

PLANO DE ATIVIDADES DE 2024

A. ENQUADRAMENTO GERAL

1. O Centro de Relações Laborais (CRL), instituído no âmbito do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social pelo Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto, tem por missão apoiar a negociação coletiva e assegurar o acompanhamento da evolução do emprego e da formação profissional, no quadro de uma gestão tripartida.
2. O CRL é composto por doze membros: quatro representantes do ministério responsável pela área laboral; quatro representantes das associações de empregadores e quatro representantes das associações sindicais todas com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.
3. A composição atual do CRL está publicada no Despacho n.º 13181/2022, de 26 de outubro, da Senhora Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social¹. A presidência do plenário do CRL obedece ao modelo de rotação aprovada no Regulamento interno do CRL e decorre do n.º 7, do art. 4.º do Decreto-Lei, n.º 189/2012, de 22 de agosto. Desde dezembro de 2023, a presidência está a cargo do Dr. Nuno Alexandre da Silva Bernardo da Confederação do Turismo de Portugal, em representação do Grupo II, associações de empregadores.
4. O CRL é apoiado por uma equipa técnica coordenada por uma coordenadora executiva. Trata-se de um cargo de direção superior de 2.º grau e o único dirigente previsto na lei orgânica do CRL. O coordenador executivo tem as competências próprias previstas na lei, assim como aquelas que lhe forem delegadas ou subdelegadas (cfr. arts. 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto).

¹ Ver 2ª série do D.R.E., parte C, de 14-11-2022, pág. 124 e 125.

5. Compete ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP) assegurar a afetação de recursos humanos necessários ao cumprimento da missão do CRL e suportar os encargos daí decorrentes, dado que o Centro de Relações Laborais não tem mapa de pessoal, conforme determina o art. 29.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP). Quanto aos recursos financeiros, é através do orçamento do IEFP que o CRL suporta a sua atividade (cfr. Art.9.º do Decreto-lei nº 189/2012, 22 de agosto).
6. Atualmente a equipa técnica do CRL é constituída por cinco técnicos superiores, por um assistente técnico e pela coordenadora executiva. Três são trabalhadores do IEFP, com contrato de trabalho em funções públicas, neste momento, afetos ao CRL; dois técnicos superiores encontram-se em regime de mobilidade - um trabalhador pertence ao mapa de pessoal da DGERT e outro ao mapa de pessoal da Direção regional de educação de Lisboa. O assistente técnico encontra-se igualmente em regime de mobilidade do mapa da Câmara Municipal de Lisboa.
7. No quadro da sua lei orgânica, considera-se que o CRL desenvolve a sua atividade no respeito por cinco linhas orientadoras:
 - 7.1. **Complementaridade** - A ação do CRL deve ser complementar à de outros organismos com competências na mesma área, os principais dos quais estão representados no CRL, procurando articular a ação a desenvolver de modo a que, em conjunto, sejam melhor cumpridos os objetivos fixados na lei. Tais organismos devem prestar ao CRL a informação disponível e necessária ao seu funcionamento numa base de complementaridade.
 - 7.2. **Competência técnica** – O CRL deve promover discussões que habilitem os negociadores - trabalhadores e empregadores, incluindo os da administração pública - a desenvolver a sua ação na negociação coletiva e a habilitar quer os responsáveis políticos, económicos e sociais, quer negociadores, quer a opinião pública, com estudos e dados independentes relativos à situação sócio laboral.
 - 7.3. **Transparência da informação** – O CRL deve contribuir para melhorar a transparência da informação sobre a negociação coletiva, disseminar boas práticas e apoiar ações de formação destinadas a negociadores, que sejam promovidas por associação de empregadores ou por associação sindical, bem como disponibilizar informação em

matéria de formação profissional e emprego, tendo em vista uma maior valorização profissional e melhor adaptação do mercado de trabalho.

- 7.4. **Difusão da ação desenvolvida** – A ação do CRL não se esgota nos respetivos membros, bem pelo contrário, deverá procurar-se uma difusão alargada, quer através do recurso ao *site*, quer através da participação em debates alargados, privilegiando nestes, a intervenção de representantes diretamente indicados pelos membros do CRL, e que estejam ligados às matérias em discussão.
- 7.5. **Desenvolvimento de parcerias** – O CRL deverá estabelecer parcerias com organismos públicos e privados, em especial ao nível das instituições de ensino superior, no sentido não só de promover uma maior integração de conhecimentos, como uma melhor difusão dos resultados obtidos por aquelas organizações, considerando também que, esta via é fundamental para garantir independência técnica e científica a esta organização

B. PLANO ANUAL DE ATIVIDADES

B.1 Contexto orçamental

Em 2024, a dotação global para o orçamento de atividades mantém-se nos 100.000 euros. Mas foi sujeita a uma cativação inicial de 25% (correspondente a 25.047,00euros).

