões etários, surgindo o escalão dos 34-49 anos como o mais sindicalizado e o 18-25 anos como o menos sindicalizado, neste caso em flagrante conflito com a avaliação deste grupo etário quanto à importância dos sindicatos.

A avaliação da simpatia e da eficácia dos sindicatos conduziu aos resultados apresentados no quadro 28.

De notar que os grupos atípicos de emprego revelam uma simpatia menos vincada com a CGTP do que os respondentes que são titulares de contratos sem termo e a tempo inteiro. A avaliação da eficácia sindical conduz a conclusões similares.

5) O inquérito de 1997 apenas distinguia entre estar e não estar sindicalizado, pelo que apenas é possível apresentar o resultado mencionado. A percentagem de não sindicalizados era, em 1997, de 81,5%.

Quadro 28 - Simpatia e eficácia sindical

Sindicato com que simpatiza mais		Sindicatos mais eficazes	
Com os sindicatos da CGTP	21,0	Os sindicatos da CGTP	27,5
Com os sindicatos da UGT	9,8	Os sindicatos da UGT	13,4
Com outros sindicatos	7,0	Outros sindicatos	5,8
Não simpatiza com nenhum sindicato	62,1	Nenhum sindicato	53,3
Total	100	Total	100
N	713	N	538

2.3 Presença das estruturas de representação dos trabalhadores na empresa ou organização

As respostas obtidas quanto à existência de representantes dos trabalhadores na empresa ou organização onde os respondentes trabalham estão sumariadas no quadro 29.

Quadro 29 - Estruturas de representação dos trabalhadores na empresa ou organização onde o respondente trabalha

	N	%
Delegados sindicais	931	26,0
Comissão de trabalhadores	912	18,5
Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho	895	26,1

Os resultados obtidos quanto às comissões de trabalhadores e quanto aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são claramente superiores aos que resultam dos registos da administração do trabalho. Dado não existirem registos administrativos de delegados sindicais, a comparação não é possível quanto a estes.

Os resultados sugerem assim que o conjunto das empresas ou organizações de trabalho onde existe uma representação colectiva organizada dos trabalhadores é claramente minoritário.

2.4 Formas de relacionamento entre trabalhadores, seus representantes e a direcção da empresa

A informação recolhida sugere que, na maioria das empresas, é muito reduzido o relacionamento entre os trabalhadores e os seus representantes.

Mas, por outro lado, os resultados obtidos indicam que em cerca de 1/5 das empresas ou organizações – uma proporção semelhante à da sindicalização

e à da presença das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nas empresas – a frequência dessas reuniões será sensivelmente mais elevada, o que parece coerente com a dimensão da sindicalização estimada a partir do questionário aplicado.

2.5 Formas de determinação do salário, do horário de trabalho e da categoria profissional

As respostas obtidas estão sintetizadas no quadro 31.

As respostas obtidas, que são compatíveis com os resultados apurados e divulgados no *Livro Verde sobre as Relações Laborais* quanto à dimensão do *wage drift*⁶, sugerem uma baixa influência das relações laborais “internas” da empresa na determinação destes três parâmetros centrais da relação salarial, com as decisões unilaterais do empregador e a individualização das relações laborais a ocuparem, respectivamente, o primeiro e o segundo lugar nas respostas recolhidas.

Com base nestes resultados criou-se uma tipologia das relações laborais em que se assumem como centrais as condições em que são determinados o salário, o horário de trabalho e a categoria profissional (Quadro 33). Dados os valores obtidos quanto ao impacto das diferentes formas de representação colectiva dos trabalhadores na empresa, agregaram-se as respostas obtidas do seguinte modo: incluíram-se nas relações laborais “internas” as

6) Ver LVRL: 150-164.

Quadro 30 - Reuniões entre trabalhadores na empresa

Nunca se realizaram reuniões de trabalhadores na empresa	69,0
Houve 1 reunião no conjunto dos últimos cinco anos	5,7
Houve 1 reunião em cada um dos últimos cinco anos	5,1
Houve mais do que 1 reunião por ano nos últimos cinco anos	20,1
Total	100
N	840

Quadro 31 - Reuniões dos representantes dos trabalhadores com a administração ou direcção da empresa

Não há representantes dos trabalhadores na empresa	65,9
Nunca reúnem	10,2
Reúnem 1 vez por ano	10,0
Reúnem mais do que 1 vez por ano	13,9
Total	100
N	772

Quadro 32 - Determinação do salário, do horário de trabalho e da categoria profissional na empresa

	Salário		Horário de trabalho		Categoria profissional	
	N	%	N	%	N	%
Pelo empregador, sem qualquer consulta ou negociação	958	55,3	964	59,2	962	56,7
Depois de negociação pessoal com o empregador	960	30,5	956	27,2	956	25,9
Em consequência da aplicação de uma convenção colectiva de trabalho	964	12,1	962	12,2	965	13,3
Depois de consulta ou negociação com a comissão de trabalhadores	954	0,6	952	0,2	951	0,8
Depois de consulta ou negociação com os delegados sindicais	951	0,4	952	0,2	955	0,3

respeitantes à agregação dos resultados da acção de qualquer das formas de representação colectiva dos trabalhadores na empresa; os resultados da aplicação duma convenção colectiva foram incluídos nas relações laborais “externas”; designaram-se como “unilateralismo patronal” e como “individualização das relações laborais” as duas restantes alternativas constantes do questionário.

Os resultados da análise das respostas assim obtidos são apresentados no quadro seguinte, que confirma as ilações resultantes do quadro 33.

Quadro 33 - Modos de relacionamento na empresa

	% válido
Unilateralismo patronal	62,4
Individualização	27,6
Relações laborais “externas”	9,9
Relações laborais “internas”	0,1
Total	100,0

7) Muito embora seja legalmente possível a existência de convenções colectivas de trabalho de empresa – os “Acordos de Empresa” – o quadro legal vigente atribui aos sindicatos o monopólio do direito de negociação colectiva, e, por consequência, impede qualquer das formas de representação colectiva na empresa de celebrar convenções colectivas de trabalho.

2.6 A avaliação do relacionamento laboral na empresa

A avaliação das relações laborais na empresa é igualmente positiva, embora inferior à avaliação feita das relações entre os colegas de trabalho.

Quadro 34 - Avaliação das relações laborais na empresa

	Muito más	Más	Nem más nem boas	Boas	Muito boas	Total	Média
Entre a gerência e os empregados	0,7	1,3	18,6	57,4	22,1	100	3,99
Entre os colegas de trabalho	0,0	0,6	13,2	57,3	28,9	100	4,14

As respostas obtidas (Quadro 34) indicam uma avaliação positiva de seis dos oito parâmetros sobre os quais os respondentes foram questionados: a estabilidade de emprego, o interesse deste, o grau de autonomia no trabalho e as possibilidades de ajudar outras pessoas, de ser útil à sociedade e de melhorar as qualificações do respondente.

Quadro 35 - Avaliação das condições de trabalho

	Média	Varição
O meu emprego é estável/não corro o risco de o perder	3,57	↓
A minha remuneração é elevada	2,44	↑
As minhas oportunidades de progressão são boas	2,92	↑
O meu trabalho é interessante	3,90	↓
Posso trabalhar com autonomia	3,52	↓
No meu trabalho posso ajudar outras pessoas	3,87	↓
O meu trabalho é útil à sociedade	4,10	↓
O meu trabalho permite-me melhorar as minhas qualificações/competências	3,57	-

Escala: 1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Nem concordo nem discordo; 4-Concordo; 5-Concordo totalmente

Em duas dimensões – o nível da remuneração e as oportunidades de progressão – as respostas obtidas conduzem a uma avaliação média negativa, o que resulta, respectivamente, de serem apenas 15,7% e 37,9% os totais de concordância com a afirmação.

Como se dispõe de perguntas idênticas para as sete primeiras dimensões nos questionários do ISSP de 1997 e de 2006, compararam-se os valores médios obtidos em cada um daqueles anos. A variação da média das respostas mostra que se verificaram subidas – isto é, melhorias – precisamente quanto à remuneração e às possibilidades de progressão profissional e descidas em todos os restantes casos para os quais a comparação é possível.

2.7 Conflitualidade individual e colectiva

Questionados quanto à forma preferida para resolver um conflito individual de trabalho, a primeira preferência dos respondentes consiste em o fazerem através do relacionamento directo com o empregador,

o que parece consistente quer com a a tipologia das relações laborais acima proposta, quer com a baixa incidência da greve, abaixo mencionada.

A informação recolhida com a aplicação do questionário mostrou uma baixa incidência da greve, o que confirma os registos administrativos acessíveis sobre

a matéria⁸, muito embora as comparações devam ter presente o facto de, ao contrário da amostra em estudo, as fontes administrativas em questão não abrangerem a administração pública.

2.8 Percepção da efectividade dos direitos

A avaliação pelos respondentes da efectividade dos direitos laborais baseou-se nas dimensões que constam do gráfico 51, em que se sintetizam as respostas obtidas.

Em média, as respostas indicam:

- Concordância quanto à efectividade de direitos no que respeita aos direitos laborais em geral,

8) Ver DEP-MTSS

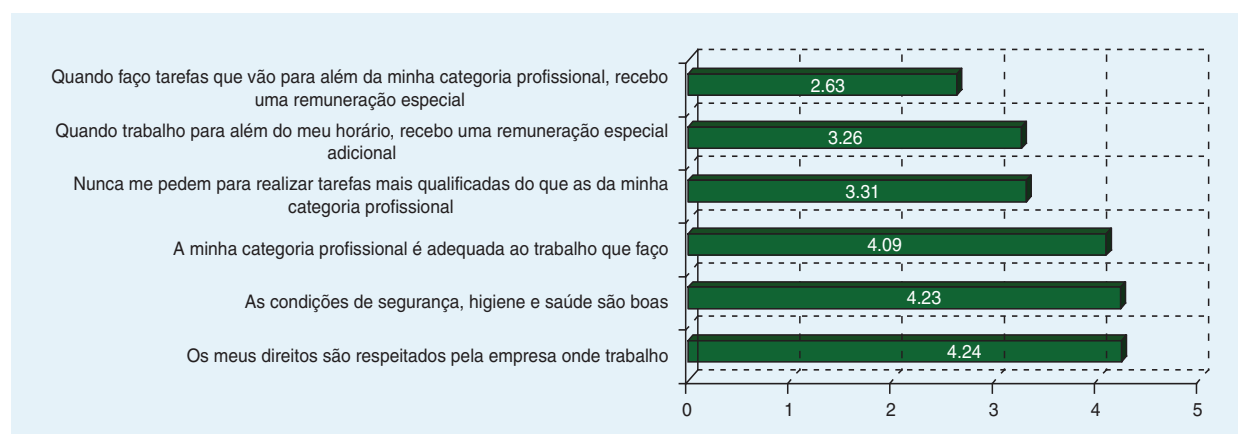
Quadro 36 - Preferências em caso de conflito individual

Procurar resolvê-lo tratando directamente com o empregador	84,2
Recorrer aos serviços dum advogado particular	2,8
Pedir a intervenção da comissão de trabalhadores	1,6
Pedir a intervenção dos delegados sindicais	1,5
Pedir a intervenção do sindicato	3,7
Pedir a intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho	6,2
Total	100
N	885

Quadro 37 - Adesão a greves

Nunca fez greve	82,4
Fez greve há mais de cinco anos	8,3
Nos últimos cinco anos fez greve uma vez	4,3
Nos últimos cinco anos fez greve mais do que uma vez	4,9
Total	100
N	1023

Gráfico 51 - Percepção da efectividade dos direitos laborais (médias)



quanto às condições de segurança, higiene e saúde e quanto à adequação da categoria profissional;

- Nem concordância nem discordância quanto ao reduzido recurso à polivalência funcional e quanto ao pagamento do trabalho suplementar;
- Discordância quanto ao pagamento de remuneração suplementar quando o trabalhador realiza tarefas mais qualificadas que as previstas na sua categoria profissional.

A distribuição de frequências mostra que o total das discordâncias do conjunto da amostra se distribui do modo constante do quadro 38.

As respostas recolhidas exigem uma interpretação prudente, já que parece haver uma contradição entre as respostas dadas às três questões com maiores graus de discordância e as restantes três. Tendo presentes as respostas obtidas quanto às relações laborais na empresa parece poder admitir-se a hipótese de que o grau de discordância esteja relacionado com a maior ou menor especificidade das questões submetidas a inquérito.

Quadro 38 - Discordâncias quanto à efectividade dos direitos

Quando faço tarefas que vão para além da minha categoria profissional, recebo uma remuneração especial	45,4
Quando trabalho para além do meu horário, recebo uma remuneração especial adicional	32,5
Nunca me pedem para realizar tarefas mais qualificadas do que as da minha categoria profissional	29,2
Os meus direitos são respeitados pela empresa onde trabalho	6,9
A minha categoria profissional é adequada ao trabalho que faço	8,1
As condições de segurança, higiene e saúde são boas.	5,0

2.9 Avaliação do passado profissional recente e das expectativas quanto ao futuro profissional

O quadro 39 sintetiza as respostas obtidas quanto à avaliação do passado e quanto às expectativas profissionais.

Quadro 39 - Avaliação do passado e das expectativas profissionais

Nos últimos 5 anos a sua vida profissional		E nos próximos cinco anos, pensa que a sua vida profissional	
1-Piorou muito	1,6	1-Vai piorar muito	0,9
2-Piorou	12,1	2-Vai piorar	10,4
3-Não melhorou nem piorou	46,1	3-Não vai melhorar nem piorar	39,7
4-Melhorou	34,9	4-Vai melhorar	42,9
5-Melhorou muito	5,1	5-Vai melhorar muito	6,1
Total	100	Total	100
Média	3,3	Média	3,4

As respostas indicam que quatro em cada cinco dos inquiridos se situam – quer quanto ao passado profissional recente, quer ao quanto futuro profissional próximo – no escalão central e no do optimismo moderado, sendo as respostas quanto ao futuro mais optimistas do que quanto ao passado.

A análise de variância revelou uma diferença estatisticamente significativa entre os titulares de contratos “precários” e os “recibos verdes”, por um lado, e os contratados sem termo a tempo inteiro, por outro, com aqueles a apresentarem uma perspectiva mais optimista do que estes.

2.10 Relevância atribuída aos factores de condicionamento

O questionário aplicado pretendia avaliar a relevância atribuída pelos respondentes a um conjunto de factores e de instâncias de condicionamento do seu futuro profissional.

Os resultados obtidos, que são apresentados no gráfico seguinte, indicam que os inquiridos atribuem importância a qualquer dos factores.

Saliente-se, designadamente, a proximidade dos valores das médias das respostas obtidas quanto:

- Aos factores submetidos a inquérito, isto é, a protecção social em caso de despedimento, a legislação de protecção contra despedimentos, as qualificações profissionais do respondente,

a situação económica do país e a situação económica da empresa;

- Às decisões das instâncias que podem condicionar o futuro profissional, isto é, o governo, a concertação social e os empregadores.

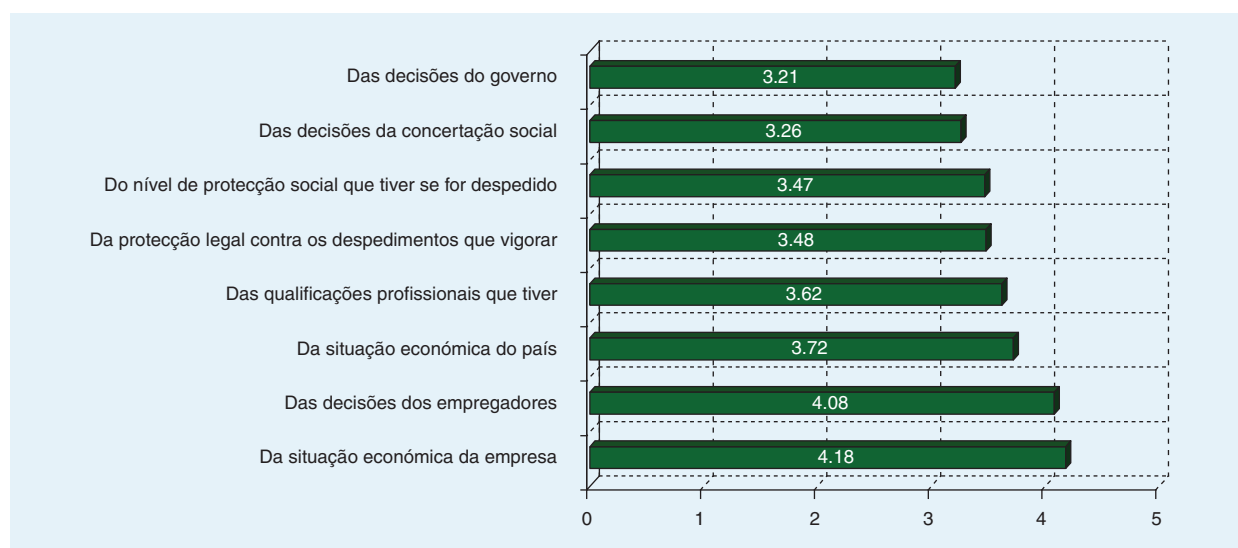
Note-se que, apesar da proximidade dos valores obtidos, os respondentes atribuem tanto maior importância - quer aos factores, quer às instâncias de decisão - quanto maior é sua a proximidade em relação a esse mesmo factor ou instância.

Assim, os resultados obtidos não parecem confirmar as hipóteses segundo as quais a legislação de protecção do emprego (LPE) seria central na regulação dos mercados de trabalho, quer do ponto de vista dos empregadores, quer do ponto de vista dos trabalhadores.

Deste modo, os dados analisados sugerem que os respondentes não se reconhecem nos termos convencionais do debate que opõe flexibilidade e segurança e concebe uma outra como redutíveis à legislação laboral⁹. Pelo contrário, as respostas

9) A primeira, entendida como a liberdade patronal de contratar e despedir; a segunda, expressa nas restrições legais àquelas liberdades e, portanto, na segurança do posto de trabalho.
10) Ver, designadamente, OECD, 1994, 2004, 2005 e2006; European Commission 2004a, 2004b, 2006a, 2006b e 2007; Auer e Gazier, 2005; Schmid, 2006; Wilthagen, 2004.

Gráfico 52 - Importância atribuída aos factores de condicionamento do futuro profissional (média)



Escala: 1= Discorda totalmente; 2= Discorda; 3= Nem concorda nem discorda; 4= Concorda; 5=Concorda totalmente

obtidas indicam que os inquiridos reconhecem como relevantes para o seu futuro profissional quer uma multiplicidade de factores – situação económica da empresa e do país, qualificações profissionais detidas, protecção legal contra despedimentos e protecção social em caso de desemprego – quer um conjunto de decisores, com o lugar mais relevante atribuído aos empregadores. Assim, as respostas obtidas parecem indicar uma maior proximidade dos respondentes às abordagens multi-dimensionais da regulação dos sistemas de emprego, dos sistemas de relações laborais e dos sistemas de protecção social de que as propostas sobre os mercados de trabalho de transição e sobre a flexigurança constituem actualmente os exemplos mais relevantes¹⁰.

A análise de variância das respostas mostra, porém, algumas diferenças relevantes, mesmo se isso não se verifica nem função dos tipos de contrato nem do sexo dos respondentes. Já quanto à idade, não se registam diferenças no que respeita à importância atribuída às decisões da concertação social, às decisões do governo e à situação económica do país, mas sim quanto aos restantes factores questionados, reduzindo-se o grau de concordância na medida em que aumenta a idade. No que respeita à profissão, não encontramos um padrão de respostas, dependendo as atitudes dos diferentes grupos profissionais dos factores em apreço, excepto no que respeita à situação económica do país, o único caso em que não se registaram diferenças significativas.

No quadro 40 apresentam-se as médias das respostas dos 9 grupos profissionais aos 7 factores de condicionamento do “futuro profissional” dos inquiridos.

Todas as médias são diferentes do ponto médio da escala e essa diferença é estatisticamente significativa.

Em síntese, a análise das respostas revela que:

- Quanto às qualificações profissionais do respondente: os Trabalhadores Não Qualificados (TNQ) são quem lhes atribui menos importância, mas a média das respostas apenas é diferente da dos Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas (EPIC), do Pessoal Administrativo (PA) e dos Operários (O);
- Protecção legal contra despedimentos em vigor: é tida como um factor importante principalmente para os Operadores de Máquinas (OM) e o Pessoal Administrativo e Similares (PA). No lado oposto encontram-se os Quadros Superiores (QS), que apresentam a média mais baixa e significativamente diferente dos EPIC, dos PA, dos O e dos OM.
- Nível de protecção social que tiverem em caso de desemprego: os QS surgem como o grupo profissional que menor importância atribui a este factor, e constituem o grupo que mais se distingue de todos os restantes.

Quadro 40 - Factores de condicionamento do futuro profissional segundo o grupo profissional

	Qualificações profissionais	Protecção legal	Protecção social	Decisões dos empregadores	Decisões da concertação social	Decisões do governo	Situação económica da empresa
QS	3,39	2,74	2,77	2,91	2,57	2,91	4,12
EPIC	3,92	3,43	3,22	3,68	3,16	3,41	3,70
TPNI	3,52	3,20	3,41	3,80	3,42	3,71	4,06
PA	3,76	3,74	3,62	4,11	3,24	3,19	3,99
PSV	3,63	3,51	3,57	4,19	3,37	3,26	4,26
AP	3,40	2,97	3,22	3,27	3,01	3,47	3,61
O	3,77	3,47	3,39	4,11	3,22	2,94	2,26
OM	3,40	3,80	3,72	4,46	3,27	3,16	4,37
TNQ	3,22	2,98	3,02	4,13	3,03	2,90	4,20
Média	3,60	3,39	3,38	3,99	3,20	3,17	3,71

QS – Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresas

EPIC – Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas

TPNI – Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio

PA – Pessoal Administrativo e Similares

PSV – Pessoal de Serviços e Vendedores

AP – Agricultores e trabalhadores Qualificados da Agricultura e da Pesca

O – Operários, Artífices e Trabalhadores Similares

OM – Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores de Montagem

TNQ – Trabalhadores não Qualificados

- Decisões dos empregadores: este distanciamento dos QS é ainda mais notório quando se trata de saber a influência deste factor no condicionamento do seu futuro profissional. Os QS atribuem-lhe menos importância do que todas as outras categorias profissionais, sendo a única excepção os trabalhadores da Agricultura e Pesca (AP). E, uma vez mais, os OM estão no pólo oposto, ao atribuírem mais importância do que os QS, os EPIC, os Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio (TPNI) e os AP ao “poder de decisão” dos empregadores.
- Decisões da concertação social: não parecem também tão importantes para os QS como para a maioria dos restantes grupos, entre os quais não se registam diferenças significativas. A importância atribuída pelos QS a este factor apenas é semelhante à atribuída pelos EPIC, pelos A e pelos TNQ.
- Decisões do governo: são, como vimos anteriormente, o factor ao qual, de uma forma global, é atribuída menor importância. Porém, encontram-se diferenças significativas consoante o grupo profissional, embora pontuais: os TPNI são os que lhe atribuem maior importância, sendo contudo apenas diferentes dos QS, dos O e dos TNQ.
- Situação económica da empresa: aqui encontramos um padrão ligeiramente diferente dos descritos. São os EPIC quem lhe atribui menor importância e são também eles os únicos que apresentam diferenças significativas relativamente a outros grupos, nomeadamente, o Pessoal dos Serviços e Vendedores (PSV), os O, os OM e os TNQ.

A análise em componentes principais permite identificar, para o conjunto das respostas estudadas, três componentes. O primeiro, associa o nível de protecção social em caso de despedimento, as decisões da concertação social e as qualificações detidas pelo respondente; o segundo associa a situação económica do país e as decisões do governo; o terceiro, associa a situação económica da empresa e as decisões dos empregadores.

Os coeficientes de consistência interna das variáveis que compõem cada uma das componentes tornam possível a construção de índices que representem cada uma das componentes. A análise das médias dos índices obtidos mostra que o factor “situação económica da empresa/decisões dos empregadores” é o mais importante e que essa diferença é estatisticamente significativa em relação aos outros dois factores, cuja diferença não é estatisticamente significativa.

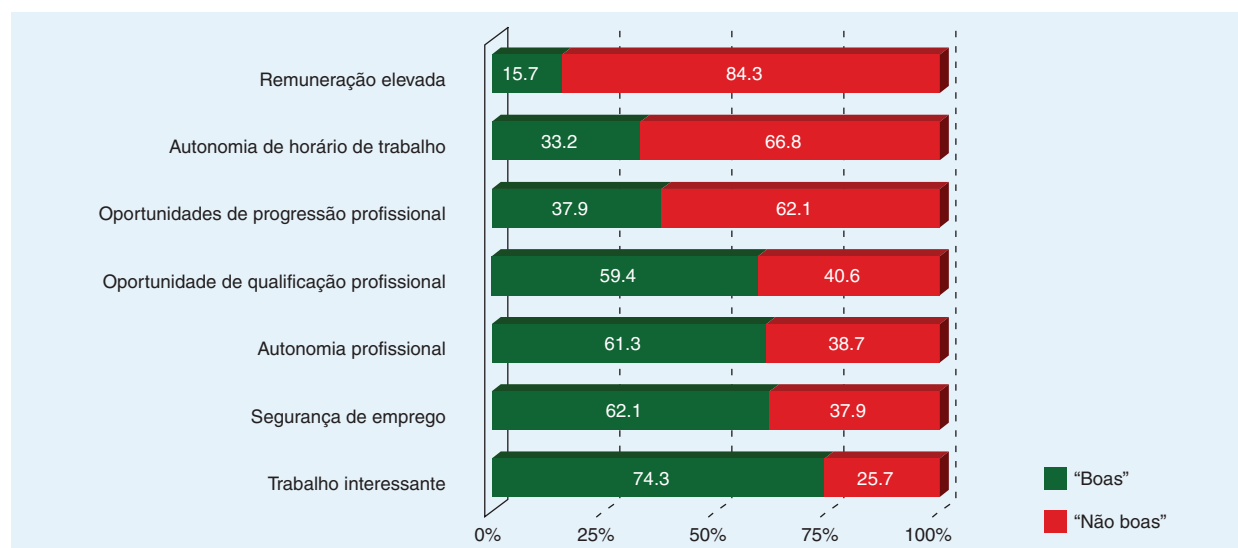
3. Análise global das respostas

Tendo em vista uma tentativa de leitura global das respostas obtidas, construíram-se e apresentam-se quatro dimensões de análise: as condições de trabalho; as relações laborais no local de trabalho; a efectividade dos direitos; a posição do respondente no mercado de trabalho.

