

# LIVRO VERDE

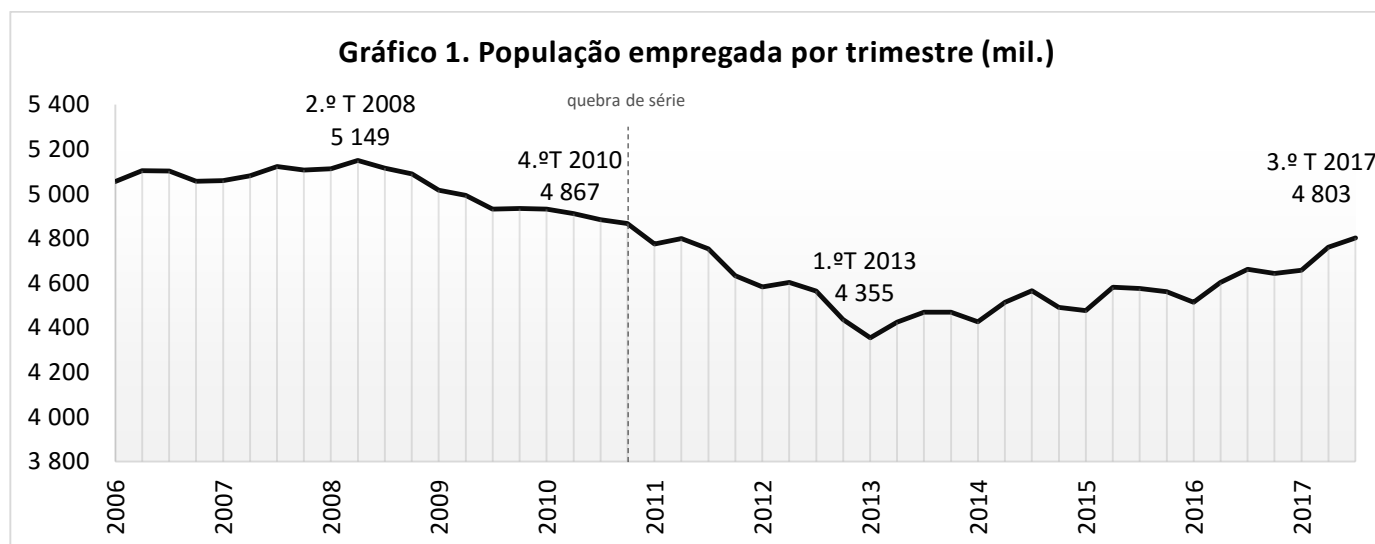
SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

O Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016 (LVRL) foi apresentado aos parceiros em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) em novembro de 2016 e publicado no mês seguinte. À data da sua elaboração, os dados mais recentes disponíveis dos Quadros de Pessoal reportavam-se ao ano de 2015 e não estavam ainda disponíveis os dados anuais do Inquérito ao Emprego. Assim, com o objetivo de atualizar os conteúdos do LVRL, no âmbito da discussão em sede de CPCS, o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social apresenta agora uma síntese dos principais indicadores do mercado de trabalho português, com referência aos dados mais recentes disponíveis no início de 2018, com especial enfoque nas questões da dinâmica do mercado de emprego, da segmentação e da contratação coletiva.

## Evolução do mercado de emprego

Em 2016, de acordo com os dados do Inquérito ao Emprego (INE), o emprego registou um crescimento de 1,2% no correspondente a um acréscimo de 56,5 mil postos de trabalho. Ao mesmo tempo, a população desempregada diminuiu 11,4%, com um decréscimo de 73,5 mil desempregados face ao ano anterior.

Já nos três primeiros trimestres de 2017, observou-se uma aceleração da recuperação do mercado de trabalho, com a taxa de desemprego a recuar para níveis de 2008 (8,5%) e o emprego a crescer acima dos 3% em termos homólogos, ultrapassando a marca dos 4,8 milhões de postos de trabalho no 3.º trimestre, um nível que não era alcançado desde 2010, mas permanecendo, contudo, a uma distância de 6,1% face ao período homólogo de 2008, com um diferencial negativo de cerca de 300 mil postos de trabalho<sup>1</sup>.



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

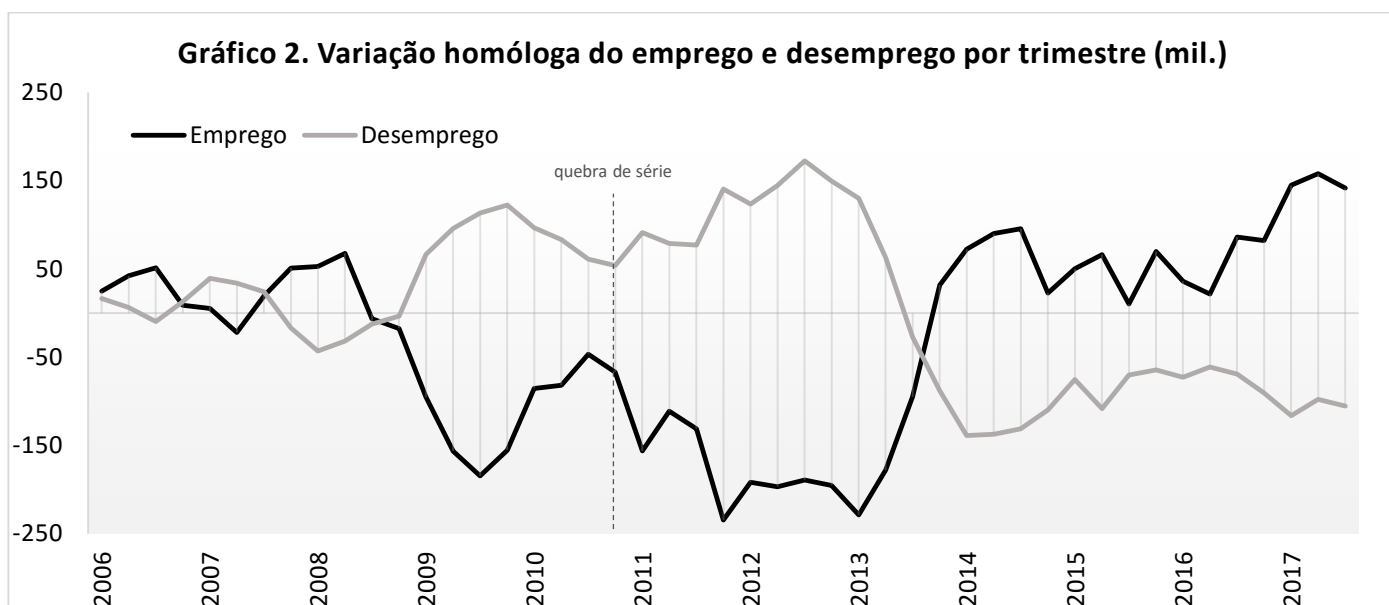
<sup>1</sup> Na comparação dos níveis de emprego registados em 2017 face aos níveis de 2008, deve ter-se em conta a existência de uma quebra de série no Inquérito ao Emprego do INE entre 2010 e 2011, que pode concorrer para uma parte do desfasamento notado.

# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

No 3.º trimestre de 2017, a taxa de desemprego baixou para os 8,5%, 2 p.p. abaixo da taxa registada um ano antes e o valor mais baixo desde o 4.º trimestre de 2008 (7,8%). Em termos absolutos, a população desempregada ficou nas 444 mil pessoas, o valor mais baixo registado desde o 4.º trimestre de 2008 (429,1 mil), com um decréscimo de 105,5 mil pessoas face ao mesmo trimestre de 2016 (-19,2%).

A diminuição homóloga do desemprego ocorreu num quadro de forte crescimento do emprego e de expansão da população ativa. O emprego tem registado níveis de crescimento absoluto cada vez maiores face à diminuição da população desempregada: no 3.º trimestre de 2017, o saldo líquido entre o crescimento do emprego e a diminuição do desemprego foi de 36 mil postos de trabalho, o dobro do registado no trimestre homólogo de 2016 e distante do saldo negativo de quase 6 mil postos de trabalho observado no mesmo período de 2015.