Esta redução é imposta pelo art. 3º, da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro (LOE2024), que aprova o orçamento de Estado para 2024 e que, nos orçamentos de atividade dos serviços integrados e fundos autónomos - como é o caso do CRL - impõe o cumprimento cumulativo das seguintes medidas:

- a) a cativação de 15 % aplicada às dotações iniciais do agrupamento 02 «Aquisição de bens e serviços», inscritas nos orçamentos de atividades;
- b) a cativação de 25 % aplicada às dotações iniciais do agrupamento 02 das rubricas relativas a «Papel», «Deslocações e estadas», «Estudos, pareceres, projetos e consultadoria» e «Outros trabalhos especializados»;
- c) ficam ainda sujeitos a cativação (adicional) os valores que, após a aplicação do disposto nas alíneas anteriores, excedam em 7,5 % a execução do agrupamento 02 «Aquisição de

bens e serviços» de 2022 (a execução do CRL em 2022, nas rubricas 02 foi de 57.345 euros. Quadro 3).

Como em anos anteriores, em janeiro de 2024, já estão programados os seguintes encargos: o pagamento da onerosidade e da licença GERFIP, num total de 35.380 euros²; foram também considerados os valores decorrentes dos contratos plurianuais aprovados em 2023, incluindo os relativos à coordenação científica dos relatórios do emprego e formação e da negociação coletiva de 2023, o estudo sobre a contratação coletiva em 1999 e 2019, bem como outros pequenos contratos plurianuais no valor de 10 995,95 euros.

Por outro lado, no que toca à aquisição de serviços, importa referir que a execução orçamental está sujeita às regras seguintes da Lei do Orçamento de Estado (art.42.ºLOE2024):

- i. Os encargos globais pagos com contratos de aquisição de serviços (...), não podem ultrapassar os encargos globais pagos em 2023 (acrescido de 2%)
- ii. Os valores pagos por contratos de aquisição de serviços e os compromissos assumidos que, em 2024, venham a renovar-se ou a celebrar-se com idêntico objeto de contrato vigente em 2023 não podem ultrapassar, na sua globalidade, o montante pago em 2023 acrescido de 2 % (19.000 euros em 2023).
- iii. A celebração de um novo contrato de aquisição de serviços, com objeto diferente de contrato vigente em 2023, carece de autorização prévia da tutela, com a possibilidade de delegação, devendo o pedido ser acompanhado de indicação da compensação a efetuar para efeitos do cumprimento do disposto em (i).

Estas exigências só podem ser dispensadas por aprovação do membro do Governo.

Por conseguinte, o quadro financeiro do CRL continua a ser modesto para reforçar a capacitação do CRL, enquanto órgão de apoio à contratação coletiva. Na realidade, grande parte da dotação orçamental fica absorvida pelas despesas relativas ao pagamento da Onerosidade e da licença GerFip à entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I.P. (ESPAP), restando apenas 28.577 euros para o desenvolvimento de novos projetos, tão necessários para investir em atividades que promovam a modernização dos serviços, incluindo o reforço da digitalização da informação.

As linhas gerais das estimativas em referência são apresentadas nos quadros abaixo.

² Este valor corresponde ao pagamento da onerosidade relativa a 2024 (21.850€) e ao pagamento da licença GERFIP 2024 (13.530€).

Orçamento do CRL 2024

Orçamento/2024		total	%
I	Orçamento aprovado	100.000,00	100%
II	Cativos Iniciais ⁽¹⁾	25.047,00	25,0%
III	Dotação disponível após cativos (I-II)	74.953,00	75,0%
IV	Cabimentos ou compromissos legais	46.375,95	46,4%
V	Dotação disponível após cabimentos (III-IV)	28.577,05	28,6%

(1) Cativos incluem os iniciais, pela aplicação do Orçamento, e os adicionais, decorrentes do reforço de rubricas ao longo do ano.

