



CRL

CENTRO DE
RELAÇÕES
LABORAIS

***ESTUDO SOBRE
A NEGOCIAÇÃO COLETIVA***

Em 1999 e 2019

Lisboa, 21 de Junho de 2024



Objetivo do estudo

Objetivo do estudo

- Analisar a negociação coletiva nos anos de 1999 e 2019, visando apurar a evolução registada nas duas décadas decorridas entre esses anos.
- Verificar as principais mudanças e desenvolvimentos ocorridos nos anos de 1999 e 2019, aproveitando a experiência e os parâmetros habitualmente utilizados nos Relatórios anuais do CRL.



Razão da escolha

Foram escolhidos os anos de 1999 e 2019 por dois motivos principais:

- Contexto normativo é diferente em 1999 (LRCT) e 2019 (CT);
- Contexto económico com desempenhos semelhantes em 1999 e 2019 em indicadores importantes para a negociação coletiva: crescimento do PIB e taxa inflação relativamente baixa;
- Salienta-se que se analisaram os IRCT dos dois anos escolhidos e não o período entre esses anos, salvo em alguns pontos em que havia dados disponíveis.

Opções metodológicas

- Mesmas fontes e idênticos parâmetros de análise usados nos Relatórios anuais do CRL



Estrutura e principais tópicos abordados

Principais tópicos do estudo :

1. Enquadramento geral: contexto económico e normativo
2. Dados gerais sobre a negociação coletiva entre 1999 e 2019
3. Análise quantitativa da contratação coletiva nos anos de 1999 e de 2019
4. Os sujeitos da contratação coletiva nos anos de 1999 e de 2019
5. Análise qualitativa da contratação coletiva nos anos de 1999 e de 2019
6. Principais conclusões e percurso evolutivo das convenções publicadas em 1999



Contexto Económico : Indicadores e População empregada por CAE, 1999 e 2019

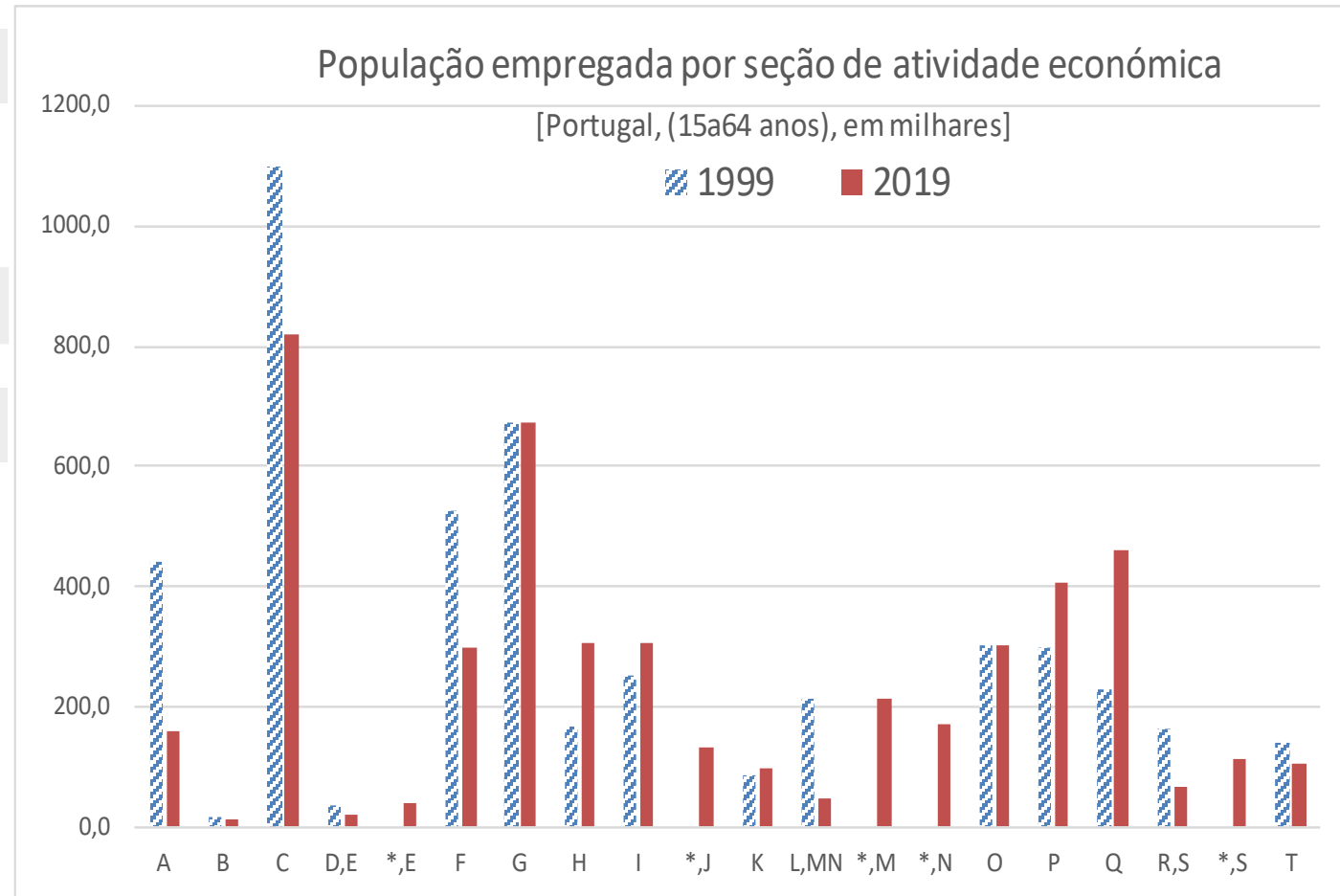
População Ativa: 1999 (4.879); 2019(4.987)milh.