3.1. Condições de trabalho

A avaliação das condições de trabalho baseou-se nas variáveis constantes do gráfico seguinte. Criadas, uma vez mais, categorias dicotómicas – “Boas” e “Não boas” condições de trabalho – obtiveram-se os resultados constantes do gráfico 53.

Gráfico 53 - Condições de trabalho



Para avaliar o grau de satisfação com as condições de trabalho, construíram-se também índices de satisfação por comparação entre a importância atribuída e o grau de realização dos respondentes em relação a cada um desses parâmetros.

O cálculo da diferença entre as médias das respostas obtidas corresponde aos índices de satisfação, que se revelaram negativos em relação a qualquer dos pares de variáveis utilizados.

Quadro 41 - Média do grau de satisfação

Nível de remuneração	-1,9246
Oportunidades de progressão profissional	-1,4212
Autonomia do horário de trabalho	-1,2497
Segurança de emprego	-1,0728
Autonomia profissional	-0,7457
Oportunidades de qualificação profissional	-0,7101
Interesse do trabalho	-0,5802

Uma vez mais, fazendo corresponder as oportunidades de progressão profissional, a segurança de emprego, e o nível de remuneração aos “factores extrínsecos” e a autonomia profissional e de horário de trabalho aos “factores intrínsecos” da teoria bi-factorial de Herzberg¹¹⁾, construiu-se o gráfico 54, que evidencia um grau de insatisfação mais elevado dos factores extrínsecos.

A comparação com os restantes países europeus mostra que o nível de insatisfação total se encontra entre os mais elevados, logo abaixo de Espanha e França (Gráfico 55).

A comparação entre os factores intrínsecos e extrínsecos de insatisfação está representada no gráfico 56, que torna manifesta para o conjunto dos países analisados a maior insatisfação com os factores extrínsecos.

11) Herzberg, 1966

Gráfico 54 - Satisfação segundo os factores

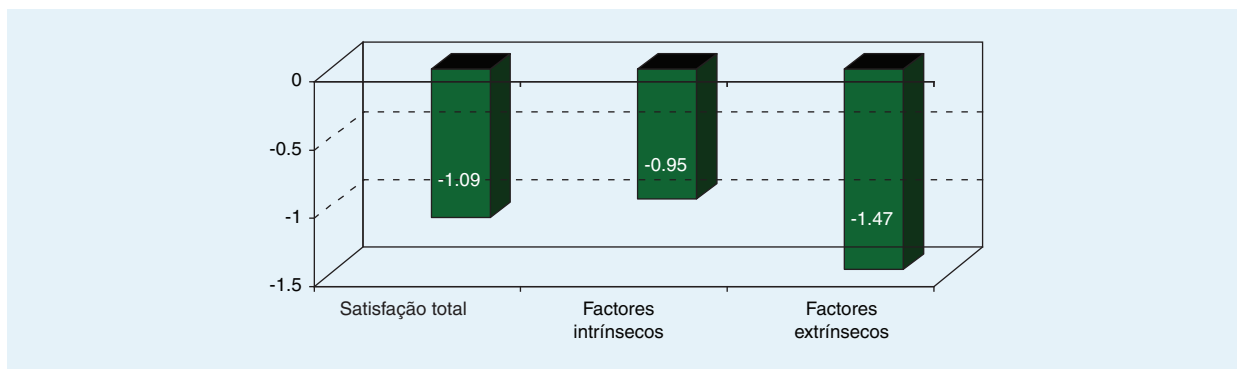


Gráfico 55 - Grau de satisfação total (médias)

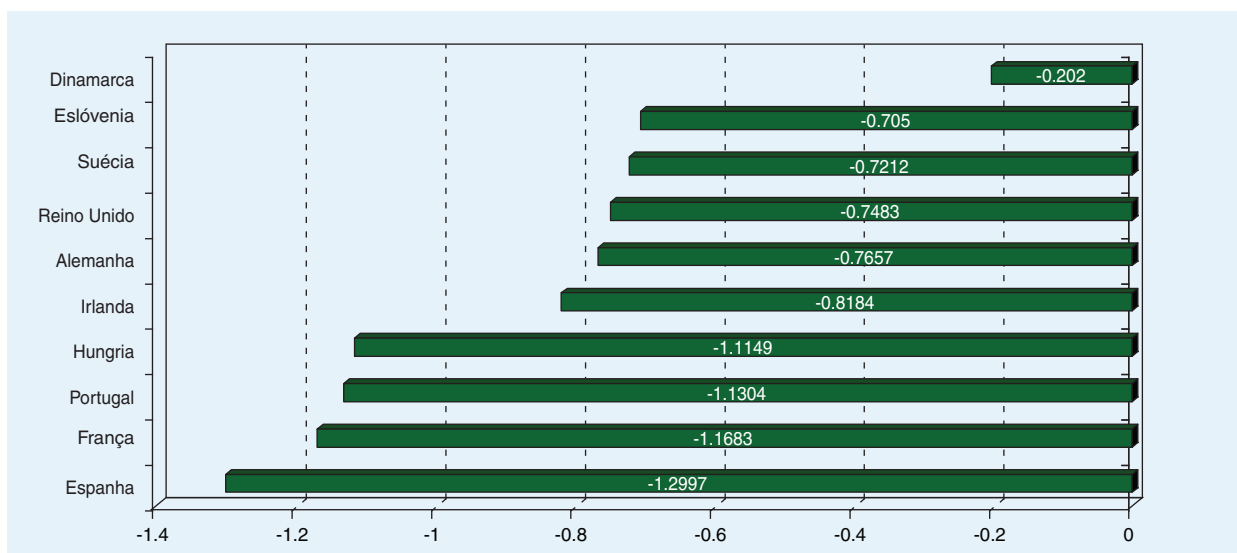
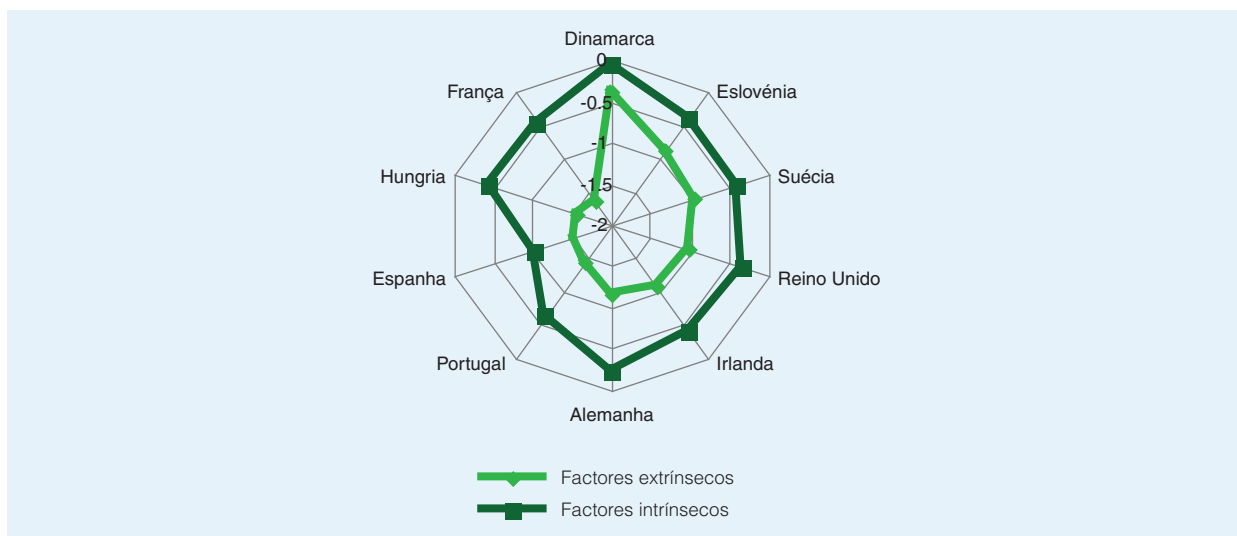


Gráfico 56 - Factores intrínsecos e extrínsecos de satisfação

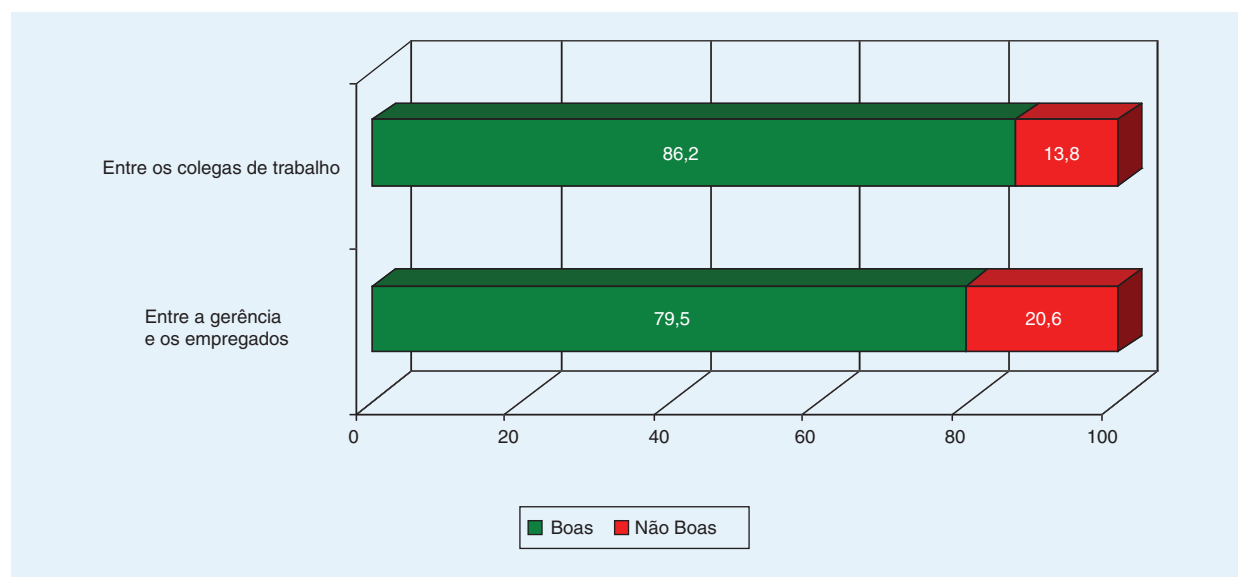


3.2 Relações laborais na empresa

A avaliação da qualidade das relações laborais no local de trabalho tomou em consideração as variáveis “Relações entre a gerência e os empregados” e “Relações entre os colegas de trabalho”. A média das respostas obtidas mostra que os inquiridos avaliam mais positivamente as relações entre colegas do que as da gerência com os empregados, sendo estatisticamente significativa a diferença e elevado o grau de correlação obtido.

Transformadas em variáveis dicotómicas, construiu-se o gráfico 57.

Gráfico 57 - Relações laborais na empresa



3.3 Efectividade dos direitos

A avaliação da efectividade dos direitos baseou-se nas respostas a seis variáveis do questionário, cuja análise factorial permitiu identificar dois componentes principais. O primeiro associa boas condições de segurança, higiene e saúde, o respeito dos direitos do trabalhador pela empresa e a adequação da categoria profissional às funções desempenhadas; o segundo associa as respostas da questão sobre a remuneração do trabalho suplementar com a remuneração especial devida pela realização de tarefas não compreendidas no objecto do contrato.

Em consequência dos resultados assim obtidos e tendo em consideração que os coeficientes de consistência internas, criaram-se dois índices que se designaram “Definição das condições de trabalho” e “Remuneração do esforço profissional”, que correspondem a cada um dos componentes principais identificados. Recodificadas as variáveis para que os valores mais altos correspondam a maiores graus de concordância, construiu-se o gráfico 58, onde se evidencia a diferença de valoração atribuída a cada um daqueles factores: claramente positiva no primeiro caso, negativa no segundo.

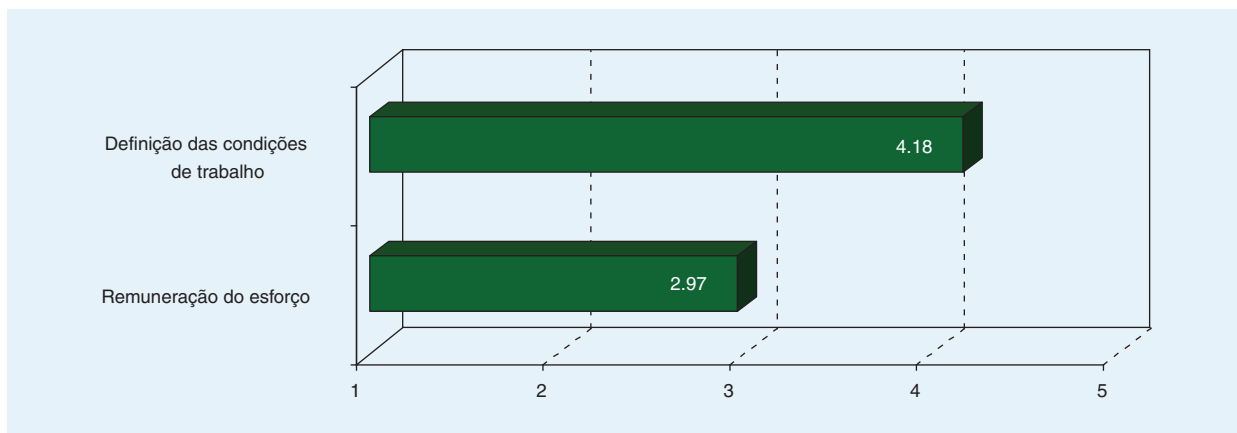
3.4 Posição no mercado de trabalho

A análise da auto-avaliação pelos respondentes da sua posição no mercado de trabalho recorreu às variáveis constantes do gráfico 59.

Agregadas as respostas de modo a obter duas categorias dicotómicas – “Posição forte” e “Posição não-forte”¹² – de caracterização da posição no mercado de trabalho. Os resultados obtidos estão sintetizados no quadro seguinte e mostram que a larga da maioria dos trabalhadores não se considera em posição “forte” no mercado de trabalho.

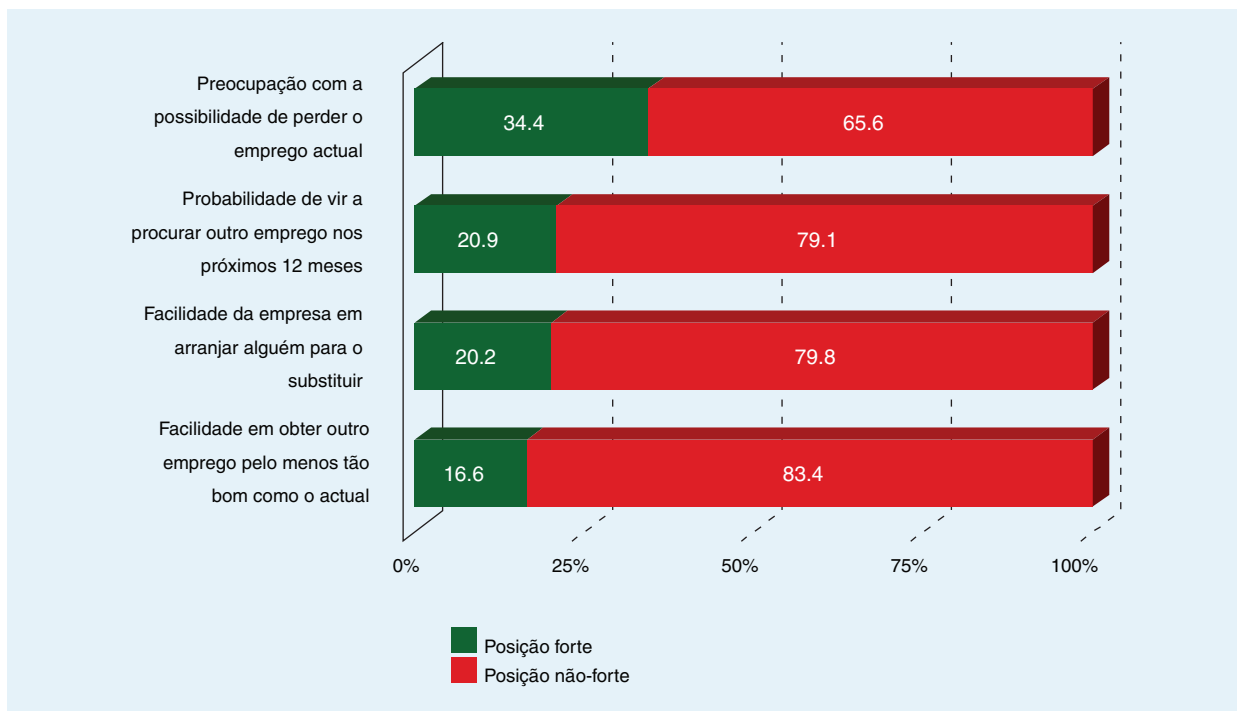
12) Onde se inclui a alternativa intermédia de resposta.

Gráfico 58 - Condições de trabalho e remuneração do esforço (médias)



Escala: 1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Nem concordo nem discordo; 4-Concordo; 5-Concordo totalmente

Gráfico 59 - Posição no mercado de trabalho



4. Síntese e conclusões

Os resultados da aplicação do questionário sugerem que as relações laborais na empresa constituem em Portugal um domínio de claro predomínio da posição patronal e de escassa influência dos sindicatos e de outras formas de representação colectiva dos trabalhadores na empresa na determinação de três dos principais parâmetros da relação salarial.

Sendo muito expressiva a valoração positiva do papel dos sindicatos quanto aos resultados da acção destes em favor da segurança do emprego e da qualidade das condições de trabalho, verifica-se, no entanto, que cerca de 2/3 dos inquiridos nunca esteve sindicalizado, que mais de 60% não simpatiza com nenhum sindicato e que mais de metade não reconhece eficácia a nenhum sindicato e que 4/5 declara nunca ter feito greve.

No que respeita à acção colectiva na empresa, a informação recolhida sugere que esta existe em apenas 1/3 do mundo do trabalho e que não há qualquer forma de representação colectiva dos trabalhadores em cerca de 2/3 das empresas.

No mesmo sentido, a informação recolhida e a análise realizada sugerem que são predominantes os traços do unilateralismo patronal e da individualização das relações laborais, o que se traduz tanto no modo de determinação dos principais aspectos das condições de trabalho – salário, horário e categoria profissional – como no facto de que 4/5 dos inquiridos declararem preferir resolver um eventual conflito individual directamente com o empregador e de mais 4/5 dos respondentes declararem nunca ter feito greve.

Os respondentes avaliam positivamente o passado profissional recente, as perspectivas profissionais de curto prazo, as relações com o empresário e com os colegas de trabalho e, em média, consideram que os seus direitos são respeitados. Porém, a análise do grau de satisfação - desenvolvida com base nos índices criados - mostra que as respostas directas às questões sobre valores associados ao trabalho devem ser lidas em conjunto com a auto-avaliação das características do emprego do respondente e, feita nestes termos, conduz uma avaliação sempre negativa do grau de satisfação, particularmente expressiva no que respeita ao nível de remuneração, à autonomia profissional e às oportunidades de progressão

profissional. A análise dos componentes principais indica que, em Portugal como nos outros países analisados, a insatisfação é maior com os factores extrínsecos do que os factores intrínsecos da tipologia de Herzberg. O grau de insatisfação com as condições de trabalho em Portugal é o terceiro mais elevado dos nove países analisados.

No que respeita aos factores de condicionamento do futuro profissional, a análise realizada sugere duas conclusões. Em primeiro lugar, que, no conjunto dos respondentes, é semelhante a importância atribuída ao nível de qualificações profissionais detidas, à protecção legal contra despedimentos e à protecção social em caso de despedimento. Em segundo lugar, que os respondentes atribuem a maior relevância à situação económica da empresa e às decisões dos empregadores, seguida dos restantes factores e instâncias de decisão associadas nos dois outros componentes, que não diferem estatisticamente entre si.

Por último, a análise mostra que apenas uma minoria dos respondentes se considera em posição “forte” num mercado de trabalho regulado principalmente pelo poder patronal e, apesar da apreciação largamente positiva da potencial influência dos sindicatos na segurança de emprego dos trabalhadores por conta de outrem e nas condições de trabalho de todos os assalariados, parece ser reduzida a influência sindical nas relações laborais de empresa.

RECOMENDAÇÕES E PROPOSTAS



INTRODUÇÃO

1. Logo no início dos seus trabalhos, a Comissão debateu e pôs-se de acordo quanto aos eixos estruturantes das recomendações e propostas que agora submete à apreciação do Governo: o modelo desejável de relações laborais e o modelo de intervenção regulatória, quer quanto às questões substantivas, quer quanto às questões adjectivas.

Na I Parte deste relatório foram descritos os doze pontos em que a Comissão sintetizou o modelo desejável de relações laborais, bem como os pressupostos e os pontos tendenciais de consenso quanto às principais características dum e doutro eixos de estruturação dos trabalhos.

No quadro seguinte sintetizam-se as relações que, no entender da Comissão, se estabelecem entre aqueles dois eixos de organização das recomendações e das propostas que a Comissão entendeu ter fundamento bastante para fazer.

Relação entre o modelo desejável de relações laborais e as propostas de revisão do Código do Trabalho

	Sistematização e simplificação do acervo legislativo	Articulação entre a lei a convenção colectiva de trabalho e o contrato individual	Caracterização das situações laborais	Formas de flexibilidade interna	Regimes da cessação dos contratos de trabalho	Direito colectivo do trabalho
Empregabilidade e inclusão social	X	X	X	X	X	X
Reduzir as desigualdades, verticais e de género		X		X		X
Aumentar a adaptabilidade do tempo de trabalho e promover a conciliação da vida profissional com a vida pessoal		X		X		X
Reconhecer as competências e aumentar o acesso à formação e qualificação						X
Proteger a mobilidade interna e externa		X	X	X	X	X
Redesenhar as formas de emprego e de actividade remunerada		X	X	X		X
Reduzir a segmentação dos mercados de trabalho		X	X	X		X
Promover o crescimento salarial sustentável	X	X	X	X	X	X
Promover a descentralização coordenada, desde a concertação social até à negociação colectiva de empresa	X	X	X	X	X	X
Promover a efectividade dos direitos e repressão da ilegalidade no trabalho	X	X	X	X	X	X
Favorecer o investimento produtivo e competitividade empresarial	X	X	X	X	X	X
Ser atractivo para o investimento directo estrangeiro	X	X	X	X	X	X

2. No entender da Comissão, o mandato recebido do Governo inclui um conjunto de aspectos que, sendo embora influenciados pelo quadro legal e contratual das relações laborais que vigorar, ultrapassam largamente as dimensões e as potencialidades próprias de uma revisão do Código do Trabalho. Porém, a Comissão entendeu que o núcleo central do seu esforço deveria organizar-se em torno dessa revisão, prometida pelo próprio legislador e anunciada também pelo Governo.

As recomendações e propostas que seguem obedecem a este entendimento do mandato que a Comissão recebeu do Governo e que - na medida da suas capacidades e o tempo que lhe foi concedido - se considera cumprido.

3. Embora as questões relevantes no domínio das relações de trabalho tenham sido, em boa parte, identificadas no Livro Verde das Relações Laborais, a Comissão decidiu complementar o cenário aí descrito com a análise da dinâmica dos mercados de trabalho, da adaptabilidade do tempo de trabalho e da organização do trabalho e das relações laborais na empresa, assente em nova informação que, entretanto, pôde recolher. Os resultados desse esforço constam, respectivamente, das II, III e IV Partes deste relatório.

Todas as conclusões a que a Comissão chegou têm tradução, directa ou indirecta, nas recomendações e nas propostas de revisão do Código do Trabalho.

4. Mas a Comissão está plenamente consciente de que algumas das características do modelo de relações laborais que encarou como desejável só são concretizáveis com a utilização de instrumentos que ou não são principalmente de natureza legislativa ou, quando o são, excedem as virtualidades de um conjunto de alterações legislativas como as que agora são propostas.

São exemplos relevantes dos problemas em causa - em grande parte fora do alcance do legislador enquanto tal - a questão da efectividade dos direitos, a questão do acesso à educação, à formação profissional e ao reconhecimento, validação e certificação de competências e a questão da protecção social dos que, procurando trabalho, estão desempregados ou não conseguem obter rendimentos em resultado do seu trabalho declaradamente por conta própria.

A Comissão defrontou-se, nesses domínios, não apenas com limitações decorrentes das suas capacidades e do tempo de que dispôs, mas também com um conjunto de decisivos condicionamentos objectivos.

5. Quanto ao acesso à educação e à formação e ao reconhecimento, validação e certificação de competências, a Comissão considerou que a existência dum entendimento tripartido recente sobre a matéria tornava desnecessário e inconveniente a apresentação de novas recomendações e propostas antes das decisões recentemente adoptadas serem aplicadas e de os resultados delas decorrentes serem avaliados.

6. Quanto à protecção social dos desempregados e dos que, declarando-se trabalhadores por conta própria, não obtêm rendimentos do trabalho, a Comissão, tendo presentes as alterações recente-

mente introduzidas no regime do subsídio de desemprego - também elas na sequência dum acordo verificado na concertação social - entende dever aguardar-se o estudo do impacto dessas alterações, e, ainda, que sejam realizados estudos de custo-benefício e prospectivos de impacto, quer das hipóteses que se referem na II Parte deste LBRL, quer doutras alternativas possíveis.