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

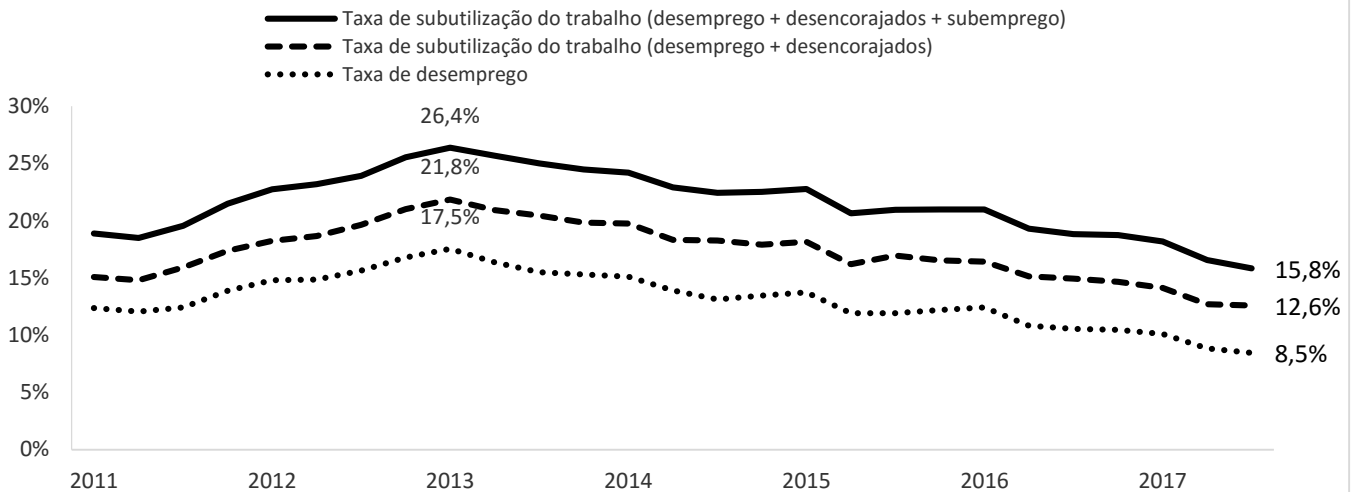
Ao mesmo tempo, a população ativa cresceu 0,7% em termos homólogos, sendo de salientar a diminuição de 7,8% do número de inativos «desencorajados» (menos 21 mil pessoas). É também de destacar a redução de 16,7% do subemprego a tempo parcial (menos 35,5 mil pessoas), num quadro de redução global do trabalho a tempo parcial (-6,3%) – o subemprego chegou a representar, em 2015, mais de 45% do emprego a tempo parcial e mais de 5% do emprego global, correspondendo atualmente a 35% do trabalho a tempo parcial e a 3,7% do emprego total (ver gráfico 5).

Neste quadro, a taxa de subutilização do trabalho (que considera não só a população desempregada como os inativos desencorajados e o subemprego a tempo parcial) baixou para um mínimo de 15,8% que compara com 18,8% no período homólogo e com 16,6% no trimestre anterior, fixando-se no valor mais baixo da série iniciada em 2011, longe do pico de 26,4% atingido em meados de 2013.

# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

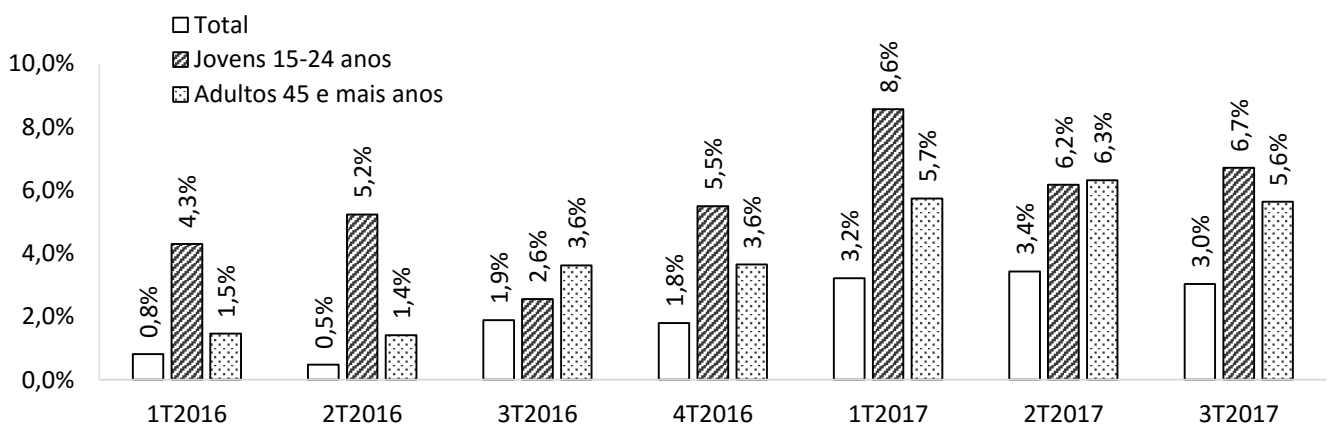
**Gráfico 3. Indicadores suplementares do desemprego, por trimestre**



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

No 3.º trimestre de 2017, a taxa de desemprego jovem fixou-se nos 24,2%, abaixo dos 26,1% registados no mesmo período de 2016. Em termos absolutos, havia 93,3 mil jovens desempregados no 3.º trimestre (menos 3,5% em termos homólogos). A diminuição do desemprego jovem decorre num contexto de crescimento acelerado do emprego jovem, que ao longo dos últimos dois anos tem registado taxas de variação homóloga sistematicamente superiores às do emprego total, tal como tem acontecido com o emprego dos adultos com 45 e mais anos.

**Gráfico 4. Crescimento homólogo do emprego por grupo etário por trimestre (%)**



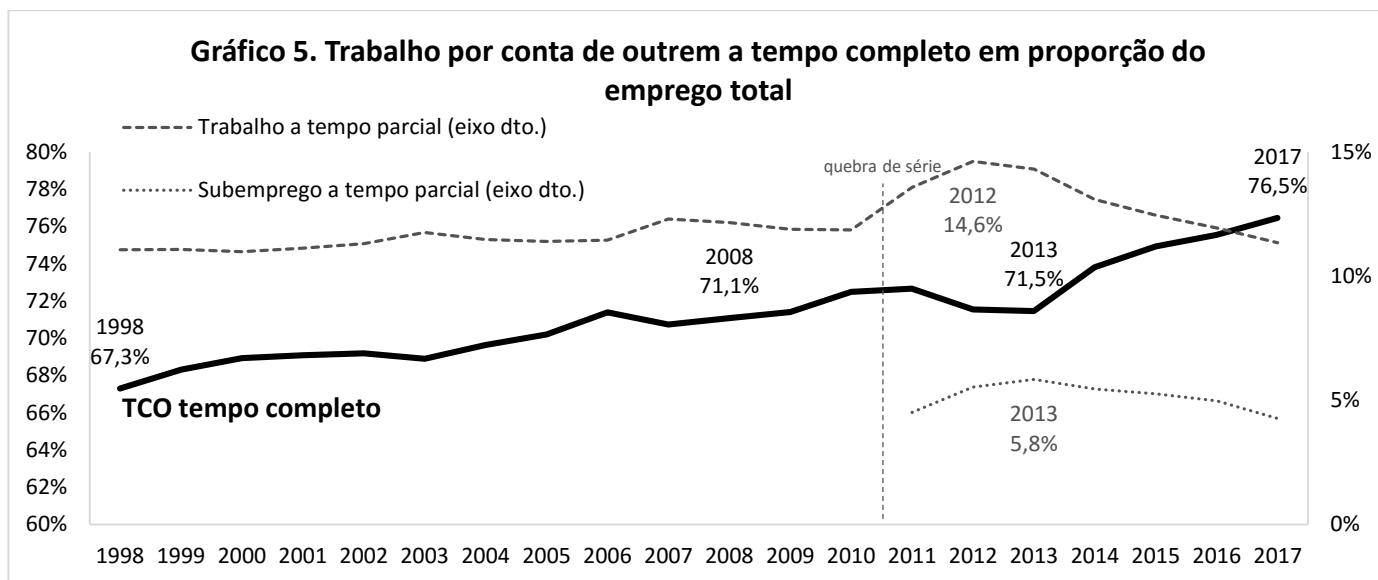
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

Ao mesmo tempo, a taxa de desemprego de longa duração (DLD) baixou para os 4,9% no 3.º trimestre de 2017, com uma redução de 1,8 p.p. em termos homólogos e de 0,3 p.p. em cadeia. Em termos absolutos, o DLD ficou nas 254,6 mil pessoas, com um decréscimo homólogo de 92,6 mil pessoas, passando a representar 57,3% do desemprego total, a proporção mais baixa observada desde o 4.º trimestre de 2012<sup>2</sup>.