Taxa de emprego:1999 (67,5%); 2019 (70,5%)

Taxa crescimento PIB:1999 (3,2%); 2019 (2,7%)

Taxa de Inflação:1999 (2,2%); 2019 (0,3%)

Peso salários no PIB: 1999 (38,4%);2019(35,2%)



Quadro normativo alterou-se entre 1999 e 2019

- Em 1999, vigorava a Lei das Relações Coletivas de Trabalho – LRCT (DL n.º 519-C1/79,29.12) e a Lei do Contrato de Trabalho - LCT
- Em 2019 vigorava o Código do Trabalho (2009)
- Vários regimes jurídicos foram alterados em virtude de legislação comunitária e nacional (segurança e saúde no trabalho; tutela da parentalidade; duração e organização do tempo trabalho; formação profissional)

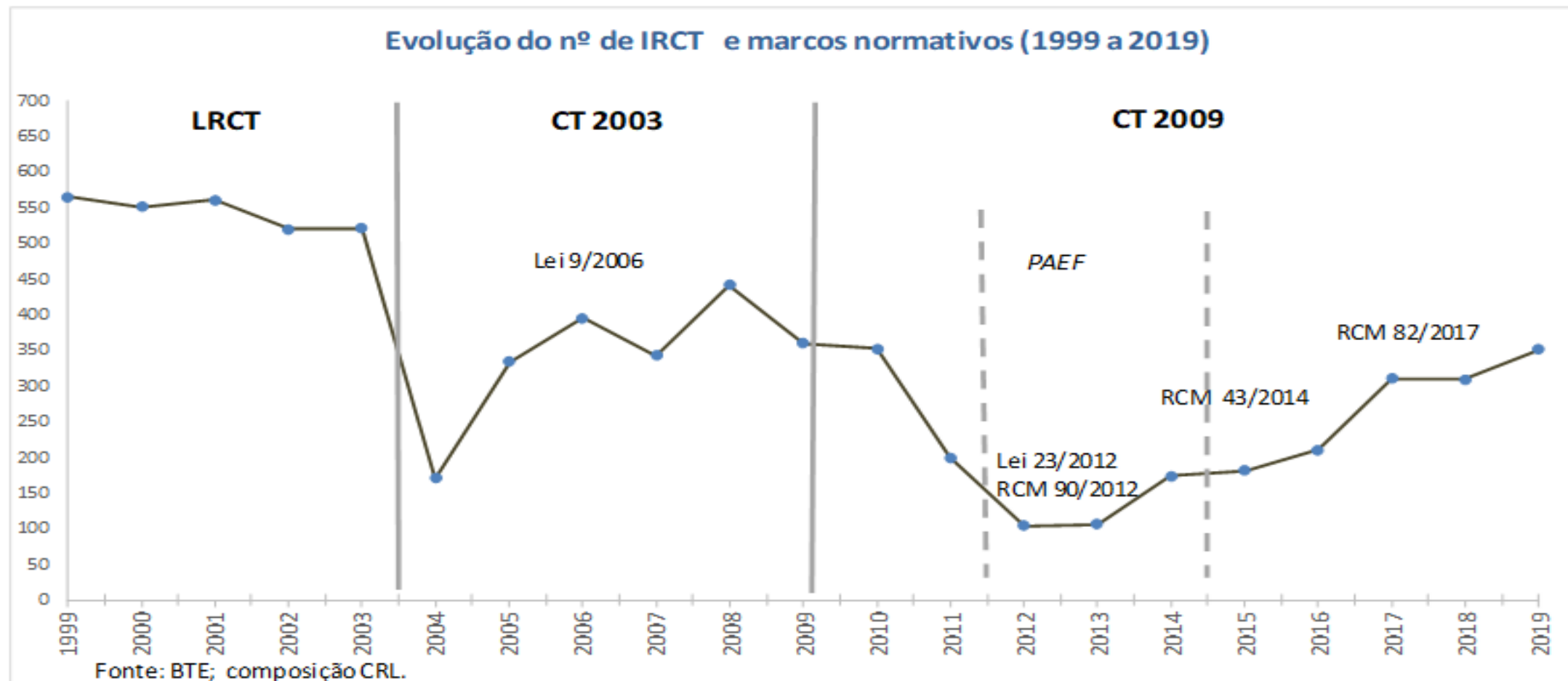


Contexto normativo - principais alterações

No contexto Normativo , sobressaem duas modificações importantes, entre 1999 e 2019:

- Relação entre as normas legais e as regras convencionais coletivas.
 - i. Em 1999, A lei só permitia às convenções coletivas estabelecerem regimes mais favoráveis do que os previstos na lei, salvo quando as normas legais fossem totalmente inderrogáveis.
 - ii. Em 2019 (desde o CT 2003) consente-se que as convenções alterem a lei, mesmo no sentido menos favorável ao trabalhador, exceto tratando-se de normas inderrogáveis ou que consintam ser afastadas por normas convencionais coletivas que disponham em sentido mais favorável ao trabalhador.
- A partir do CT 2003, eliminação do princípio da manutenção em vigor das convenções coletivas até à sua substituição por novo IRCT e a possibilidade de a denúncia das convenções conduzir à sua caducidade, após um período de sobrevigência.

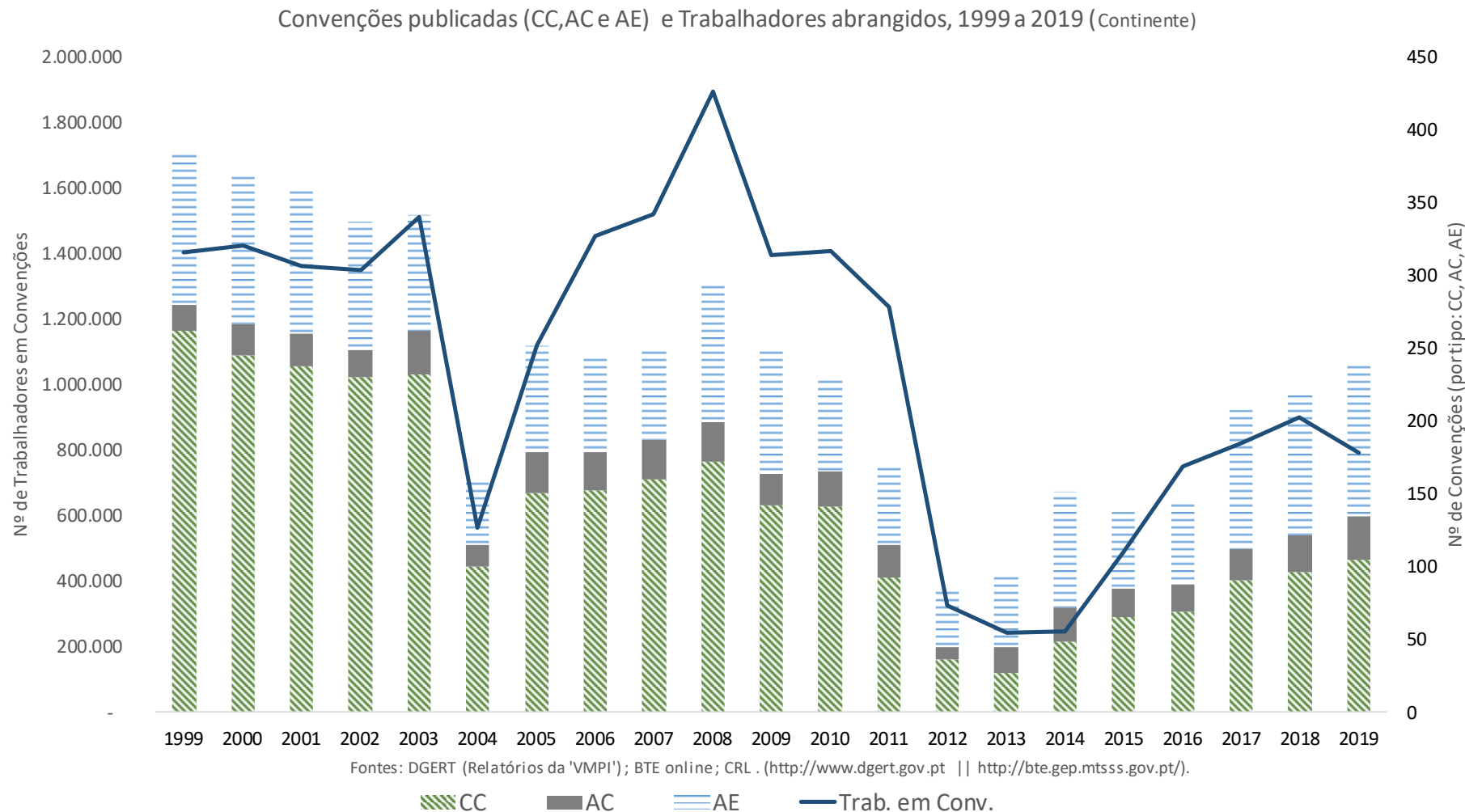
Dados Gerais Número de IRCT publicados entre 1999 e 2019 e principais marcos normativos



LRCT - Lei das Rel. Coletivas de Trab. ; CT- Código do Trabalho ; PAEF- Programa de Assist. Econ. e Fin.

Dados Gerais Número de Convenções publicadas (CC,AC e AE) e de Trabalhadores abrangidos, 1999 a 2019 (Fonte DGERT;BTE)

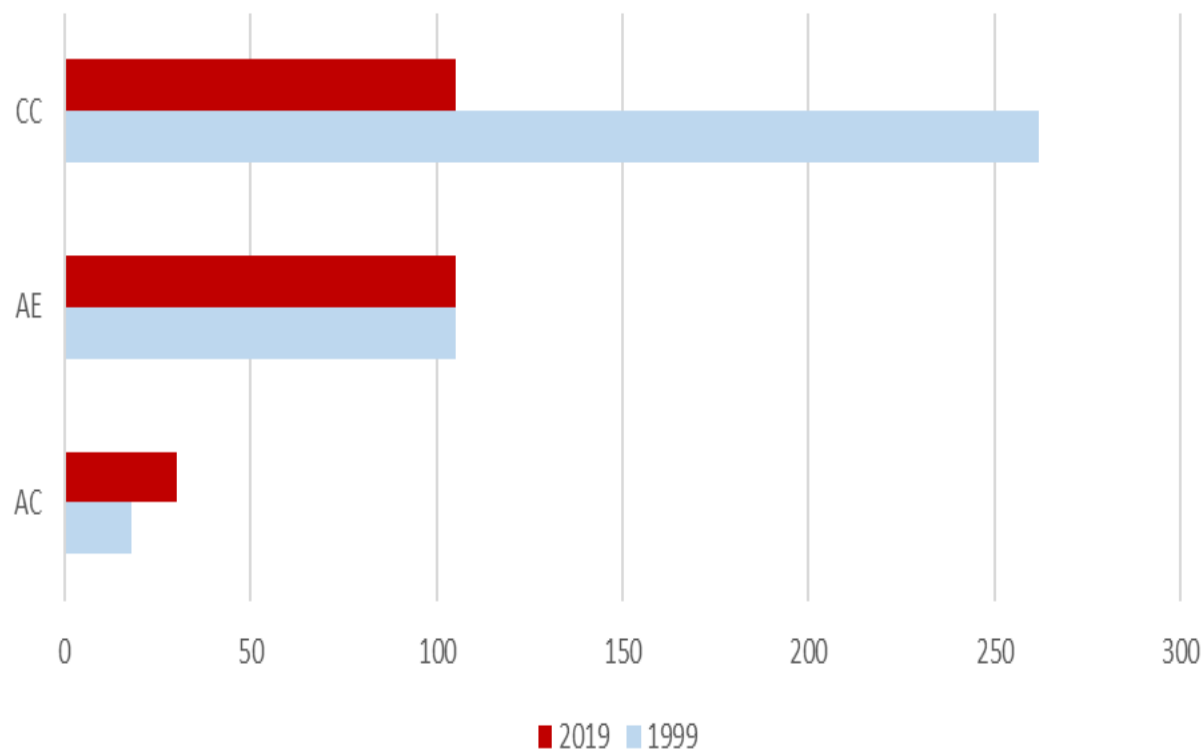
Fonte Q. Pessoal
Trabalhadores
abrangidos por
IRCT
1999 - 2.222.546
2019 - 2.484.018



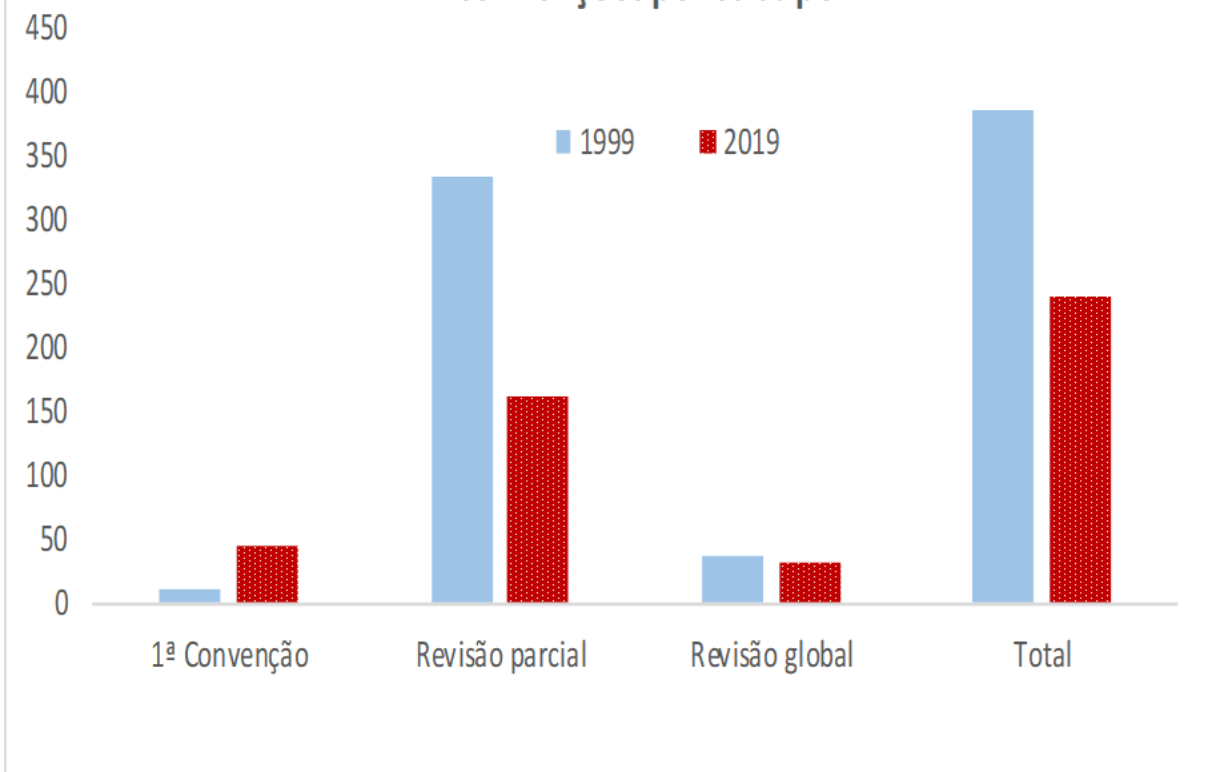


Evolução de convenções publicadas 1999 (385) e 2019 (240) - por tipo e subtipo

Repartição de convenções por tipo 1999 e 2019



Convenções por subtipo



Âmbito...

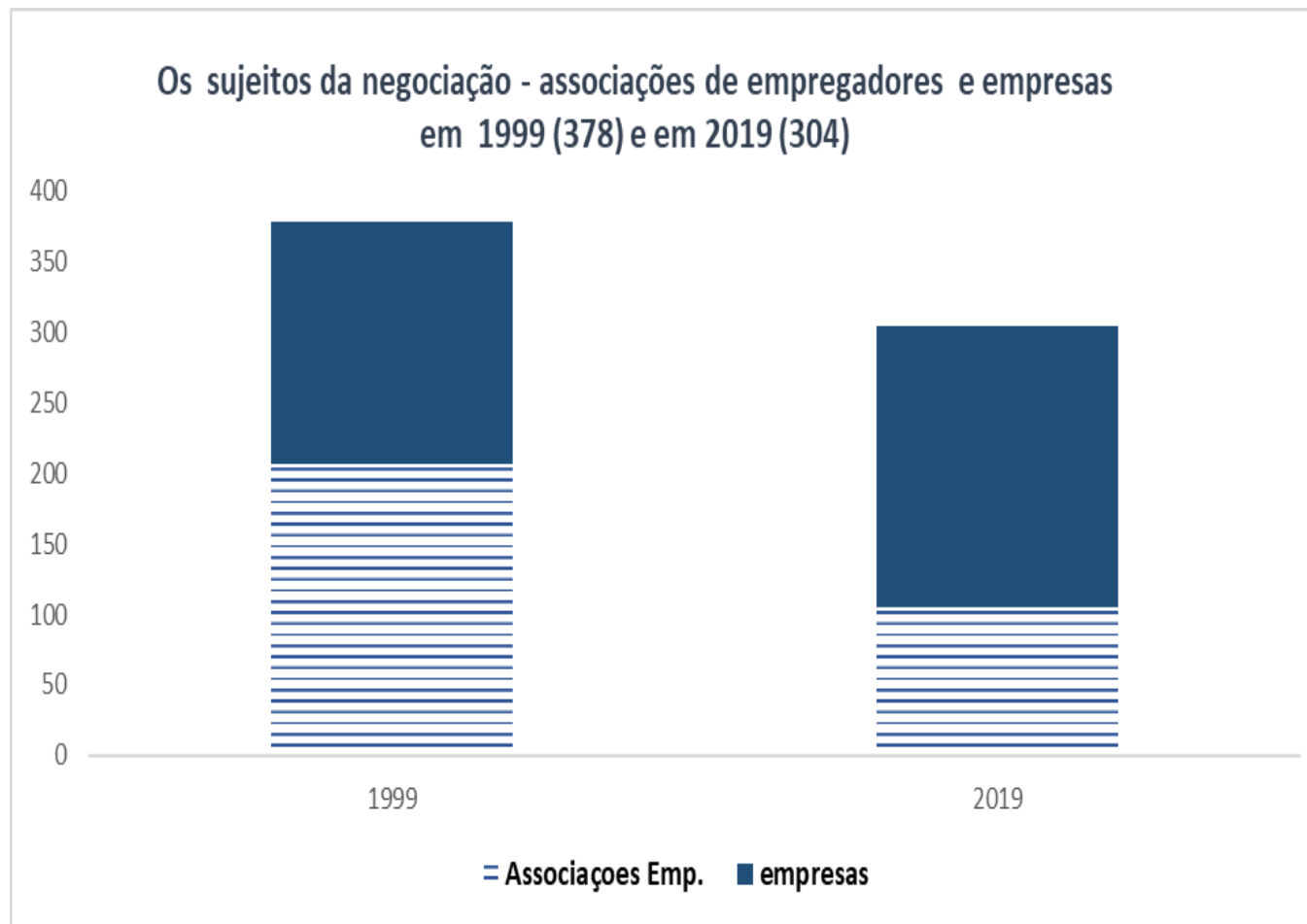
- Consideram-se todos os sujeitos da contratação coletiva : associações sindicais e de empregadores que celebraram convenções coletivas em 1999 e de 2019.
- Regista-se o percurso e a evolução estatutária das associações sindicais e de empregadores, identificando as situações em que se extinguiram ou modificaram, seja devido a processos de fusão ou de desdobramento noutras associações.
- Contabilizam-se as empresas que celebram AE e AC, mas não é possível acompanhar a sua evolução.
- Identifica-se o âmbito territorial dos sujeitos outorgantes.

Sujeitos da negociação - associações de empregadores e entidades empregadores em 1999 e 2019

1999
Associações
empregadores



Maioritárias: 54%
(206/378)
Em atividade: 78 %
Extinções: 22%
(voluntária, 24; judicial,
21) pós -CT2003



2019
Associações
empregadores



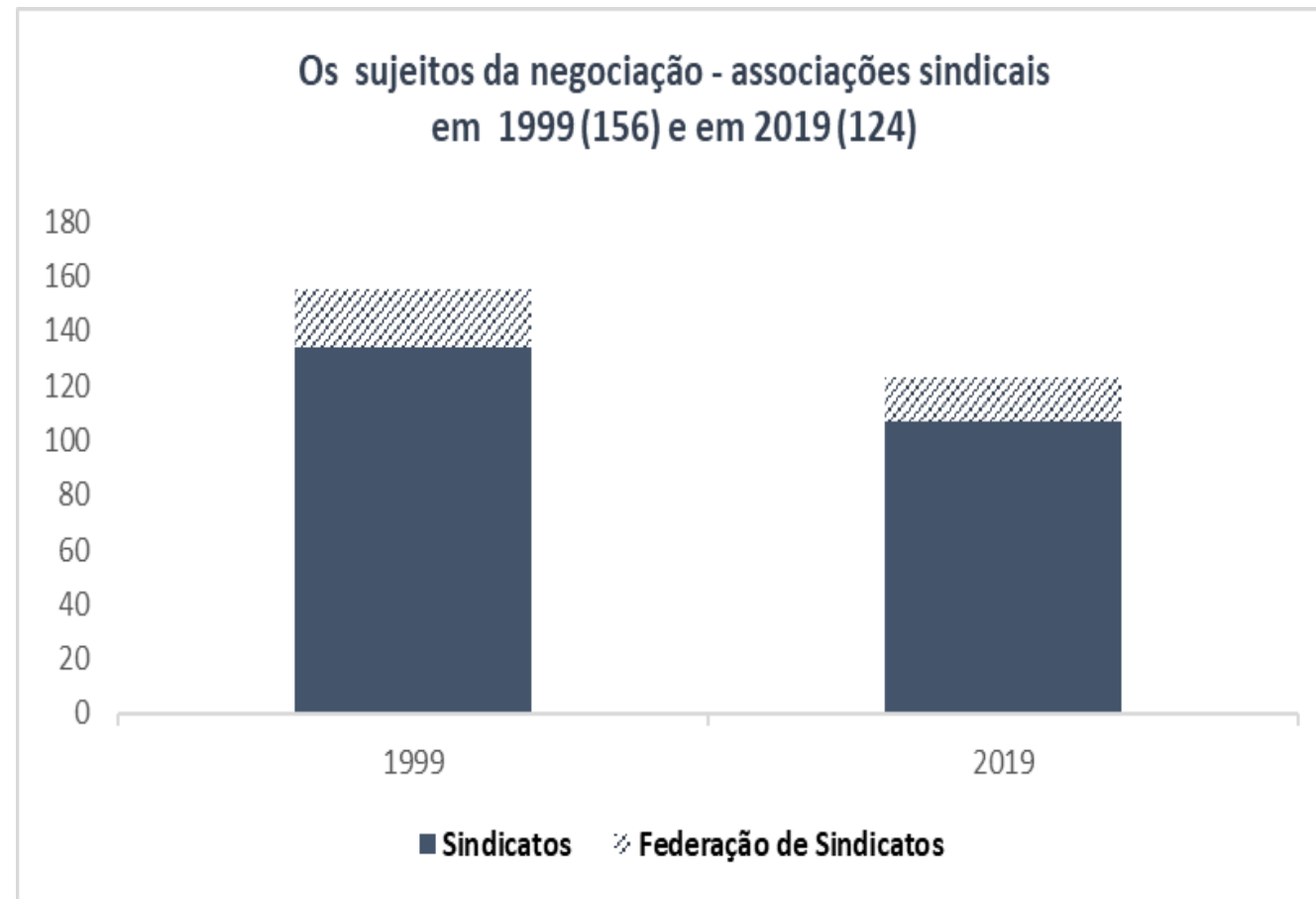
Minoritárias: 35%
(105/304)
Em atividade : 99 %
Extinção: 1
(voluntária)

Sujeitos da negociação – associações sindicais em 1999 e 2019

1999
Associações sindicais



Maioria sindicatos: 86%
(134/156)
Em atividade : 62 %
Extinções: 34%
(voluntária:38; judicial:
15)



2019
Associações sindicais



Maioria sindicatos :
86% (107/124)
Em atividade: 98 %
Extinção:3 (voluntária;
2; judicial 1)

O percurso das convenções publicadas em 1999 (385)

Convenções em 1999



Período de eficácia: 84% das convenções foi revista até aos 24 meses

Período médio de eficácia intertabelas remuneratórias era de 13,8 meses

Algumas convenções com última publicação em 1999

Convenções de 1999, alguns aspetos subsequentes



Em 385 convenções, quase metade dos outorgantes iniciais foram sujeitas a extinção, modificação ou fusão em novas estruturas sindicais ou patronais

23 Convenções objeto de aviso caducidade, por vezes de parte dos outorgantes

Sete acordos de revogação



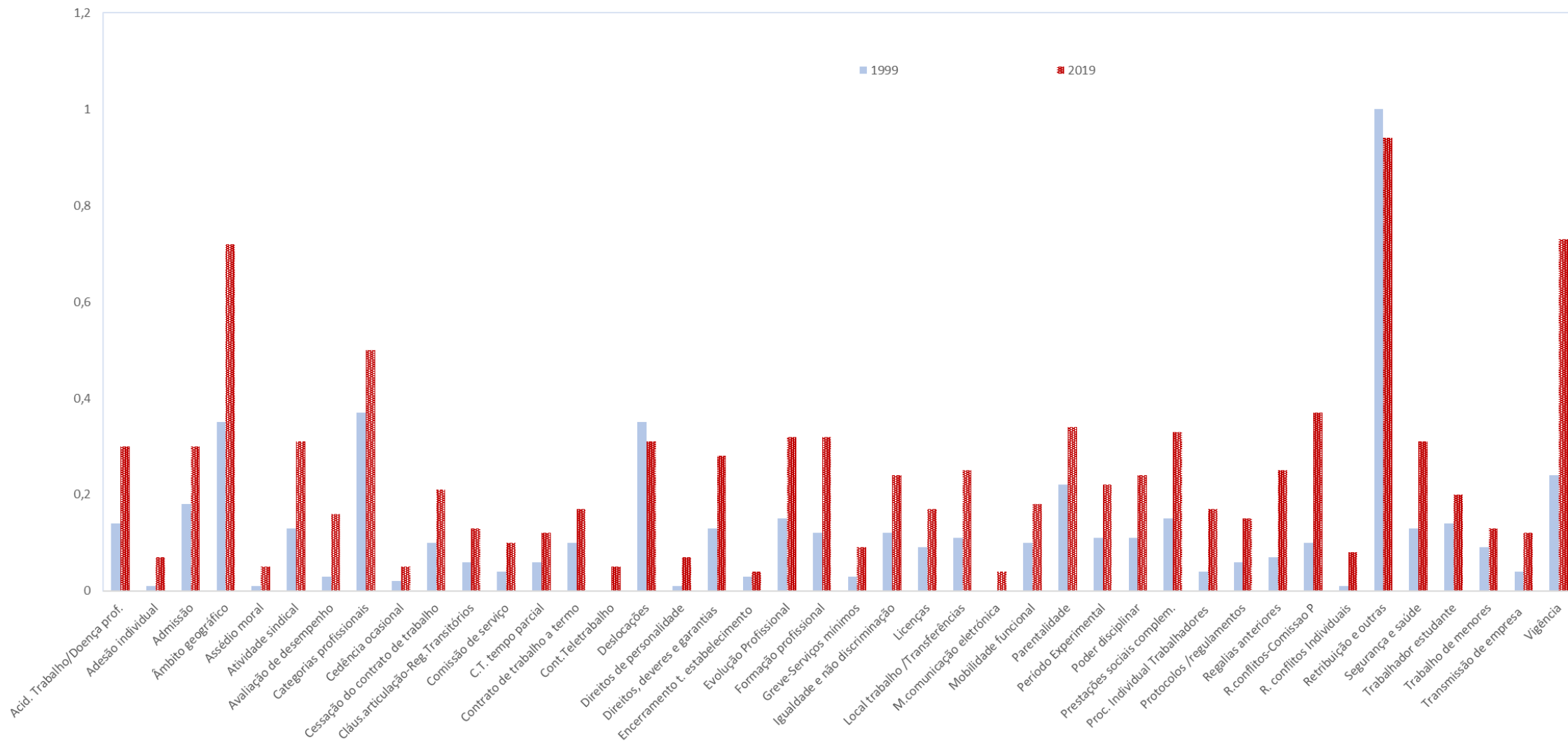
Universos : análise *qualitativa* em 1999 e 2019

Na análise qualitativa consideraram-se dois universos distintos:

- Panorâmica geral sobre o conteúdo tratado pelo universo das convenções coletivas;
- Análise mais aprofundada sobre a evolução dos temas que incide em primeiras convenções e em revisões globais.

CONVENÇÕES PUBLICADAS - 1999 e 2019			
	anos	1999	2019
1ª Convenções e Revisões Globais		50	79
Total Universo		385	240

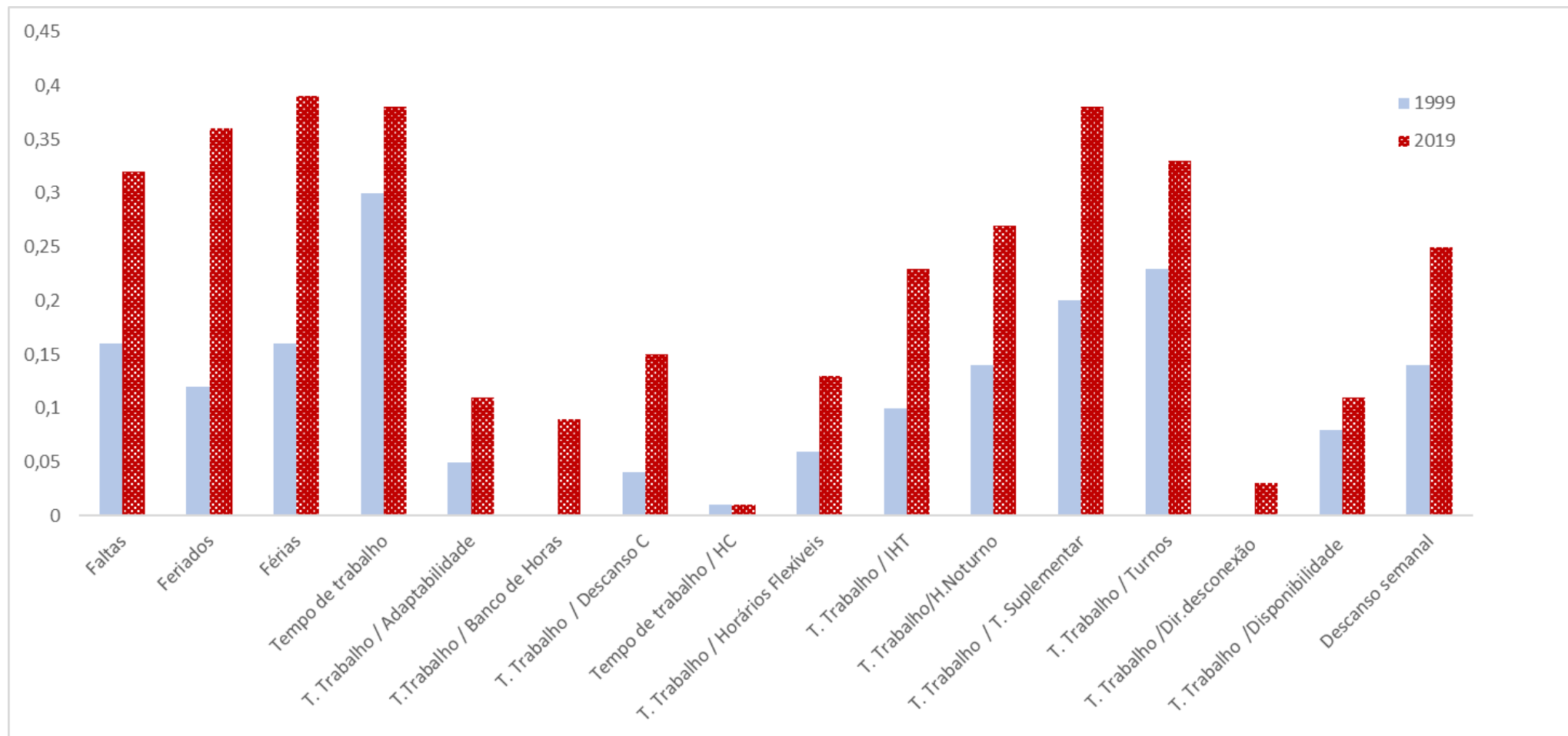
Temas negociados em (%) face ao total de convenções coletivas de 1999 (385) e 2019 (240) (1)





Temas negociados em (%) face ao total de convenções coletivas de 1999 (385) e 2019 (240) (2)

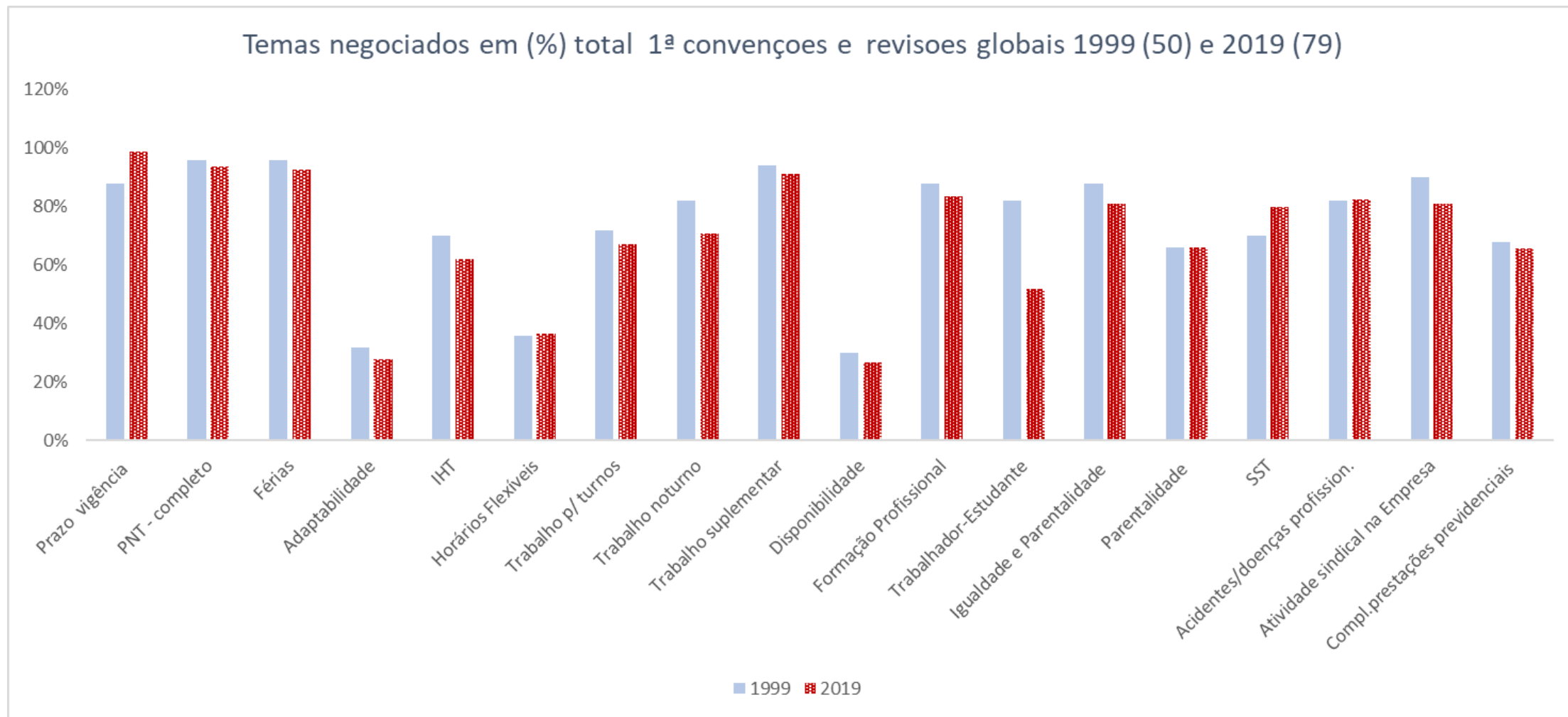
Duração e organização do tempo de trabalho



**Análise comparativa da evolução da contratação coletiva em 1999 e 2019,
Temas...**

- Âmbito de aplicação, pessoal, geográfico e temporal
- Duração e organização do tempo de trabalho
- Promoção das qualificações
- Igualdade
- Segurança e saúde no Trabalho
- Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.
- Complementação de prestações previdenciais e outros benefícios sociais.

Análise qualitativa em 1999 e 2019 - temas aprofundados





Análise comparativa da evolução da contratação coletiva em 1999 e 2019,

Duração e tempos de trabalho...

Regime legal e convencional idêntico em 1999 e 2019

- PNT completo
- Regime de férias
- Trabalho por turnos
- Regime de disponibilidade

Principais modificações entre 1999 e 2019

- destinatários da isenção de horário de trabalho
- Modelação dos horários em adaptabilidade
- Retribuição do trabalho suplementar
- Amplitude do horário flexível

Análise comparativa da evolução da contratação coletiva em 1999 e 2019,

Promoção das qualificações

- Formação profissional:
 - Regime legal é diferente em 1999 e 2019
 - As convenções tendem a reproduzir a Lei - formação continua anual obrigatória e regras sobre a qualificação de menores
- O estatuto do trabalhador estudante :
 - é similar mas alguns dos apoios que o empregador concedia em 1999, passaram para o âmbito da formação profissional da iniciativa do trabalhador em 2019.



Análise comparativa da evolução da contratação coletiva em 1999 e 2019,

Igualdade nas relações laborais ...

Na lei, há diferenças quanto à igualdade em geral e em especial na conciliação da vida familiar e na tutela da parentalidade.

Nas convenções, as diferenças entre 1999 e 2019, têm incidência:

- Nos conceitos
- Nos direitos relativos ao exercício do pai e da mãe
- Nas licenças parentais, incluindo a licença parental exclusiva do pai

Análise comparativa da evolução da contratação coletiva em 1999 e 2019,

Há poucas diferenças a assinalar

Temas...

- Segurança e saúde no Trabalho , apesar do reforço das medidas de prevenção incluindo o controlo da alcoolemia, a par do respeito da privacidade do trabalhador, em 2019.
- Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.
- Complementação de prestações previdenciais e outros benefícios sociais.

Análise qualitativa em 1999 e 2019 - principais conclusões

Em termos gerais, há uma apreciável similitude no conjunto de tópicos tratado, embora o recorte das regras convencionais de 1999 e 2019 seja distinto em diversos aspetos, destacando-se os seguintes pontos:

- Predomínio da regulamentação das condições salariais e de outras prestações pecuniárias, abrangendo 100% das convenções publicadas em 1999 e 94% das publicadas em 2019;
- Um segundo campo de eleição respeita à duração e organização do tempo de trabalho, comum nos dois anos, mas com maior número de regras e soluções mais diversificadas em 2019, refletindo o desenvolvimento que a matéria teve na legislação;
- Esta tendência manifesta-se também no tratamento dado nas convenções de 2019 a matérias novas ou que adquiriram maior relevância após os Códigos do Trabalho de 2003 e 2009 e que também refletem a evolução das relações laborais:
 - tutela dos direitos de personalidade, incluindo a proteção de dados pessoais e regras sobre comunicação e meios de vigilância eletrónica; proteção da parentalidade; teletrabalho; escolha de convenção aplicável por não sindicalizados; regulamentação de situações de caducidade e sobrevigência; e diversos institutos conexos com o tempo de trabalho (banco de horas, adaptabilidade).

Análise qualitativa em 1999 e 2019 - principais conclusões

Em suma:

- Não há uma diferença relevante quanto aos temas que assumem lugar central na contratação coletiva em 1999 e 2019: condições retributivas e duração e organização do tempo de trabalho;
- As principais diferenças resultam, em grande medida, da tendência geral em acompanhar ou refletir os desenvolvimentos legislativos de certas matérias;
- Mantém-se o tratamento de matérias “tipicamente convencionais”, de que a lei não trata ou que apenas prevê sem regulamentar: categorias e carreiras profissionais, sistemas de avaliação de desempenho, deslocações em serviço, regimes de prevenção ou disponibilidade, complementação de prestações sociais (previdenciais e de saúde).

Muito Obrigada

A equipa de autores

Pedro Furtado Martins (coordenação)

Paula Agapito

Micael Pereira

Manuel Alves

Ana Antunes

Secretariado: Marcelo Faria

<https://www.crlaborais.pt/inicio>