A Comissão, que apresenta adiante propostas visando limitar a fraude dos chamados “falsos recibos verdes”, lembra que a ausência de instrumentos que, no seu conjunto, assegurem a universalidade da protecção social de rendimentos em caso de desemprego involuntário ou de incapacidade para obter rendimentos do trabalho por conta própria tenderá sempre a promover resistências, individuais e colectivas, ao desenvolvimento da mobilidade externa, o que é particularmente grave em situações de profunda transformação económica e social, como a que vivemos.

7. No que respeita à efectividade dos direitos, a Comissão entende que não é possível promover e justificar alterações na legislação laboral sem que garanta aos seus destinatários um esforço político decisivo e completo para melhorar a efectividade das normas.

Portugal é conhecido, em diversos domínios, como um País em que os quadros normativos atingem elevado teor de perfeição e civilidade, mesmo se comparados com os de outros países mais desenvolvidos. Mas, ao mesmo tempo, tal perfeição formal - quando realmente existe - não é acompanhada de um nível aceitável de respeito e de observância das normas. Muita da precariedade laboral existente é resultado e consequência da desvalorização cultural e social dos textos legais e contratuais que regem as relações entre trabalhadores e empresários e empresas. A área social em geral - e, sobretudo, o mundo do trabalho - é particularmente sensível à contradição acima apontada, expressa na incapacidade dos quadros e instituições legais de constituírem referenciais determinantes nas relações e práticas sociais concretas.

Por isso, o rigor, a transparência, a prevenção, a fiscalização e o diálogo são os predicados da acção e actuação dos que devem exigir responsabilidades, dos que querem sentir-se responsáveis e dos que querem partilhar responsabilidades e riscos. Mas não é admissível que se afirme a necessidade de transformar as regras de conduta - legal e convencionalmente

fixadas ou a consagrar - sem que exija dos protagonistas e dele próprio uma eficácia no cumprimento das normas mínimas de tutela de direitos fundamentais.

Tudo isto porque o Estado tem permitido, por acção ou omissão, uma postura complacente que justifica tal inefectividade e não regula adequadamente os comportamentos desconformes às leis.

Há diagnósticos feitos, publicamente conhecidos, sobre as diferentes formas de discriminação, a disseminação da economia informal, o abuso sistemático da contratação a termo, a contratação ilegal de imigrantes, a grave incidência da sinistralidade laboral, o incumprimento das contribuições obrigatórias para segurança social.

Os fenómenos mencionados podem e devem ser apreciados à luz do nosso sistema jurídico-laboral substantivo, mas exigem igualmente um exame crítico sobre os aparelhos administrativo e judicial que, neste domínio como noutros, suportam a responsabilidade de garantir o respeito e a observância das regras em presença.

A Comissão recomenda que o Governo crie condições para que se torne reconhecível a existência duma firme vontade política neste domínio e da determinação de realizar verdadeiros progressos em matéria de efectividade das regras laborais.

8. Nesse sentido, a Comissão propõe que sejam criadas condições para que:

- Os protagonistas da concertação social e das relações laborais disponham de apoio técnico à recolha e tratamento de informação e à realização dos estudos necessários à melhoria da qualidade técnica e científica de suporte às decisões sobre as relações laborais;
- A Autoridade para as Condições de Trabalho seja dotada de meios humanos, técnicos, materiais e financeiros adequados ao desenvolvimento eficaz da sua actividade pedagógica, inspectiva e repressiva;
- A participação dos parceiros sociais na estrutura da Autoridade para as Condições de Trabalho abranja a competência para avaliar os resultados da intervenção desta estrutura em todos os domínios da sua competência;

- O Ministério Público e a Autoridade para as Condições de Trabalho disponham da consagração legal de meios de acção nas suas áreas de competência;

- Seja criado um registo público de infracções laborais de natureza contraordenacional e criminal.

9. Seguem-se as propostas de alteração ao Código do Trabalho que, por consenso, a Comissão elaborou, ao longo de um ano de reflexões e debates sobre toda a problemática anteriormente sinalizada.

As propostas são, nalguns casos, traduzidas em textos de articulado, facilitando a mais rigorosa percepção do seu significado; noutros casos, exprimem-se em orientações de política legislativa que podem ser concretizadas por diferentes formulações legais.

Em todo o caso, a Comissão pretendeu tornar tão claros quanto possível os pressupostos e raciocínios em que se fundamentam as suas propostas; por outro lado, relativamente a certos pontos que são assinalados apesar de não haver, quanto a eles, verdadeira proposta, cuidou-se, também, de indicar o essencial da argumentação, nos vários sentidos, que acerca deles é deduzida.

I. A sistematização e simplificação do acervo legislativo

1. A Codificação.

A Comissão assumiu o entendimento de que não deveria considerar-se em causa a fórmula da codificação adoptada em 2003.

A adopção de tal fórmula não foi, no processo legislativo de 2002/2003, objecto de verdadeiro debate - nem, por outro lado, se encontra para ela explicação consistente nos trabalhos preparatórios. Todavia, trata-se de uma opção que, depois de tomada, não parece desejável reverter num curto prazo e sem dados consistentes acerca do seu impacto.

Sabe-se que a codificação representou também um enorme esforço - preparado pela Comissão de Análise e Sistematização da Legislação Laboral, que funcionou entre 2000 e 2002 - perante o conjunto heterogéneo de diplomas que constituíam, anteriormente, o acervo legislativo laboral.

Comparando o Código do Trabalho com a parte correspondente do referido conjunto, impõe-se por si a conclusão de que ficou a ganhar, amplamente, a acessibilidade das regras para os destinatários.

Todavia, é também um facto que uma codificação implica um grau de consolidação das soluções normativas que pode não se adequar à evolução rápida e multimoda das realidades visadas. A revisão dos regimes parcelares, eventualmente imposta pelo desenvolvimento dos factos ou pelas inflexões político-jurídicas, debater-se-á com uma inércia mais marcada, tratando-se de um código, do que se se estivesse a agir sobre um diploma específico. Além do mais, a organicidade do código implica que cada alteração seja acompanhada de uma revisão das conexões lógico-normativas que com ela se relacionam.

A verdade, porém, é que não se têm manifestado, de modo significativo, críticas à opção codificadora, nomeadamente por parte dos operadores jurídicos colocados, perante ela, em posições mais sensíveis (os magistrados e advogados).

Esta circunstância, aliada à falta de dados sobre as percepções sociais no tocante à funcionalidade do Código como instrumento de conhecimento das normas, e à evidente vantagem que ele tem representado, em termos de acessibilidade, explica a posição que a Comissão adoptou perante a matéria.

2. A sistematização: considerações gerais.

Na mesma perspectiva, quatro anos após a entrada em vigor do Código do Trabalho, parece aconselhável manter a revisão da sistematização adoptada dentro de limites bastante contidos. Não faria nenhum sentido pretender, neste momento, substituir uma concepção estrutural por outra, nem - muito menos - fazer um grande número de modificações ditas por razões “estéticas” ou, de qualquer modo, correspondentes a subjectividades diversas das que se exprimiram através da arrumação do Código.

Mas há, certamente, correcções ou ajustamentos impostos pela necessidade de facilitar o acesso aos regimes dos vários institutos e a consideração global de cada um deles em cada momento. Tais correcções ou ajustamentos são, como se disse, encarados, pela Comissão, numa perspectiva de grande comedimento, dado que a familiarização dos operadores e destinatários com o Código está em curso.

Por outro lado, não pode ser esquecida a necessidade de integrar sistematicamente um texto legal - o da Lei 35/2004, de 29 de Julho - que acumula as características de um “regulamento” e de uma “extensão” do Código. Surgido quase um ano depois da publicação do Código, esse texto terá pretendido constituir uma resposta (ainda parcial, em todo o caso) à manifesta incompletude daquele.

A sua incorporação deve ser feita sob a preocupação de eliminar todas as disposições não indispensáveis e remeter para verdadeiro regulamento as que, sendo necessárias à aplicação dos regimes do Código, não se revistam da mesma dignidade e importância.

Além disso, o “jogo” entre Código e legislação extravagante necessita ser reequacionado, também na perspectiva da desejável “completude” de uma verdadeira codificação em sentido técnico.

O problema coloca-se, em especial, a propósito do regime jurídico do trabalho temporário. Este regime tem manifestado alguma instabilidade e a publicação muito recente de uma nova lei sobre a matéria não permite considerar que essa instabilidade esteja superada. Basta pensar que se mantém de pé a iniciativa de uma directiva comunitária, cujo processo de negociação se tem desenvolvido de modo oscilante, mas que parece estar a ser reactivada.

Apesar disso, a Comissão manifestou tendência no sentido da incorporação do regime do trabalho temporário no Código.

3. As alterações à estrutura do código.

Na linha das orientações anteriormente referidas, a Comissão atingiu os seguintes resultados consensuais:

3.1. Os regimes da segurança, higiene e saúde no trabalho e dos acidentes de trabalho e doenças profissionais devem ter, no Código do Trabalho, apenas as normas capitais com abertura a leis extravagantes, isto é, específicas e destacadas da codificação (com ciclos de revisão/actualização próprios). O regime da “protecção do património genético” deverá ser reposicionado no domínio da segurança e saúde no trabalho, ficando o art. 30º no capítulo respectivo do Código, e a matéria dos arts. 41º a 65º da Lei 35/2004 na lei específica que se propõe.

3.2. Na Secção intitulada “Sujeitos”, a subsecção reservada às “Empresas” deve ser substituída por algo como “O empregador e a empresa”, agrupando

os arts. 91º a 92º, com os respeitantes aos poderes patronais (150º, 153º, 365º a 376º).

3.3. Na secção intitulada “Objecto do contrato de trabalho”, devem reunir-se as disposições dos arts. 111º a 113º, 149º, 151º, 152º, 313º a 314º.

3.4. Na secção intitulada “Local de trabalho”, devem juntar-se as normas dos arts. 154º, 315º a 317º.

3.5. Os regimes do “Teletrabalho” (arts. 233º a 243º), da “Comissão de serviço” (arts. 244º a 248º), do “Trabalho a tempo parcial” (arts. 180º a 187º) e, ainda, eventualmente, do trabalho temporário - com exclusão das regras referentes à constituição, à acreditação e ao funcionamento das empresas de trabalho temporário, que não são, em rigor, de natureza laboral -, e devem ser colocados, um por um, na sequência do do contrato a termo, secundarizando-se o facto de o termo ser uma cláusula acessória. Assim: Secção VIII - Condição e termo; Secção IX - Contrato de trabalho a termo; Secção X - Outras modalidades de contratação de trabalho.

3.6. Nos regimes das várias formas de despedimento, convém reunir, relativamente a cada uma delas, as normas de fundo e as de procedimento:

- Despedimento disciplinar: 396º, 411 a 418º
- Despedimento colectivo: 397º a 401º, 419º, 422º
- Despedimento por extinção de posto de trabalho: 402º a 404º, 423º a 425º
- Despedimento por inadaptação: 405º a 410º, 426º a 428º.

3.7. O conjunto sobre a “Ilícitude do despedimento” deve manter-se íntegro.

3.8. A sistematização da parte respeitante ao “Direito Colectivo” parece não carecer de alteração urgente. Neste domínio, são sugeridas apenas duas intervenções tópicas:

- a reincorporação (no Código) das normas respeitantes às comissões de trabalhadores que se encontram actualmente na Lei 35/2004, com excepção das respeitantes à constituição, estatutos e eleição das comissões e subcomissões (arts. 328º-352º da referida Lei), que seriam incluídas no regulamento do Código; ficariam, assim,

integralmente codificadas as normas substantivas respeitantes às formas de organização e representação unitária dos trabalhadores da empresa com vocação generalista (deixadas de fora, pois, as comissões previstas no regime da segurança, higiene e saúde no trabalho);

- a reorganização do regime da arbitragem, nos seguintes termos:

- a redução do capítulo IV (Arbitragem) às normas sobre arbitragem voluntária (arts. 564º a 566º) acrescidas de uma norma remissiva (e permissiva) para lei específica sobre as várias formas de arbitragem obrigatória (resolução de conflitos, definição de serviços mínimos, outros casos de arbitragem necessária);

- a construção da nova lei extravagante sobre arbitragem não voluntária - como se assinalará um pouco adiante com as matérias dos arts. 567º a 572º do Código e dos arts. 406º a 449º da Lei 35/2004.

4. A incorporação da matéria da Lei 35/2004

Tendo em vista a melhor vantagem para o conhecimento e a compreensão dos regimes correspondentes, a Comissão analisou o destino a dar ao articulado da Lei 35/2004 (que uns chamam “legislação especial” e outros “regulamentação”), atingindo, por consenso, as seguintes conclusões:

4.1. O articulado útil da lei 35/2004 pode e deve ser incorporado no Código ou nas leis extravagantes correspondentes (ver 2.1.).

4.2. A incorporação no CT deve ser orientada pela avaliação da indispensabilidade das normas, que, em muitos casos, parece poderem ser afastadas do Código sem qualquer prejuízo.

Esse afastamento pode traduzir-se na passagem a diplomas propriamente regulamentares ou na eliminação por desnecessidade.

Na verdade, a leitura do diploma sugere que nele foram vazados vários preceitos de índole excessivamente detalhista ou burocratizante, porventura na compreensível preocupação de nada esquecer, de tudo acautelar no desenvolvimento dos vários institutos jurídico-laborais. Por outro lado, não pode esquecer-se que se trata de um diploma situado no mesmo nível hierárquico que o próprio Código -

não é um texto subordinado ou puramente instrumental para a aplicação dele.

A partir deste entendimento, a Comissão, assumindo o carácter preliminar do exercício - pois os únicos critérios aplicados foram o da utilidade práctico-regulatória e o da diferenciação por graus de generalidade das normas - acolheu um plano de incorporação da Lei 35/2004 no Código do Trabalho, que figura em anexo a este relatório.

Da aplicação desse plano resultaria um acervo legislativo com a seguinte composição:

- Um Código do Trabalho com um número de artigos inferior ao que o conjunto do Código e da Lei 35/2004 totaliza actualmente;
- Cinco leis extravagantes: saúde e segurança no trabalho, trabalho no domicílio, fundo de garantia salarial e arbitragem não voluntária;
- Um diploma regulamentar do Código.

O aprofundamento do exercício pode conduzir a resultados bastante mais significativos, quer do ponto de vista sistemático, quer do ponto de vista da simplificação, com efeitos benéficos para o conhecimento das normas e a segurança jurídica.

5. A colocação das sanções

5.1. Tanto o Código do Trabalho propriamente dito como a Lei 35/2004 reúnem na parte final todas as disposições que qualificam como infracções à lei (contra-ordenações ou mesmo crimes) comportamentos não conformes com as normas nelas identificadas. Tomando como referência geral a graduação das infracções em leves, graves e muito graves (art. 619º do Código), e a tabela de valores utilizáveis na aplicação das coimas (art. 620º), o referido conjunto de normas qualificantes oferece dificuldades de acesso e surge praticamente destituído do efeito preventivo que se deveria esperar de regimes cominatórios como esses.

No Código, são caracterizados certos crimes, nos arts. 608º a 613º, e um grande número de contra-ordenações, nos arts. 641º a 689º. Na Lei 35/2004, além da tipificação de alguns crimes (arts. 465º a 468º), surge um novo conjunto de contra-ordenações, nos arts. 470º a 491º.

5.2. Por razões de acessibilidade e de prevenção geral, a Comissão entende preferível colocar em cada um dos artigos a que se referem as infracções identificadas a indicação da qualificação que lhe é atribuída (como contra-ordenação leve, grave ou muito grave). Pelas mesmas razões, a qualificação criminal deve também ser associada aos preceitos de cuja violação se trata.

Essa nova colocação poderá implicar, em certos casos, a necessidade da explicitação dos comportamentos considerados infractores, por não ser suficiente, para os caracterizar, a mera remissão para os preceitos respectivos.

Da recolocação proposta resultará que permaneçam juntas, na parte final do Código, as disposições gerais (arts. 614º a 629º), remetendo-se, ainda, para outro lugar - porventura lei específica - as regras de procedimento hoje constantes dos arts. 630º a 640º.

6. Medidas de simplificação

6.1. A Comissão ocupou-se também de algumas medidas destinadas a simplificar e desburocratizar as relações entre trabalhadores, empregadores e Administração.

O alcance das intervenções a propor será limitado pelo facto de o próprio Código ter já obedecido, em certa medida, ao desígnio de simplificar e desburocratizar.

Por outro lado, a simplificação pode resultar também da concentração de normas que andam dispersas por vários diplomas, nomeadamente os respeitantes aos procedimentos no domínio da inspecção do trabalho. Finalmente, a Comissão ponderou, ao elaborar as suas propostas, que a simplificação pode não só servir conveniências dos protagonistas das relações de trabalho, mas oferecer também vantagens operativas aos serviços da Administração do Trabalho encarregados da acção fiscalizadora do cumprimento das normas.

6.2. Uma norma que deve ser integrada no Código do Trabalho, por razões de simplificação - possivelmente na Subsecção X do Capítulo I, do Título II do Livro I (Empresas) - diz respeito à obrigatoriedade de comunicação do início de actividade da empresa e da alteração dos elementos dela constante (actualmente inserida no estatuto da Inspecção do Trabalho, aprovado pelo Dec. Lei 102/2000, de 2 de Junho), cujo incumprimento constitui uma contra-ordenação leve.

O conteúdo dessa comunicação pode ser aligeirado, mediante a retirada da referência à identificação do Director, mas devendo acrescentar-se o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho, elemento importante para o exercício da actividade inspectiva.

Por outro lado, deve prever-se a possibilidade de preenchimento desta comunicação on-line.

6.3. A participação de menores em espectáculos e outras actividades, regulada nos artigos 138º a 146º da Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, está condicionada a um processo de autorização por parte das comissões de protecção de crianças e jovens que se revela pesado, quanto à documentação a entregar pelas entidades promotoras, injustificado quando essas actividades são meramente ocasionais, de muito curta duração e com risco diminuto de prejuízo para o desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor, como por exemplo, a realização de provas fotográficas para um anúncio publicitário realizadas num único dia e por um pequeno espaço de tempo. Poderia prever-se um regime simplificado de autorização para estas situações.

6.4. No que respeita à formação profissional, propõe-se que seja estabelecido um regime simplificado para as micro-empresas. De facto, apesar de no art. 165º, n.º 1 do RCT, se prever a não aplicação do preceito relativo ao plano de formação a estas empresas, afigura-se necessária uma adaptação das restantes normas à realidade socio-económica das mesmas.

6.5. Propõe-se que a exigência de autorização da inspecção do trabalho, imposta pelo art. 313º do Código para a mudança para categoria inferior, seja mantida apenas para os casos de a mudança resultar em diminuição de retribuição.

6.6. Quanto à redução ou dispensa de intervalo de descanso prevista no artigo 175º, propõe-se que, no n.º 2, seja substituído o requerimento com vista à autorização da ACT, por mera comunicação.

6.7. Também se propõe a substituição da necessidade de registo e depósito dos regulamentos internos das empresas, previsto no artigo 153º, n.º 4, pelo envio em data anterior à da respectiva entrada em vigor (tal como sucede em relação aos acordos de isenção de horário de trabalho). As disposições dos regulamentos que violem normas do Código ou de IRCT de conteúdo fixo não produzem efeitos, quer o documento seja ou não enviado à Administração do Trabalho. Parece de eliminar esta exigência legal.

6.8. O artigo 162º, relativo ao registo das horas trabalhadas, necessita de clarificação nos seguintes termos:

“1. O empregador deve manter nos locais de trabalho, de forma acessível, o registo de todos os tempos de trabalho que permita a sua consulta imediata.

“2. O registo dos tempos de trabalho deve conter a indicação da hora de início e de termo, bem como dos intervalos efectuados por forma a que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por cada trabalhador, por dia e por semana.

“3. O registo dos tempos de trabalho deve ser mantido pelo empregador durante 5 anos” (prazo compatível com o do 204º n.º 5 registo do trabalho suplementar).

Para além disto, propõe-se que seja esclarecido como se faz o registo dos trabalhadores que prestam serviço no exterior, de modo semelhante à que está prevista hoje para o registo do trabalho suplementar (artigo 189º da Lei 35/2004), aglutinando as duas situações numa única norma.

6.9. A instrução dos pedidos de aumento dos períodos de laboração, incluindo a laboração contínua, é efectuada pela Administração do Trabalho, cabendo ao ministro responsável pela área do trabalho e ao ministro da tutela proceder à autorização, com base na instrução já efectuada. A Comissão entende que o processo deve ser simplificado, passando a autorização a ser da competência da Administração do Trabalho, sem intervenção ministerial.

O mesmo deve estabelecer-se relativamente à definição dos sectores de actividade dispensados de encerramento ou autorizados ao alargamento do período de funcionamento.

6.10. Existe um formalismo excessivo no que respeita a algumas comunicações obrigatórias e procedimentos de informação e negociação impostos ao empregador.

Assim:

- No art. 337º, n.º 4, do Código do Trabalho, determina-se que seja remetida aos serviços de conciliação do ministério responsável pela área laboral a acta a que se refere o n.º 2 do mesmo preceito. Sendo a Segurança Social a entidade responsável pelo pagamento de parte da

compensação retributiva, deve todo o processo ser devidamente analisado por aqueles serviços.

- A comunicação da decisão de extinção do posto de trabalho, prevista no art. 425º, n.º 2 do Código, não cumpre um fim útil que a justifique. A sindicabilidade da decisão pela via judicial por iniciativa dos interessados torna a intervenção da administração do trabalho desnecessária, reactiva e após o decurso dos procedimentos, não sendo fundamentada por um interesse que revele a necessidade de controlo ou regulação.

O mesmo sucede quanto à comunicação da decisão de despedimento por inadaptação, prevista no artigo 428º, n.º 2.

6.11. O balanço social previsto no artigo 460º do CT exige uma estrutura organizativa mínima por parte das empresas e algumas competências que dificilmente são compatíveis com a maioria das pequenas empresas. Por outro lado, este documento contém a referência a informações constantes de outros suportes documentais de envio obrigatório, como os mapas de quadro de pessoal, os relatórios anuais de segurança, higiene e saúde no trabalho e os relatórios de formação. A reunião num único documento de toda a informação pertinente para efeitos estatísticos ou a simplificação do balanço social para as pequenas empresas traria ganhos de relevo para os agentes económicos, sem prejuízo da recolha de informação por parte do Estado.

A hipótese do documento único, que contivesse todas as informações relevantes para a administração do trabalho, pode cumprir, além dos ganhos de eficiência para as empresas, também ganhos para a própria Administração, ao reduzir o volume de documentos recebido e gerido.

Neste sentido, propõe-se a eliminação das obrigações de envio de documentos/comunicações pela criação de uma obrigação única, de periodicidade anual, que cumpra para envio dos documentos mencionados nos seguintes preceitos legais:

- Art. 133º/2 CT (comunicação trimestral de celebração e cessação de contratos a termo) - a inclusão no documento único e a periodicidade anual permite o mesmo fim que reveste a periodicidade trimestral, de verificação dos contingentes de trabalho precário e da sucessão de trabalhadores;

- Art. 204º/6 CT (relação semestral de trabalho suplementar). O envio anual deste documento cumpre os mesmos fins do envio semestral e liberta a administração do trabalho de alguma carga de gestão documental;

- Art. 19º/2 RCT (cópia do registo de trabalhadores no domicílio enviada pelo beneficiário da actividade). O envio do registo parece desnecessário se for prestada à administração informação sobre os dados constantes desse registo, a incluir no documento único;

- Art. 159º/1/3 RCT (comunicação de admissão e cessação de contrato celebrado com cidadão estrangeiro). Considerando que a comunicação serve fins estatísticos e de controlo da prestação de trabalho por parte de cidadãos estrangeiros, verifica-se que o cumprimento desta obrigação, em regra, apenas é efectuado quanto aos trabalhadores que estão declarados e em situação regular no país. Cabendo ao Serviço de Estrangeiros e Fronteiras o controlo da regularidade de permanência, sempre os seus registos permitirão obter os dados necessários ao tratamento da informação relativa a estrangeiros em Portugal. Por outro lado, como apenas são comunicados os trabalhadores regularizados, a mesma reveste pouca utilidade para o controlo do trabalho não declarado.

- Art. 259º, n.º 3 RCT (relatório anual dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho).

6.12. Propõe-se, além disso, a disponibilização de formulários on-line para cumprimento das obrigações constantes das seguintes disposições:

- Art. 55º/4 CT e 56º/3 CT (comunicação de admissão de trabalhadores menores);

- Art. 43º/3/5 RCT (comunicação da utilização de agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos);

- Art. 45º/2/4 RCT (comunicação da utilização de agentes biológicos, físicos ou químicos com riscos para o património genético);

- Art. 54º/9 RCT (comunicação, pelo médico do trabalho, dos casos de cancro resultantes da exposição a agentes biológicos, químicos ou físicos com risco para o património genético);

- Art. 251º RCT (comunicação de alterações ou cessação de funcionamento pelos serviços externos de segurança, higiene e saúde no trabalho);
- Art. 258º RCT (notificação da modalidade adoptada para a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde ou alterações).

7. Na mesma linha, propõe-se a simplificação e desburocratização do processo de autorização de serviços externos, em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente através da atribuição de competência para a autorização aos responsáveis da Administração do Trabalho, dispensando-se as autorizações ministeriais.

II. A articulação entre a Lei, a regulamentação colectiva e o contrato individual de trabalho

1. A problemática do artigo 4º

1.1. Os antecedentes do artigo 4º

1.1.1. É sabido que, ao longo do processo legislativo que culminou na aprovação do Código do Trabalho, um dos pontos sobre os quais incidiu discussão acesa e persistente foi a redacção dada ao art.4º, em que se trata das relações entre lei, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e contrato individual.

Os meandros desse debate encontram-se, de algum modo, reflectidos na epígrafe escolhida para o artigo: “Princípio do tratamento mais favorável”. Na verdade, essa epígrafe poderia convir a uma redacção como a do art. 13º da velha Lei do Contrato de Trabalho (de 1969), ou mesmo à que o artigo tinha no Anteprojecto apresentado em Julho de 2002, mas não ao significado essencial do enunciado com que ficou no Código.

1.1.2. O art. 13º, nº 1 da Lei do Contrato de Trabalho, sob a epígrafe “Prevalência na aplicação das normas”, era do seguinte teor:

“As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável para o trabalhador”.

