

CSE – Secção Permanente de Estatísticas Sociais -Grupo de  
trabalho sobre as Estatísticas do Mercado de Trabalho

Apresentação CRL – breves reflexões sobre a contratação coletiva

**Lisboa, 25 de setembro de 2024**



## *tópicos abordados*

1. Enquadramento, missão e modelo de funcionamento do Centro de Relações Laborais(CRL)
2. Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva
3. Outros aprofundamentos da contratação coletiva
4. Desafios e pontos críticos



## 1. Enquadramento, missão e modelo de funcionamento do (CRL)

1. O CRL (no âmbito do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social) tem por missão apoiar a negociação coletiva e assegurar o acompanhamento da evolução do emprego e da formação profissional, (Dec.-Lei n.º 189/2012, 22-08) - desde 2015
2. É um órgão colegial tripartido, composto por 12 membros, das organizações que integra a Comissão Permanente de Concertação Social, e apoiado p/equipa técnica.
3. A presidência do plenário é rotativa- atualmente pertence à Confederação do Turismo de Portugal.
4. É apoiado por duas comissões científicas (professores de universidades portuguesas).



## 2. Enquadramento, missão e modelo de funcionamento do (CRL)

1. A realização dos trabalhos do CRL obedece a uma dinâmica tripartida.
2. Em especial na elaboração do Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva, intervêm os membros do CRL, a equipa técnica de autores, assessorada por um coordenador científico e apoiada pela comissão científica.
3. Destaca-se ainda cooperação com outros Organismos da Administração Pública.
4. O CRL funciona, essencialmente, como um observatório e, nessa medida, utiliza diversas fontes de informação estatística.



## Estrutura do Relatório anual Negociação Coletiva

### *Quatro capítulos:*

1. Contexto económico e evolução normativa e jurisprudencial;
2. Dados gerais sobre a negociação coletiva do ano em análise, no contexto da evolução desde 2010, privilegiando as dimensões mais relevantes: Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT), remunerações, âmbito pessoal, cessação de vigência, resolução de conflitos (Portugal e continente);
3. Aprofundamento do universo da contratação coletiva do ano em análise:
  - dimensão quantitativa (fontes: DRE; BTE; DGERT; DGAEP)
  - dimensão qualitativa (fontes: BTE, indicadores tratados pelo CRL);
4. A contratação coletiva na Administração Pública (fontes: DGAEP)



## Estrutura do Relatório anual N.C

Aprofundamento do universo da contratação coletiva do ano em análise :

- i. caracterização geral da negociação coletiva do ano, por contraposição à registada no período homólogo (dados do Continente); total de IRCT (Convenções coletivas; Portarias de extensão e acordos de adesão), incluindo o peso relativo da contratação coletiva no sector público empresarial e o número de trabalhadores potencialmente cobertos por convenções no ano;
- ii. Na dimensão qualitativa, duas abordagens complementares:
  - *uma panorâmica sobre o total dos conteúdos tratados no universo das convenções do ano;*
  - *A análise, tema a tema, das regras constantes das convenções coletivas face ao quadro normativo em vigor, em cada ano e comparando com o ano anterior.*