Orçamento do CRL 2024

Cabimentos ou compromissos legais 2024	
Onerosidade	21.850,00
ESPAP (GERFIP)	13.530,00
Diversos ²⁾	10.995,95
Total	46.375,95

2) Contratos plurianuais

CRL – execução orçamental de 2023 (e nos últimos 2 anos)

Síntese Orçamental		2021	2022	2023
Dotação Corrigida(1)	Total	82.265	65.305	75.551
	02.02 - Aquisição de Serviços	68.871	61.222	68.915
Pagamentos/Cabimentos	Total	69.548	60.812	52.599
	02.02 - Aquisição de Serviços	56.175	57.345	50.526
Grau de Execução %	Total	84,5%	93,1%	71,5%
	02.02 - Aquisição de Serviços	81,6%	93,7%	73,3%

(1) dotação corrigida: valor orçamentado-cativos

B.2. Atividades a desenvolver

No que respeita às atividades a desenvolver, prevê-se:

Objetivo estratégico 1 - Analisar e acompanhar a evolução da negociação coletiva

i. Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2023

- A realização de um relatório anual sobre negociação coletiva, coordenado pela Professora Doutora Catarina Carvalho, docente da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa (Escola do Porto), enquanto perita externa, especialista nesta matéria.
- A tradução do sumário executivo do relatório para língua inglesa, a disponibilizar no site em versão bilingue.
- A edição do relatório em suporte de papel, numa edição de tiragem reduzida.
- No âmbito da apresentação pública do relatório, em maio, poderá ser promovida uma discussão alargada sobre alguns dos temas desenvolvidos no relatório, contando para o efeito com o comentário de especialistas convidados para a sessão.

ii. Relatório anual sobre a evolução de negociação coletiva em 2024

No segundo semestre de 2024, iniciar-se-á a preparação do relatório a elaborar no ano seguinte, a fim de garantir a sua conclusão e apresentação no primeiro semestre do ano de 2025. Para tanto, deverá ser desencadeado o processo de escolha e de contratação do perito que coordenará cientificamente o referido relatório.

iii. A negociação coletiva em números

Na sequência da elaboração do Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2023, será disponibilizado *online* informação numérica sobre a caracterização da negociação coletiva: organizada em quadros temáticos com dados de 2005 a 2023 (natureza quantitativa) e de 2023 (natureza quantitativa e qualitativa).

- (I) Negociação coletiva em números, série “2005-2023” - disponível no site do CRL desde 2017.

(II) Negociação coletiva em números, anual (2023 em comparação com 2022) – disponível no site do CRL desde 2017 e atualizada anualmente.

(III) Dados sobre a contratação coletiva 2016-2023. Este novo fascículo visa aprofundar a evolução dos conteúdos das convenções, a fim de perceber a sua presença e peso relativo na contratação coletiva ao longo desta série.

iv. *Estudo temático sobre a negociação coletiva*

Conclusão e apresentação do estudo sobre a caracterização da contratação coletiva em dois períodos distintos, os anos 1999 e 2019, de modo a perceber as dinâmicas da contratação coletiva publicada com um arco temporal de 20 anos, recorrendo à metodologia e aos critérios de análise já consolidados no CRL no relatório anual da negociação coletiva. A realização do estudo ficou a cargo da equipa do CRL com a coordenação do Mestre Pedro Furtado Martins, perito na área.

v. *Apresentação pública do estudo sobre “A caracterização da contratação coletiva em Portugal – 1999 e 2019”*

No 1º semestre de 2024, está prevista a apresentação pública do estudo “A caracterização da contratação coletiva em Portugal – 1999 e 2019”, elaborado pela equipa do CRL e com a coordenação do Mestre Pedro Furtado Martins.

Lançado pelo CRL em 2023, este estudo permite uma análise sobre a caracterização da contratação coletiva em dois períodos distintos, o ano de 1999 e o de 2019. Como habitualmente, o desenho do caderno de encargos, a definição do roteiro e o acompanhamento deste estudo beneficiou de uma discussão tripartida, no âmbito do Centro de Relações Laborais, que associa os contributos dos parceiros sociais, dos representantes da administração pública e da academia.

Objetivo estratégico 2 - Analisar e acompanhar a evolução do emprego e da formação profissional

i. *Relatórios sobre Emprego e Formação Profissional 2023 e 1º semestre 2024*

- A realização de dois relatórios sobre emprego e formação profissional, coordenados pelo Professor Doutor José Varejão, na qualidade de perito externo e especialista nesta matéria.