Esse enunciado não oferecia motivo para grandes dúvidas. Ele assentava numa concepção de “normalidade” acerca dos regimes jurídicos estabelecidos pelas leis do trabalho: essa “normalidade” corresponderia ao padrão funcional que presidiu à formação e ao desenvolvimento do direito do trabalho, e que era o próprio de um “direito de condições mínimas” sob o ponto de vista dos trabalhadores.

Não se tratava, verdadeiramente, da consagração de um qualquer princípio *pro operario* a que devesse atender-se na interpretação da lei ou na escolha da sua melhor aplicação. Nem, por outro lado, implicava essa norma uma inversão ou subversão da hierarquia das fontes. A hierarquia estava salvaguardada no próprio texto legal.

Tratava-se, sim, de admitir, como conforme à natureza e à razão de ser das leis do trabalho, o carácter de “imperativo-mínimo” da generalidade das suas normas. Aquelas que revelassem a natureza de normas imperativas-fixas ou de limites máximos (relativamente ao benefício para o trabalhador) seriam como tais aplicadas, impedindo (fazendo “oposição”) a qualquer variação em sentido favorável aos trabalhadores. Mas, nos casos de dúvida, admitir-se-ia que se tratava de normas mínimas, com a possibilidade de variação contratual-colectiva *in melius*.

1.1.3. O Anteprojecto do Código do Trabalho, apresentado em Julho de 2002, abordava o mesmo ponto no seu art. 4º, em que - sob a epígrafe “Princípio do tratamento mais favorável” - se lia o seguinte:

“Entende-se que as normas deste Código estabelecem um conteúdo mínimo de protecção do trabalhador, sempre que delas não resultar o contrário”.

No essencial, este enunciado situava-se na perspectiva da lei anterior, consagrando, porventura, em termos juridicamente mais rigorosos, a orientação segundo a qual, sendo insuperavelmente duvidosa a natureza de uma norma, ela deveria ser considerada imperativa-mínima, abrindo, por conseguinte, espaço somente para soluções mais favoráveis aos trabalhadores.

Por outro lado, a formulação transcrita não se cingia à relação entre lei e instrumentos de regulamentação colectiva. Ela permitia cobrir todas as formas de determinação de condições de trabalho, incluindo o

contrato individual e a regulamentação interna das empresas. Todos esses instrumentos poderia actuar *in melius* a partir da concepção legalmente proposta.

1.2. O art. 4º do Código do Trabalho; os termos do debate.

1.2.1. A versão final do art. 4º (embora mantendo a epígrafe “Princípio do tratamento mais favorável”) afastou-se significativamente desses precedentes. No seu nº 1, dispõe-se:

“As normas deste Código podem, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário”.

Em substância, esta regra consagra uma nova concepção acerca do que deve considerar-se “normal” ou “natural” no conteúdo do direito do trabalho.

A nova “normalidade” - que permite, não havendo indicação em contrário, atribuir, presuntivamente, uma certa natureza a uma norma do Código - é a da variabilidade das soluções infralegais *em qualquer dos sentidos possíveis*. Se não se sabe se uma norma é imperativa-mínima, ou fixa, ou de conteúdo máximo, então deverá entender-se que ela é meramente supletiva para os instrumentos de regulamentação colectiva, os quais poderão mover-se *in melius*, *in peius*, ou deixando prevalecer a solução legal.

1.2.2. Cabe assinalar que também o enunciado transcrito deixa intacta a hierarquia das fontes, não a inverte nem a subverte.

Por outro lado, a circunstância de se admitir (para as normas de natureza duvidosa) a variação negociada em qualquer sentido pode ligar-se a preocupações de fomento da contratação colectiva, dado que, desse modo, se abrem novos espaços transaccionais para os sujeitos colectivos.

Em apoio à mesma redacção, é igualmente invocável a circunstância de que, entre os interlocutores sociais, não existe, por princípio, a desigualdade material originária que caracteriza as relações individuais de trabalho, nem pode presumir-se a ligeireza ou o descuido dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores. Não se justificaria, assim, a tutela legal dos sentidos possíveis da negociação colectiva.

Noutra perspectiva, assinala-se que a redacção adoptada supõe uma descaracterização profunda do papel das leis do trabalho, tal como se afirmou no processo de formação e desenvolvimento deste ramo de direito. Aquilo que o texto do actual art. 4º/1 oferece - diz-se - é a imagem de um legislador do trabalho *indiferente ou neutral* ao sentido em que venham a produzir-se as soluções concretas, o que contraria a sua história e até a razão de ser da sua existência autónoma.

Além disso, argumenta-se com o facto de as estruturas sindicais se encontrarem em fase de debilidade, com a capacidade de intervenção limitada por falta de recursos, o que conduz a situações de desigualdade também no plano das relações colectivas.

Enfim, invoca-se o direito comparado: não se encontra, nos sistemas jurídicos mais próximos, regra geral que permita, para além do respeito devido a todos os conteúdos imperativos (mínimos, fixos ou máximos), a negociação de soluções também em sentido menos favorável aos trabalhadores.

1.3. A solução proposta

1.3.1. A Comissão debateu longamente, e em várias oportunidades, as questões suscitadas pelo art. 4º, em especial pelo seu nº 1. A extensão e a profundidade desses debates reflectiu a sensibilidade política e social que a matéria adquiriu, após a publicação do Código.

No quadro desse debate, surgiu uma proposta de nova redacção desse nº 1, do seguinte teor:

“As normas deste Código podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negociada quando elas expressamente o admitam e dentro dos limites dessa previsão.”

Este enunciado permitiria, decerto, eliminar grande parte - ou mesmo a totalidade - das dúvidas que se levantam a propósito da possibilidade e do sentido da negociação colectiva sobre matérias reguladas pela lei. Dela resultaria uma moldura precisa para a negociação colectiva, definindo o espaço em que a concretização e adaptação das condições de trabalho ficaria entregue aos interlocutores negociais; e essa moldura seria, de resto, ela própria, produto de negociação (em termos de concertação social) prévia à elaboração do diploma de revisão do Código. Mas também é verdade que a solução assim formulada implicaria uma consideração geral

(sempre necessariamente controversa) de todas as normas do Código definidoras de condições de trabalho, para lhes ser aposta a natureza de máximas, mínimas ou fixas.

Esta solução, tal como a que foi defendida pelos que optariam pela redacção vigente, não foi objecto de consenso, tendo a Comissão estendido a outros aspectos as suas ponderações sobre o assunto:

- A evolução recente do direito do trabalho - em particular, desde meados da década de oitenta - traduziu-se numa considerável complexificação do seu conteúdo, que transcende hoje a configuração de um sistema de condições mínimas de trabalho. Ao lado dessas - que são, de resto, na maioria dos casos, claramente assinaladas como tais - , surgiram regras de natureza técnica dirigidas à organização do trabalho, normas colocadas ao serviço de políticas activas de emprego, dispositivos “de emergência” apontados à viabilização de empresas e à salvaguarda de postos de trabalho, para referir apenas algumas espécies. A questão do “tratamento mais favorável”, em relação a tais conteúdos, é deslocada e conduz, normalmente, à ambivalência.
- O argumento da igualdade de poderes negociais é, em larga medida, válido, até porque as associações de empregadores enfermam de fraquezas semelhantes às das associações sindicais. Sendo assim, o alargamento do campo de negociabilidade mostrar-se-ia vantajoso para a dinâmica da contratação colectiva sem representar, necessariamente, risco para as garantias dos trabalhadores.
- No entanto, é também verdade que as condições económicas actuais, em especial no mercado de emprego, favorecem fortemente as posições negociais patronais.
- O texto do art. 4º/1, tomado isoladamente, implica, em certa medida, modificação do papel e da razão de ser do direito do trabalho. Não se trata, aqui, de uma posição do legislador a que possam atribuir-se implicações práticas imediatas, mas sim de uma concepção ideológica que sinaliza um certo rumo evolutivo para este ramo de direito.
- O tempo de vigência que o Código teve não permite, de todo, avaliar o impacto real - se existe - de uma norma inovatória como a que, de modo algo surpreendente, surgiu no art. 4º/1.

1.3.2. Com suporte nestas ponderações, a Comissão optou por propor que o art. 4º do Código do Trabalho passe a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 4º (Relações entre fontes de regulação)

1. *As normas legais reguladoras dos contratos de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.*

2. *(Igual ao actual nº 2).*

3. *As normas legais reguladoras dos contratos de trabalho respeitantes às seguintes matérias só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores:*

- a) direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;*
- b) protecção da maternidade e paternidade;*
- c) trabalho de menores;*
- d) trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;*
- e) trabalhador estudante;*
- f) dever de informação do empregador;*
- g) limites à duração normal do trabalho;*
- h) duração mínima dos períodos de repouso, incluindo férias;*
- i) duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;*
- j) forma de cumprimento e garantias da retribuição;*
- l) segurança, higiene e saúde no trabalho;*
- m) acidentes de trabalho e doenças profissionais;*
- n) transmissão da empresa ou do estabelecimento;*
- o) direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.*

4. *As normas legais reguladoras dos contratos de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário.*

2. Aspectos conexos (Fontes de Regulação)

2.1. A posição do contrato individual

2.1.1. A posição do contrato individual de trabalho na cadeia de regulação das relações laborais é tratada em três normas do Código:

- a) o n.º 3 do art. 4.º, que, um pouco por contraste com o que se estabelece no n.º 1 do mesmo artigo para os instrumentos de regulamentação colectiva, disciplina as relações entre o contrato individual e a lei (o Código, mais precisamente) de modo idêntico ao que antes vigorava também no plano colectivo: regulação diferente, só *in melius*, e desde que não se trate de norma imperativa-fixa ou máxima;
- b) o art. 5.º, que reproduz uma regra oriunda do art. 13.º/2 da LCT (e já acolhida no Anteprojecto de 2002): se a lei admite, explicitamente, variação por instrumento de regulamentação colectiva, tal possibilidade não é extensível ao contrato individual;
- c) o art. 531.º, em que se retoma o mecanismo do art. 13.º/1 da LCT, mas para a relação entre convenção colectiva e contrato individual: a convenção colectiva pode, em suma, declarar inderrogável certa disposição, e essa não é afastável por estipulação individual; mas quando isso não ocorra, o contrato individual pode divergir, somente, em sentido mais favorável.

2.1.2. Assim, e em suma, o conjunto formado pelas normas do art. 4.º/3 e do art. 531.º coloca o contrato individual de trabalho na mesma posição, face à lei e ao instrumento de regulamentação colectiva, que lhe era atribuída pela ampla redacção do art. 4.º do Anteprojecto de 2002.

Por outro lado, o art. 5.º reflecte uma orientação antiga do nosso sistema. Trata-se de uma disposição, no fundo, meramente declarativa ou reiterativa, pois o seu conteúdo já decorreria do normal entendimento dos preceitos remetentes para os instrumentos de regulamentação colectiva.

2.1.3. Este conjunto de disposições oferece motivo para uma única proposta de alteração. Refere-se ao art. 531.º e visa eliminar uma possibilidade, introduzida pelo Código do Trabalho: a de, por

instrumento de regulamentação colectiva, ser impedida a melhoria dos regimes por ele estabelecidos, através de contratos individuais.

Não se vendo razão para esse impedimento, propõe-se a seguinte redacção para o art. 531.º:

“As disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.”

2.2. Os instrumentos de regulamentação colectiva

2.2.1. A propósito do art. 4.º/2, reabriu-se a discussão acerca da possibilidade de erradicação dos regulamentos de condições mínimas, instrumento herdado do ordenamento corporativo e hoje praticamente caído em desuso.

Parece, no entanto, haver áreas em que, sendo inviável a negociação colectiva, se mostra necessário dispor de instrumento regulatório não negocial para a fixação de condições concretas e específicas de trabalho e de remuneração.

Uma alternativa possível seria a do recurso à arbitragem obrigatória, em modalidade ajustada às características das referidas situações - isto é, pressupondo-se a inexistência de interlocutores sociais e de verdadeiro conflito.

A Comissão não se manifestou abertamente contra essa hipótese - eliminação dos regulamentos de condições mínimas e previsão da arbitragem necessária para o domínio em que esses regulamentos têm actuado - , mas inclinou-se no sentido de não propor a eliminação dos regulamentos de condições mínimas, tendo em conta que, apesar de tudo, o seu processo de formação incorpora elementos “negociais” mínimos, e tem como suporte uma longa tradição administrativa.

2.2.2. A esse debate ligou-se outro, acerca dos regulamentos de extensão. A questão que se coloca aí não é a da eliminação - pois trata-se de recurso dotado de utilidade própria, num sistema de contratação dominado pelo princípio da filiação - mas o das condições exigíveis para a sua emissão.

Parece, com efeito, inapropriada - e até susceptível de induzir violações da liberdade sindical e da autonomia colectiva - a possibilidade de extensão de toda

e qualquer convenção colectiva. A exigência de certos tipos ou graus de representatividade das associações celebrantes é consensualmente admitida, na Comissão, como desejável para que uma convenção possa ser considerada extensível. A mesma questão poderia suscitar-se acerca da possibilidade de negociação em qualquer sentido, nos termos do n.º 1 do art. 4.º.

Remete-se, a esse respeito, para a parte deste relatório em que o tema da representatividade associativa será abordado.

III. Caracterização das situações laborais

1. Noção de contrato de trabalho

O Código do Trabalho alterou a noção de contrato de trabalho, que deixou de distinguir entre actividade intelectual ou manual e passou a admitir a existência de vários empregadores no mesmo contrato de trabalho.

A Comissão considera que é conveniente clarificar dois elementos mais na noção legal.

Por um lado, convém esclarecer que o trabalhador é uma pessoa singular. O debate que se tem desenvolvido na doutrina portuguesa e estrangeira sobre a possibilidade de o trabalhador ser uma pessoa colectiva não forneceu elementos relevantes a favor da abertura da posição do trabalhador na relação de trabalho a pessoas colectivas. Além de razões de ordem histórico-cultural, são numerosos os regimes do direito do trabalho, como os relacionados com os tempos de trabalho, descansos, feriados, faltas e protecção da segurança no emprego, que só têm sentido quando aplicados a uma pessoa singular. A solução que desconsidera a personalidade colectiva, na tentativa de se reconhecer a admissibilidade de a pessoa colectiva assumir a posição de trabalhador, para aplicar tais regimes à pessoa singular que preste a actividade a que a pessoa colectiva se encontre adstrita, não oferece vantagens operativas que justifiquem a sua aceitação.

Por outro, afigura-se desejável substituir, na noção legal de contrato de trabalho, o elemento “direcção” pelo de “organização” do empregador ou empregadores.

Como é evidente, não se pretende com isso afastar o poder de direcção, consagrado expressamente no Código do Trabalho e através do qual o empregador pode estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado.

Trata-se, sim, de corresponder à evolução que a realidade sofreu neste domínio. Na verdade, as manifestações factuais da direcção do trabalho - ordens e instruções - vão-se tornando menos visíveis e frequentes, à medida que se elevam os níveis de instrução, de qualificação profissional dos trabalhadores, e de sofisticação das actividades profissionais. A subordinação jurídica vai-se remetendo a estados potenciais, como a jurisprudência há muito vem reconhecendo. O que hoje releva na caracterização da subordinação é, pois, sobretudo, a existência de uma relação de autoridade, inerente à concepção e à titularidade de uma organização de trabalho em que a pessoa do trabalhador se integra.

Sugere-se, assim, a seguinte noção:

“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”

2. A presunção de contrato de trabalho

2.1. A presunção legal de contrato de trabalho a consagrar no Código do Trabalho constitui um dos instrumentos que mais podem favorecer a erradicação do falso trabalho autónomo. Neste sentido, a recente Recomendação n.º 198 da OIT, sobre a relação de trabalho, após salientar que a protecção assegurada pela legislação nacional e as convenções colectivas depende do reconhecimento da existência de relações de trabalho e que existem situações em que a qualificação é difícil, preconiza nomeadamente que a legislação estabeleça uma presunção legal de contrato de trabalho, baseada em vários indícios pertinentes.

2.2. A presunção legal de contrato de trabalho, inicialmente adoptada pelo Código do Trabalho, dependia de um vasto conjunto de indícios cumulativos que a tornavam inútil para ajudar a identificação do contrato de trabalho nas situações em que a sua qualificação era controvertida.

Com efeito, se o trabalhador conseguisse provar todos esses indícios, mais do que presumir-se o contrato de trabalho, estaria provada a existência deste em termos que seria muito difícil conceber a possibilidade de a presunção ser ilidida. Um dos indícios era a prestação do trabalho por um período ininterrupto superior a 90 dias, o que desde logo impedia a verificação da presunção se o contrato durasse menos tempo. A necessidade da verificação cumulativa dos indícios tinha o risco de, na falta de algum, se poder negar a existência de contrato de trabalho.

2.3. A actual presunção legal de contrato de trabalho, consagrada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, superou grande parte dessas objecções. A Comissão considera, no entanto, que ela deve ser ainda melhorada, de modo a torná-la mais eficiente na sua função de ajudar a determinar a existência do contrato de trabalho.

Com efeito, o elemento “dependência” não é inequívoco, embora se afigure que deva tratar-se de dependência económica e não jurídica, porque esta estará referenciada através dos indícios “ordens, direcção e fiscalização” do beneficiário da actividade. Por outro lado, se o trabalhador provar que realiza a prestação sob as “ordens, direcção e fiscalização” do beneficiário da actividade e mediante retribuição, estão verificados factos de que já será possível concluir que existe contrato de trabalho e não meramente uma presunção do mesmo.

2.4. Neste sentido, a Comissão preconiza que a presunção legal adopte alguns dos indícios já consagrados pela jurisprudência que, de acordo com as regras da experiência, correspondam a elementos mais frequentemente verificados nas relações de trabalho subordinado.

Sugere-se, assim, a seguinte redacção:

“Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;*
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;*
- c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, fixadas pelo beneficiário da mesma;*
- d) Seja paga, com certa periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;*
- e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.”*

3. O trabalho economicamente dependente

3.1. O artigo 13º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “contratos equiparados”, sujeita “os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho, sem subordinação jurídica, sempre que o trabalhador

deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade” aos princípios definidos no Código, nomeadamente quanto a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo de regulamentação em legislação especial.

Este preceito segue a orientação do artigo 2º da anterior Lei do contrato de trabalho na sujeição de contratos sem subordinação jurídica mas com dependência económica aos princípios do Código do Trabalho. Tal como na vigência da legislação anterior, o não esclarecimento de que princípios se trata e do alcance da sujeição dos “contratos equiparados” aos mesmos faz com que a disposição legal seja praticamente irrelevante do ponto de vista operativo.

3.2. Por isso, a Comissão preconiza uma solução em que os elementos nucleares do regime do actual ao 13º - direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança, higiene e saúde no trabalho - sejam imediatamente aplicáveis às situações contratuais em causa.

Sugere-se, assim, a seguinte redacção:

“Artigo 13º (Situações assimiladas)

As normas deste Código respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança, higiene e saúde no trabalho são aplicáveis às situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade.”

4. A hipótese de diversificação das formas de contratação de trabalho

A possibilidade de “criação”, por via legislativa, de novos modelos contratuais, afeiçoados à diversidade das razões que levam as empresas a admitir pessoas e à variabilidade dos objectivos profissionais que inspiram os candidatos à entrada nas empresas, foi debatida na Comissão desde o início dos seus trabalhos.

No entanto, nem o diagnóstico feito acerca das condições actuais do emprego em Portugal, nem os ensinamentos recolhidos de outras experiências nacionais, sugeriram que se levasse adiante esse exercício. A convicção mais generalizada entre os membros da Comissão é a de que os modelos contratuais existentes - sem prejuízo da necessidade

de melhoria de alguns dos respectivos regimes - permitem responder às necessidades. Por outro lado, algum efeito favorável ao desenvolvimento da precariedade do emprego parece poder associar-se à multiplicação dos modelos contratuais.

A Comissão acabou por não levar adiante a exploração dessa linha de trabalho.

5. O regime do contrato de trabalho a termo

5.1. A Comissão reviu o regime actual do contrato de trabalho a termo e entendeu que, na generalidade, ele pode considerar-se adequado não só ao quadro essencial de valorações que, nos ordenamentos europeus, dominam a matéria - inclusivamente sob a inspiração do direito comunitário - mas também às necessidades sociais e organizacionais que esse regime tende a preencher.

O problema que se coloca acerca dele é, sobretudo, o da ineffectividade, problema que a Comissão abordou de vários ângulos e a propósito de diferentes matérias.

No entanto, a Comissão - tendo presente o referido quadro de valorações fundamentais - entendeu haver razões para propor um pequeno número de alterações pontuais - embora de relevo significativo - à regulamentação actual do contrato de trabalho a termo.

5.2. Assim, em primeiro lugar, foi abordado o texto do art. 128º do Código do Trabalho, que regula a actuação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho na definição do regime da contratação a termo.

O texto actual desse artigo estabelece uma solução radicalmente diversa da que vigorava antes do Código.

O Regime Jurídico da Celebração do Contrato Individual de Trabalho e da Celebração e Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo, aprovado pelo Decreto-Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro, proibia, no art. 2º, o seu afastamento ou modificação por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato individual de trabalho, salvo disposição legal que especificamente o permitisse.

A opção do legislador de 2003 foi no sentido oposto, relativamente ao regime dos contratos de trabalho a termo (embora não no tocante ao da cessação do

contrato: art. 383º/1): esse regime pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva.

A única restrição imposta pelo art. 128º consiste no impedimento a que, por tal via, seja excluída ou modificada a justificação da contratação a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração.

5.3. Reconhece-se que a negociabilidade colectiva pode, neste domínio, oferecer ensejo à definição de soluções ajustadas à geometria dos interesses em presença, em situações específicas que afectam as empresas ou sectores. O afastamento da solução contida no art. 128º poderia, inclusivamente, redundar na inviabilização de saídas negociais já encontradas e em prática. Por outro lado, é ainda, seguramente, escassa a experiência convencional possibilitada pelo preceito.

Por tudo isso, foi entendido não pôr, neste momento, em causa a regra do art. 128º do Código.

5.4. No entanto, a modificabilidade praticamente irrestrita em que ela coloca o regime dos contratos a termo parece susceptível de conduzir a resultados incompatíveis com aspectos estruturantes da política legislativa que esse regime exprime, e que constituem, hoje, aspectos comuns às legislações do trabalho mais próximas.

Trata-se, em particular, da exigência de motivação da contratação a termo, assente no pressuposto de que se tratará de corresponder a necessidades não-permanentes de trabalho, e da limitação do tempo pelo qual podem perdurar, como tais, os vínculos precários.

A Comissão propõe, por isso, que sejam protegidos, por uma norma adicional, o princípio do art. 129º/1 e o limite de duração constante do art. 139º/1, de modo a impedir que, por instrumento de regulamentação colectiva, venham a ser consagradas soluções conflituantes com eles.

5.5. Por outro lado, e num plano de puro pormenor de redacção - ou seja, sem nenhum propósito de modificação substantiva -, propõe-se a eliminação da palavra “modificar” no nº 1 do mesmo artigo. Na verdade, um instrumento de regulamentação colectiva poderá, em certas condições, “afastar” preceitos legais, mas nunca “modificá-los”.

5.6. O artigo 128º do Código passaria, então, a ter a seguinte redacção:

“1. Ao contrato de trabalho sujeito a termo resolutivo são aplicáveis os preceitos das subsecções seguintes, que podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no que respeita ao disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 129º. (Igual ao texto actual do artigo).

2. Os regimes estabelecidos por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do número anterior, não podem incluir disposições que contrariem o disposto no n.º 1 do artigo 129º ou elevem o limite de duração fixado no artigo 139º.”

A Comissão ponderou ainda que podem existir, neste momento, convenções colectivas celebradas ao abrigo da ampla permissão que a actual redacção deste artigo oferece, e que, a ser introduzida a alteração proposta, ficarão em conflito com a lei, abalando-se assim os equilíbrios negociais eventualmente alcançados. A ser assim, justificar-se-á uma norma transitória que remeta a nova redacção proposta para aplicação apenas às convenções celebradas após a entrada em vigor da lei de revisão do Código.

5.7. Em perspectiva próxima dessa, a Comissão encarou também a solução contida no n.º 2 do art. 139º, que admite a renovação adicional, por período de um a três anos, dos contratos a termo que atinjam o limite de duração de três anos ou o número máximo de renovações admitido como regra.

Embora se trate de uma possibilidade dependente de contratualização - pois é óbvio que só com o acordo do trabalhador poderia concretizar-se -, ela teria dois defeitos: por um lado, permitiria alongar artificialmente relações precárias que, de outro modo, tenderiam a estabilizar-se; por outro, nem sequer corresponderia a uma necessidade organizacional consistente, dada a admissibilidade da contratação a termo incerto.

A Comissão propõe, por essas razões, a revogação do n.º 2 do art. 139º do Código do Trabalho.

IV. As formas de flexibilidade interna

1. Pressupostos e linhas gerais

Sob a temática genérica da flexibilidade interna, foram consideradas as matérias referentes ao tempo de trabalho, à mobilidade funcional e à mobilidade geográfica.

Por estarem essencialmente em causa elementos do próprio contrato individual, isto é, tendencialmente ajustados entre as Partes e entre elas contratualizados, a Comissão foi particularmente cuidadosa, quanto a estas matérias, na identificação das normas que, em todas as circunstâncias, devem prevalecer como imperativas ou de mínimos; e, bem assim, das que podem ser apenas negociáveis em sede de contratação colectiva e quais as que podem ser negociadas a nível individual.

A Comissão considera tecnicamente inviável e, conseqüentemente, não recomendável, que a lei continue a aspirar a uma regulamentação exaustiva do “tempo de trabalho”, como se fosse possível o seu ajustamento detalhado à quase infinita multiplicidade de situações existentes. As experiências legislativas mais recentes demonstraram, precisamente, a extrema dificuldade do legislador para, nesta matéria concreta, prefigurar e ponderar antecipadamente, com o necessário conhecimento e rigor, o plúrimo universo das realidades a regular, sempre mais variadas, diferenciadas e inovadoras do que é possível prospectivar.