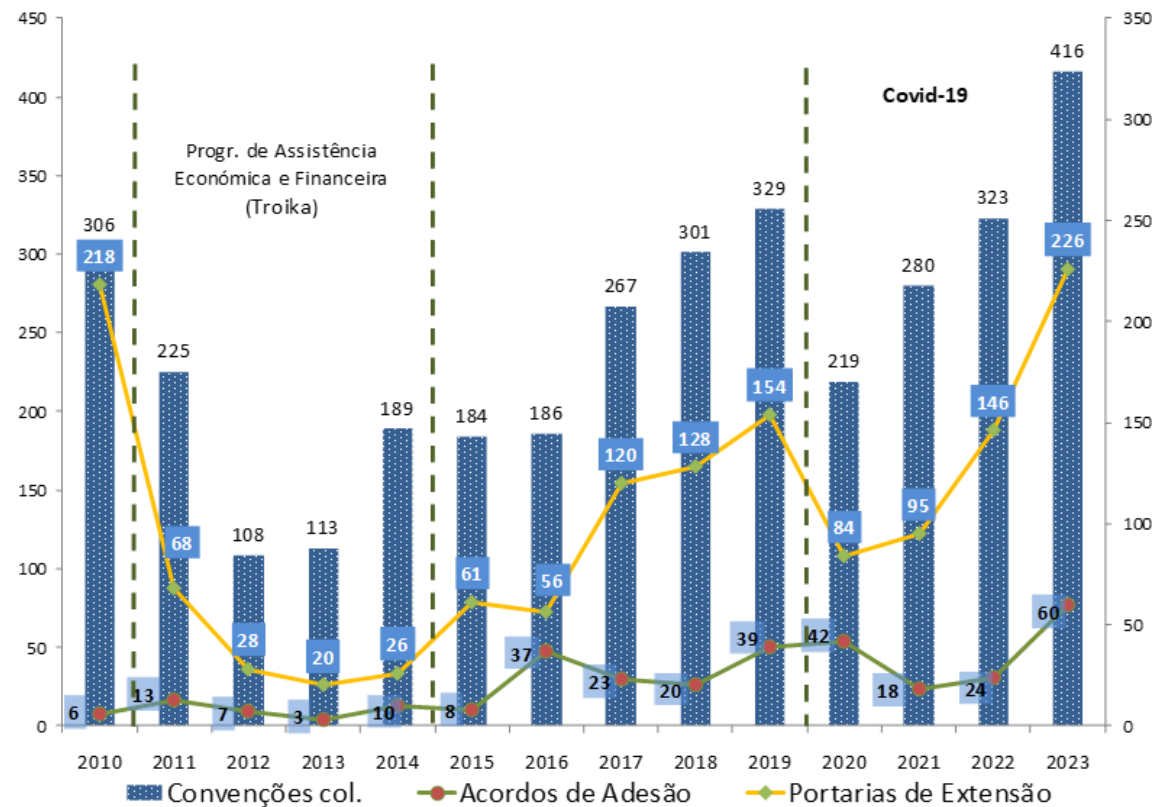
## TCO Abrangidos por Convenção coletiva (fonte GEPe outros)

	* Conv., PCT e TCO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Portugal	Conv.	734	908	1.019	1.012	1.032	1.058	1.036	1.054	1.119	1.114	1.144	1.119
	TCO em Conv.	2.258	2.043	2.015	2.062	2.118	2.175	2.254	2.359	2.367	2.308	2.334	2.493
Contine nte	Conv.	447	598	671	668	690	712	685	689	732	726	742	718
	TCO em Conv.	2.161	1.955	1.930	1.979	2.033	2.093	2.168	2.270	2.275	2.223	2.240	2.390

TCO em milhares

Fonte: GEP; Dir.Reg. Qualif. Profis. e Empr.; Dir.Reg. Trab. e Acção Inspectiva .