- A conclusão do relatório anual de 2023 está prevista para maio/junho de 2024 (sempre dependendo da disponibilidade dos dados relativos às diferentes fontes estatísticas).
- O relatório do 1º semestre de 2024 será disponibilizado no *site* do CRL, após a sua conclusão no decurso do 2º semestre de 2024.
- Encontra-se igualmente prevista a tradução do sumário executivo do relatório anual de 2023 para língua inglesa, que será disponibilizada no *site* do CRL, em versão bilingue.
- A edição do relatório anual de 2023 em suporte de papel, numa tiragem reduzida.
- No âmbito da apresentação pública do relatório, no mês de junho/julho, poderá ser promovida uma discussão alargada sobre alguns dos temas desenvolvidos no relatório, contando para o efeito com o comentário de especialistas convidados para a sessão.

ii. Relatórios sobre emprego e formação de 2024 e 1º semestre de 2025

No terceiro trimestre de 2024, deverá ser lançada a preparação dos relatórios a realizar no ano seguinte, a fim de garantir a sua conclusão e apresentação no segundo trimestre do ano seguinte. Para tanto, deverá ser desencadeado o processo de escolha e de contratação do perito que coordene cientificamente ambos os relatórios.

iii. Emprego e formação em números

Na sequência da elaboração dos Relatórios sobre Emprego e Formação de 2023 e do 1º semestre de 2024, o CRL disponibilizará *online* um conjunto de informação numérica sobre a caracterização do mercado de trabalho no decurso da última década.

Objetivo estratégico 3 - Cooperar a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas em ações e projetos afins com as atividades do CRL

i. Realização do Relatório “O Mercado de Trabalho e a mobilidade laboral entre Portugal e Espanha.

Elaboração do relatório bianual *O Mercado de Trabalho e a mobilidade laboral entre Portugal e Espanha* em parceria com o Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal de Espanha.

ii. Colaboração com a revista espanhola Cuadernos del Mercado de Trabajo

A convite do Servicio Publico de Empleo Estatal de Espanha, colaboração com a revista espanhola *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, através da publicação de um artigo sobre a caracterização do mercado de trabalho português.

A publicação mensal *Cuadernos del Mercado de Trabajo* é uma iniciativa do Observatório das Ocupações do Serviço Público de Emprego do Estado (SEPE) que aborda temas relacionados com o comportamento do mercado de trabalho.

iii. Colaboração com a plataforma Hipatia

Participação do CRL na plataforma *Hipatia*, que será lançada em abril de 2024, sob a égide do Observatorio de las Ocupaciones, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). A convite do SEPE, o CRL colaborará nesta iniciativa, através da disponibilização online dos seus estudos e relatórios.

iv. Relatório “O Mercado de Trabalho e a mobilidade laboral entre o Algarve e a Andaluzia”

Participação no desenvolvimento do relatório sobre “O Mercado de Trabalho e a mobilidade laboral entre o Algarve e a Andaluzia”, em articulação com o IEFP e os restantes parceiros do projeto EURES transfronteiriço.

v. Parceria em projetos de candidaturas de âmbito académico

Participação institucional do CRL em projetos dinamizados pela academia para a realização de estudos na área das relações laborais, nomeadamente na esfera do mercado de trabalho e da negociação coletiva.

Objetivo estratégico 4 – Outras atividades

i. Iniciativa comemorativa dos 10 anos de aniversário do CRL

No decurso de 2024, o CRL dará início à fase de preparação de uma iniciativa comemorativa para assinalar os 10 anos de aniversário do CRL em 2025. Esta iniciativa, para além de refletir sobre o trabalho desenvolvido pelo CRL nos seus dez anos, deverá igualmente promover uma reflexão que permita projetar o CRL para o futuro.

vi. *Comemoração dos 50 anos do 25 de Abril*

Participação do CRL na iniciativa *Comemorações dos 50 anos do 25 de Abril*, promovida pelo MTSSS, através de uma *newsletter* com o registo de alguns testemunhos relativos à evolução das relações laborais e do mercado de trabalho durante este período.

ii. *Otimizar a comunicação externa do CRL através da melhoria dos sistemas de informação do CRL*

Melhorar os sistemas de informação do CRL, de modo a permitir a construção de relatórios mais interativos, que permitam melhorar a apresentação dos dados tratados nos relatórios do CRL, nas áreas do Emprego, Formação e Negociação Coletiva. Tal implicará, nomeadamente, o desenvolvimento das funcionalidades do *site* do CRL e dos sistemas de informação que suportam os trabalhos do CRL.

vii. *Projeto Conciliar+ no MTSSS*

Participação da equipa do CRL no “Projeto Conciliar+”, dinamizado no âmbito dos organismos do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Este projeto visa promover a conciliação da vida pessoal com a profissional dos trabalhadores do MTSSS.