Por via disso, a primeira conclusão da Comissão neste domínio foi no sentido de defender que, em matéria de tempo de trabalho, a lei deve dar cabal acatamento às directivas comunitárias aplicáveis, incluindo o dever de transposição que delas decorre, e, para além disso, limitar-se ao enunciado de alguns princípios gerais, completados por um conjunto de regras supletivas.

Não se ignora que as referidas directivas são bastante minuciosas, estreitando consideravelmente os espaços de manobra dos legisladores e dos sujeitos colectivos a nível nacional. Mas tais espaços existem, apesar de tudo.

É dentro desses espaços que caberá, essencialmente, à contratação colectiva a adequação dos moldes gerais às realidades de cada sector de actividade ou empresa.

Os princípios gerais a estabelecer na lei deverão contemplar as seguintes matérias:

- Definição do tempo de trabalho;
- Definição dos limites dos períodos normais de trabalho (médios) semanal e diário;
- Possibilidade de fixação de um número de horas anual, com respeito por todas as restantes condições legais;

- Limites do trabalho suplementar;
- Tempos mínimos de descanso (intercalar, diário e semanal);
- Poder-dever de elaboração do horário de trabalho;
- Previsão da isenção de horário de trabalho;
- Hipóteses de adaptabilidade do horário.
- Atribuição de toda regulamentação adicional à contratação colectiva.

2. O regime dos tempos de trabalho e de descanso

2.1. O Artº 10º da Lei nº 99/2003

Apesar do carácter transitório do preceito, foi considerada prematura a sua remoção, face à sua relevância no quadro de várias convenções colectivas de trabalho ainda vigentes ou cuja invocada caducidade está em discussão.

2.2. Modalidades especiais de horários de trabalho. Modulação (arts. 163º, 164º e 165º)

2.2.1. A Comissão ponderou a importância que, para a gestão e a produtividade nas empresas, tem uma organização racional e adaptável do tempo de trabalho. Foi também convergentemente assumida a mesma importância que, para a vida pessoal e familiar do trabalhador, tem o modo como estão organizados os seus períodos de trabalho e os seus tempos de descanso.

O regime dos arts 163º, 164º e 165º não é especificamente posto em causa pela Comissão, até porque, embora se note algum desenvolvimento, quer em sede de contratação colectiva, quer ao nível interno das empresas, dos mecanismos de adaptabilidade previstos nos arts 164º e 165º, respectivamente, ainda se não dispõe de dados suficientes sobre o impacto social e organizacional de tal regime.

Sem prejuízo do papel da contratação colectiva, no que toca ao afeiçoamento dos princípios legais à realidade de cada um dos diferentes sectores de actividade, foi igualmente considerado que a via negocial ao nível da empresa, para certas situações de ausência ou de insuficiência da contratação colectiva, pode ser a única solução para que a organização do tempo de trabalho se adapte, efectiva e simultaneamente, aos interesses da empresa e aos dos trabalhadores ao seu serviço.

2.2.2. A Comissão sugere uma nova redacção para o actual artº 165º, tendo em conta três preocupações fundamentais: a de garantir que qualquer proposta do empregador neste domínio só possa ser adoptada e praticada, relativamente aos trabalhadores que a aceitem, se estes tiverem, na organização, uma expressão quantitativa mínima; depois, a de assegurar que só com o apoio de uma maioria reforçada poderá o horário aprovado ser imposto aos trabalhadores que o não votaram; finalmente, acautelar que, mesmo no caso de aplicação de um regime de adaptabilidade, fiquem salvaguardadas certas situações específicas, merecedoras de tutela particular (menores, deficientes, grávidas, puérperas e lactantes).

Merece ainda registo uma proposta feita e debatida, no sentido de, para além dessas situações expressamente salvaguardadas, se alargar a possibilidade de dispensa do regime de adaptabilidade aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, fundada no paralelismo com o disposto no artº 45º do Código do Trabalho. A proposta não reuniu consenso, tendo prevalecido - sobre o argumento da protecção da vida pessoal e familiar - a ideia de que sendo muito significativo o número dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, daí adviria a inviabilização, pura e simples, do regime em causa.

Assim, a Comissão propõe que o art. 165º do Código passe a ter a seguinte redacção:

“Artº 165º (“regime especial de adaptabilidade”)

1. *Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, observando o disposto nos números seguintes.*
2. *O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.*
3. *Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.*
4. *O acordo a que se referem os números anteriores pode ser obtido a partir de uma proposta dirigida pelo empregador aos trabalhadores de uma equipa,*

secção ou unidade económica presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores que, no prazo de catorze dias a contar do respectivo conhecimento, não se oponham por escrito.

5. *O acordo só pode ser posto em prática se tiver obtido a aceitação de, pelo menos, 1/3 dos trabalhadores a quem foi dirigida a proposta.*
6. *Se se verificar a aceitação por parte de, no mínimo, 3/4 dos trabalhadores pertencentes a uma mesma equipa, secção ou unidade económica a quem tenha sido dirigida a proposta referida nos números anteriores, o regime proposto considerar-se-á aplicável ao conjunto da equipa, secção ou unidade económica.*
7. *O disposto nos nºs 5 e 6 é aplicável enquanto o número dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica aderentes à proposta for igual ou superior às percentagens neles indicadas.*
8. *Os trabalhadores menores, portadores de deficiência e as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes que não tenham aceite a proposta prevista nos números anteriores têm direito a ser dispensados da sua observação.”*

2.2.3. A Comissão admitiu ainda a possibilidade de extensão do regime prolongado do trabalho aos fins-de-semana (artº 163º, nº 3), de modo a prever expressamente os chamados “horários concentrados” (dois ou três dias de trabalho prolongado, seguidos de dois ou três dias de descanso, respectivamente).

A Comissão entende que, nessa hipótese, o legislador deve ter em consideração os mecanismos cautelares (nºs 5, 6 e 7) e de protecção em casos específicos (nº 8) propostos no âmbito do artº 165º, para o caso de acordos na empresa em matéria de adaptabilidade.

2.3. Redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho (Artº 168º)

A Comissão pronunciou-se no sentido da supressão deste artigo. O nº 1 afigura-se manifestamente redundante e objectivamente desnecessário. Quanto ao nº 2, não parece também justificável que assim se reduza, por via heterónoma, o espaço transaccional em que os interlocutores sociais, em processos de negociação colectiva, venham a considerar hipóteses de diminuição dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2.4. Trabalho a tempo parcial (artº 180º, nºs 1 e 3)

2.4.1. A Comissão pronunciou-se a favor da supressão da percentagem constante do nº 1. Com efeito, nada parece justificar a solução adoptada na lei, nos termos da qual só há “trabalho a tempo parcial” quando se verifica uma redução de, pelo menos, 25% em relação ao tempo completo em situação comparável. Verifica-se, aliás, que a supressão agora propugnada já foi adoptada, anteriormente, em outros países europeus onde chegou a vigorar uma regra semelhante à do artº 180º, nº 1.

2.4.2. Para além disso, entendeu-se que é necessário clarificar o nº 3, de modo a que a distribuição do tempo de trabalho seja possível em, apenas, alguns dos dias da semana, ou, apenas em algumas das semanas do mês, ou, ainda, apenas em alguns dos meses do ano.

2.5. Trabalho suplementar

2.5.1. A Comissão considerou a possibilidade de, mantendo limites, virem, não obstante, a ser alargados os limites actuais do trabalho suplementar. No entanto, esta orientação não foi acolhida como proposta consensual.

2.5.2. Admitiu-se também que o legislador pudesse vir a dar preferência a um regime de descanso integralmente compensador do trabalho suplementar realizado, em detrimento da remuneração reforçada hoje estabelecida na lei e na contratação colectiva.

A Comissão ponderou que a “monetarização” generalizada do trabalho suplementar, se permite, por um lado, complementar rendimentos de trabalho insuficientes, é, por outro lado, um factor de expansão desse recurso, muitas vezes para além dos limites legais e convencionais, com carácter indesejável sob os pontos de vista da saúde e segurança no trabalho e da conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar.

A solução de atribuir carácter preferencial à compensação em descanso teria como fonte inspiradora a Directiva 2003/88, sobre a organização do tempo de trabalho, a qual prevê que as derrogações ao limite semanal de 48 horas de trabalho têm que ser acompanhadas de “*períodos equivalentes de descanso compensatório*”, e apesar da referida regra só ter aplicação necessária quando a duração média do trabalho semanal exceda 48 horas.

Aquela solução teria, contudo, de se confrontar com os regimes remuneratórios reforçados adoptados em muitas convenções colectivas em vigor, exigindo uma resposta legal que contornasse uma inviável sobreposição de regimes. A Comissão não atingiu uma proposta consensual a este respeito.

2.5.3. Manifestou-se igualmente abertura da Comissão à possibilidade de a lei passar a prever e a viabilizar expressamente os chamados “bancos de horas”. Há já contratação colectiva que contempla a possibilidade de serem contabilizados, numa conta corrente, certos tempos de disponibilização do trabalhador ou mesmo de trabalho (como, por exemplo, tempos de deslocação, ou outros, para além do horário normal de trabalho), os quais são compensáveis com tempos de descanso, em substituição, parcial ou integral, da sua eventual retribuição).

Podendo haver dúvidas sobre a legalidade dessa solução, mas anotando que os parceiros interessados (trabalhadores e sindicatos, por um lado, empregadores, por outro) nisto têm visto vantagem recíproca, justificar-se-ia que o legislador não ignorasse a realidade e a deixasse referida e admitida. No entanto, a Comissão considerou não estar atingido um nível de amadurecimento suficiente da matéria, pelo que não formula proposta sobre ela.

2.6. Férias

2.6.1. A Comissão dedicou cuidada atenção à inovação adoptada pelo Código do Trabalho, no âmbito do artº 213º, nº 3.

O regime de majoração das férias tem subjacente, como objectivo pedagógico, o combate ao absentismo, através de um prémio aos trabalhadores mais zelosos no cumprimento do dever de assiduidade, traduzido no aumento dos dias de férias respectivos. Não foi possível obter dados que confirmem qualquer efeito concreto e positivo decorrente da aplicação do referido dispositivo legal, para além da óbvia redução dos dias trabalhados em Portugal. Foi, no entanto, fonte de alguma controvérsia, designadamente pelas dificuldades de interpretação e aplicação que suscita.

A Comissão dividiu-se, não tendo sido possível um consenso quanto à posição a tomar em relação ao nº 3 do artº 213º.

Houve quem defendesse a sua manutenção, ainda que acompanhado da sua clarificação e da introdução de eventuais ajustamentos. Houve também quem propendesse para a sua revogação e a sua conversão (condensação) num aumento da duração mínima das férias. A quantificação desse aumento da duração mínima - que uns defenderam fosse mínima (isto é, um dia) e outros fosse integral (isto é, 3 dias) - releva essencialmente de uma ponderação política que, manifestamente, está fora do mandato da Comissão.

2.6.2. Face aos resultados práticos, absurdos e desproporcionados, da aplicação do regime do artº 221º, nº 3 a certos contratos que atinjam e, mesmo, ultrapassem os 12 meses, verificou-se consenso quanto à rectificação desse nº 3 e quanto à introdução de um novo nº 4:

“3. Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não ultrapasse, por qualquer causa, os 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

4. O regime do nº 3 aplica-se ainda sempre que o contrato de trabalho cessar no ano subsequente ao da admissão.”

3. Mobilidade funcional e geográfica

3.1. A Comissão considerou desejável que o nº 4 do art. 314º do Código aponte um prazo limite - ainda que com carácter supletivo em relação à contratação colectiva, situado entre 1 e 3 anos - para o exercício temporário de funções não compreendidas na actividade contratada.

3.2. A comissão defende que as estipulações individuais a que se referem os arts. 314º, nº 2, 315º, nº 3 e 316º, nº 2, através das quais se estabelece acordo, com carácter meramente abstracto e virtual, sobre futuras e hipotéticas modificações do objecto e do local do trabalho, caduquem ao fim de um certo prazo (5 anos) se não forem, entretanto, activadas pelo empregador.

3.3. A remissão do art. 315º, nº 4, deve ser rectificadora, passando o valor da indemnização a ser referenciado aos valores fixados no artº 401º.

V. Os regimes da cessação dos contratos de trabalho

1. Os pontos de partida da comissão

A Comissão entendeu que as propostas a submeter deviam ter em conta os seguintes condicionalismos principais:

1.1. Existe alguma margem de simplificação no regime da cessação do contrato. Na verdade, as regras constitucionais incidem, essencialmente, na motivação do despedimento, sendo certo que a exigência de motivação é hoje comum e praticamente aceite na generalidade dos sistemas jurídicos. Pelo que, pese embora a existência de alguns condicionalismos específicos, não será aí que residem as principais razões que diferenciam o nosso regime jurídico do despedimento.

1.2. Já os modelos processuais do despedimento individual se têm revelado excessivamente pesados, existindo nesse domínio alguma margem de actuação do legislador para introduzir uma considerável simplificação da carga processual, sem prejuízo para os interesses legítimos em presença, sobretudo os dos trabalhadores afectados. De resto, a Comissão considerou que o alongamento dos processos, decorrente das suas complexidades e burocratização, é prejudicial para ambas as partes.

1.3. Na mesma linha, parece haver espaço para diferenciar as consequências da ilicitude do despedimento quando esta decorra apenas de vícios procedimentais, sem prejuízo de se manter o essencial dos efeitos associados ao despedimento ilícito sempre que a ilicitude resida em razões materiais.

O debate desenvolvido acerca do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho, constante dos artigos 382.º a 450º do Código do Trabalho, conduziu à formulação das recomendações e propostas a seguir enunciadas.

2. Inderrogabilidade das soluções consagradas no Código (art. 383.º)

2.1. Depois de debate alargado sobre as vantagens e inconvenientes de se permitir a intervenção da contratação colectiva nesta área, não foi possível apurar uma linha consensual suficientemente definida no sentido de alterar a solução de fundo constante do Código, assente na inderrogabilidade do regime legal.

Por outro lado, é reconhecida a conveniência de esclarecer o conteúdo dos n.ºs 2 e 3 do artigo, de forma a deixar claro qual o espaço de intervenção das convenções colectivas em matéria de compensações.

Desde já, porém, se entende de excluir a regulamentação por via das convenções colectivas dos prazos dos procedimentos para cessação do contrato, tendo em conta a vantagem da padronização neste domínio.

2.2. Tendo presente o que antecede, sugere-se que o art. 383.º passe a ter a seguinte redacção:

Artigo 383.º

(Natureza imperativa)

- 1 - *O regime fixado no presente capítulo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto no número seguinte ou em outra disposição legal.*
- 2 - *Os critérios de definição de indemnizações e compensações podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável ao trabalhador.*

3. Elenco das modalidades de cessação do contrato de trabalho (art. 384.º)

3.1. Considerou-se que o enunciado actual era desajustado, por fazer uma transposição de conceitos civilísticos que não se afigura adequada à diversidade das modalidades de cessação do contrato de trabalho. Por isso propõe-se a sua substituição por um elenco onde se indiquem as diferentes modalidades, referenciando expressamente as que constam deste capítulo. Para além destas, há outros casos de cessação previstos em diferentes normas do Código (como a denúncia no período experimental e a denúncia da comissão de serviço na modalidade que implica extinção do vínculo laboral), pelo que se julga conveniente que o elenco seja antecedido de uma remissão genérica para outras figuras extintas com previsão legal.

3.2. Assim, propõe-se a seguinte redacção:

Artigo 384.º

(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) *Caducidade;*
- b) *Revogação;*
- c) *Despedimento por facto imputável ao trabalhador;*
- d) *Despedimento colectivo;*
- e) *Despedimento por extinção de posto de trabalho;*
- f) *Despedimento por inadaptação;*
- g) *Resolução pelo trabalhador;*
- h) *Denúncia pelo trabalhador.*

4. Despedimento por facto imputável ao trabalhador

4.1. As regras de procedimento

4.1.1. Neste domínio, as propostas e recomendações centram-se nos aspectos relativos ao procedimento e aos efeitos da ilicitude do despedimento, onde, como se assinalou, se entende existir alguma margem para a adopção de soluções legislativas que promovam a simplificação da carga procedimental, sem pôr em causa o princípio da segurança no emprego constitucionalmente consagrado.

4.1.2. Reconhece-se que o procedimento é um iter fundamental para assegurar que o trabalhador não seja despedido sem conhecer as razões em que se fundamenta a decisão de extinguir o vínculo e sem que tenha tido a possibilidade de se defender das acusações que lhe foram dirigidas.

A importância de que se reveste a audiência prévia do trabalhador decorre, em geral, da sua consideração autónoma no art. 371.º, n.º 1, do Código, adquirindo assim relevo verdadeiramente substantivo, em nível próximo ao da própria justificação do despedimento.

Quanto à restante tramitação, porém, estamos perante um procedimento interno da empresa, que, em caso de impugnação do despedimento, não dispensa o empregador de demonstrar em juízo os factos de que decorre a justa causa invocada para fundamentar a cessação. É do interesse do empregador certificar-se das bases factuais da decisão que irá tomar, prevenindo o risco de, em juízo, virem a ser destruídas ou abaladas, com a consequente inutilização da decisão tomada.

Neste quadro, precisamente porque as diligências probatórias realizadas no decurso do procedimento não têm valor probatório em sede judicial, a imposição de uma fase de instrução implica o alongamento do procedimento, com prejuízo para ambas as partes. Desde logo para o trabalhador, que tem de suportar, as mais das vezes, durante várias semanas ou mesmo alguns meses os inconvenientes do risco de despedimento que o processo sempre comporta. Por outro lado, não se vê especial vantagem em exigir que o empregador realize diligências probatórias que sempre terá de repetir em tribunal, aí sim, rodeadas das garantias de imparcialidade inerentes a um procedimento judicial e sujeitas ao contraditório.

4.1.3. Assim, quando ao procedimento, sugere-se a adopção das seguintes medidas:

- Manutenção da exigência de uma acusação escrita e da comunicação da intenção de despedir, bem como do direito do trabalhador consultar o processo e responder à nota de culpa, nos moldes actualmente estabelecidos (arts. 410.º e 413.º).
- Eliminação do carácter obrigatório da instrução, com consagração de um período de reflexão para a tomada da decisão final para os casos em que o empregador prescindir da instrução, alterando-se o art. 414.º em conformidade.
- Manutenção da obrigatoriedade da decisão final escrita e fundamentada, com introdução de um prazo dilatatório para decidir se não existir instrução.

4.1.4. No caso de o despedimento respeitar a trabalhadoras protegidas, e dada a necessidade de parecer da CITE, a Comissão entende que se deve manter a obrigatoriedade da instrução.

4.1.5. Propõe-se também, para todas as situações, manter a possibilidade de emissão de parecer pela Comissão de Trabalhadores, aproveitando-se a ocasião para esclarecer a articulação desse procedimento com o prazo para a tomada de decisão final pelo empregador.

4.1.6. Em conformidade com estas orientações, propõem-se os seguintes novos textos para os arts. 414^o e 415^o do Código:

Artigo 414.^o

(Instrução)

- 1 - Cabe ao empregador decidir da realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.
- 2 - Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, é obrigado a realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.
- 3 - Quando houver lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.
- 4 - Cabe ao trabalhador assegurar a comparência das testemunhas por si indicadas.
- 5 - Após a recepção da resposta à nota de culpa ou uma vez concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 do artigo 411.^o, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Artigo 415.^o

(Decisão)

- 1 - Decorrido o prazo ou recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
- 2 - Quando não existir comissão de trabalhadores, o prazo do número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução, realizada tanto por decisão do empregador como a requerimento do trabalhador.

3 - Se o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão final não pode ser tomada antes de decorridos cinco dias úteis após a recepção do parecer dos representantes dos trabalhadores ou, no caso de não existir comissão de trabalhadores, após a recepção da nota de culpa, nem depois de trinta dias após essa data.

4 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

5 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 5 do artigo anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

6 - A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 do artigo 411.^o, à associação sindical.

4.2 Articulação das alterações ao procedimento com novas regras relativas à acção de impugnação do despedimento

4.2.1. Na sequência das alterações propostas para a simplificação do procedimento, e de modo a fazer corresponder o trâmite da acção de impugnação do despedimento às regras sobre o ónus da prova da justa causa, propõem-se as seguintes medidas:

- O impulso processual caberá ao trabalhador, que se limitará a alegar a realização do despedimento. Esta solução permitirá reduzir substancialmente o prazo de interposição da acção de impugnação do despedimento, já que o trabalhador estará dispensado de apresentar o articulado inicial.
- Seguir-se-ia uma audiência de partes destinada a tentar a resolução do litígio por acordo;
- Não chegando as partes a acordo, caberia ao empregador apresentar a petição inicial, justificando o despedimento e apresentado as provas da respectiva justificação. Ao trabalhador caberia contestar essa posição.
- A produção de prova seguiria também esta ordem, devendo ser feita em primeiro lugar a prova do empregador;

4.2.2. A alteração do procedimento disciplinar deverá ser articulada com uma modificação da providência cautelar de suspensão do despedimento. Assim, se o trabalhador requerer a suspensão deverá, desde logo, requerer a impugnação. Na verdade, o carácter “informal” que se propõe para a acção de impugnação não se compadece com o carácter “formal” da suspensão.

Actualmente, para a suspensão o trabalhador tem um prazo de 5 dias úteis (art. 434.º do CT) e tem de motivar a providência. Ora, a serem aceites as propostas avançadas para a acção de impugnação, esta deixaria de ter de ser motivada e teria um prazo de 60 dias para ser desencadeada.

Para articular as duas medidas, propõe-se o alargamento do prazo para a requerer a suspensão preventiva para 15 dias e, em alternativa, o trabalhador poderia utilizar a providência para requerer simultaneamente a impugnação ou, não o fazendo, beneficiar de um prazo de 60 dias para impugnar o despedimento.

4.2.3. Estas medidas implicariam a revisão do Código do Processo de Trabalho, criando-se um “Processo Especial de Impugnação do Despedimento”, que antecederia o actual processo emergente de acidente de trabalho (Art.º 99º e segs.), contendo as seguintes regras:

Artigo ---

- 1 - O trabalhador pode impugnar o despedimento no prazo de 60 dias contados da recepção da comunicação do despedimento.
- 2 - A impugnação consiste na apresentação de requerimento onde conste:
 - a) A comunicação do despedimento;
 - b) A identificação do empregador.

Artigo ---

Recebido o requerimento o Juiz convoca uma Audiência de Partes citando o empregador para comparecer e juntar o processo instrutor do despedimento, devendo notificar o trabalhador para tal diligência que terá, igualmente, as seguintes finalidades:

- a) *Tentar a conciliação;*
- b) *Notificar o empregador para apresentar articulado onde motive o despedimento para o que oferecerá todas as provas, que será notificado ao autor para responder, querendo, no prazo de 15 dias.*

Artigo ---

- 1 - *A não apresentação do requerimento pelo empregador implica a declaração de invalidade do despedimento.*
- 2 - *A ausência de resposta do trabalhador determina a absolvição do pedido de impugnação do despedimento.*

Artigo ---

Recebida a resposta do trabalhador o processo segue os termos previstos nos artigos 61.º e seguintes do CPT, devendo a prova a produzir em audiência de julgamento iniciar-se com a oferecida pelo empregador.

5. Despedimento colectivo

5.1. A propósito desta modalidade de despedimento a Comissão entende necessárias medidas que visem conferir maior empenhamento de todos os intervenientes na fase de negociação, realçando a função conciliatória e de suporte ou assessoria técnica que facilite e promova a adopção de medidas alternativas ao despedimento.

Ainda a este propósito foi salientado que a actual configuração da intervenção dos serviços públicos não parece inteiramente ajustada, já que os mesmos são encarregados de assegurar a regularidade da instrução substantiva e procedimental, sem disporem de meios para o efeito.

Por outro lado, e embora reconhecendo que, na prática, já hoje os despedimentos de grande dimensão são objecto de uma actuação mais intensa, foi sugerido que se equacionem medidas tendentes a prevenir os efeitos negativos dos grandes despedimentos, ainda que se reconheça que a previsão de tais medidas não caberá tanto à legislação laboral em sentido estrito.

As medidas referidas no ponto anterior não devem ir no sentido da introdução de mecanismo de autorização administrativa para os despedimentos colectivos, semelhantes aos que existem noutros países, solução que foi entendida como não desejável (essencialmente, em virtude da sua demonstrada ineficiência) pela generalidade dos membros da Comissão.

5.2. Na linha do que já se adiantou, reconhece-se a conveniência em atender à dimensão dos despedimentos colectivos, distinguindo os despedimentos massivos decorrentes do encerramento total de grandes empresas e os despedimentos para redução de pessoal.

Contudo, a Comissão não se considerou em condições de propor medidas concretas que traduzam esta distinção, dada a complexidade do assunto, cobrindo matérias muito diversas que transcendem a área da legislação laboral.

5.3. Finalmente, recomenda-se o esclarecimento de duas questões relativas aos prazos do procedimento de despedimento colectivo:

5.3.1. A primeira respeita ao prazo de dez dias relativo à fase de informações e negociações entre o empregador e os representantes dos trabalhadores (artigo 420.º, n.º 1).

A actual redacção da lei poderá dar a entender que esse é o período durante o qual devem estar concluídas as negociações, sendo certo que a leitura correcta, usualmente afirmada na jurisprudência e na doutrina, considera que se trata de um prazo indicativo, no decurso do qual devem ser promovidas as negociações.

Na verdade, não faria sentido que a lei impusesse às partes um limite temporal para a conclusão das negociações, quando estas têm por objectivo principal alcançar um acordo sobre a dimensão do despedimento e a aplicação de medidas alternativas que permitam reduzir o número de trabalhadores a abranger.

Neste contexto, justifica-se que a lei imponha um prazo para a promoção das negociações, mas não para a sua conclusão. Até porque, caso as negociações não permitam obter um acordo, estabelece-se um prazo dilatório de 20 dias (art. 422.º, n.º 1), findo o qual o empregador poderá dar por terminada a fase de informações e negociações, emitindo a decisão final de despedimento;

5.3.2. O segundo ponto tem a ver com o prazo para o empregador tomar a decisão final sobre o despedimento colectivo, a que se refere o artigo 422.º, n.º 1.