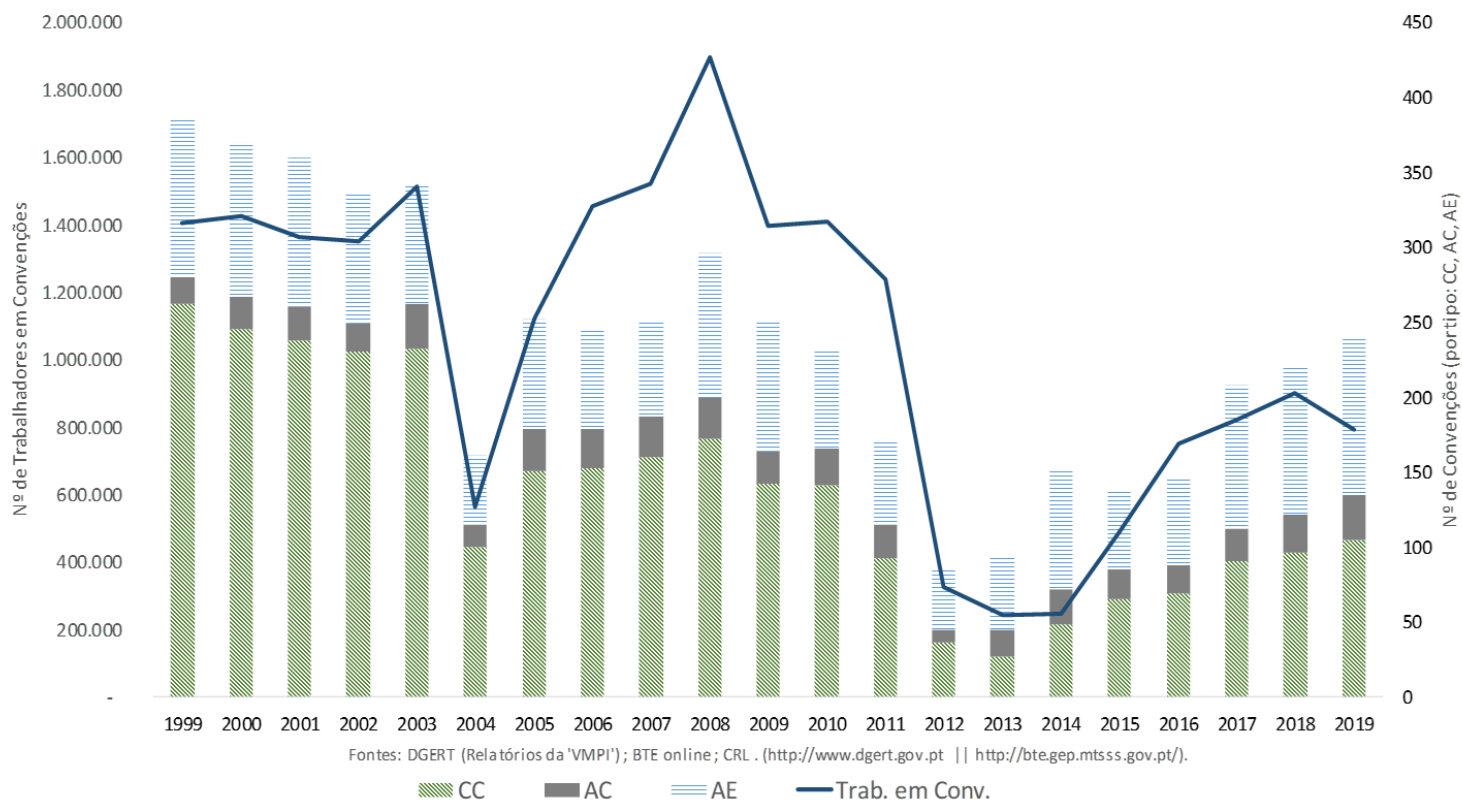
## Evolução do nº de IRCT: convenções publicadas, Portarias de Acordos de Adesão - 2010 a 2023 – dados nacionais



Relevância das Convenções coletivas, especialmente revisões parciais : 2022 (78% do universo); 2023 (73% do universo) o que condiciona a fisionomia dos conteúdos negociados pelos outorgantes das convenções coletivas

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

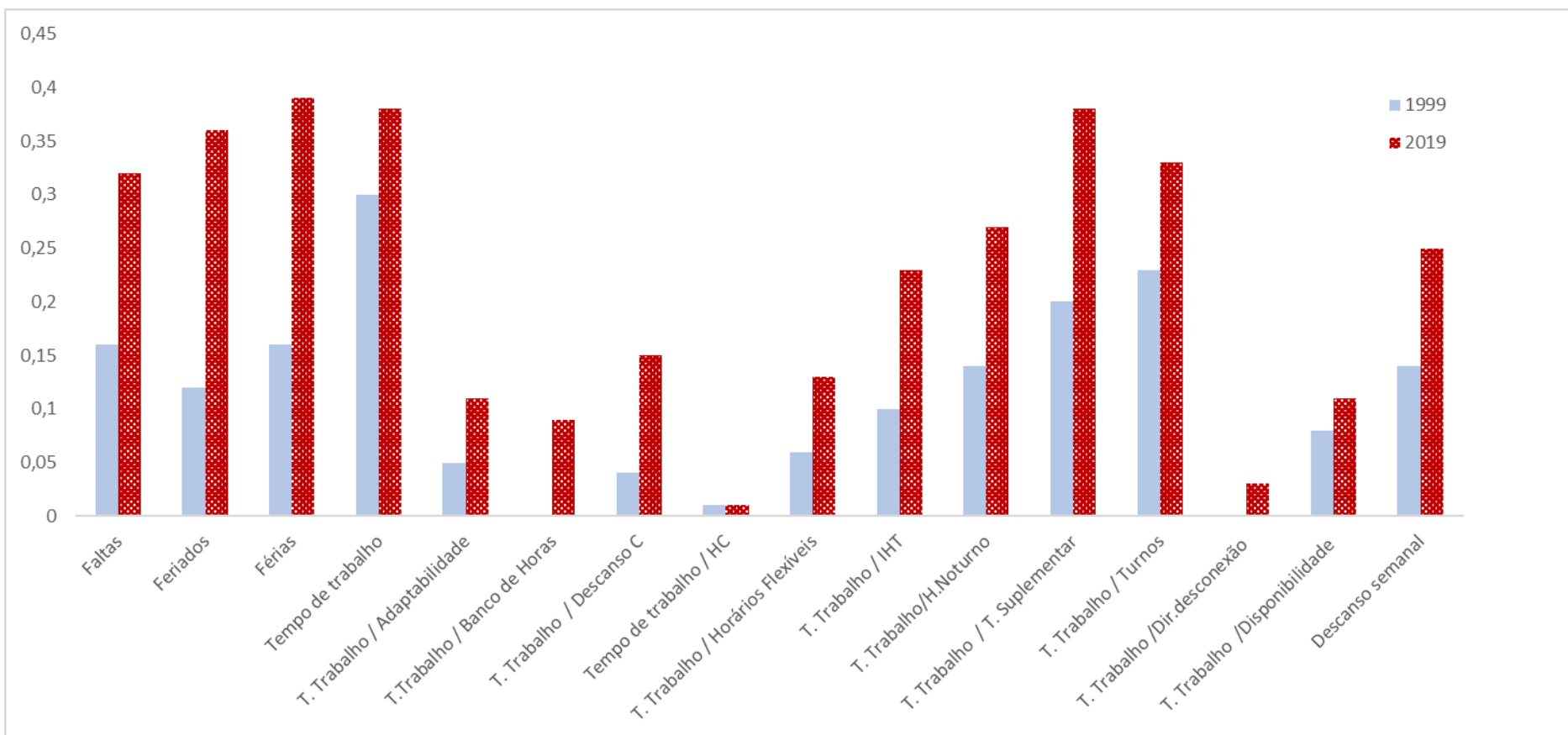
Convenções publicadas (CC,AC e AE) e Trabalhadores abrangidos, 1999 a 2019 (continente)



Fonte: Q. Pessoal Trabalhadores abrangidos por IRCT  
 Ano 1999 - **2.222.546**; ano 2019 - **2.484.018**



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



## Organização dos Tempos de Trabalho nas Convenções Coletivas (n.º convenções) Adaptabilidade, Banco de Horas, Horários Flexíveis, Isenção de Horário de Trabalho (IHT), Disponibilidade, Trabalho Suplementar, Trabalho por Turnos e Horário Concentrado 2022 e 2021

Ano

Seleccionar tudo

2021

2022

Tipo

Seleccionar tudo

AC

AE

CC

Subtipo

Seleccionar tudo

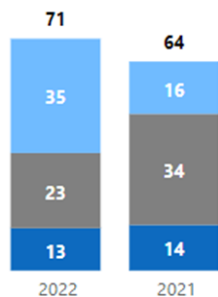
1ª convenção

Revisão Global

Revisão Parcial

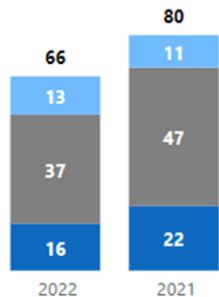
### Trabalho Turnos

● 1ª convenção ● Revisão Global ● Revisão Parcial



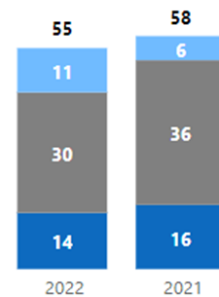
### Trabalho Suplementar

● 1ª convenção ● Revisão Global ● Revisão Parcial



### IHT

● 1ª convenção ● Revisão Global ● Revisão Parcial



### Horário Concentrado

2022

3

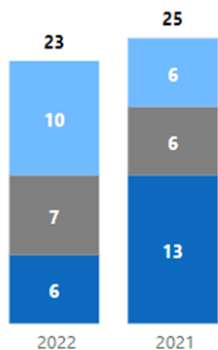
### Horário Concentrado

2021

2

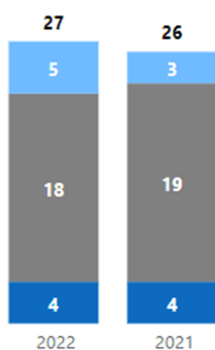
### Disponibilidade

● 1ª convenção ● Revisão Global ● Revisão Parcial



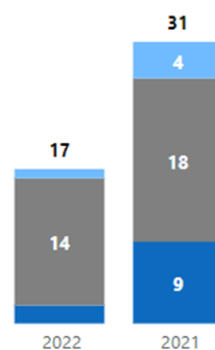
### Adaptabilidade

● 1ª convenção ● Revisão Global ● Revisão Parcial



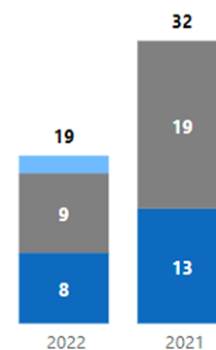
### Banco de Horas

● 1ª convenção ● Revisão Global ● Revisão Parcial

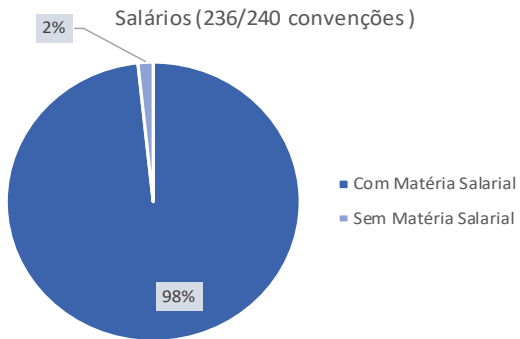


### Horários Flexíveis

● 1ª convenção ● Revisão Global ● Revisão Parcial

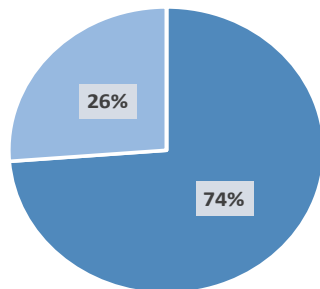


## Conteúdos retributivos a destacar na contratação coletiva - 2022



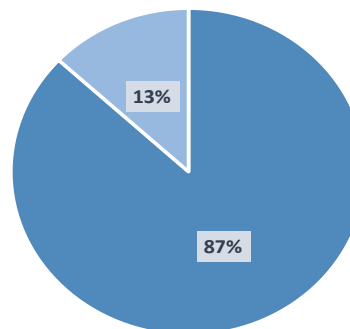
- Crescimento da variação salarial anualizada intertabelas, MAS DIVERGINDO a evolução real (3,9%,) face à nominal (5,5%)
- Retroatividade dos aumentos salariais a 2020 ou 2021 e tabelas plurianuais para 2023 e 2024
- Critérios para atualização de salários: inflação; evolução da Retribuição Mensal Mínima Garantida; condicionantes do mercado e o crescimento da atividade da empresa

### Trabalho Suplementar



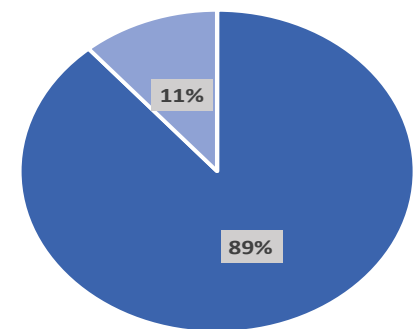
- Com acréscimos superiores à Lei
- Com acréscimos iguais à Lei

### Regime de Disponibilidade



- Com subsidio de Disponibilidade
- Sem Subsidio de Disponibilidade

### Trabalho por Turnos



- Com Subsídio de Turno
- Sem Subsídio de Turno



## Estrutura do Relatório anual N.C – fontes estatísticas

- Diário da República Eletrónico
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) (BTE e Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE))
- Direção-Geral do Emprego e Relações do Trabalho (DGERT)
- Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva na Região Autónoma da Madeira
- Dir. Regional de Qualificação Profissional e Emprego na R. Autónoma dos Açores
- EUROSTAT
- Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) (BTE e quadros de pessoal)
- Instituto Nacional de Estatística (INE)



## Outros aprofundamentos da contratação coletiva

1. Negociação Coletiva em números - *indicadores sobre a contratação coletiva*
2. Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional de 2023 (Lei n.º 10/2001, 21-05) – capítulo sobre a Contratação Coletiva e o princípio da igualdade nas relações laborais
3. A negociação coletiva em Portugal e Espanha (2019-2022) (CRL e CCNCC), caracterização da negociação coletiva em ambos os países, pontos semelhantes e principais diferenças



## Desafios e pontos críticos

- Acessibilidade dos *sites* e reforço da comunicação com os utilizadores
- Interoperabilidade dos sistemas de informação
- Simplificação de redundâncias

Obrigada

Paula Agapito

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