O padrão de crescimento do emprego entre 2016 e 2017 apresenta um perfil de fortalecimento do modelo de trabalho por conta de outrem a tempo completo, o modelo dominante no quadro português cuja tendência de consolidação de longo prazo foi interrompida durante o período da crise financeira internacional – período em que o trabalho a tempo parcial adquiriu uma expressão sem precedentes em Portugal, chegando a representar perto de 15% do emprego total.



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: Não estando ainda disponíveis dados para o ano completo de 2017, e de modo a salvaguardar a comparabilidade dos períodos considerados, os dados para 2016 e 2017 referem-se à média dos três primeiros trimestres de cada ano.

Num quadro de recuperação do emprego, ocorreram melhorias nos indicadores de pobreza e desigualdades. Com efeito, de acordo com o Inquérito às Condições de Vida e Rendimentos (ICOR) do INE, registou-se uma melhoria global de todos os indicadores de pobreza e desigualdades em 2016.

A taxa de pobreza situou-se nos 18,3%, com uma redução de 0,7 p.p. face a 2015, a redução mais significativa observada desde 2008. A taxa de pobreza dos trabalhadores registou um decréscimo mais moderado (de 10,9% para 10,8%). O Coeficiente de Gini, medida global de desigualdade de remuneração, baixou para 33,5 e atingiu um novo mínimo, ficando abaixo dos 33,7 registados em 2009, e os rácios S80/20 e S90/10, que comparam o rendimento auferido pelas fatias com maiores e menores rendimentos,

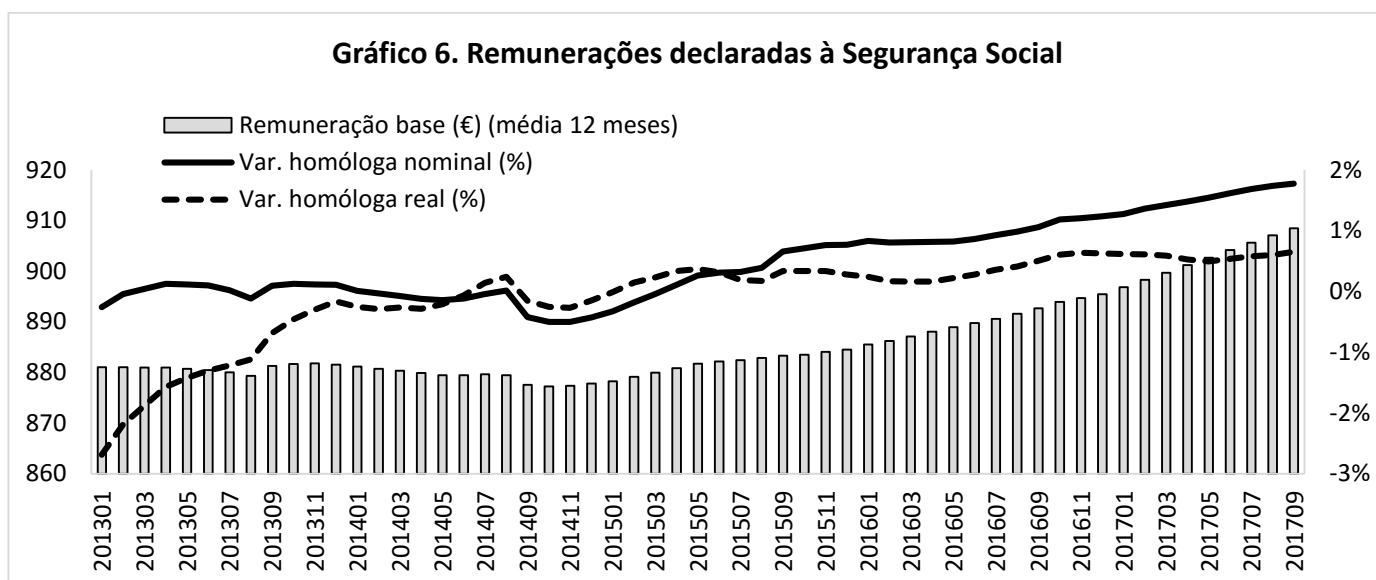
<sup>2</sup> De acordo com as estimativas do INE, o desemprego de longa duração chegou a representar 67,4% do desemprego total em Portugal, no 2.º trimestre de 2014.

# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

baixaram de 5,9 para 5,7 e de 10,1 para 10,0, os valores mais baixos registados desde 2010 e 2011, respetivamente.

Estes progressos ocorrem num quadro de crescimento progressivo das remunerações do trabalho, com aumentos homólogos nominais médios de 0,3% em 2015, 1% em 2016 e 1,5% em 2017 (correspondentes, respetivamente, a variações reais moderadas de 0,3%, 0,4% e 0,6%), num quadro de valorização do aumento do salário mínimo nacional e de crescimento dos salários convencionais (ver gráfico 17).



Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP-MTSSS.

Nota: Dados sujeitos a alterações.

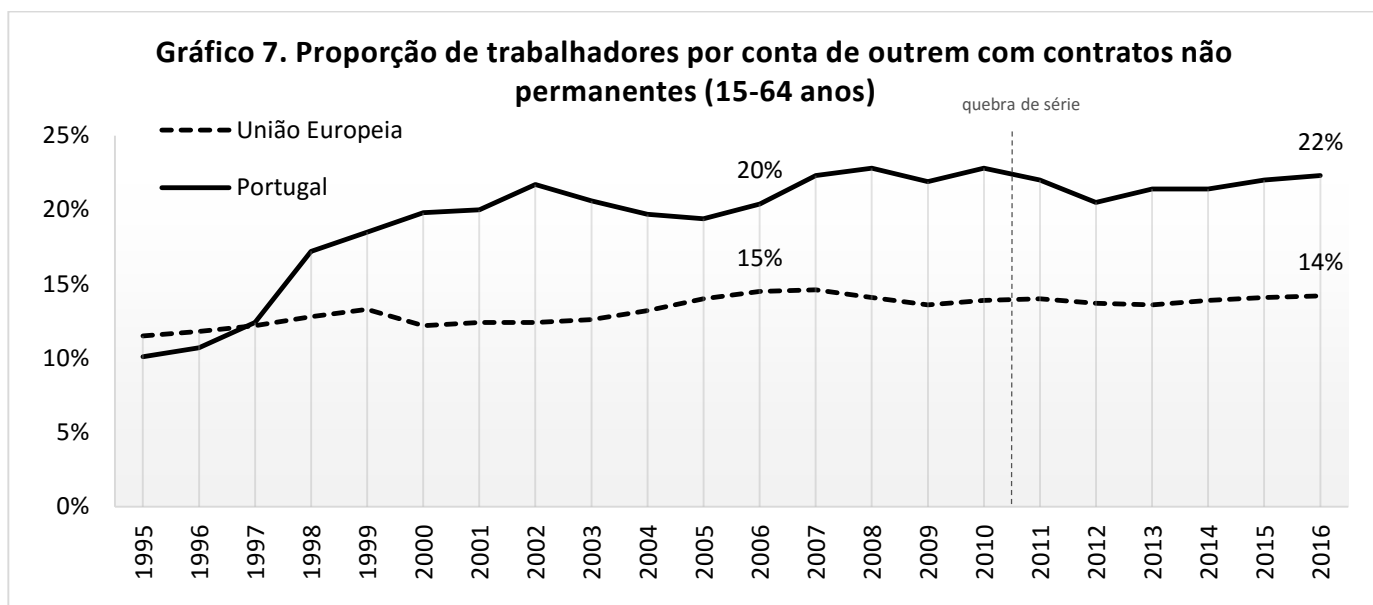
## Segmentação do mercado de trabalho

Os níveis elevados de segmentação do mercado de trabalho português têm sido frequentemente apontados como um dos desafios mais proeminentes do país. A Comissão Europeia, nas Recomendações Específicas a Portugal, sublinha as consequências nocivas dos elevados níveis de segmentação do mercado de trabalho, nomeadamente no que respeita às perspetivas de progressão na carreira e aos níveis de remuneração dos trabalhadores temporários, em particular dos mais jovens. É com base neste diagnóstico que a Comissão Europeia recomenda ao Governo Português que promova a contratação baseada em contratos sem termo, incluindo através de uma revisão do enquadramento legal.

De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego, do INE, a proporção de trabalhadores por conta de outrem com contratos de trabalho de carácter temporário tem aumentado paulatinamente ao longo das últimas duas décadas, superando amplamente o padrão médio europeu. Essa tendência assenta num padrão de criação de emprego que privilegia a contratação por tempo determinado, padrão esse particularmente evidente desde meados da década passada.

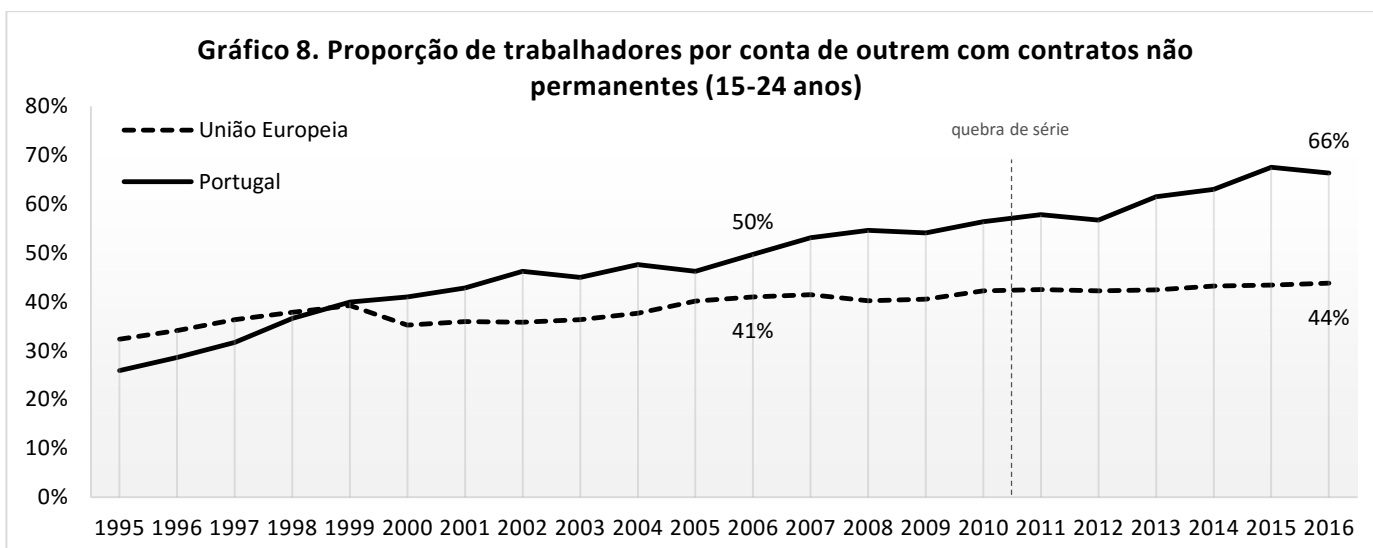
# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

A incidência de contratos de trabalho não permanentes é particularmente elevada entre os jovens, correspondendo atualmente a cerca de dois terços do emprego jovem.



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

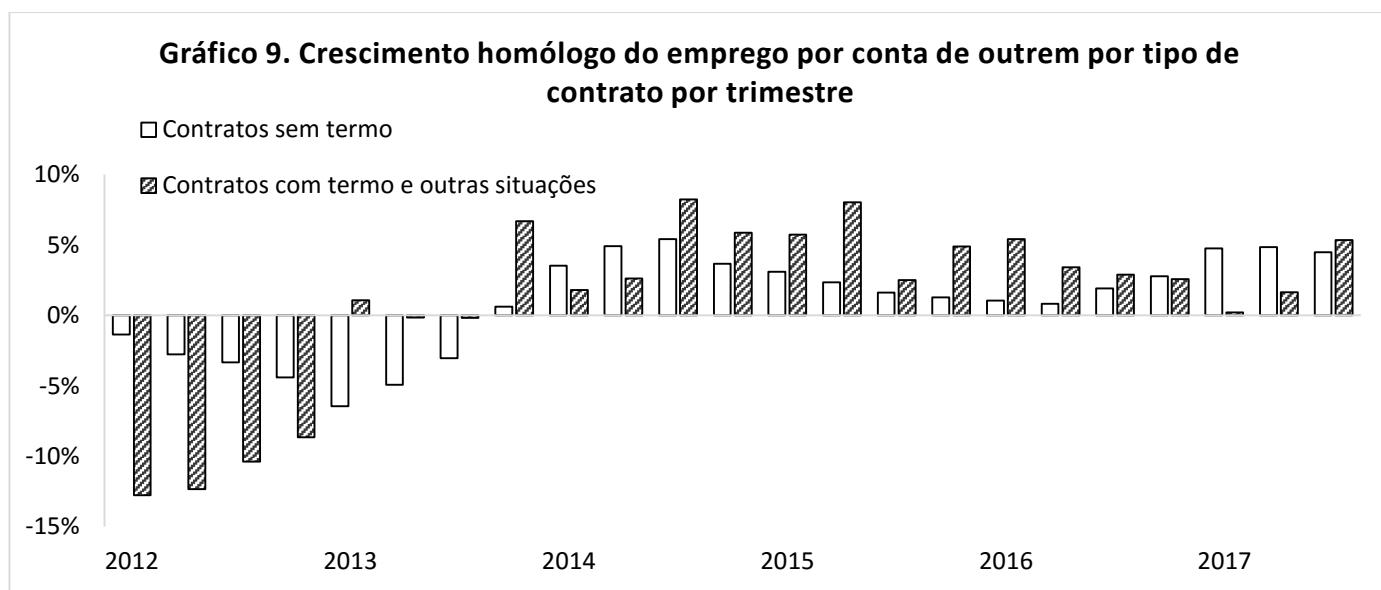
Não obstante tratar-se, aparentemente, de uma tendência de longo prazo, o aumento da incidência de contratos não permanentes no período recente associa-se a um quadro de recuperação do emprego maioritariamente assente, numa primeira fase (2014-2015), à contratação a prazo. Diferentemente, no 1.º semestre de 2017, pela primeira vez desde que o emprego começou a crescer na retoma da crise financeira, os contratos sem termo alcançaram um crescimento mais significativo do que os contratos a



# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

termo. Porém, no 3.º trimestre de 2017, o crescimento homólogo dos contratos não permanentes (+5,3%) voltou a ultrapassar, em termos relativos, o dos contratos sem termo (+4,5%), com o peso dos contratos não permanentes no emprego por conta de outrem a fixar-se nos 22,6% e a registar um acréscimo de 0,2 p.p. face a igual período do ano passado.



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Assim, tal como o crescimento do emprego não foi ainda suficiente para repor as centenas de milhares de postos de trabalho destruídos entre 2008 e 2013, o crescimento dos contratos sem termo não adquiriu ainda a robustez necessária para esbater os elevados níveis de segmentação do mercado de trabalho português que se aprofundaram nos últimos anos.

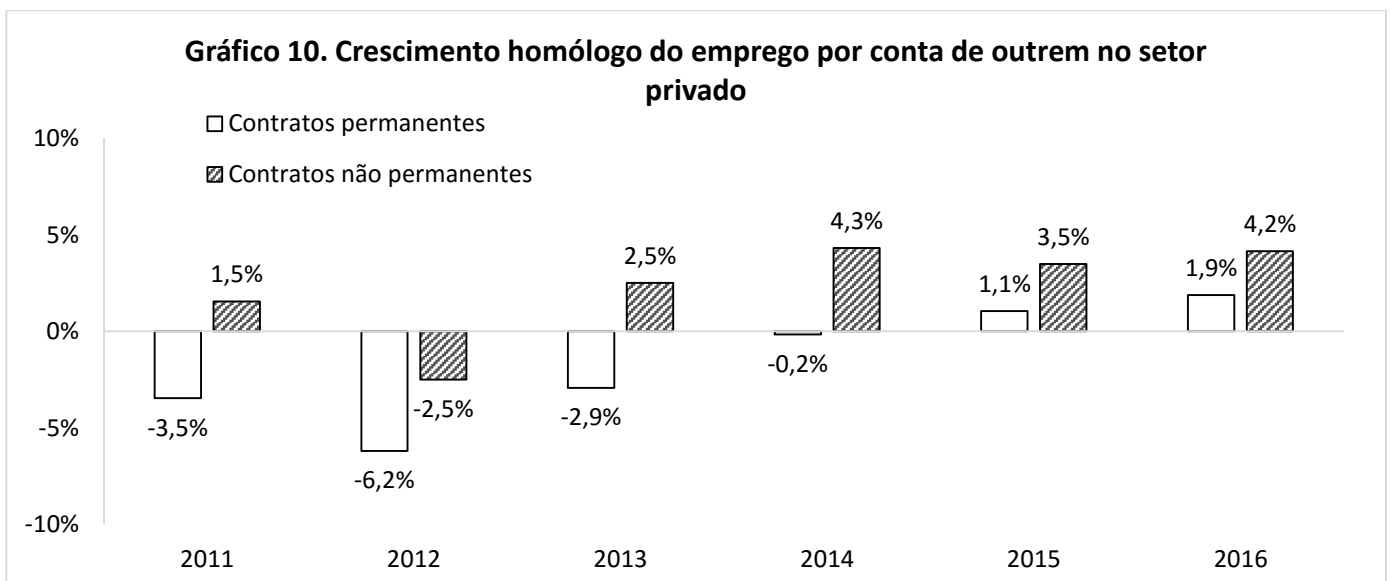
No setor privado, à semelhança do observado a partir da análise das variações homólogas dos contratos permanentes e não permanentes apuradas a partir dos dados do Inquérito ao Emprego do INE, os dados dos Quadros de Pessoal indicam que o crescimento do trabalho por conta de outrem no setor privado no período recente foi maioritariamente assente na contratação não permanente. Não obstante, é de sublinhar o aumento relativo do crescimento dos contratos permanentes em 2016 (+1,9%) face ao observado nos anos anteriores. Com efeito, em 2016, o crescimento dos contratos sem termo contribuiu para mais de 31% do crescimento global do trabalho por conta de outrem no setor privado, acima do contributo de aproximadamente 23% registado em 2015.

Contudo, o acréscimo relativo do contributo dos contratos permanentes para o crescimento do trabalho por conta de outrem observado em 2016 não alcançou um nível suficientemente elevado para contrariar a tendência anterior de aumento da incidência dos contratos não permanentes. Com efeito, a proporção de trabalhadores por conta de outrem com contratos de trabalho por tempo indeterminado tem vindo a recuar ao longo da última década, passando de cerca de 74% em 2010 para aproximadamente 67% em 2016. Porém, o contrato sem termo continua a ser a modalidade contratual predominante no mercado de trabalho

# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

português, mas esse facto deve-se em grande medida à acumulação de um *stock* significativo deste tipo de contratos, aspeto evidenciado pela análise da distribuição dos contratos sem termo por antiguidade na empresa. Com efeito, 69% dos contratos sem termo no setor privado estão atualmente concentrados em trabalhadores com mais de cinco anos de antiguidade na empresa (em 2010, essa proporção era de 60%).



Fonte: GEP-MTSSS, Quadros de Pessoal.

As dinâmicas da nova contratação, aferidas a partir das comunicações efetuadas pelos empregadores ao Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), estão globalmente alinhadas com as tendências identificadas.

O crescimento do peso relativo dos contratos não permanentes no trabalho deve ser ponderado quer do ponto de vista da segurança laboral, tendo em consideração o risco acrescido de desemprego associado aos contratos não permanentes, quer do ponto de vista da exposição ao risco de pobreza, tomando em conta a desvantagem salarial relativa dos contratos não permanentes.

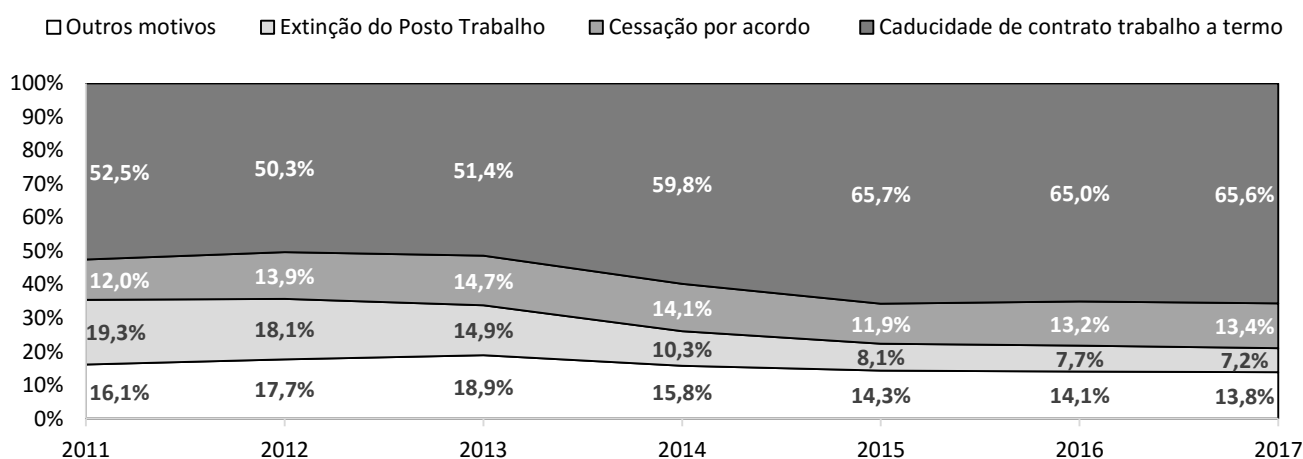
Com efeito, tendo em conta os motivos associados ao deferimento das prestações de desemprego pela Segurança Social, a caducidade do contrato a termo representa a principal causa do desemprego em Portugal. Em 2017, a cessação por caducidade do contrato de trabalho a termo esteve na base de quase dois terços do total de prestações iniciais de desemprego deferidas.



# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

**Gráfico 11. Prestações iniciais de desemprego deferidas, por motivo do desemprego**



Fonte: Instituto de Informática, IP e cálculos do GEP-MTSSS.

Nota: A cessaçao por acordo refere-se ao acordo de revogaçao nos termos do n.º 4 do art.º 10º Decreto-Lei n.º 220/2006, bem como ao acordo de revogaçao nos termos da alínea a), do n.º2 artº 10º e art.º 63.º, nos termos da alínea b), do n.º2 artº 10º e art.º 63.º, nos termos da alínea c), do n.º2 artº 10º e art.º 63.º, nos termos da alínea d), do n.º2 artº 10º e art.º 63.º e acordo de revogaçao não previsto nos n.ºs de 11º a 15º, bem como ao acordo de revogaçao ao abrigo do art.10.º-A do mesmo Decreto-Lei.

Acresce que os trabalhadores com contratos permanentes estão muito menos expostos ao risco de pobreza que os trabalhadores com uma situaçao contratual não permanente. De facto, o risco de pobreza entre os trabalhadores não permanentes é mais do dobro por comparaçao com os trabalhadores com contratos permanentes: em 2016, as taxas eram de 13,5% para os primeiros e 6,6% para os segundos.

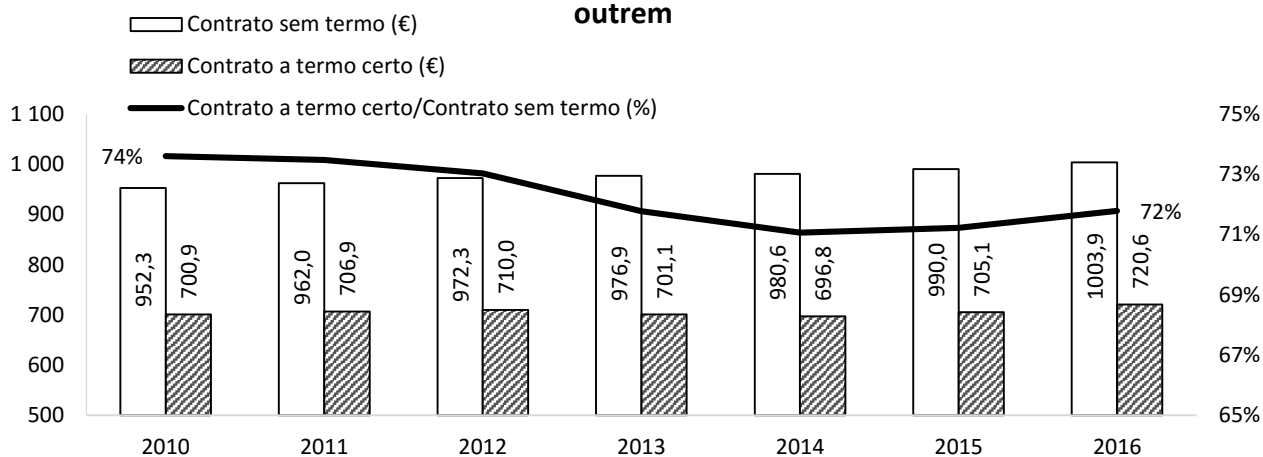
Esta discrepância na exposiçao ao risco de pobreza associa-se a um diferencial salarial substantivo entre os trabalhadores com contratos permanentes e os trabalhadores com contratos não permanentes. Considerando os dois tipos de contrato mais frequentes no trabalho por conta de outrem (sem termo e a termo certo), observa-se que a remuneraçao média mensal base dos trabalhadores por conta de outrem com contrato a termo certo corresponde a cerca de 72% da remuneraçao dos seus pares com contratos sem termo (gráfico 12).

Contudo, na análise comparada dos níveis remuneratórios dos diferentes tipos de contrato, importa ter presente, como já notado, que a maioria dos contratos sem termo no setor privado estão concentrados nos trabalhadores com pelo menos cinco anos de antiguidade na empresa, enquanto mais de metade (54,2%) dos contratos não permanentes estão concentrados em relaçoes de trabalho com duraçao inferior a um ano. Mesmo assim, considerando apenas os trabalhadores por conta de outrem com antiguidade na empresa igual ou inferior a quatro anos, a diferenca salarial entre os contratos permanentes e não permanentes é ainda significativa, passando a remuneraçao média mensal base dos contratos não permanentes a representar 80% da remuneraçao dos contratos permanentes.

# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

**Gráfico 12. Remuneração média mensal base dos trabalhadores por conta de outrem**



Fonte: GEP-MTSSS, Quadros de Pessoal.

Nota: Remuneração média mensal base dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo com remuneração completa no período de referência (outubro).

## Organização do tempo de trabalho

De acordo com os dados apurados através dos Quadros de Pessoal 2016, mais de dois terços dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado estão abrangidos por uma modalidade flexível de organização do tempo de trabalho, sendo que, de acordo com o reportado pelos empregadores, 53,6% dos trabalhadores estão abrangidos por regime de adaptabilidade estabelecido em sede de contratação coletiva e 13,1% por regime de adaptabilidade acordado individualmente.

**Quadro 1. Trabalhadores por conta de outrem, por regime de organização do tempo de trabalho**

	2015	2016	Varição (p.p.)
Horário de trabalho e adaptabilidade por regulamentação coletiva	54,2%	53,6%	-0,6
Horário de trabalho "normal"	23,4%	23,4%	0,0
Horário de trabalho e adaptabilidade individual	12,4%	13,1%	0,7
Isonção de horário e não sujeição a limites máximos do período normal de trabalho	2,1%	2,0%	0,0
Horário de trabalho e prática de horário concentrado	1,9%	1,8%	-0,1
Horário de trabalho e prática de banco de horas	1,4%	1,4%	0,0
Horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em regulamentação coletiva	1,4%	1,4%	0,0
Isonção de horário de trabalho e período normal de trabalho acordado	1,3%	1,3%	0,0
Horário de trabalho e prática de banco de horas individual	0,8%	0,9%	0,1
Horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais	0,9%	0,9%	0,0
Isonção de horário de trabalho e período normal de trabalho aumentado	0,2%	0,2%	0,0
Horário de trabalho e prática de banco de horas grupal	0,1%	0,1%	0,0

Fonte: GEP-MTSSS, Quadros de Pessoal.

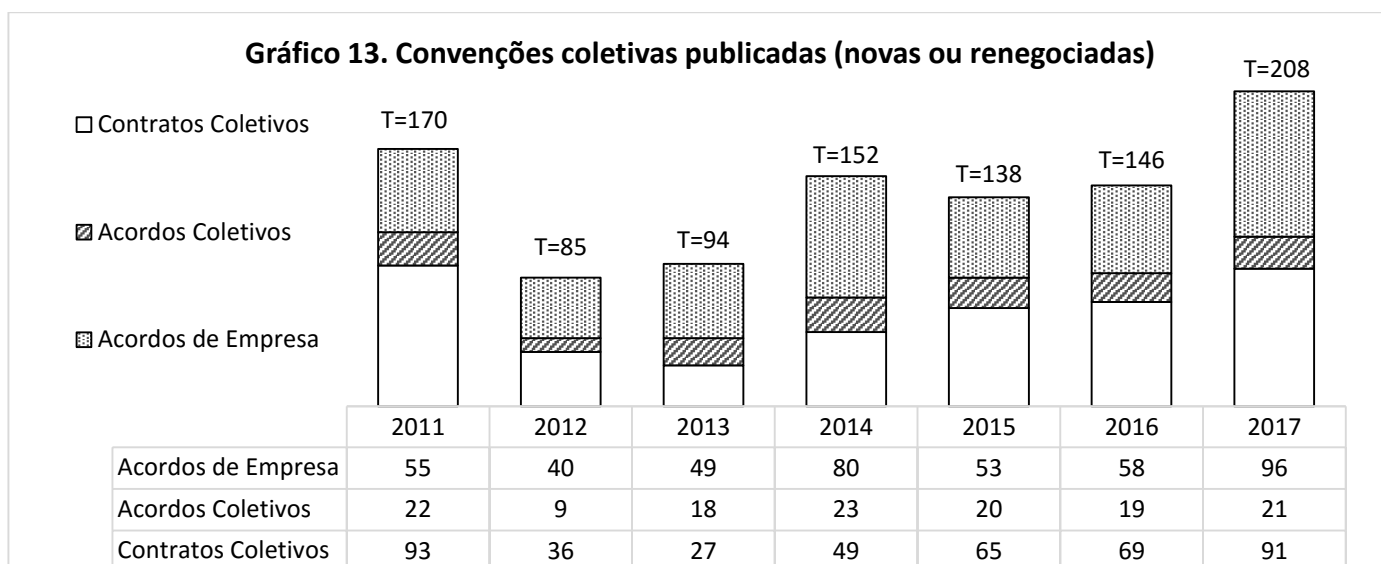
Nota: Os dados referem-se ao Continente e à RA Madeira.

# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

## Contratação coletiva

Em 2016, foram publicados 146 Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho (IRCT) com uma cobertura potencial de 749,3 mil trabalhadores por conta de outrem. Em relação ao ano anterior, a contratação coletiva cresceu 5,8% em volume de IRCT publicados e 52,8% em cobertura potencial. Já em 2017, foram publicados 208 IRCT com uma cobertura potencial superior a 820 mil trabalhadores, o que sinaliza um incremento de 42% na publicação de convenções coletivas e de 10% no volume de trabalhadores abrangidos em relação ao ano anterior.



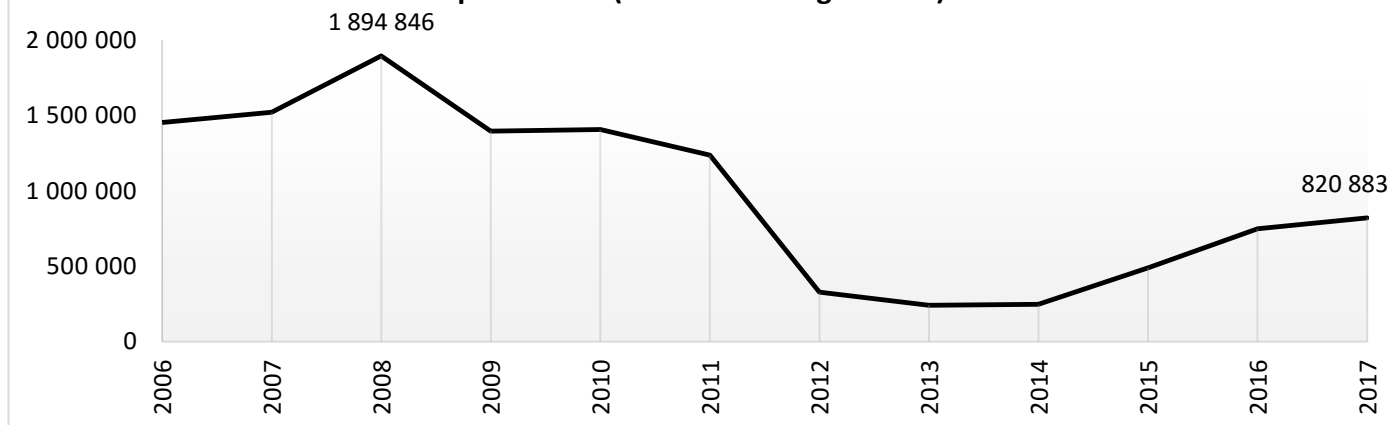
Fonte: DGERT-MTSSS.

A recuperação do dinamismo da contratação coletiva entre 2016 e 2017 é particularmente expressiva na comparação com a acentuada perda de dinâmica do período 2012-2015: nos últimos dois anos, foram potencialmente abrangidos por convenções coletivas novas ou renegociadas mais de 1 milhão e 500 mil trabalhadores, mais 20% do que o total alcançado nos quatro anos precedentes. Por outro lado, em termos médios mensais, no período 2012-2015 o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas não chegava a 30 mil, ao passo que entre 2016 e 2017 a média mensal se aproximou dos 70 mil trabalhadores. Porém, a contratação coletiva em Portugal permanece longe dos níveis de dinamismo registados antes da crise financeira global, quando o volume de trabalhadores abrangidos anualmente por convenções coletivas se aproximava dos dois milhões.

# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

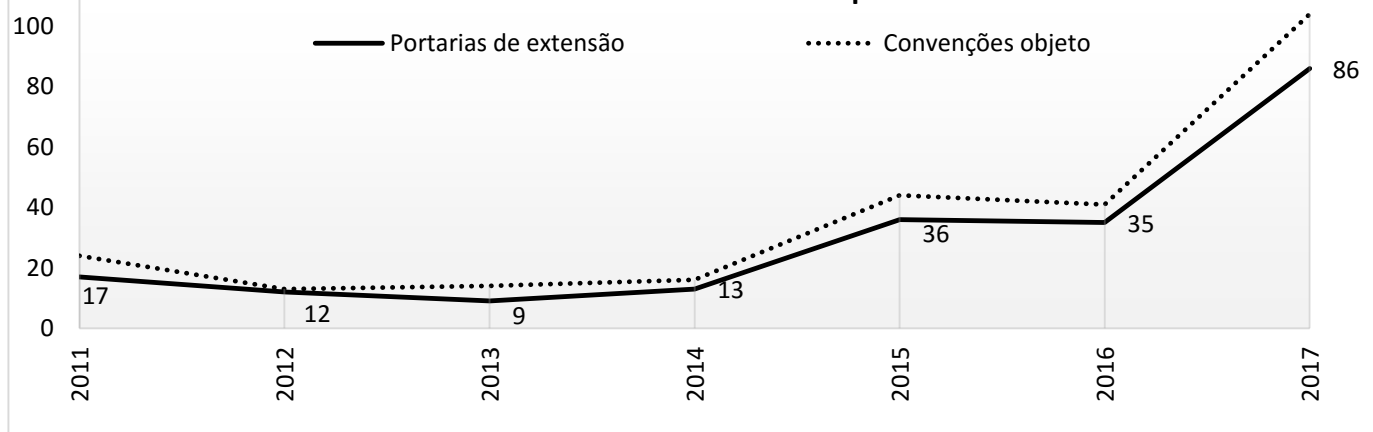
**Gráfico 14. Trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas publicadas (novas ou renegociadas)**



Fonte: DGERT-MTSSS.

Ao mesmo tempo, o número de portarias de extensão publicadas anualmente aumentou de modo expressivo: em 2017, foram emitidas 86 portarias de extensão, mais do que o dobro das que foram emitidas no em 2016 e acima do total de 70 emitidas entre 2012 e 2015, sendo também de sublinhar a descida gradual do tempo médio de publicação das portarias de extensão de 146 dias em 2016 para 35 dias no final de 2017.

**Gráfico 15. Portarias de extensão publicadas**



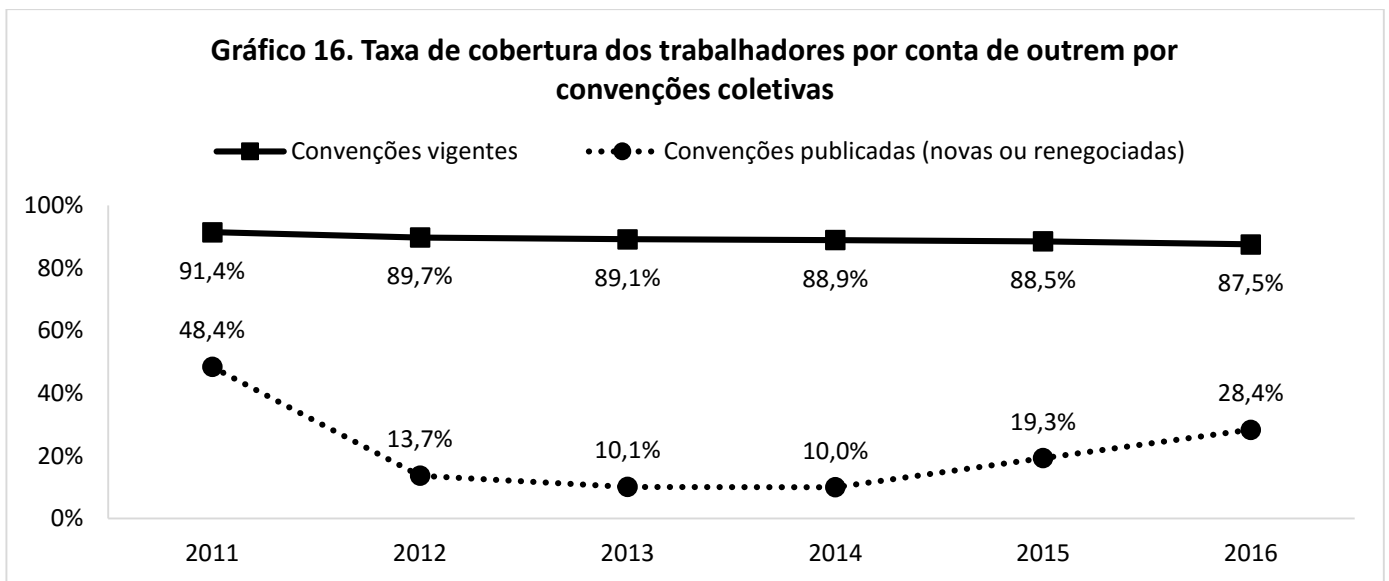
Fonte: DGERT-MTSSS.

Considerando os dados reportados pelas entidades empregadoras no âmbito do Relatório Único, a taxa de cobertura dos trabalhadores por conta de outrem por convenções vigentes permanece elevada, registando porém um ligeiro decréscimo de 88,5% em 2015 para 87,2% em 2016. A diminuição da taxa de cobertura por convenções vigentes ocorre num quadro de incremento da cobertura de trabalhadores por convenções publicadas (novas ou renegociadas) e associa-se a um aumento global do número de trabalhadores por

# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

conta de outrem nas empresas (+4,1%), que não foi acompanhado na mesma proporção pelo aumento do número de trabalhadores cobertos por regulamentação coletiva (+3,0%).



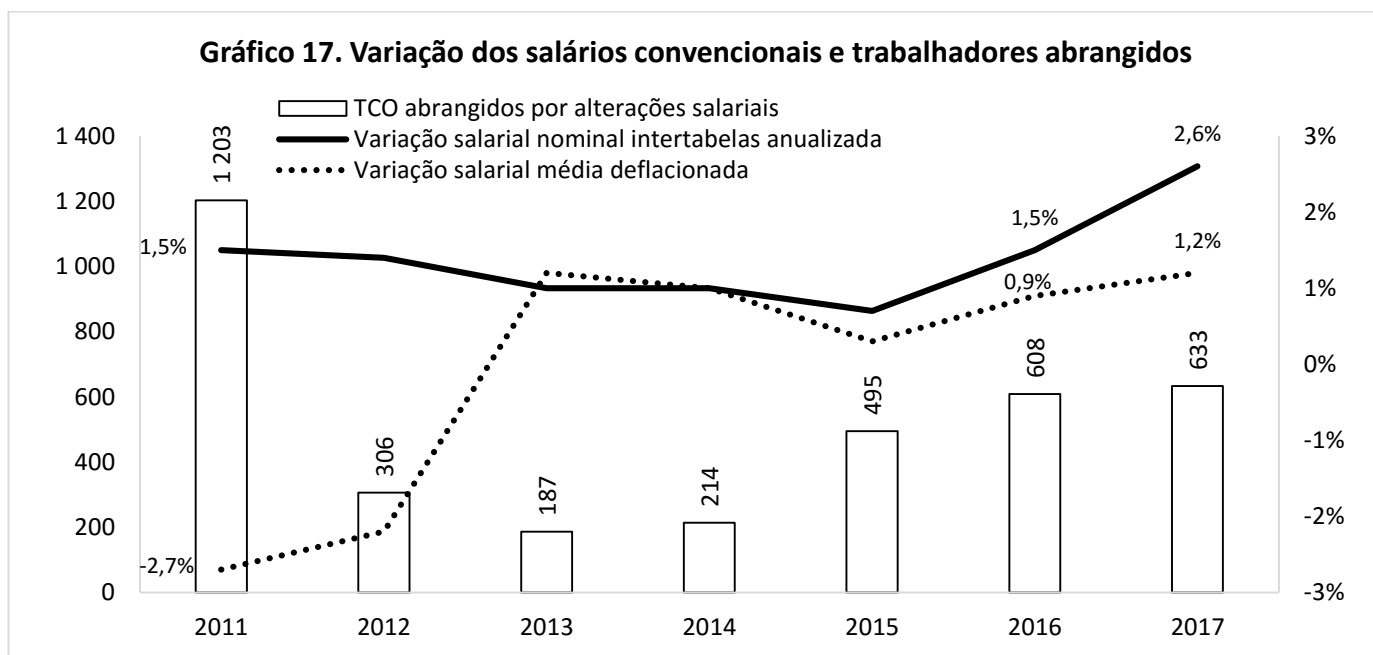
Fonte: DGERT-MTSSS e GEP-MTSSS, Quadros de Pessoal.

Nota: A taxa de cobertura por convenções vigentes tem em consideração a informação reportada pelos empregadores no âmbito do Relatório Único, enquanto a taxa de cobertura por convenções publicadas (novas ou renegociadas) combina a informação do Relatório Único sobre o volume de trabalhadores por conta de outrem nas empresas e a informação da DGERT-MTSSS sobre o volume de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas publicadas em cada ano.

Os salários definidos na contratação coletiva registaram aumentos nominais médios de 1,5% em 2016 e de 2,6% em 2017, níveis não observados desde o período anterior à crise financeira internacional, traduzindo-se em acréscimos de 0,9% e de 1,2% do poder de compra dos trabalhadores abrangidos. O número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas com alteração de tabela salarial teve um aumento de 23% em 2016 e de 4% em 2017, representando respetivamente 81% e 77% do volume global de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções publicadas (com e sem alteração de tabela salarial).

# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016



Fonte: DGERT-MTSSS.

Nota: A variação salarial deflacionada foi calculada tendo em consideração a inflação estimada para o ano considerado.

## Filiação

De acordo com os dados reportados pelos empregadores no âmbito do Relatório Único, Quadros de Pessoal 2016, as taxas de filiação de empresas e trabalhadores em estruturas de representação coletiva terão sofrido um ligeiro decréscimo em 2016 face ao ano anterior, situando-se nos 17,1% no caso das empresas (18% em 2015) e nos 8,3% no caso dos trabalhadores (8,8% em 2015).

Em 2016, 17,1% das empresas com trabalhadores por conta de outrem declara ser filiada numa associação de empregadores, com variações entre os 14,4% nas microempresas e os 47,6% nas grandes empresas, com a proporção de trabalhadores empregados em empresas filiadas a fixar-se nos 38,2%, variando entre os 16,9% nas microempresas e os 55,3% nas grandes empresas.

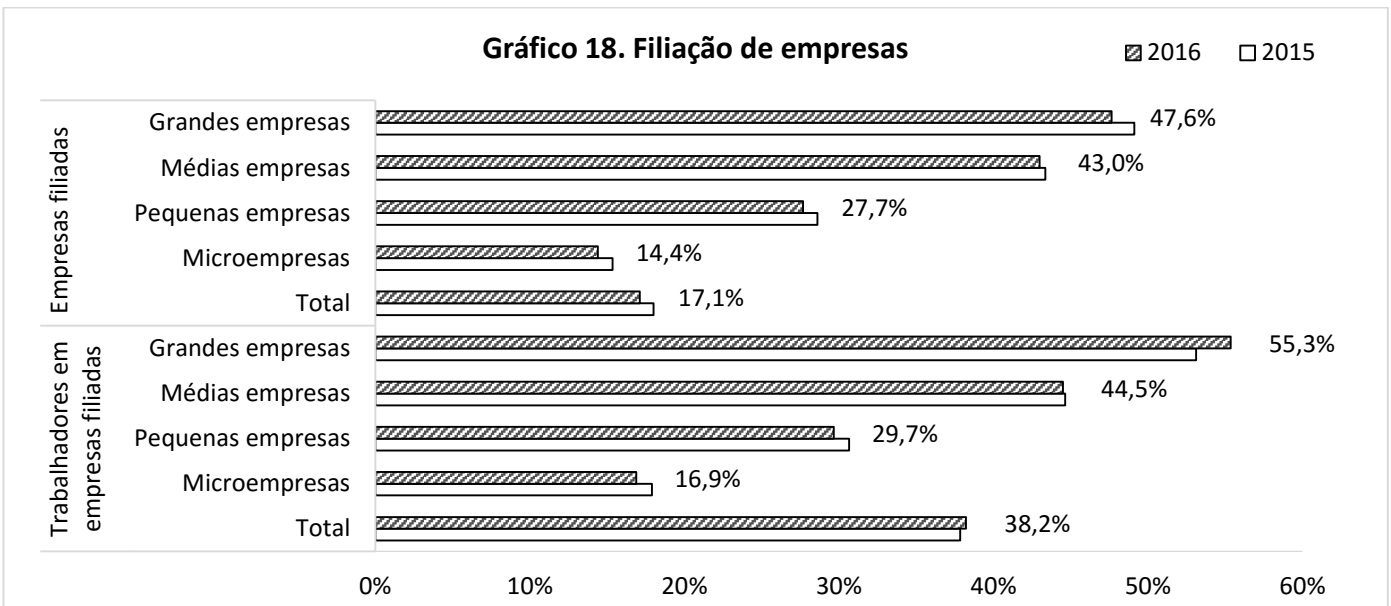


# LIVRO VERDE

SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS 2016

Gráfico 18. Filiação de empresas

■ 2016 □ 2015



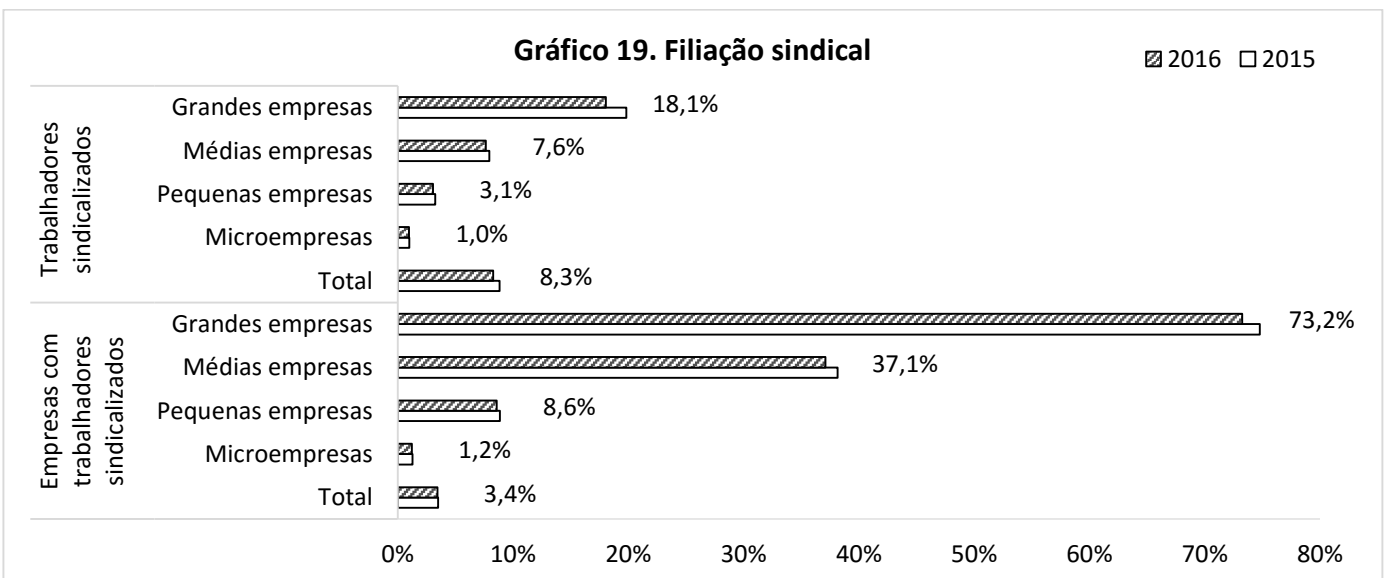
Fonte: GEP-MTSSS, Quadros de Pessoal.

Nota: Considera-se o universo de empresas com trabalhadores por conta de outrem e com informação sobre filiação.

A percentagem de empresas que sinaliza trabalhadores sindicalizados situa-se nos 3,4% em 2016, com variações entre os 1,2% nas microempresas e 73,2% nas grandes empresas, refletindo no período em análise uma taxa de filiação sindical de 8,3%, variável entre 1% nas microempresas e 18,1% nas grandes empresas.

Gráfico 19. Filiação sindical

■ 2016 □ 2015



Fonte: GEP-MTSSS, Quadros de Pessoal.

Nota: Considera-se o universo de empresas com trabalhadores por conta de outrem e com informação sobre filiação.