Como tem sido afirmado pelos tribunais superiores, trata-se de um prazo dilatório, que, nos casos em que não há acordo com os representantes dos trabalhadores, obriga o empregador a observar um período mínimo de reflexão ou de espera, durante o qual não poderá preferir a decisão final.

Embora esta solução seja compatível com o actual texto legal, tanto assim que corresponde à solução usualmente seguida na prática, afigura-se conveniente clarificar a redacção da norma, evitando eventuais dúvidas.

5.4. Tendo presente o que antecede, propõe-se que os artigos 420.º, 1 e 422.º, 1, passem a ter a seguinte redacção:

Artigo 420.º

(Informações e negociações)

1 - Nos 10 dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.os 1 ou 5 do artigo anterior o empregador promoverá uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

Artigo 422.º

(Decisão)

1 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 20 dias sobre a data da comunicação referida nos n.ºs 1 ou 5 do artigo 419.º, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

6. Despedimento por extinção de posto de trabalho

Apenas se faz uma recomendação, relativa ao procedimento. Assim, sugere-se que a lei consagre o dever de quem solicitar a intervenção da ACT (424.º, 3) informar ao mesmo tempo o empregador. Quando assim suceder, o prazo dilatório para a tomada de decisão prescrito no art. 425.º, 1, só deve começar a decorrer depois de esgotado o prazo para que os serviços do Ministério do Trabalho emitam o respectivo parecer.

7. Despedimento por inadaptação

7.1. A Comissão reconhece que o despedimento por inadaptação do trabalhador, desde que rodeado das devidas exigências substanciais e procedimentais, pode constituir um mecanismo relevante para ultrapassar situações de impossibilidade de prossecução da relação de trabalho motivadas pela falta de capacidade profissional. Situações essas que, embora estejam cobertas pelo conceito constitucional de justa causa, não são subsumíveis na noção mais restrita do art. 396.º do Código, por não resultarem de comportamentos ilícitos do trabalhador.

Todavia, a prática tem demonstrado que esta modalidade de despedimento não tem efectiva aplicação, o que aconselha a que o respectivo regime seja repensado, sem prejuízo de se manterem alguns pontos que se consideram essenciais. Desde logo, no que respeita à persistência de mecanismos que possibilitem a verificação objectiva da falta de capacidade profissional e da inadaptação do trabalhador, sem os quais se correria o risco de utilizações disfuncionais ou mesmo abusivas da figura.

7.2. Um outro ponto que se entende dever ser objecto de especial reflexão prende-se com o controlo externo das situações de inadaptação profissional, matéria que envolve apreciações e valorações que, não sendo essencialmente de índole jurídica, são muitas vezes de difícil verificação por parte dos magistrados judiciais. Nesta linha, admite-se que possa ser benéfica a intervenção de peritos não juristas, eventualmente traduzida na emissão de pareceres técnicos tanto na fase procedimental que antecede o despedimento como nas acções de impugnação judicial.

7.3. Assim, propõe-se a adopção das seguintes medidas:

7.3.1. Quanto à alínea *a*) do n.º 1 do art. 407.º, que faz depender o despedimento por inadaptação da prévia introdução de modificações no posto de trabalho, na linha do que se referiu, entende-se que o acento tónico deve ser colocado na impossibilidade de manutenção da relação de trabalho - critério comum a todas as situações de despedimento. Assim, admite-se que a situação de inadaptação possa também ser antecedida de alterações na estrutura funcional do posto de trabalho, mesmo que tal não decorra de modificações tecnológicas ou dos equipamentos.

7.3.2. Para evitar situações de indevida ou abusiva aplicação da medida, deve manter-se a exigência de comprovação objectiva da situação de inadaptação, designadamente, através da verificação de elementos factuais como os referidos no art. 406.º, n.º 1.

7.3.3. Deve também manter-se a obrigação de o empregador oferecer alternativas de ocupação antes que possa dar a relação de trabalho por insubsistente, tal como exigido na actual alínea *d*) do n.º 1 do art. 407.º.

7.3.4. Para o caso específico de trabalhadores que ocupem cargos de complexidade técnica ou de direcção (art. 406.º, 2), propõe-se a não aplicação das alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 2 do art. 407.º.

8. Efeitos do despedimento ilícito.

8.1. No que respeita às consequências da ilicitude, a Comissão parte do pressuposto de que a tutela reintegratória tem sido entendida, desde logo pelo Tribunal Constitucional, como corolário da proibição constitucional do despedimento *sem justa causa*, não sendo, por isso, susceptível de ser substituída por um sistema assente em formas de tutela meramente ressarcitória, que deixem na disponibilidade do empregador a substituição da reintegração por uma compensação pecuniária.

Entende-se, contudo, que a projecção do princípio constitucional no regime do despedimento ilícito só existe, verdadeiramente, quanto ao despedimento *sem justa causa*, ou seja, ao despedimento imotivado, com fundamentação insuficiente ou baseado em motivos ilícitos, designadamente, por razões políticas ou ideológicas.

Mas o mesmo não vale para os despedimentos cuja ilegalidade resulte de meros vícios de forma, em relação aos quais se considera não existir fundamento para impor a reintegração, forçando as partes a manterem a relação de trabalho, desde que, como é evidente, exista uma confirmação judicial da efectiva ocorrência de uma situação de *justa causa*, o mesmo é dizer, de uma situação de impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

Em suma, considera-se que o despedimento ilegal *exclusivamente* por faltas ou deficiências processuais - mas tendo sido cumpridas as exigências de audiência prévia do trabalhador e de comunicação escrita de decisão fundamentada - não é um despedimento constitucionalmente proibido, que deva ser sancionado nos mesmos termos que o despedimento *sem justa causa*. O despedimento (apenas) formalmente ilícito é um acto irregular que, por isso, deve dar origem a uma obrigação de indemnizar pelos prejuízos causados, sem contudo afastar a possibilidade de efectiva cessação da relação de trabalho quando o empregador demonstre, e o tribunal ateste, existir causa justificativa para essa cessação.

8.2. A consagração destas orientações levará a que deixe de se justificar a possibilidade de repetição do procedimento disciplinar e implicará que os tribunais se pronunciem sempre sobre o mérito da causa, ajuizando da existência ou inexistência de uma situação de *justa causa* de despedimento.

8.3. Uma parte substancial dos custos associados ao despedimento ilícito deriva da obrigação de pagamento das retribuições vencidas no decurso da acção de impugnação, desde o despedimento até à data da decisão (da primeira instância ou do tribunal de recurso) que põe termo ao processo, a qual, muitas vezes, se prolonga por diversos anos.

Dada a ilicitude do despedimento, não se questiona que tais retribuições sejam devidas, pois constituem um dos danos mais relevantes que o trabalhador poderá sofrer.

Há, contudo, casos em que a excessiva demora do processo judicial contribui significativamente para agravar esses danos, fazendo com que os mesmos sejam muito superiores aos que directamente foram provocados pelo despedimento em si mesmo.

Assim, pelo menos nos casos em que o despedimento tenha sido fundado num comportamento ilícito do trabalhador, comprovado em tribunal mas que este não considerou ser suficientemente grave para justificar a cessação do contrato, considera-se que deve ser adoptada uma solução semelhantes à que vigora no Ordenamento espanhol, fazendo com que o Estado assuma, no todo ou em parte, os custos que possam ser associados à excessiva demora na conclusão da acção judicial.

8.4. Na sequência destas considerações, bem como do que acima se referiu a propósito da simplificação das regras procedimentais e da sua articulação com o regime da acção de impugnação do despedimento ilícito, propõe-se a adopção das seguintes medidas:

- Recomenda-se uma diminuição substancial do prazo para a interposição da acção de impugnação do despedimento, na linha do que é usual noutros países da União Europeia. Nesse sentido, propõe-se que o prazo de impugnação seja fixado em 60 dias, valendo o mesmo prazo para todas as modalidades de despedimento. Como já se referiu (supra, 4.2), esta medida pressupõe a modificação das regras processuais relativas à acção de impugnação do despedimento, dado que o trabalhador apenas teria de desencadear a acção, invocando a simples realização de um despedimento que considera ilícito, cabendo ao empregador apresentar o primeiro articulado.
- A redução do prazo de impugnação de despedimento não deve implicar uma diminuição do prazo de prescrição dos créditos salariais, actualmente fixado em um ano (art. 381.º).

- Os efeitos da ilicitude do despedimento devem ser diferentes consoante esta resulta apenas de vícios formais ou de vícios substanciais, com limitação aos segundos da invalidade do despedimento e da correspondente reintegração por vontade do trabalhador.

- A decisão judicial deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento, sem prejuízo da apreciação dos vícios formais.

- Consagração de um sistema semelhante ao vigente em Espanha, que faz o Estado suportar o custo dos salários intercalares quando a acção judicial se prolonga, pelo menos em parte ou nos casos mais graves.

- Eliminação do art. 438.º, 1, por desnecessário e porque, ao referir a opção pela reintegração, contradiz o art. 436.º, 1, b). Ficará assim claro que a reintegração constitui a solução supletiva, válida em princípio - a declarar sempre que o trabalhador não formule uma opção pela compensação substitutiva ou, quando permitido, o tribunal não acolha a oposição à reintegração suscitada pelo empregador.

- Ainda quanto à reintegração, entende-se que a mesma não deve ser referenciada nem ao posto de trabalho nem à empresa, como hoje sucede [arts. 436.º, 1, b) e 438.º, 1, proémio]. A reintegração pressupõe a subsistência do vínculo laboral e a sua reposição, com respeito da posição que o trabalhador detinha. Neste contexto, entende-se ser tecnicamente mais adequada a formulação que a matéria tinha na anterior legislação, pelo que se sugere a sua adopção na alínea b) no n.º 1 do art. 436.º, estipulando-se que o empregador é condenado na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da categoria e antiguidade.

- Finalmente, para as hipóteses de substituição da reintegração por uma compensação, a pedido do empregador, entende-se ser vantajoso acentuar que qualquer decisão nesse domínio tem de ser tomada pelo Tribunal.

8.5. Para concretização de algumas destas medidas, desde já se adiantam as seguintes propostas de redacção para algumas das disposições do Código do Trabalho que se referem ao regime da ilicitude do despedimento:

Artigo 430.º

(Despedimento por facto imputável ao trabalhador)

- 1 - (igual)
- 2 - O procedimento só pode ser declarado inválido se:
 - a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento ou a nota de culpa elaborada nos termos previstos no artigo 411.º;
 - b) Não tiver sido respeitado o prazo fixado ao trabalhador para a preparação e a apresentação da resposta à nota de culpa;
 - c) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos, nos termos do n.º 3 do artigo 415.º e do n.º 3 do artigo 418.º, não constar de documento escrito.

Artigo 435.º

(Impugnação do despedimento)

- 1 - (igual)
- 2 - A acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de 60 dias contados da data da recepção da comunicação do despedimento.
- 3 - (igual).
- 4 - Sem prejuízo da apreciação dos vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

Artigo 436.º

(Efeitos da ilicitude)

- 1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:
 - a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
 - b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 438.º e 439.º

- 2 - No caso de mera irregularidade do despedimento, fundada em deficiência de procedimento não abrangida pelo n.º 2 do artigo 430.º, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a uma indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 439.º.

Artigo 438.º

(Oposição à reintegração)

- 1 - Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode pedir ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.
- 2 - A apreciação pelo tribunal dos fundamentos invocados pelo empregador segue, com as devidas adaptações, o regime das alíneas a) a c) do artigo 32.º do Código de Processo do Trabalho, sendo obrigatória a observância do contraditório.
- 3 - O disposto no n.º 1 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

Artigo 439.º

(Indemnização em substituição da reintegração)

- 1 - Em substituição da reintegração pode o trabalhador, até ao termo da discussão em audiência final do tribunal, optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no artigo 429.º.
- 2 - Igual
- 3 - Igual
- 4 - Igual
- 5 - Igual

9. Cessação por iniciativa do trabalhador

9.1 Resolução com justa causa

9.1.1. A norma que fixa a indemnização devida no caso de resolução do contrato pelo trabalhador fundada num comportamento ilícito do empregador (art. 443.º) é claramente contraditória, pois começa por declarar que são indemnizáveis todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, para, em seguida, limitar o valor da indemnização entre parâmetros mínimos e máximos.

A Comissão entende que deve ser solucionada esta contradição, estabelecendo-se uma solução semelhante à que o art. 437.º consagra para os efeitos do despedimento ilícito no período que antecede a sentença que declara a ilicitude. Assim, propõe-se que a fixação do valor da indemnização dentro do parâmetro máximo geralmente previsto possa ser afastada quando o trabalhador demonstre que os danos sofridos foram de montante superior.

Por outro lado, embora o art. 443.º seja uma espécie de contraponto do art. 439.º, diferentemente do que sucede neste último, aquele não estabelece os critérios que devem de servir de base à fixação do valor da indemnização. Entende-se que, dado o paralelismo das situações - já que ambas têm fundamento num comportamento ilícito do empregador - não há razão para deixar de aplicar os mesmos critérios.

Na sequência do que antecede, sugere-se que o art. 443.º passe a ter a seguinte redacção:

Artigo 443.º

(Indemnização devida ao trabalhador)

- 1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 441.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador.
- 2 - No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 - O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação dos parâmetros estabelecidos no número 1 sempre que o trabalhador demonstre que sofreu danos, patrimoniais e não patrimoniais, de montante mais elevado.

4 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

9.2 Abandono do trabalho e dever de comunicar situações de ausências prolongadas ao trabalho

A maioria dos litígios suscitados por situações de abandono do trabalho resulta de ausências prolongadas do trabalhador que, num momento inicial, determinaram a suspensão do contrato em resultado de faltas justificadas ao trabalho, oportunamente comunicadas ao empregador (nos termos do art. 228.º) para um período limitado de tempo, passado o qual o trabalhador deixa de comunicar o motivo da ausência.

Para resolver estas situações, a Comissão propõe que o preceito que obriga à repetição da comunicação e justificação das ausências (n.º 3 do art. 228.º) seja expressamente estendido aos casos de suspensão por facto atinente ao trabalhador, adoptando-se a seguinte redacção:

Artigo 228.º

(Comunicação da falta justificada)

- 1 - (Iguar)
- 2 - (Iguar)
- 3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores, mesmo quando as ausências determinem a aplicação do regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

VI. Direito colectivo do trabalho

1. A representação dos trabalhadores na empresa

1.1. Pressupostos

1.1.1. A legislação portuguesa consagra várias modalidades de organizações representativas de trabalhadores, com áreas de competência distintas, a generalidade das quais tem consagração constitucional, ou em normas internacionais ou supranacionais.

No domínio das actividades de prevenção de riscos profissionais, são competentes as comissões de trabalhadores e os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho. As primeiras têm consagração constitucional, ao passo que os segundos foram instituídos na sequência de uma Directiva comunitária que remete para os Estados o modo de designação dos representantes dos trabalhadores competentes para assegurar a informação, consulta e participação nas actividades de prevenção de riscos profissionais. Ambas as estruturas são eleitas segundo princípios comuns: são formadas por trabalhadores da empresa, que são eleitos pelo conjunto dos trabalhadores, por voto directo e secreto, com base em listas e segundo o princípio da representação proporcional.

1.1.2. A legislação nacional que, em 1991, instituiu os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não seguiu a indicação da referida Directiva comunitária no sentido de se ter em conta a legislação e a prática nacionais, uma vez que as comissões de trabalhadores já existiam e tinham - como continuam a ter - direitos a informação, parecer prévio ou controlo de gestão que abrangem a formulação de sugestões, recomendações ou críticas tendentes à melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, além de outros domínios susceptíveis de influir directamente na prevenção dos riscos profissionais, como a organização da produção, os horários de trabalho, a organização do trabalho e a utilização dos equipamentos.

1.1.3. A sobreposição de competências de estruturas com idêntica legitimidade representativa não tem vantagem do ponto de vista da protecção e da participação dos trabalhadores - exigindo iniciativas e esforços organizativos acrescidos - e implica encargos desnecessários para as empresas.

Em 31 de Outubro de 2007, existiam, com mandatos em curso, 196 comissões de trabalhadores e representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 148 empresas; em 72 empresas coexistiam as duas estruturas.

1.2. Solução proposta

1.2.1. Nestas circunstâncias, a Comissão considera que pode haver alguma simplificação das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, instituindo como regime supletivo a concentração nas comissões de trabalhadores dos direitos de informação, consulta e participação em matérias de segurança, higiene e saúde no trabalho previstos no Código do Trabalho e em legislação avulsa.

Esta solução pode ainda permitir que, mediante autorização da lei, as comissões de trabalhadores deleguem nas subcomissões de trabalhadores o exercício de actividades de prevenção nos respectivos estabelecimentos, com maior proximidade em relação às situações de risco e aos trabalhadores envolvidos.

Nas empresas em que apenas existem representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a alteração pode estimular a constituição de comissões de trabalhadores e assim abranger a promoção e defesa de um conjunto mais vasto de direitos e interesses dos trabalhadores.

Esta solução poderá ter aplicação imediata nas empresas em que apenas existam comissões de trabalhadores.

Sendo o regime preconizado supletivo, em cada empresa, os trabalhadores podem constituir comissões de trabalhadores e eleger representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2. Reuniões de trabalhadores no local de trabalho e durante o horário de trabalho

2.1. Pressupostos

A possibilidade de se realizarem reuniões de trabalhadores no local de trabalho e durante o horário de trabalho está prevista em duas disposições, uma no contexto dos direitos das comissões de trabalhadores e outra no do exercício da actividade sindical na empresa.

No primeiro caso, a lei especifica que são reuniões gerais de trabalhadores; no segundo caso, refere-se apenas que se trata de reuniões de trabalhadores. As primeiras são convocadas pela comissão de trabalhadores, que representam a totalidade dos trabalhadores; as segundas só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical, qualquer delas representativa dos trabalhadores sindicalizados no sindicato ou sindicatos respectivos.

Para cada um dos tipos de reuniões, a lei estabelece um período máximo de 15 horas por ano, especificando que as inseridas na actividade sindical na empresa contam como tempo de serviço efectivo. Uma e outras devem salvaguardar o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

As circunstâncias de haver previsões legais distintas e de a convocação pertencer a diferentes estruturas de representação colectiva dos trabalhadores mostram que existem dois direitos de reunião, com uma duração total de 30 horas por ano.

2.2. Proposta da Comissão

2.2.1. A Comissão ponderou que deveria existir um único direito de reunião dos trabalhadores da empresa, no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

A solução que a seguir se apresenta mantém o mesmo número anual de horas para reuniões no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sendo que uma parte desse total é especificamente atribuída a reuniões de trabalhadores sindicalizados, como expressão do direito constitucional de exercício da actividade sindical na empresa.

2.2.2. Assim:

- Deverão ser atribuídas até 20 horas por ano, para reuniões gerais de trabalhadores e mediante convocatória da comissão de trabalhadores, da comissão intersindical ou de um número mínimo de trabalhadores (por exemplo, 20% ou 200 trabalhadores da empresa, como nas assembleias de trabalhadores para deliberar sobre o recurso à greve);
- Adicionalmente, serão atribuídas até 10 horas por ano, especificamente para reuniões de trabalhadores sindicalizados, mediante convocatória da comissão intersindical.

3. A questão da representatividade associativa

3.1. Pressupostos

3.1.1. Tem sido entendido que, no quadro constitucional, as associações sindicais são as únicas organizações representativas dos trabalhadores titulares do direito de contratação colectiva. Do mesmo modo, compete à lei estabelecer as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas e à eficácia das suas normas.

Estes princípios orientaram as reflexões da Comissão sobre as medidas preconizadas para a promoção da contratação colectiva.

3.1.2. A Comissão ponderou que o desenvolvimento da contratação colectiva, além de alguns aperfeiçoamentos dos prazos de denúncia e do período de vigência das convenções - a seguir referidos - depende em grande medida da representatividade das organizações.

A representatividade sindical, em particular, pode servir de base a um critério de definição da aplicabilidade das convenções colectivas de trabalho ao conjunto dos trabalhadores em certo âmbito, incluindo os não sindicalizados, superando deste modo uma das causas da necessidade de regulamentos de extensão, e viabilizando a unidade da regulamentação colectiva aplicável em cada empresa.

É também possível estabelecer um requisito de representatividade mínima, no âmbito da unidade de negociação, para que a contraparte tenha o dever de negociar.

3.1.3. A representatividade das associações de empregadores é igualmente relevante, particularmente para a maior cobertura das convenções colectivas sectoriais, que são as mais numerosas e respeitam a sectores de actividade que empregam cerca de 90% dos trabalhadores por conta de outrem.

O número das associações de empregadores existentes em 31 de Outubro de 2007 (538) era significativamente superior ao das associações sindicais (416). Parte delas não celebra convenções colectivas, impedindo a extensão, na respectiva área, de convenções colectivas para a mesma actividade existentes em área diversa (artigo 575^a/2 do Código do Trabalho).

3.1.4. A existência de convenções colectivas com âmbitos sectorial, profissional e geográfico sobrepostos, celebradas por diferentes associações sindicais e, por vezes, diferentes associações de empregadores, cuja extensão os outorgantes em regra solicitam, tem conduzido à extensão conjunta de convenções sobrepostas. Esta situação só poderá ser superada se a determinação da convenção a estender puder ter em consideração critérios de (maior) representatividade das organizações.

3.1.5. Não existem, porém, elementos objectivos sobre a representatividade das organizações.

Na vigência da lei anterior, as associações de empregadores deviam comunicar anualmente ao Ministério responsável pela área laboral o número de associados e de trabalhadores ao seu serviço, mas essa obrigação foi eliminada. O Código do Trabalho obrigava a indicar os números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pelas convenções, tendo essa disposição sido alterada para a indicação de uma estimativa desses números.

Porém, é frequente a indicação de números que corresponderão à totalidade dos trabalhadores e dos empregadores do sector e, por vezes, cada uma das convenções sobrepostas indica a totalidade do sector.

3.1.6. A existência de critérios de (maior) representatividade das organizações possibilita o aumento da cobertura das convenções colectivas, particularmente dos contratos colectivos de sector e, em caso de convenções sobrepostas no mesmo âmbito, pode contribuir para a unidade da regulamentação colectiva na empresa. Apresentam-se, para o efeito, duas alternativas:

- Regulamentos de extensão de convenções celebradas por organizações representativas ou, em caso de convenções sobrepostas no mesmo âmbito, pelas mais representativas;
- A determinação legal da aplicabilidade das convenções celebradas por organizações representativas ou, em caso de convenções sobrepostas no mesmo âmbito, pelas mais representativas a trabalhadores e empregadores abrangidos no âmbito sectorial, profissional e geográfico das convenções, mas não representados pelas organizações outorgantes.

Qualquer das alternativas deve, no entanto, respeitar o âmbito de aplicação de outras convenções existentes no mesmo âmbito, que permanecerão

aplicáveis a trabalhadores e empregadores representados pelas organizações outorgantes.

3.1.7. A Comissão ponderou, ainda, a possibilidade de adesão individual do trabalhador não sindicalizado a uma convenção colectiva aplicável na empresa que abranja a respectiva profissão, como meio de estender a cobertura das convenções e, eventualmente, promover a unidade da regulamentação colectiva na empresa. Sabe-se que este procedimento é utilizado, embora o enquadramento legal apenas exista para adesão a convenções anteriores ao Código do Trabalho (artigo 15^a da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto). No caso de trabalhadores não abrangidos por qualquer convenção colectiva, os procedimentos de regulamentos de extensão ou a determinação legal da aplicabilidade das convenções celebradas por organizações representativas a trabalhadores não sindicalizados assegurarão a aplicabilidade da convenção.

Por isso, a adesão individual só se colocará se nenhum desses mecanismos existir. Nestas situações, se a lei atribuir à adesão o mesmo efeito vinculante que decorre do princípio da filiação, não é posto em causa o direito de contratação colectiva, constitucionalmente reconhecido a todas as associações sindicais, porque a convenção anteriormente aplicável ao trabalhador continua em vigor. Compete à lei estabelecer o âmbito pessoal de eficácia das normas da convenção colectiva, sendo a solução que se baseia no princípio da filiação resultante de uma escolha do legislador que pode ser derogada pela atribuição à adesão individual do trabalhador do mesmo efeito vinculante que decorre do princípio da filiação.

3.2. A proposta da Comissão

3.2.1. A Comissão ponderou que a representatividade sindical pode basear-se no número de trabalhadores sindicalizados ou também, de acordo com um conceito mais amplo, na influência sindical sobre as representações e as atitudes do conjunto dos trabalhadores. Do mesmo modo, a representatividade das associações de empregadores pode basear-se no número de empregadores filiados.

Para efeito do direito de contratação colectiva, um requisito de representatividade mínima, no âmbito da unidade de negociação, poderia basear-se no número de trabalhadores sindicalizados. A unidade da regulamentação colectiva aplicável em cada empresa poderia ser assegurada com base no critério do sindicato mais representativo.

Porém, a possibilidade de a convenção colectiva, no seu âmbito sectorial, profissional e geográfico, ser tendencialmente aplicável a todos os empregadores e trabalhadores depende de critérios objectivos de (maior) representatividade das organizações.

3.2.2. É desejável que tais critérios sejam gerais (para que possam aplicar-se a todas as organizações), transparentes (para que os resultados tenham aceitação geral), permanentes (para retratar a evolução das organizações) e simples (para não implicarem meios excessivamente onerosos).

É igualmente desejável que tais critérios sejam estabelecidos através de auto-regulação, processo em que as confederações sindicais e, por outro lado, as confederações de empregadores poderão ter uma intervenção determinante.

A lei deverá ter uma intervenção instrumental, criando, na medida do necessário, os dispositivos adequados à concretização dos critérios estabelecidos. Só no caso de a via da auto-regulação não conseguir estabelecer os critérios de (maior) representatividade das organizações, é que a lei deverá assumir esse encargo.

3.2.3. Tendo em vista o aumento da cobertura das convenções colectivas, particularmente dos contratos colectivos de sector e, em caso de convenções sobrepostas no mesmo âmbito, a unidade da regulamentação colectiva na empresa, a Comissão sugere que se adopte a determinação legal da aplicabilidade das convenções celebradas por organizações representativas ou, em caso de convenções sobrepostas no mesmo âmbito, pelas mais representativas a trabalhadores e empregadores abrangidos no âmbito sectorial, profissional e geográfico das convenções, não representados pelas organizações outorgantes ou outras organizações.

Esta via tem vantagem sobre o recurso tradicional a regulamentos de extensão, porque é mais simples e evita o inconveniente de a vigência dos regulamentos de extensão nunca poder ser coincidente com a das convenções a que se reportam.

3.2.4. No caso de se manter o procedimento dos regulamentos de extensão, será de suprimir a regra que impede a extensão em área diversa da convenção quando nela existam associações sindicais e de empregadores, sujeita embora ao requisito de haver identidade ou semelhança económica e social entre as actividades na área da convenção e na área a abranger pela extensão.

Esta regra, sem correspondência no caso da extensão na mesma área da convenção, limita injustificadamente a cobertura da regulamentação colectiva porque não favorece a contratação colectiva por parte das organizações existentes nessa área, nem impede que as convenções que estas venham a celebrar prevaleçam sobre a extensão.

Em qualquer caso, deve ser respeitado o âmbito de aplicação de outras convenções existentes no mesmo âmbito, que permanecerão aplicáveis a trabalhadores e empregadores representados pelas organizações outorgantes.

3.2.5. A Comissão sugere, ainda, que seja consagrada a possibilidade da adesão individual do trabalhador não sindicalizado a uma convenção colectiva aplicável na respectiva empresa que abranja a respectiva profissão. A possibilidade da adesão individual deve respeitar a convenção celebrada por organizações representativas, salvo se nenhuma das convenções susceptíveis de adesão o for.

A adesão individual terá o mesmo efeito vinculante que decorre do princípio da filiação. A vinculação assim estabelecida deve manter-se até ao termo do prazo de vigência da convenção. Porém, a adesão deve entender-se apenas em relação à convenção a que é feita, pelo que, em caso de revisão da mesma, cessará a vinculação ao texto revogado e a vinculação à convenção revista dependerá de nova adesão.

4. A denúncia das convenções colectivas de trabalho

4.1. Pressupostos

O regime da denúncia da convenção colectiva necessita de ser aperfeiçoado.

Actualmente, a denúncia pode ser feita até três meses antes do termo do prazo de vigência da convenção ou de qualquer das renovações. Ora nada parece justificar que a denúncia seja impedida durante esse período de três meses, que só tem por efeito retardar mais a revisão da convenção.

Por outro lado, a lei não estipula a partir de que momento pode ser feita a denúncia, pelo que parece ser possível desde a entrada em vigor da convenção. Todavia, a denúncia imediata obriga a contraparte a negociar, ainda que a contra gosto porque pode ter interesse atendível em beneficiar de um período de pausa de negociações.

4.2. As sugestões da Comissão

Em vez da proibição da denúncia menos de três meses antes do termo do prazo de vigência da convenção ou de qualquer renovação, preconiza-se que haja um período inicial de vigência da convenção em que a contraparte não tenha o dever de negociar.

Actualmente, a convenção colectiva está sujeita a um período mínimo de um ano de vigência.

Não se reconhecendo que haja qualquer interesse público que fundamente o período mínimo de um ano de vigência, o qual se imponha às partes quando estas pretendam rever a convenção, admite-se que alguma das partes, ou ambas, tenham interesse atendível num período mínimo de estabilidade da regulamentação.

Porém, esse interesse pode ser salvaguardado se a convenção estabelecer um prazo de vigência e, ainda, se houver um período inicial de vigência da convenção em que a contraparte não tenha o dever de negociar.

A eliminação do período mínimo de vigência de um ano deverá ser acompanhada da supressão do condicionamento do depósito da convenção, que impede que este seja efectuado antes de terem decorrido 10 meses após a entrada em vigor da convenção anterior.

5. As convenções colectivas e a promoção da igualdade de género

5.1. Pressupostos

5.1.1. A igualdade e a não discriminação em função do sexo constituem princípios com consagração constitucional e legal, bem como em legislação comunitária e em convenções internacionais ratificadas, impondo-se, portanto, também às convenções colectivas de trabalho. É desejável, além disso, que as convenções colectivas constituam factores de promoção efectiva desses princípios, contribuindo para erradicar práticas de discriminação que ainda subsistem nas relações de trabalho.

5.1.2. A Comissão ponderou, em particular, a circunstância de algumas convenções colectivas ainda acolherem situações de discriminação salarial, prevendo, para o mesmo trabalho, remunerações mais elevadas para homens do que para mulheres.

A legislação responde a estas situações determinando que as disposições das convenções colectivas aplicáveis exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos para categorias profissionais com conteúdo funcional igual ou equivalente se consideram substituídas pela disposição mais favorável, a qual passa a abranger os trabalhadores de ambos sexos. Esta solução está, aliás, plenamente de acordo com o disposto na Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006 (reformulação) e nas que a precederam.

O problema que se coloca é o da identificação das situações e da efectividade no respeito da determinação legal segundo a qual as normas salariais mais favoráveis das convenções colectivas se aplicam a todos os trabalhadores com conteúdo funcional igual ou equivalente.

5.2. Medidas propostas

5.2.1. A Comissão entende que, para evitar disposições discriminatórias nas convenções colectivas em matéria de remunerações ou outras condições de trabalho, se deve excluir a hipótese de se proceder a um controlo de legalidade das normas das convenções que seja condicionante do respectivo depósito e entrada em vigor. Tal solução seria de duvidosa compatibilidade com a autonomia colectiva, além de que se correria o risco de impedir a publicação de algumas convenções colectivas, inviabilizando a oportunidade de se aplicar a solução legal da aplicação da disposição mais favorável aos trabalhadores de ambos sexos.

5.2.2. Solução diferente será a de se instituir o procedimento, posterior à publicação das convenções, de uma apreciação fundamentada sobre a legalidade das normas das convenções em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo ou, ao menos, em matéria de remunerações, a transmitir ao Ministério Público para efeitos de declaração judicial da nulidade de disposições discriminatórias.

Além disso, o dispositivo legal da eliminação das disposições discriminatórias em função do sexo das convenções colectivas e da sua substituição *ex lege* pelas disposições mais favoráveis comuns a trabalhadores de ambos sexos poderá ser aplicado a outros factores de discriminação, embora se afigure que tais situações ocorram com muito menor frequência.

6. Caducidade das convenções colectivas de trabalho

6.1. Pressupostos

A Comissão considera que se deve manter a possibilidade de a convenção colectiva não revista cessar por caducidade. Os regimes colectivos têm nomeadamente em vista melhorar e adequar a regulamentação às necessidades dos trabalhadores e das empresas e, nessa medida, deve facilitar-se a sua actualização e, ao mesmo tempo, evitar-se que, por desacordo na sua revisão, se desactualizem e se convertam em factor de dificuldades. A possibilidade de a convenção cessar a sua vigência pode ser um elemento determinante de negociações construtivas e de acordos.

Por outro lado, este elemento deve ser associado ao respeito da autonomia negocial, quando as partes regulem a renovação da convenção estabelecendo que a mesma se mantenha em vigor para além dos prazos normais de vigência caso não seja revista, valorando a estabilidade do regime convencional. Deste modo, o regime legal de caducidade deve ser em grande medida supletivo.

Relativamente ao novo dispositivo dos n.ºs 3 e seguintes do artigo 557.º do Código do Trabalho, adoptado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, não se tem conhecimento de que já tenha sido aplicado, pelo que não é possível avaliar a sua adequação.

6.2. Orientações propostas

A Comissão preconiza a este propósito quatro orientações:

- Ainda que a convenção esteja sujeita ao regime supletivo de caducidade, admitir que as partes possam querer desencadear a negociação de revisão mas não pretender que a convenção caduque em caso de falta de acordo. Para isso, o autor da proposta inicial poderá declarar que não pretende a caducidade, tendo o destinatário a possibilidade de, na resposta, concordar com o afastamento da caducidade.
- O regime supletivo dos prazos de sobrevivência da convenção pode ser simplificado. Se o prazo de sobrevivência tiver duração adequada ao desenvolvimento normal da negociação, considerando já a possibilidade de conciliação e mediação, pode dispensar-se a renovação por prazos sucessivos de sobrevivência. Se a convenção não for revista, caducará no termo do prazo único de sobrevivência.

A experiência da aplicação do Código do Trabalho nesta matéria é reduzida e em boa parte marcada

pela controvérsia sobre a aplicabilidade do regime legal de sobrevivência e caducidade a convenções celebradas antes do Código que prevêem a sua renovação sucessiva até serem substituídas por outra convenção.

No entanto, nos casos que deram origem aos 10 avisos até agora publicados sobre a caducidade das convenções, apenas uma teve a terceira renovação posterior à denúncia, 4 tiveram duas renovações e 5 tiveram uma, antes de caducarem. Das 4 convenções com duas renovações, em 3 houve apenas negociações directas que se prolongaram por mais de um ano. Conjugando estas situações com a experiência normal das negociações, havendo, como é desejável, efectivo empenho em negociar, a revisão das convenções pode ser assegurada num prazo de sobrevivência de 18 meses.

- No caso de a convenção prever a sua renovação sucessiva, se não houver acordo para a sua revisão, poder-se-á admitir que esse regime da convenção vigore durante dez anos, prazo após o qual ficará sujeita ao regime legal de caducidade.

O propósito de evitar a desactualização da convenção e de favorecer negociações construtivas e, por outro lado, o respeito da autonomia negocial são susceptíveis de conflitar quando as partes não conseguem acordar a revisão da convenção durante períodos prolongados. Existe o entendimento de que é contraditória com a autonomia das partes a imposição a uma delas, contra sua vontade, da perpetuação da convenção.

Preconiza-se, por isso, que o período de validade das disposições convencionais sobre renovação sucessiva das convenções não revistas não seja superior a dez anos, contados a partir da entrada em vigor do primeiro texto da convenção que contenha tais disposições. Decorrido este prazo, será aplicável à convenção o regime legal de sobrevivência e caducidade.

Os fundamentos desta solução que estabelece uma medida de concordância prática entre dois elementos de sentido contrário justificam que a mesma se aplique a todas as convenções que prevejam renovações sucessivas, incluindo as anteriores ao Código do Trabalho.

- É necessário conferir segurança jurídica aos efeitos da convenção (em caso de caducidade), regulados por acordo superveniente. Tal acordo deve ser objecto de depósito e publicação e os seus efeitos abrangerão as relações de trabalho que foram reguladas pela convenção, com exclusão de contratos de trabalho posteriores.

Lisboa, 30 de Novembro de 2007

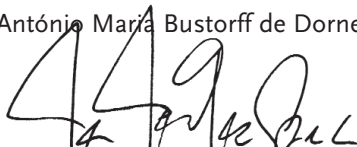
A Comissão do Livro Branco das Relações Laborais



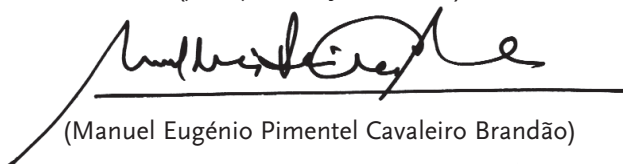
(Presidente - António de Lemos Monteiro Fernandes)



(Relator - António Maria Bustorff de Dornelas Cysneiros)



(João José Garcia Correia)



(Manuel Eugénio Pimentel Cavaleiro Brandão)



(Maria da Conceição Santos Cerdeira)



(Mário José Gomes de Freitas Centeno)



(Pedro de Sá Carneiro Furtado Martins)



(A Directora-Geral do Gabinete de Estratégia e Planeamento)



(O Director-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho)



(O Inspector-Geral do Trabalho)



(A Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)

ÍNDICES E ANEXOS

Índice de Quadros

Quadro	Página
1 - Estrutura da população (15 a 64 anos)	20
2 - Emprego segundo a situação na profissão e o tipo de contrato (milhares)	22
3 - Número de empregos distintos por idade	22
4 - Dinâmica do Mercado de Trabalho	25
5 - Contratações e separações de trabalhadores, em volume e taxas	30
6 - Taxas de criação e destruição de emprego por grupo etário	31
7 - Taxas de fluxos anuais de postos de trabalho por quintis de ganho médio das empresas, 1995 - 2005	31
8 - Taxas de criação e destruição de emprego por tipo de contrato: a termo e sem termo	32
9 - Criação e destruição de emprego	
Taxas médias anuais em percentagem do emprego total	33
10 - Estrutura do desemprego (milhares de indivíduos)	36
11 - Desemprego subsidiado, desemprego registado e desemprego estimado	37
12 - Rácio salarial Homem / Mulher por escalão etário e nível de habilitacional, 2005	38
13 - Desigualdade na distribuição do rendimento (Rácio da parte do rendimento recebido pelos 20% com maiores rendimentos e os 20% com menores rendimentos)	44
14 - Remunerações declaradas - Trabalhadores independentes	45
15 - Taxas de entrada e saída de trabalho independente	45
16 - Taxa de utilização do subsídio de desemprego por empresa	46
17 - Impacto dos horários anti-sociais	60
18 - Adaptabilidade dos horários de trabalho	61
19 - Indicadores de autonomia	64
20 - Conteúdo do trabalho	64
21 - Tipos de emprego da população analisada	71
22 - Agregação dos tipos de emprego	72
23 - Importância atribuída aos sindicatos (%)	72
24 - Sindicalização em Portugal	73
25 - Sindicalização nos países europeus analisados	73
26 - Sindicalização segundo o tipo de contrato	73
27 - Sindicalização segundo o sexo e a idade	73
28 - Simpatia e eficácia sindical	74
29 - Estruturas de representação dos trabalhadores na empresa ou organização onde o respondente trabalha	74
30 - Reuniões entre trabalhadores na empresa	75
31 - Reuniões dos representantes dos trabalhadores com a administração ou direcção da empresa	75
32 - Determinação do salário, do horário de trabalho e da categoria profissional na empresa	75
33 - Modos de relacionamento na empresa	75
34 - Avaliação das relações laborais na empresa	76
35 - Avaliação das condições de trabalho	76
36 - Preferências em caso de conflito individual	77
37 - Adesão a greves	77
38 - Discordâncias quanto à efectividade dos direitos	78
39 - Avaliação do passado e das expectativas profissionais	78
40 - Factores de condicionamento do futuro profissional segundo o grupo profissional	80
41 - Média do grau de satisfação	81

Índice de Gráficos

Gráfico	Página
1 - Fluxos médios anuais no mercado de trabalho Em milhares média 2000-2006 ^(a)	21
2 - Desemprego, incidência de contratos a termo e trabalho independente	21
3 - Incidência dos contratos a termo de acordo com a antiguidade no posto de trabalho	23
4 - Incidência dos contratos a termo por idade	24
5 - Incidência de contratos a termo no emprego por conta de outrem por sector de actividade	24
6 - Volume de criação e destruição de emprego 2000 a 2007	26
7 - Taxas de criação e destruição de emprego, 2000 a 2007 (percentagem do emprego médio de 2 trimestres sucessivos)	26
8 - Taxas de criação e destruição de emprego: indústria transformadora (i) e serviços (s)	27
9 - Criação de emprego	29
Destruição de emprego, 2006	29
10 - Taxas trimestrais de criação e destruição de emprego Portugal vs. eua - 2001:2005	34
11 - Indicadores de antiguidade no posto de trabalho	34
12 - Incidência de emprego de longa duração por sector de actividade	35
13 - Desemprego de longa duração e taxa de desemprego	36
14 - Estrutura etária e habitacional dos trabalhadores por género	38
15 - Perfil de salários ao longo do ciclo de vida segundo os níveis de escolarização	39
16 - Progressão salarial ao longo do ciclo de vida	40
17 - Estrutura salarial e de emprego por sectores de actividade, 2005	41
18 - Evolução de limiares de baixos salários e respectiva incidência, 1995 a 2005	42
19 - Curva de Lorenz, 1991 a 2005	42
20 - Indicadores de desigualdade com sensibilidades distintas a pontos da distribuição, 1995 a 2005	43
21 - Subsídio de desemprego e massa salarial Análise ao nível da empresa, 2006	46
22 - Curva de Lorenz, 2006	46
23 - Taxas trimestrais de transição de contrato sem termo para desemprego ou inactividade	48
24 - Taxas trimestrais de transição de contrato a termo para desemprego ou inactividade	48
25 - Taxas trimestrais de transição de contrato a termo para contrato sem termo	48
26 - Duração média do trabalho semanal no emprego principal (horas)	54
27 - Duração média do trabalho semanal num segundo emprego (horas)	54
28 - Inquiridos com mais de um emprego (%)	54
29 - Número médio de horas de trabalho semanal (trabalhadores permanentes)	55
30 - Diferença da duração média de trabalho semanal dos trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço relativamente aos trabalhadores 'permanentemente' e aos 'contratados a termo' (horas)	55
31 - Número médio de horas de trabalho semanal (trabalhadores permanentes)	55
32 - Assalariados que trabalham 5 dias por semana (%)	57
33 - Número de dias de trabalho por semana dos assalariados (%)	57
34 - Número de dias de trabalho por semana (independentes)	58
35 - Inquiridos a trabalhar mais do que 10 horas por dia (%)	58
36 - Assalariados com o mesmo número de horas por dia e o mesmo número de dias de trabalho por semanas (%)	59
37 - Horários fixos de entrada e de saída e trabalho por turnos (%)	59
38 - Horários fixos de entrada e de saída	60

Gráfico	Página
39 - Distribuição do emprego por tipo de horário de turnos (%)	60
40 - Duração semanal habitual e rigidez dos horários de trabalho	61
41 - Teletrabalhador e local de Trabalho (%)	62
42 - Trabalha com PC, Network e USA internet (%)	63
43 - Autonomia no trabalho (médias)	63
44 - Conteúdo do trabalho (médias do indicador agregado)	64
45 - Características das Tarefas (%) / Tarefas complexas (%) / Tarefas monótonas (%)	65
46 - Flexibilidade funcional e aptidões profissionais	66
47 - Decisão sobre a divisão de tarefas	67
48 - Trabalho realizado total ou parcialmente em equipa	67
49 - Autonomia dos membros da equipa na divisão de tarefas e na escolha do chefe	68
50 - Importância atribuída aos sindicatos	72
51 - Percepção da efectividade dos direitos laborais (médias)	77
52 - Importância atribuída aos factores de condicionamento do futuro profissional (média)	79
53 - Condições de trabalho	81
54 - Satisfação segundo os factores	82
55 - Grau de satisfação total (médias)	82
56 - Factores intrínsecos e extrínsecos de satisfação	82
57 - Relações laborais na empresa	83
58 - Condições de trabalho e remunerações do esforço (médias)	84
59 - Posição no mercado de trabalho	84

1. Destino a dar ao conteúdo da lei 35/2004, alterada pela lei 9/2006

NOTA – Não são considerados os articulados respeitantes à responsabilidade penal e contraordenacional, por o seu arranjo final (e também a quantidade de normas) depender do destino que for dado à proposta de recolocação das sanções junto das normas a que se referem.

1. Artigos a suprimir

(O único critério seguido nesta proposta é o da utilidade regulatória; não se trata, ainda, de actuar sobre o tipo ou grau de intervenção normativa).

- 1.º a 10.º (conjugando os artigos 2.º, 3.º, 4.º e 10.º com os artigos 2.º, 3.º, 4.º e 21.º da Lei Preambular do CT)
 - 37.º, n.º1
 - 40.º
 - 128.º a 130.º
 - 155.º
 - 178.º
 - 185.º
 - 291.º
 - E ainda os que se limitam a referir os artigos do CT que regulam: 11.º; 14.º, n.º1; 30.º; 66.º; 114.º; 138.º; 147.º; 157.º; 160.º; 171.º; 175.º; 177.º; 179.º; 183.º; 187.º; 190.º; 202.º; 205.º; 211.º; 218.º; 264.º; 290.º; 292.º; 300.º; 316.º; 327.º; 353.º; 365.º, n.º1; 396.º; 399.º; 404.º; 406.º; 439.º; 450.º.
- ### 2. Artigos a incorporar no código
- (A incorporação pode fazer-se, conforme os casos, essencialmente de duas maneiras: através da mera adição de artigos ou números ao articulado actual do CT; ou mediante a absorção em artigos do CT, cuja redacção é alterada em conformidade).
- 12.º e 13.º (integrar nos artigos 7.º a 9.º do CT)
 - 27.º (integrar como artigo 17.º-A do CT)
 - 28.º e 29.º (integrar como artigos 20.º-A e 20.º-B do CT)
 - 31.º (integrar como artigo 26.º-A do CT)
 - 33.º (novo conteúdo do artigo 22.º, n.º1 do CT)
 - 34.º (integrar como artigo 23.º, n.º4 do CT)
 - 35.º (integrar como artigo 23.º, n.º5 do CT)
 - 36.º (integrar como artigo 27.º, n.º1-A do CT)
 - 37.º (integrar os n.ºs 2 e 3 no artigo 28.º do CT)
 - 38.º (integrar como artigo 30.º-A do CT)
 - 39.º (integrar no artigo 31.º do CT)
 - 115.º (agregar ao artigo 55.º do CT, desdobrando)
 - 127.º (agregar ao artigo 56.º do CT)
 - 139.º, n.ºs 1 e 2 e 140.º, n.ºs 1 e 7 (integrar no artigo 70.º do CT, eventualmente desdobrar)
 - 148.º (integrar no artigo 79.º do CT)
 - 149.º (integrar no artigo 80.º, n.º2 do CT)
 - 150.º (integrar como artigo 80.º-A do CT)
 - 151.º (substitui o artigo 81.º do CT)
 - 152.º (integrar no artigo 83.º do CT)
 - 153.º (novo artigo 79.º-A do CT)
 - 154.º (novo artigo 79.º-B do CT)
 - 156.º (integrar no artigo 85.º do CT)
 - 158.º (integrar no artigo 88.º do CT)
 - 159.º (integrar no artigo 89.º do CT)
 - 171.º a 174.º (agregação com o artigo 138.º do CT, com nova redacção)
 - 184.º (integrar no artigo 194.º do CT)
 - 186.º (passa a artigo 196.º do CT)
 - 191.º (integrar no artigo 219.º do CT)
 - 203.º e 204.º (passam a artigo 227.º-A do CT)

- 207.º a 210.º (agregar com 266.º do CT)
- 293.º (integrar no artigo 343.º CT)
- 294.º (novo artigo 331.º-A do CT)
- 295.º (novo artigo 331.º-B do CT)
- 296.º a 299.º (passam a artigos 353.º-A, 353.º-B, 353.º-C e 353.º-D do CT)
- 301.º a 315.º (integrar a seguir ao artigo 364.º do CT)
- 354.º a 364.º (integrar a seguir ao artigo 466.º do CT)
- 397.º e 398.º (incorporar como artigo 497.º-A do CT)
- 400.º a 403.º (integrar a seguir ao artigo 505.º do CT)
- 405.º (integrar como artigo 529.º-A do CT)
- 451.º (agregar com o artigo 624.º do CT)

3. Regimes para lei extravagante

- 14.º a 26.º (trabalho no domicílio)
- 41.º a 65.º (saúde e segurança no trabalho)
- 211.º a 289.º (segurança, higiene e saúde no trabalho)
- 316.º a 326.º (Fundo de Garantia Salarial)
- 328.º a 352.º e 365.º a 395.º (estruturas de participação)
- 406.º a 449.º (arbitragem não voluntária)

4. Regulamentação do código

- 116.º a 126.º (trabalhos proibidos a menores); 131.º a 137.º (formação de menores); 138.º a 146.º, excepto matéria integrada no artigo 70.º do CT (participação de menores em espectáculos)
- 161.º a 170.º (formação profissional)
- 176.º (período de laboração); 179.º a 182.º (mapas de horário de trabalho); 187.º a 189.º (registo de trabalho suplementar)
- 192.º a 201.º (fiscalização de doença em férias); 206.º (fiscalização de doença)
- 452.º a 468.º (mapas de pessoal e balanço social).

2. Indicadores estatísticos

Tabela 1. Indicadores de baixos salários, distribuição salarial e desigualdade (1995 - 2005)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003	2004	2005
Indicadores gerais										
Total de trabalhadores (a tempo completo e com remuneração completa)	1769175	1761501	1877812	1908773	2016040	2050562	2020216	2026013	2072794	2175236
Ganho médio (€/mês)	584	620	639	678	700	729	817	850	878	908
Ganho médio (€/mês) a preços constantes de 2005	759	787	789	818	822	821	888	894	902	908
Remuneração base média (€/mês)	493	522	535	565	586	612	685	712	739	765
Ganho mediano (€/mês)	424	448	460	486	499	526	589	607	627	648
Retribuição Mínima Mensal Garantida (€/mês)	259	272	283	294	306	318	348	357	366	375
Limiar de baixo salário: 2/3 do ganho salarial mensal mediano (€/mês)	283	298	307	324	333	351	393	405	418	432
Rácio Ganho médio / RMMG	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.4	2.4	2.4
Baixos salários										
Incidência de baixos salários (%)	14.1	13.4	13.1	11.6	10.8	11.0	10.9	11.4	12.2	12.8
Homem	9.5	9.2	9.1	7.7	7.2	7.4	7.5	7.9	8.2	8.6
Mulher	21.0	19.9	18.9	17.3	15.9	16.2	15.8	16.3	17.8	18.6
Incidência de trabalhadores com remuneração base mensal inferior ou igual ao SMN (%)	12.6	11.8	12.4	10.0	10.9	9.5	8.2	8.7	8.7	8.4
Homem	:	:	:	:	:	:	6.0	6.3	6.3	6.2
Mulher	:	:	:	:	:	:	11.5	12.0	12.1	11.5
Distribuição salarial										
Ganho médio por decil										
1º decil	248	265	277	294	307	323	355	366	376	385
2º decil	287	303	316	337	350	370	409	422	431	443
3º decil	321	340	353	374	387	407	452	467	477	491
4º decil	356	376	389	413	428	449	499	516	529	546
5º decil	399	421	435	461	477	500	556	575	591	610
6º decil	450	475	488	517	535	563	628	650	672	692
7º decil	525	553	569	605	625	655	733	758	784	808
8º decil	655	688	710	759	775	807	905	938	969	1002
9º decil	889	937	969	1034	1058	1096	1223	1273	1317	1364
10º decil	1709	1837	1879	1985	2060	2125	2413	2533	2632	2738
Percentagem de ganho em cada decil face ao ganho total										
1º decil	4.3	4.3	4.3	4.3	4.4	4.4	4.3	4.3	4.3	4.2
2º decil	4.9	4.9	4.9	5.0	5.0	5.1	5.0	5.0	4.9	4.9
3º decil	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.6	5.5	5.5	5.4	5.4
4º decil	6.1	6.1	6.1	6.1	6.1	6.2	6.1	6.1	6.0	6.0
5º decil	6.8	6.8	6.8	6.8	6.8	6.9	6.8	6.8	6.7	6.7
6º decil	7.7	7.7	7.6	7.6	7.6	7.7	7.7	7.6	7.7	7.6
7º decil	9.0	8.9	8.9	8.9	8.9	9.0	9.0	8.9	8.9	8.9
8º decil	11.2	11.1	11.1	11.2	11.1	11.1	11.1	11.0	11.0	11.0
9º decil	15.2	15.1	15.2	15.3	15.1	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0
10º decil	29.3	29.7	29.4	29.3	29.4	29.1	29.5	29.8	30.0	30.2
Indicadores de desigualdade salarial										
D10/D1	6.9	6.9	6.8	6.8	6.7	6.6	6.8	6.9	7.0	7.1
D9/D5	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2
D9/D1	3.6	3.5	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4	3.5	3.5	3.5
D5/D1	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6
S80/S20	4.9	4.9	4.8	4.8	4.7	4.7	4.8	4.8	4.9	5.0
Índice de Gini	0.344	0.347	0.344	0.343	0.342	0.338	0.342	0.346	0.349	0.351
Índice de Atkinson $\epsilon=0,25$	0.054	0.055	0.054	0.053	0.054	0.052	0.054	0.055	0.056	0.057
Índice de Atkinson $\epsilon=0,5$	0.100	0.102	0.100	0.099	0.099	0.096	0.099	0.102	0.103	0.105
Índice de Atkinson $\epsilon=1,0$	0.173	0.175	0.172	0.171	0.171	0.167	0.171	0.175	0.177	0.180
Índice de Atkinson $\epsilon=1,5$	0.228	0.230	0.226	0.226	0.224	0.219	0.225	0.229	0.232	0.235
Índice de Atkinson $\epsilon=2,0$	0.271	0.272	0.268	0.267	0.265	0.260	0.266	0.270	0.274	0.277
Índice de Theil $\alpha=1$	0.233	0.239	0.234	0.231	0.234	0.227	0.235	0.241	0.245	0.249
Índice de Theil $\alpha=0$	0.190	0.193	0.189	0.188	0.187	0.182	0.188	0.192	0.195	0.198

Nota: Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa

Fonte: Quadros de Pessoal, 1995 a 2005 (GEP/MTSS)

Tabela 2. Estrutura do emprego e ganho médio salarial por diferentes características do trabalhador e respectiva empresa

	Emprego										Ganho mensal médio									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003	2004	2005	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003	2004	2005
Total	1 768 343	1 760 934	1 877 341	1 908 446	2 014 923	2 048 911	2 017 749	2 023 963	2 069 836	2 173 833	573	608	627	665	688	730	818	850	878	908
Sexo																				
Masculino	1 069 937	1 063 559	1 119 401	1 130 124	1 183 759	1 199 277	1 192 404	1 185 519	1 208 499	1 256 222	642	680	703	748	774	818	902	942	972	1 004
Feminino	698 406	697 375	757 940	778 322	831 164	849 634	825 345	838 444	861 337	917 611	467	498	514	544	565	605	696	720	746	776
Nível de qualificação																				
Quadros superiores	57 674	66 335	62 492	84 574	90 856	99 439	103 791	119 813	128 911	131 069	1 617	1 698	1 814	1 855	1 935	1 993	2 282	2 262	2 243	2 421
Quadros médios	55 145	54 585	67 090	63 808	64 820	64 595	79 834	90 299	100 601	107 408	1 218	1 203	1 228	1 320	1 344	1 430	1 581	1 557	1 577	1 623
Encarregados, Chefes Contramestres, Mestres, de equipa	75 223	76 434	77 304	80 504	81 997	83 988	82 448	84 786	87 914	92 819	824	864	896	946	966	1 020	1 102	1 126	1 147	1 188
Profissionais Altamente Qualificados	100 975	102 347	113 464	128 243	130 940	136 651	145 694	151 559	155 519	173 878	873	907	945	1 024	1 067	1 121	1 235	1 243	1 307	1 342
Profissionais Qualificados	801 659	798 159	836 779	863 212	899 149	917 342	900 503	888 459	871 292	894 719	527	555	561	603	615	637	703	725	743	758
Profissionais Semiqualificados	309 829	300 005	316 349	321 732	331 474	332 955	313 488	321 349	335 578	350 534	421	439	454	469	479	511	562	578	603	615
Profissionais não qualificados	183 885	191 353	203 831	218 962	222 708	224 538	222 025	216 334	224 256	233 945	373	397	408	421	438	456	504	517	528	538
Praticantes e Aprendizizes	150 223	141 382	149 864	141 151	148 598	148 403	124 758	112 777	105 906	104 492	318	344	359	371	397	422	466	478	484	501
Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	50 045	48 247	45 762	41 300	38 407	38 953	39 500	37 966	37 053	33 192	414	433	438	463	481	504	561	573	589	580
Nível habilitacional																				
1º Ciclo do Ensino Básico	717 929	682 495	701 708	672 976	685 311	659 490	562 917	536 623	516 380	507 974	457	484	497	521	532	565	617	636	651	667
2º Ciclo do Ensino Básico	389 856	395 412	421 909	424 605	446 230	461 693	430 544	440 097	446 104	463 902	455	480	495	520	537	570	622	640	656	671
3º Ciclo do Ensino Básico	255 874	262 911	281 186	300 498	322 799	347 066	374 030	401 603	430 383	461 824	672	696	699	714	716	738	770	780	787	795
Ensino Secundário	229 837	247 306	282 652	304 950	340 178	352 418	364 610	383 655	404 691	433 390	729	758	768	796	817	859	945	979	1 000	1 017
Bacharelato	10 983	13 028	15 815	18 705	21 562	38 751	47 402	50 230	52 393	58 213	1 198	1 211	1 193	1 210	1 239	1 307	1 518	1 524	1 581	1 610
Licenciatura	22 575	26 216	31 766	38 164	47 194	117 463	137 323	154 273	169 142	199 310	1 560	1 579	1 579	1 619	1 616	1 780	1 897	1 937	1 963	1 964
Tipo de contrato																				
Contrato sem termo							1 478 703	1 506 544	1 554 483	1 627 041							879	910	939	970
Contrato a termo							400 218	417 239	433 361	470 728							650	668	683	708
Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária							5 305	4 222	4 875	6 465							722	728	802	736
Contrato de trabalho a termo para cedência temporária						10 181	11 172	16 860	18 861							609	633	630	652	
Grupo etário																				
<=24 anos	387 159	376 600	366 359	382 222	390 097	357 339	289 500	254 060	240 348	233 345	381	408	419	462	478	495	541	548	559	579
25 - 34 anos	552 389	552 775	603 810	598 045	640 226	668 967	685 866	688 118	698 641	729 683	541	575	594	630	656	693	778	800	820	844
35 - 44 anos	419 908	418 596	458 346	463 679	494 729	515 643	529 749	545 574	567 627	607 123	654	687	697	732	754	791	878	906	937	967
45 - 54 anos	286 949	290 849	316 699	328 640	347 381	357 614	361 310	374 567	393 355	421 894	739	775	789	825	842	893	970	999	1 023	1 045
55 - 64 anos	111 684	111 829	120 755	124 336	129 906	135 965	137 331	146 593	154 392	165 650	659	710	725	774	805	862	962	1 005	1 038	1 072
>= 65 anos	10 254	10 285	11 372	11 524	12 584	13 383	13 993	15 051	15 473	16 138	609	651	672	719	730	755	860	932	995	1 048
Dimensão da empresa																				
< 5 trabalhadores	156 766	161 710	180 184	185 982	204 014	217 655	228 594	246 249	255 711	276 835	358	385	395	419	433	459	515	538	555	575
5 - 9 trabalhadores	183 134	186 861	204 365	209 228	226 592	240 845	259 361	265 390	266 448	278 359	413	445	457	482	501	532	592	625	649	675
10 - 24 trabalhadores	268 398	267 344	290 678	294 825	319 936	338 446	356 888	348 306	345 355	364 774	463	496	509	540	562	598	665	701	731	762
25 - 49 trabalhadores	215 707	216 156	230 261	230 538	243 055	252 719	264 282	246 762	249 881	264 814	502	545	560	592	618	662	738	801	822	847
50 - 99 trabalhadores	208 233	209 030	220 587	216 588	226 501	236 347	202 586	214 877	221 224	229 357	543	581	612	645	668	720	843	871	904	929
100 - 149 trabalhadores	104 145	104 837	108 935	111 788	116 548	114 565	103 897	107 251	115 104	119 846	581	623	650	691	745	799	932	954	980	1 014
150 - 249 trabalhadores	127 227	126 707	134 786	135 637	136 997	137 711	120 984	118 549	122 537	125 265	609	660	686	722	767	803	962	1 031	1 044	1 079
250 - 499 trabalhadores	148 705	137 446	144 236	143 437	149 173	144 379	129 292	130 483	134 458	142 538	646	661	722	772	812	895	1 038	1 084	1 119	1 158
500 - 999 trabalhadores	98 841	101 665	105 221	103 272	106 503	98 201	90 014	93 124	103 104	111 041	694	741	807	840	880	957	1 104	1 122	1 114	1 189
>=1000 trabalhadores	257 187	255 178	258 088	277 151	285 604	268 043	261 851	252 972	256 014	261 004	905	945	962	1 018	1 037	1 126	1 246	1 274	1 323	1 367
Reg. NUTS2 da Empresa (Cod. 2002)																				
Norte	640 955	623 564	671 955	655 632	704 522	701 658	658 508	654 812	669 517	712 374	477	511	522	554	570	601	684	717	735	767
Algarve	44 584	46 713	50 653	52 439	56 803	60 993	70 274	74 354	76 868	83 295	474	506	519	542	564	601	647	692	716	737
Centro	300 024	309 195	325 601	336 813	353 565	369 221	370 518	367 912	376 320	399 253	459	490	509	531	555	582	654	685	711	737
Lisboa	655 557	647 913	680 647	708 291	738 466	747 839	744 570	743 422	758 525	783 437	745	785	816	864	897	956	1 062	1 093	1 130	1 169
Alentejo	72 941	76 104	87 996	89 976	93 199	97 518	99 662	101 691	103 494	109 352	462	500	525	553	573	609	672	707	736	756
R.A. Açores	22 475	23 855	25 247	27 298	29 558	29 016	28 585	35 607	36 757	36 917	477	507	519	537	551	617	662	708	740	759
R.A. Madeira	31 789	33 566	35 222	37 950	38 792	42 666	45 632	46 165	48 355	49 205	482	531	559	583	620	678	769	818	856	902

Tabela 2. Estrutura do emprego e ganho médio salarial por diferentes características do trabalhador e respectiva empresa (continuação)

	Emprego										Ganho mensal médio									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003	2004	2005	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003	2004	2005
Total	1 768 343	1 760 934	1 877 341	1 908 446	2 014 923	2 048 911	2 017 749	2 023 963	2 069 836	2 173 833	573	608	627	665	688	730	818	850	878	908
AA Agricultura, prod.animal, caça e silvicultura	25 960	28 384	31 249	31 236	31 483	31 143	32 980	31 748	32 134	34 983	363	394	409	437	453	487	554	585	595	609
BB Pesca	2 713	3 150	3 208	3 162	3 115	2 776	2 531	2 523	2 208	3 018	572	583	614	681	698	802	821	857	865	863
CA Extração de produtos energéticos	73	61	64	67	62	58	18	9	4		897	753	709	747	892	858	960	1 003	1 764	
CB Ind.extractivas c/excep.extr.produtos energéticos	10 977	9 397	11 149	11 013	11 716	11 942	10 953	10 568	10 105	10 407	610	635	676	698	709	762	800	853	894	905
DA Ind.alimentares, bebidas e tabaco	78 142	77 857	75 954	73 076	75 341	71 918	68 579	71 954	74 322	75 829	521	554	563	584	617	651	732	767	784	802
DB Indústria têxtil	204 087	196 340	200 037	187 043	190 059	179 545	133 708	129 705	126 392	122 126	379	409	420	441	450	476	539	563	575	589
DC Ind.couro e produtos do couro	55 770	52 863	56 091	53 036	52 556	47 437	35 143	33 721	32 318	30 564	378	401	418	441	453	473	527	544	554	560
DD Ind.madeira, cortiça e suas obras	34 535	33 952	35 283	34 815	34 973	34 311	30 977	28 791	28 765	29 415	431	460	480	507	531	558	627	666	686	713
DE Ind.pasta, papel e cartão; edic. impressão	38 020	36 864	38 046	38 982	40 066	39 052	35 560	34 641	35 198	35 561	691	726	778	811	861	906	1 011	1 049	1 104	1 133
DF Fabr.coque, prod. petrol.refinados e comb.nuclear	3 533	3 280	85	2 764	2 851				13	2 000	1 520	1 578	987	1 865	1 945				2 109	2 604
DG Fabr.prod.químicos e fibras sint. artificiais	22 141	21 765	21 686	21 607	21 616	21 695	19 699	18 565	19 496	19 433	912	954	975	1 001	1 039	1 071	1 282	1 409	1 429	1 467
DH Fabr.artigos de borracha ematérias plásticas	17 167	16 991	17 271	17 633	17 124	18 207	16 018	18 119	18 474	19 497	568	584	614	655	656	697	772	938	929	970
DI Fabr.outros produtos minerais não metálicos	52 761	53 879	53 085	53 150	55 453	52 773	46 325	40 549	43 068	41 959	540	582	603	624	659	699	805	822	867	884
DJ Ind.metalúrgicas de base e produtos metálicos	63 174	62 064	65 248	65 742	69 627	69 462	63 381	60 131	59 738	61 335	503	545	561	589	615	642	716	741	764	796
DK Fabr.máquinas e de equipamentos, n.e.	32 213	31 202	31 236	32 622	32 026	32 210	29 571	29 206	29 353	29 922	590	642	644	694	729	782	873	944	960	999
DL Fabr.equipamento eléctrico e de óptica	40 568	39 376	40 386	39 027	40 710	33 017	30 904	31 132	26 294	26 736	704	718	751	790	788	846	1 023	980	1 018	1 136
DM Fabricação de material de transporte	27 865	27 479	28 123	29 978	35 266	37 171	33 395	25 075	30 913	29 360	794	787	862	887	823	857	980	1 028	1 047	1 097
DN Indústrias transformadoras, n.e.	36 414	29 774	38 062	34 025	38 573	40 127	33 954	36 100	35 073	34 620	377	418	420	455	467	491	557	591	596	617
EE Prod.e distrib. electricidade, gás e água	17 795	17 714	17 529	17 219	16 080	15 582	11 185	11 867	12 189	12 846	1 023	1 098	1 146	1 192	1 261	1 501	1 657	1 648	1 705	1 790
FF Construção	162 743	167 424	183 853	183 627	198 761	222 345	249 953	236 051	238 590	249 122	489	527	537	561	578	607	668	704	733	768
GG Com.grosso e retalho, rep.veic. automóveis, mot.	344 395	345 410	368 342	373 637	403 162	410 780	414 835	422 837	429 707	440 738	547	585	601	630	654	689	753	788	816	839
HH Alojamento e restauração	107 890	110 548	113 644	119 314	126 217	132 455	137 147	144 823	148 774	155 619	398	420	432	452	473	500	542	570	597	613
II Transportes, armaz. e comunicações	118 316	111 786	119 817	129 015	132 080	134 664	134 564	130 169	132 533	134 779	824	856	908	976	1 015	1 098	1 213	1 210	1 265	1 288
JJ Actividades financeiras	82 352	82 145	80 422	80 080	83 007	79 424	75 538	78 634	77 174	75 289	1 184	1 265	1 322	1 360	1 424	1 556	1 702	1 829	1 872	1 910
KK Activ imobiliárias, alug.e serv.prest. às empresas	81 314	89 146	108 760	128 653	139 252	153 812	165 351	179 573	191 987	209 353	640	667	701	757	781	862	996	988	1 010	1 056

Tabela 2. Estrutura do emprego e ganho médio salarial por diferentes características do trabalhador e respectiva empresa (continuação)

	Emprego										Ganho mensal médio									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003	2004	2005	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003	2004	2005
Total	1 768 343	1 760 934	1 877 341	1 908 446	2 014 923	2 048 911	2 017 749	2 023 963	2 069 836	2 173 833	573	608	627	665	688	730	818	850	878	908
Sector de actividade da empresa																				
LL Adm.pública, defesa e seg.social obrigatória	401	156	2 588	2 701	3 022	3 407	13 335	11 012	12 290	26 192	439	440	719	753	842	864	1 208	1 323	1 316	1 007
MM Educação	27 172	27 226	31 811	32 778	34 249	36 134	33 049	34 371	34 277	41 946	603	646	679	719	737	801	874	961	1 012	1 027
NN Saúde e acção social	47 039	52 030	62 190	68 261	77 685	85 000	95 449	102 351	112 150	138 266	445	474	488	516	538	565	652	676	708	780
OO Outras act.serviços colectivos, soc.e pessoais	32 808	32 669	42 119	44 182	48 778	52 451	63 642	69 726	76 261	82 883	670	708	758	817	864	864	933	932	939	976
QQ Org.internacionais out.instit.extra-territoriais	5	2	3	1	13	13	5	12	36	35	1 211	426	413	611	1 079	1 269	992	1 112	863	887

Nota: Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa

Fonte: Quadros de Pessoal, 1995 a 2005 (GEP/MTSS)

Tabela 3. Diferenças salariais de género, por nível de habilitações e escalão etário, 2005

Nível de Habilitações	Escalão etário	Ganho médio mensal		Rácio salarial H/M
		H	M	
Total	Total	1004	776	1.29
	<=24 anos	600	551	1.09
	25 - 34 anos	900	776	1.16
	35 - 44 anos	1079	819	1.32
	45 - 54 anos	1181	832	1.42
	55 - 64 anos	1200	815	1.47
	>= 65 anos	1139	826	1.38
Não sabe ler nem escrever	Total	621	502	1.24
	<=24 anos	513	459	1.12
	25 - 34 anos	568	470	1.21
	35 - 44 anos	608	489	1.24
	45 - 54 anos	661	510	1.30
	55 - 64 anos	661	523	1.27
	>= 65 anos	607	540	1.13
1º Ciclo do Ensino Básico	Total	745	536	1.39
	<=24 anos	547	461	1.19
	25 - 34 anos	622	484	1.29
	35 - 44 anos	689	509	1.35
	45 - 54 anos	801	555	1.44
	55 - 64 anos	829	588	1.41
	>= 65 anos	820	652	1.26
2º Ciclo do Ensino Básico	Total	749	549	1.36
	<=24 anos	534	458	1.17
	25 - 34 anos	671	509	1.32
	35 - 44 anos	780	549	1.42
	45 - 54 anos	919	634	1.45
	55 - 64 anos	992	739	1.34
	>= 65 anos	972	772	1.26
3º Ciclo do Ensino Básico	Total	886	663	1.34
	<=24 anos	584	499	1.17
	25 - 34 anos	770	581	1.33
	35 - 44 anos	952	679	1.40
	45 - 54 anos	1243	911	1.36
	55 - 64 anos	1447	1089	1.33
	>= 65 anos	1327	956	1.39
Ensino Secundário	Total	1183	842	1.40
	<=24 anos	665	563	1.18
	25 - 34 anos	966	749	1.29
	35 - 44 anos	1409	983	1.43
	45 - 54 anos	1696	1210	1.40
	55 - 64 anos	1992	1339	1.49
	>= 65 anos	1799	1292	1.39
Ensino Superior	Total	2281	1513	1.51
	<=24 anos	1095	982	1.12
	25 - 34 anos	1615	1273	1.27
	35 - 44 anos	2664	1898	1.40
	45 - 54 anos	3361	2400	1.40
	55 - 64 anos	3669	2389	1.54
	>= 65 anos	3037	1996	1.52

Nota: Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa

“Fonte: Quadros de Pessoal, 2005 (GEP/MTSS)”

Tabela 4. Número de trabalhadores por género, nível de habilitações e escalão etário, 2005

	Masculino					
	<=24 anos	25 - 34 anos	35 - 44 anos	45 - 54 anos	55 - 64 anos	>= 65 anos
Não sabe ler nem escrever	1016	3803	5689	6266	3834	1005
1º Ciclo do Ensino Básico	10228	42705	84849	111611	62742	6203
2º Ciclo do Ensino Básico	32163	96994	93657	46246	13899	1091
3º Ciclo do Ensino Básico	54728	97789	64766	41873	14295	1289
Ensino Secundário	29577	94214	59510	30138	7961	759
Ensino Superior	3719	59856	33802	18588	7490	1035
	Feminino					
	<=24 anos	25 - 34 anos	35 - 44 anos	45 - 54 anos	55 - 64 anos	>= 65 anos
Não sabe ler nem escrever	433	1635	2733	3560	2709	509
1º Ciclo do Ensino Básico	5053	24077	56494	70613	30907	2492
2º Ciclo do Ensino Básico	16842	61540	64967	29056	6930	517
3º Ciclo do Ensino Básico	36821	65044	48191	29084	7476	468
Ensino Secundário	32624	96078	56369	21844	3966	350
Ensino Superior	8471	79924	31307	10325	2679	327

Nota: Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa

“Fonte: Quadros de Pessoal, 2005 (GEP/MTSS)”

3. Bibliografia

Algan, Y. e P. Cahuc (2006). Civic Attitudes and the Design of Labour Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model?, IZA - Institute for the Study of Labour.

Auer, P. (2007). Labour market security: combining flexibility with security. Conference on the future of labour law, 16 de March de 2007, Bruxelas.

Auer, P. e B. Gazier (2006). **L'introuvable sécurité de l'emploi**. Paris, Flammarion.

Auer, Peter (2005). Protected mobility for employment and decent work: Labour market security in a globalised world. Genebra, ILO - Employment Strategy Papers

Boyer, R. (2006a). **La féxicurité danoise. Quels enseignements pour la France?** Paris, Éditions Rue d'Ulm/Presse de l'École Normale Supérieure.

Boyer, R. (2006b): *Employment and Decent Work in the Era of "Flexicurity"*, DESA Working Paper n°32, http://www.un.org/esa/desa/papers/2006/wp32_2006.pdf.

DEP-MTSS:
<http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/greves/index.php>

Dornelas, A. (2007): "Que modelo de flexigurança?", comunicação à conferência da Presidência Portuguesa da UE "Flexigurança: os Desafios Centrais", Lisboa, 13-14 de Setembro.

Dornelas, A. (Coord.) (2006): **Livro Verde sobre as Relações Laborais**, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Esping-Andersen, G. e M. Regini, (Orgs) (2000). **Why Deregulate Labour Markets?** Oxford, University Press.

European Commission (2004a e 2006a): **Industrial Relations in Europe**, Serviço Oficial das Publicações das Comunidades Europeias.

European Commission (2007): Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, The European Economic and Social Council and the Committee of the Regions. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf

European Commission: **Employment in Europe**, (2004 e 2006), Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Freire, João (Coordenador): Relatório Final. Orientações perante o trabalho e relações laborais, Lisboa, ICS, Outubro de 2006.

Gazier, B. (2005). **Vers un nouveau modèle social**. Paris, Flammarion.

Gazier, B. (2007): "Flexicurité et négociation collective: un paradoxe à résoudre", comunicação à conferência da Presidência Portuguesa da UE "Flexigurança: os Desafios Centrais", Lisboa, 13-14 de Setembro.

Herzberg, F. (1966): **Work and the nature of man**. New York: World Publishing.

Hijzen, Alex, Richard Upward e Peter Wright, 2007, "Job creation, job destruction and the role of small firms: firm-level evidence for the UK", University of Nottingham, Research Paper 2007/01.

Klammer, U. (2004). "Flexicurity in a life-course perspective." **Transfer** 10(2): 282-299.

Klammer, U. (2007). Flexicurity and the life-course: Labour market integration over the life-course in different European welfare state regimes. Conference on the European Social Model. Nuremberga, 8-9 Fevereiro de 2007

Kok, W. et al. (2004): **Jobs, Jobs, Jobs. Creating More Employment in Europe, Report of the Employment Task Force Chaired by Wim Kok**, Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Leschke, J., G. Schmid, e D. Griga (2006). On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). SP I 2006-108.

OECD: *Employment Outlook*, 1994, 2004 e 2006, Paris.

Schmid, G. (2006). Sharing Risks. On Social Risk Management and the Governance of Labour Market Transitions, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). SP I 2006-101.

Sciarra, S. (2007): From the Lisbon Strategy to the Lisbon Challenges. How Labour Law Interacts with Flexicurity, comunicação à conferência da Presidência Portuguesa da UE Flexigurança: os Desafios Centrais, Lisboa, 13-14 de Setembro de 2007.

Steven Davis, Jason Faberman e John Haltiwanger "The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links", *Journal of Economic Perspectives* (Summer 2006), 20:3, pp. 3-24, para os EUA.

Tangian, A. (2005). Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators, seminar of DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Bruxelas, 18 de Março de 2005.

Vermeylen, G. and J. Hurley (2007). **Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security**. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Wilthagen, T. e F. Tros (2004). "The concept of 'flexicurity': "A new approach to regulating employment and labour markets." **Transfer** 10(1): 166-186.

LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS