



Livro Verde sobre as Relações Laborais

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
2006

**LIVRO VERDE
SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS**

Abril, 2006

© Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Livro Verde sobre as Relações Laborais

Autoria: António Dornelas (coordenador), Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, Maria da Conceição Cerdeira, Pedro Galego e Sílvia Conduto Sousa.
Prefácio de José António Vieira da Silva, Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social

Primeira edição: Abril de 2006

Edição: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Coordenação Editorial:

Gabinete do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social

Tiragem: 1000 exemplares

Produção Editorial: Instituto de Emprego e Formação Profissional

Paginação: Endbox-Produção

Impressão: Grafispaço

Distribuição:

Centro de Informação e Documentação (CID/DGEEP)

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

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

Página: www.dgeep.mtss.gov.pt

ISBN

972-99746-2-4

Depósito Legal

241979/06

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

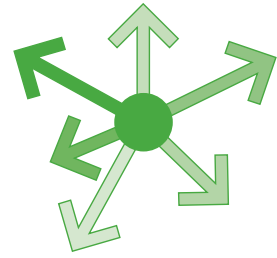
Lisboa, Abril de 2006

Índice

Prefácio	7
Introdução	13
Sumário Executivo	17
Índice de figuras	27
Índice de tabelas	31
Índice de anexos	33
1. Contexto económico e social	37
1.1. Crescimento económico	39
1.2. Inflação	41
1.3. Produtividade e custos do trabalho.....	42
1.3.1. Produtividade	42
1.3.2. Custos do trabalho	43
1.4. Estrutura empresarial	44
1.5. Emprego.....	44
1.6. Desemprego	51
1.7. Qualificação da população portuguesa	54
1.7.1. Níveis de habilitação	54
1.7.2. Níveis de qualificação	57
1.7.3. Acesso à educação e formação	58
2. Actores das relações laborais	63
2.1. As estruturas de representação dos trabalhadores	65
2.1.1. A organização sindical	65
2.1.2. As comissões de trabalhadores, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus	69
2.2. As organizações de empregadores	71

3. Democracia industrial e participação na empresa	75
4. Estrutura, cobertura e coordenação da contratação colectiva de trabalho ..	81
4.1. Direito de negociação colectiva	83
4.2. Estrutura e cobertura das convenções colectivas de trabalho publicadas	83
4.3. Centralização, descentralização e articulação entre os níveis de negociação	88
4.4. Influência sindical e governamental	90
4.5. Renovação das convenções colectivas de trabalho	92
4.6. Perspectivas de desenvolvimento futuro	94
5. Conteúdo das convenções colectivas de trabalho	97
5.1. Definição da amostra das convenções colectivas de trabalho analisadas	99
5.2. Síntese do conteúdo das convenções colectivas.....	102
5.2.1. Direitos de personalidade	102
5.2.2. Igualdade e não discriminação	103
5.2.3. Formação Profissional	104
5.2.4. Contrato de trabalho a termo	106
5.2.5. Limites diário e semanal do período normal de trabalho	108
5.2.6. Horário de trabalho com adaptabilidade	109
5.2.7. Isenção de horário de trabalho	111
5.2.8. Trabalho a tempo parcial	111
5.2.9. Trabalho nocturno	112
5.2.10. Trabalho por turnos	114
5.2.11. Trabalho suplementar	117
5.2.12. Teletrabalho	118
5.2.13. Trabalho em comissão de serviço	118
5.2.14. Segurança, higiene e saúde no trabalho	118
5.2.15. Polivalência funcional	121
5.2.16. Transferência do local de trabalho	123
5.2.17. Transferência temporária	125
5.2.18. Cedência ocasional de trabalhadores	126
5.2.19. Encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador	127
5.2.20. Protecção social complementar	128
5.2.21. Denúncia e revisão, sobrevigência, conteúdo obrigacional das convenções	130
5.2.22. Greve	132

6. Duração e horários de trabalho	135
6.1. Trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial	137
6.2. Tipos de horário de trabalho	138
6.3. Duração do tempo de trabalho	140
6.3.1. Duração contratual e duração média semanal do tempo de trabalho	140
6.3.2. Duração habitual do tempo de trabalho	143
6.3.3. Trabalho suplementar	143
7. Remunerações	145
7.1. Salário mínimo nacional	147
7.2. Remunerações praticadas e colectivamente contratadas	150
7.2.1. Remunerações nominais e reais	150
7.2.2. Remunerações contratuais e efectivas (<i>wage drift</i>)	152
7.2.3. Remunerações de base e ganho	153
7.2.4. Retribuição da antiguidade	154
7.2.5. Dispersão por níveis de qualificação	155
7.2.6. Dispersão por níveis de escolarização	157
7.2.7. Dispersão por tipo de IRCT	158
7.2.8. Dispersão sectorial	160
7.2.9. Desigualdades verticais	161
7.2.10. Desigualdades de género	163
7.3. Rendimentos do trabalho em Portugal e na União Europeia	164
8. Conflitualidade laboral	169
9. Concertação social	175
9.1. Os acordos de concertação social	177
9.2. Impacto legislativo da concertação social	179
9.3. Impacto da concertação social na contratação colectiva de trabalho	179
10. Flexibilidade, adaptabilidade e flexigurança	183
10.1. Flexibilidade	185
10.2. Adaptabilidade	190
10.3. Flexigurança	193
10.4. Síntese	194
Bibliografia	199



PREFÁCIO

O presente Livro Verde constitui um dos passos destinados à reforma das relações laborais em Portugal que inclui, de acordo com o Programa do XVII Governo Constitucional, a revisão do Código do Trabalho.

O primeiro destes passos foi a aprovação de legislação que introduziu as alterações mais urgentes no Código do Trabalho, de modo a criar condições facilitadoras da retoma dos elevados níveis de cobertura da contratação colectiva de trabalho que caracterizaram o nosso país até à entrada em vigor desta Lei.

Tais alterações legislativas, cuja necessidade e urgência os indicadores continuam a confirmar, não constituem, porém, uma solução para o conjunto dos problemas com que estamos confrontados nos planos económico e social. Não foi esse, aliás, o objectivo para o qual foram pensadas e apresentadas pelo Governo.

No plano económico, porque é notório que se vem verificando uma perda de competitividade de sectores da economia que, se é certo que não pode ser resolvida através de mudanças nas questões laborais, só as poderia dispensar se se aceitasse que as indispensáveis transformações económicas fossem feitas à margem e com prejuízo da lei e das normas contratadas.

No plano social, porque as tendências recentes de evolução do emprego, das condições de trabalho, das relações laborais e do desemprego indicam que, para além dos problemas conjunturais com que está confrontada a sociedade portuguesa, existem problemas estruturais que é preciso enfrentar.

É certo que as dimensões estruturais de resposta aos problemas do país incluem outras áreas críticas de elevado poder de transformação. A mudança tecnológica e a qualificação dos portugueses, a redução da burocracia e a criação de um ambiente favorável à iniciativa empreendedora, o combate à informalidade e a promoção da eficiência na gestão têm vindo a ser identificados como factores chave da melhoria

do nosso padrão competitivo. Melhoria que tem de integrar a renovação das relações laborais.

Estou consciente de que os passos necessários para actualizar e renovar o quadro normativo que regula as relações de trabalho implicam decisões difíceis para todos os interessados e para o conjunto dos decisores sociais, económicos e políticos.

Mas estou igualmente seguro de que **é indispensável repensar as relações laborais e a forma como estas se materializam na configuração económica e social do país. Esta via é essencial para que seja combatida a dualidade de funcionamento dos mercados de trabalho que actualmente caracteriza a sociedade portuguesa e para que aumente a adaptabilidade das empresas.**

A promoção do emprego - e de um emprego cada vez mais qualificado e de melhor qualidade - é, antes de mais, uma das melhores formas de garantir aos cidadãos a possibilidade de construir um futuro digno para si próprios e para os que de si dependem. Mas é também uma necessidade social de que não podemos prescindir para criar as condições para um crescimento económico sustentável.

Desafios desta dimensão não podem ser ganhos se nos limitarmos a ajustamentos pontuais em aspectos periféricos das relações laborais. Nem, igualmente, optando por sacrificar uma das partes da relação laboral, à espera que o aumento do desequilíbrio de poderes dos interlocutores sociais permita ao outro realizar sozinho as mudanças que parecem necessárias.

Pelo contrário, estando convicto de que é indispensável aumentar as possibilidades das empresas se organizarem e trabalharem de forma mais competitiva, estou igualmente convencido de que a experiência dos países europeus que têm aumentado o seu sucesso económico ensina que a estratégia adequada não é sacrificar os direitos sociais mas antes adaptá-los à situação em que vivemos.

No meu entender, as verdadeiras questões com que estamos confrontados são a de identificar bem os problemas e de pôr a funcionar os melhores instrumentos, legais e contratuais para fomentar a adaptação da economia e das relações sociais aos desafios da competitividade e da equidade social.

Não creio, portanto, que a questão da reforma das relações laborais se possa resumir à escolha do que seria o grau óptimo de flexibilidade da legislação laboral no plano teórico.

Há, pelo contrário, um debate a fazer entre nós quanto às opções que nos permitem: aumentar o número dos que trabalham e reduzir o dos que estão no desemprego ou na inactividade; tornar as empresas capazes de responder melhor e mais rapidamente às solicitações dos mercados; criar condições mais propícias a que os trabalhadores possam conciliar a vida pessoal e a vida profissional; fomentar a qualificação dos trabalhadores e dos empresários.

A experiência das últimas décadas - quer em Portugal, quer noutros países europeus - mostra que há diferentes modos de conceber e de realizar reformas bem sucedidas da legislação laboral, das políticas activas de emprego e dos sistemas de protecção social.

Mas mostram igualmente que, se não há nenhum modelo único de sucesso, o grau de consenso a que foi possível chegar, em cada caso, entre os poderes públicos e os parceiros sociais e a maior ou menor capacidade de regulação revelada pela contratação colectiva de trabalho influenciam decisivamente o sucesso das intervenções legislativas.

Não se estranhará que eu afirme abertamente uma preferência política e estratégica pelos modelos que atribuem à lei e à negociação colectiva funções diferentes, ainda que fortemente interdependentes. Desse modo, estou convicto, asseguram-se melhor quer a universalidade e a efectividade dos direitos sociais de cidadania, quer a adaptabilidade do trabalho e das relações laborais face aos problemas da competitividade económica, da coesão e da equidade social.

Mudar as regras, as práticas e as atitudes perante este conjunto de exigências não dispensa, certamente, um conjunto de alterações do Código do Trabalho. Este processo não deixará de motivar polémicas, previsivelmente muito vivas.

É natural, por razões de natureza vária, que assim seja. Mas julgo que o país e todos nós **teremos muito a ganhar se o debate das soluções for motivado, acima de tudo, pela análise das situações concretas e pela adequada fundamentação das preferências e perspectivas de cada interveniente. E não, como por vezes tende a suceder, pela recusa liminar de escutar as posições alheias e de auscultar os factos disponíveis e relevantes para pensar estrategicamente a configuração da economia, do mercado de trabalho e da sociedade em Portugal;** ou, ainda, por processos de intenção atribuídos por cada um de nós aos respectivos interlocutores.

Sem cair em mimetismos que nada justificam, julgo que a procura de soluções deve ter em conta a avaliação dos pontos fortes e dos pontos fracos do que têm sido as experiências e transformações verificadas noutros países da União Europeia (e mesmo fora dela) para obter melhores resultados na combinação dos objectivos sociais - redução da pobreza, redução da desigualdade entre homens e mulheres

e na distribuição do rendimento, promoção de níveis altos de emprego de boa qualidade – com a necessidade imperiosa de garantir altos níveis de crescimento económico sustentável.

O Livro Verde sobre as Relações Laborais enquadra-se neste objectivo estratégico: criar melhores e mais informadas condições para as fases subsequentes de reforma das relações laborais em Portugal. Foi, nesse sentido, concebido para ser um instrumento ao serviço de um debate e de uma avaliação que o Governo se comprometeu, no seu próprio Programa, a promover.

O conteúdo deste trabalho privilegia claramente a dimensão técnica de análise dos problemas e a produção de informação substantiva que potencia a elaboração das respostas adequadas. Não é a súmula exaustiva de “toda a informação” mas é um documento que representa um acréscimo de extrema relevância face aos actuais níveis de conhecimento da realidade.

É por isso que a sua validade depende fortemente da possibilidade de dele fazer um instrumento de discussão útil e aprofundada. Tudo faremos para que assim aconteça, pois só dessa forma servirá o seu maior objectivo: alimentar a próxima fase do programa de trabalho que o Governo estabeleceu.

E o passo seguinte será dado com os trabalhos da Comissão do Livro Branco sobre as Relações Laborais. Depois do valioso trabalho de produção e sistematização de informação aprofundada sobre aspectos nevrálgicos do nosso mercado de trabalho e do sistema de relações laborais que resultou neste Livro Verde, espera-se da Comissão do Livro Branco que, em devido tempo, proceda à avaliação dos resultados a que já tenha sido possível chegar, apreciando e integrando diferentes pontos de vista e percepções na elaboração de recomendações sobre a reforma das relações laborais.

Os resultados obtidos neste exercício são, a meu ver, de elevada qualidade e de inegável interesse. Foram, nomeadamente, obtidos ganhos muito apreciáveis no nosso nível de informação sobre muitas das dimensões fundamentais do nosso sistema laboral. Temos agora à disposição do país informação de base sólida e fundamentada que em muitos casos ou não existia, ou era insuficiente, ou não se encontrava sistematizada.

O debate e a preparação da decisão política passa, pois, a dispor a partir de hoje de um conjunto de informação, trabalhada e trabalhável, que vem contribuir fortemente para a identificação dos problemas, para o questionamento das ideias feitas e para o debate sobre as soluções. E, acima de tudo, para tornar mais sério e mais

fundamentado todo este processo de reforma que envolve questões tão decisivas para o futuro do país.

Quero, por isso, agradecer a todas as pessoas que colaboraram na elaboração deste relatório e que deram um contributo precioso para que tivesse sido possível produzir este documento da máxima importância. Não posso, a este respeito, deixar de dirigir ao António Dornelas um agradecimento muito especial, que lhe é aliás inteiramente devido, pelo trabalho árduo e apurado de coordenação de todas as fases do trabalho que conduziram à versão final do Livro Verde agora apresentada.

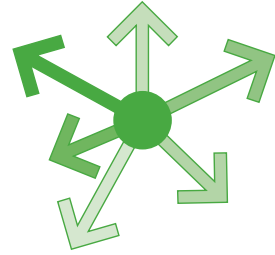
Estou convicto que uma revisão da arquitectura legal das nossas relações laborais pode dar um contributo importante para uma maior e, sobretudo, para uma mais transparente adaptabilidade da economia portuguesa. Só assim será possível operar uma viragem das nossas práticas sociais e laborais que valorize o poder da lei e a superioridade da norma livremente regulada. Em ambas as dimensões acumulámos défices históricos, défices esses que precisamos de superar com sentido de urgência e com a determinação que as reformas de longo alcance exigem.

É este, no fundo, o horizonte de todo este processo de mudança. Processo que deve ser conduzido sem deixar de revisitar a inspiração, velha de mais de 150 anos, da afirmação fundadora do padre Lacordaire: “*Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o senhor e o servo, é a liberdade que oprime e a lei que liberta*”. A questão está, hoje, em fomentar, na lei e na sua tradução em relações vivas, o equilíbrio e a adequação que permite sustentar os complexos desafios, irredutíveis e irrenunciáveis, da competitividade económica e da qualidade social.

Lisboa, Abril de 2006.

José António Vieira da Silva

Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social



INTRODUÇÃO

O objectivo deste Livro Verde é o de recolher, analisar, sintetizar e divulgar informação considerada relevante sobre aspectos fundamentais das relações laborais em Portugal, tendo em vista contribuir para a identificação de problemas a ponderar pela Comissão do Livro Branco sobre as Relações Laborais e apoiar um debate, desejavelmente alargado, sobre este tema.

São tratados, de forma tão sintética quanto pareceu adequado, o contexto socio-económico da última década, os actores das relações laborais, a estrutura, a cobertura e a coordenação da contratação colectiva de trabalho, a negociação salarial, a duração e os horários de trabalho, os conteúdos das convenções colectivas de trabalho, a conflitualidade laboral, a concertação social e os conceitos de flexibilidade, de adaptabilidade e de flexigurança, centrais para os debates em curso sobre as reformas nos domínios em apreço.

O Livro Verde não tem, portanto, a pretensão de tratar o conjunto das questões relevantes para a reforma das relações laborais.

Ficam, designadamente, por abordar dois tipos de matérias. Em primeiro lugar, as que constam da iniciativa legislativa do Governo que a Assembleia da República aprovou e que acaba de ser publicada. Mas o Livro Verde também não discute – e, na maior parte dos casos, nem sequer aborda – questões tão relevantes como: os direitos de personalidade; as relações entre a lei, a negociação colectiva e o contrato individual de trabalho; as modalidades de trabalho e emprego; a formação profissional; a segurança, higiene e saúde no trabalho; o regime sancionatório das infracções às normas do trabalho.

Se parece despiciendo justificar o primeiro tipo de omissões, julga-se indispensável sublinhar que a opção de não abordar o segundo tipo de matérias ficou a dever-se ao entendimento de que a Comissão do Livro Branco sobre as Relações Laborais constitui uma instância mais adequada para se pronunciar sobre elas do que a equipa que concebeu e produziu este Livro Verde.

Há, porém, um outro tipo de limitações deste trabalho. Refiro-me aos estudos sobre os impactos da imigração nos mercados de trabalho, sobre a efectividade das normas legais e contratuais e sobre as práticas de relacionamento laboral que não dão

origem a convenções colectivas publicadas, estudos esses que não se fizeram apenas porque a sua realização obrigaria a adiar por largos meses a conclusão deste Livro Verde.

Apesar destas limitações, julga-se que os resultados da recolha e sistematização da informação realizada e da análise feita trazem à luz do dia informação menos conhecida e apresentam, nalguns domínios, perspectivas com alguma inovação, pelo que podem constituir um suporte para a análise e o debate que a Comissão do Livro Branco e os demais interessados nas opções de reforma das relações laborais em Portugal venham a realizar.

A ambição deste Livro Verde é, pois, a de contribuir para um debate que parece implicar alterações relativamente profundas em, pelo menos, dois domínios essenciais.

Primeiro, quanto aos modelos de emprego e de trabalho a que a reforma a realizar se destina. Trata-se, evidentemente, da questão das formas atípicas de emprego e do problema de saber até que ponto, através de que instrumentos e com que consequências no plano dos direitos dos trabalhadores, essas formas de emprego devem ser admitidas quando parece notório que, não apenas já não é sustentável concebê-las como excepções aplicáveis a poucas pessoas e durante pouco tempo, como, para além disso, parece existir uma “zona cinzenta” em que as diferentes formas de emprego – típico e atípico – coexistem com formas de trabalho juridicamente não subordinado mas economicamente dependente, cuja expressão tem aumentado ao longo dos anos, apesar da sua grande sensibilidade aos ciclos económicos.

Em segundo lugar, as questões da agenda e do papel dos interlocutores sociais, quer na concertação social, quer na negociação colectiva. Na concertação social, porque é crescente o consenso quanto ao facto de que, no espaço monetariamente unificado em que hoje Portugal se integra, as características da concertação social viável são forçosamente diferentes da época em que o essencial da regulação socioeconómica se fazia dentro das fronteiras de cada estado-nação. Na negociação colectiva, porque uma transformação da concertação social adequada aos constrangimentos económicos e sociais actuais só parece praticável se for acompanhada dum reforço da capacidade de regulação da negociação colectiva, ele próprio assente num vincado aumento da capacidade das confederações patronais e sindicais representadas na Comissão Permanente de Concertação Social de chegarem a compromissos bilaterais e de os fazerem cumprir pelas associações que representam.

Em consequência, parece que entre os principais problemas que será necessário debater, de modo a preparar estratégias de resposta às características dos mercados de trabalho e dos sistemas de relações laborais identificadas neste Livro Verde, podem ser assim sintetizados:

- Quais são as fronteiras que separam e que devem separar as relações de emprego juridicamente subordinado de outras formas de trabalho remunerado tradicionalmente excluídas do universo das relações laborais e das normas que o regulam?
- O que deve distinguir – quer no plano dos direitos, quer no plano dos deveres – o relacionamento entre os empregadores e os trabalhadores titulares de cada um dos diferentes tipos de relações laborais?

- Como substituir o dilema que persiste há décadas – direitos adquiridos versus flexibilidade – por um novo compromisso centrado na negociação das modalidades de flexigurança susceptíveis de motivar, quer as empresas, quer os trabalhadores, para a mudança social e económica?
- Em que medida é desejável substituir parte da segurança no posto de trabalho por formas de flexibilidade interna, pelo reforço da promoção da empregabilidade dos diferentes tipos de emprego, pelo aumento das garantias de segurança do rendimento e pelo desenvolvimento das possibilidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal?
- Como aumentar a eficiência económica das empresas e reduzir as desigualdades entre tipos de emprego, no acesso à educação e à formação, entre géneros e na repartição vertical dos rendimentos do trabalho, para que a reforma das relações laborais possa motivar o conjunto dos interessados e não apenas uma das partes da relação laboral?
- Como substituir a pluralidade das lógicas de relacionamento – no topo do sistema, concertação social sujeita aos ciclos políticos; nos sectores e nas empresas, pluralismo competitivo entre os interlocutores sociais – por um novo relacionamento entre o Governo, as associações de empregadores e as associações sindicais capaz de coordenar a mudança das relações laborais desde o topo do sistema ao interior das empresas?
- Como redefinir as fronteiras entre a lei, a norma colectivamente contratada e o núcleo de poderes irrestritos do empregador, de forma a adequar melhor o quadro normativo às exigências económicas e sociais contemporâneas?
- Como assegurar maior efectividade e maior capacidade de regulação às normas que vigorarem, de modo a que as mudanças no mundo do trabalho se façam predominantemente pela mudança das regras e não pelo seu incumprimento?

É sabido que está em curso, dentro e fora da União Europeia, um debate muito vivo sobre a reforma das estratégias de emprego e sobre o futuro da legislação laboral, em que se cruzam, pelo menos, quatro vertentes de discussão e de potenciais decisões, todas com efeitos relevantes em Portugal. Primeiro, a que resulta da terceira fase, em curso, da Estratégia Europeia para o Emprego (EEE), que se distingue das anteriores sobretudo pela sua maior integração com as Grandes Opções de Política Económica e pela maior importância atribuída aos domínios abordados neste Livro Verde. Segundo, o processo de reavaliação da legislação laboral, que terá lugar na sequência do Livro Verde da Comissão Europeia sobre essa matéria, previsto a muito curto prazo. Terceiro, as tensões decorrentes do último alargamento da União Europeia, e, designadamente, a questão de saber se ele levará a uma dinâmica de conformação progressiva dos novos Estados-membros com o *acquis communautaire* ou, pelo contrário, a uma reformulação profunda da dimensão social europeia. Por último, a revisão, já iniciada, da estratégia da OCDE no domínio do emprego, que pode vir a reduzir a distância que a separa da versão actual da EEE.

Estes processos, que tenderão a intensificar-se nos próximos meses, tornam provável que a avaliação deste Livro Verde e as discussões que ele motive venham a interagir com essas outras vertentes de discussão.

Pela minha parte, julgo que se trata de uma oportunidade adicional para esclarecer o alcance e as limitações dos resultados a que se chegou neste trabalho, que coordenei por convite do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, tanto mais que julgo que se deveria reconhecer que essa inter-acção é potencialmente tanto mais positiva quanto mais lúcida for a avaliação das potencialidades e constrangimentos daí decorrentes.

Não teria sido possível realizar este Livro Verde sem a participação activa, empenhada e competente dos técnicos de vários serviços do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, entre os quais devo destacar a Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP) e a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), a cujos técnicos quero agradecer publicamente nas pessoas dos respectivos Directores-Gerais, Maria Cândida Soares e Fernando Ribeiro Lopes. O trabalho que realizaram – e de que o Livro Verde apenas parcialmente dá conta – está na origem de muita da informação nova e de algumas análises que não têm precedentes em Portugal e que passam a estar ao dispor de quem por elas se interessar.

Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, Maria da Conceição Cerdeira, Pedro Galego e Sílvia Conduto Sousa são autores de textos que constituem a totalidade ou parte dos capítulos 1, 2, 3, 5, 6 e 7 deste Livro Verde. A todos eles a minha gratidão pela competência e pelo interesse com que participaram nesta iniciativa e pela paciência com que responderam às sucessivas sugestões do coordenador dos trabalhos.

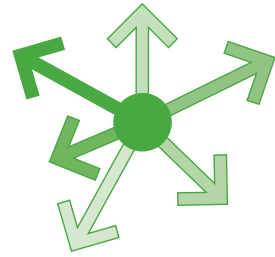
Aos participantes nos dois encontros de reflexão e crítica realizados durante a preparação do Livro Verde, agradeço as contribuições recebidas, sendo indispensável sublinhar o contributo de Helena Preto, João Pedro Correia, Miguel Cabrita, Sandra Ribeiro e Sofia Amaral – que integram o Gabinete do Ministro – e de Pedro Adão e Silva para que o texto do Livro Verde fosse editado e se tornasse mais legível do que as versões anteriores.

A António Monteiro Fernandes, Fernando Ribeiro Lopes, Fernando Medina e José António Vieira da Silva fico devedor do estimulante rigor das discussões a que se dispuseram sobre a concepção e o conteúdo do Livro Verde, bem como das sugestões e comentários que fizeram a anteriores versões do texto.

Ao Senhor Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social e à sua equipa de Secretários de Estado quero agradecer o convite para coordenar os trabalhos preparatórios e a realização deste Livro Verde, manifestando publicamente a minha gratidão pela total liberdade de que dispus, quer na recolha e análise da informação, quer na elaboração do texto.

Até por isso, é exclusivamente a mim próprio que compete assumir toda a responsabilidade pelas insuficiências, pelas omissões e pelos eventuais erros do Livro Verde sobre as Relações Laborais.

António Dornelas



SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Após o crescimento económico significativo verificado desde 1995, Portugal deixou de convergir com a UE25 a partir de 2002.
2. Confrontando a evolução do PIB real com a do PIB potencial, nota-se que os períodos de menor crescimento económico real face ao crescimento potencial da economia portuguesa foram: 1974-1977, 1982-1988, 1992-1997 e, mais recentemente, a partir de 2002.
3. Nos últimos anos, tem-se verificado uma convergência da taxa de inflação de Portugal com a média da UE25.
4. A produtividade média do trabalho, medida pelo rácio entre o PIB real e a população empregada, passou de cerca de 68.7% em 1995 para 72% em 1999 e 2000, voltando depois a baixar para um valor estimado de 65.3% em 2005.
5. A produtividade por hora trabalhada passou de 57.2% da média da UE15 em 1995 para 63.0% em 2000 e para 57.7% em 2003, último ano para o qual se dispõe de informação.
6. A evolução dos custos do trabalho por unidade produzida, quando comparada com os da UE25, mantém-se desfavorável e não apresenta tendência para diminuir.
7. Na estrutura empresarial portuguesa predominam empresas de dimensão reduzida. As empresas até 49 trabalhadores – 97,7% das empresas - empregavam, em 2003, cerca de 57% do emprego. Estas características afectam negativamente os sistemas de representação de interesses, tanto dos empregadores como dos trabalhadores, mas não parecem impeditivas duma reestruturação do sistema de relações laborais.

Um crescimento económico em estagnação e limitado por estrangulamentos estruturais no modelo competitivo.

Uma taxa de emprego elevada, que resistiu a importantes alterações na composição etária, de género e de actividade.

8. Na última década, a evolução do emprego traduziu-se num andamento ligeiramente crescente da taxa de emprego global, resultante: de uma tendência crescente da taxa de emprego feminina, sobretudo a tempo completo; de um decréscimo acentuado da taxa de emprego dos jovens; de uma estabilidade ou ligeiro crescimento da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos).
9. As taxas de actividade e de emprego (global, mulheres, trabalhadores mais velhos e homens) em Portugal são elevadas no quadro da UE25. A taxa de emprego dos jovens, apesar do decréscimo significativo entre 1999 e 2004, passou de 42.6% para 37.1%, enquanto a da UE25 passou de 37.7% para 36.8% e a da UE15 aumentou de 39.6% para 40%, pelo que continua ligeiramente superior à da média da UE25, mas unicamente na componente masculina.
10. Sem que a taxa de emprego global tenha sido afectada, nos últimos trinta anos, assistiu-se a uma alteração do perfil sectorial do emprego, com as seguintes características: acréscimo do emprego do sector dos serviços, para valores que rondam os 57.5% da população empregada; quebra, da ordem dos 20 p.p., da proporção do emprego agrícola, que ainda continua a apresentar valores substancialmente mais elevados do que a média da UE; estabilidade da percentagem de emprego na indústria na ordem dos 30%.
11. Porém, no período entre 1998 e 2005, os indicadores mostram que o emprego se reduziu na generalidade das actividades da indústria transformadora a uma taxa média anual de 2.3%, com particular destaque para as ligadas à indústria têxtil, que conheceram uma redução de 4.5%.
12. Verificou-se uma expansão significativa dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) com contrato não permanente, que, entre 1992 e 2005, passaram de 12,5% para 19,5% dos TCO.
13. Existe um elevado peso relativo dos trabalhadores por conta própria, em especial dos sem pessoal ao serviço, mesmo se exceptuarmos a agricultura, e com níveis de habilitações reduzidos.
14. Tal como o emprego, também o desemprego apresenta uma evolução muito ligada à evolução do produto, embora inversamente proporcional, com um crescimento elevado do desemprego de longa duração. O desemprego associado ao grupo etário dos jovens surge como um elemento importante de ajustamento conjuntural.

15. Apesar das melhorias que se têm vindo a registar, a população, empregada ou não, tem níveis de habilitação escolar muito baixos.
16. Estes níveis reduzidos de habilitações literárias são acompanhados de níveis igualmente baixos de qualificações profissionais, apesar do esforço de formação profissional que se tem vindo a observar.
17. As características da estrutura empresarial, os níveis de qualificações predominantes na população activa, as tecnologias e os modelos organizativos em uso em muitas empresas constituem factores adversos para a estruturação dos sistema de representação dos interesses, quer dos empregadores, quer dos trabalhadores.
18. O associativismo sindical e o associativismo patronal manifestam algumas semelhanças estruturais, entre as quais se salienta a sua fragmentação, traduzida quer num número muito elevado de sindicatos e de associações de empregadores, quer no número de confederações patronais e sindicais existentes. **Um sistema de representação de interesses muito fragmentado.**
19. No que se refere aos sindicatos – e sem discutir a influência que as estratégias de acção sindical e as características do sistema de relações laborais possam ter tido na evolução verificada – a perda de sindicalizados é contemporânea da diferenciação dos estatutos profissionais dos trabalhadores, quer nas empresas, quer dentro da administração pública central e local.
20. Quanto às associações de empregadores, as tentativas de reorganização da cúpula do sistema de representação continuam por consumir.
21. A taxa de cobertura da contratação colectiva de trabalho, tradicionalmente elevada, reduziu-se a menos de metade no primeiro ano de aplicação do Código do Trabalho e, no segundo ano, só recuperou parcialmente. **A cobertura contratual colectiva, tradicionalmente elevada, reduziu-se a partir de 2004 mas manteve o domínio sectorial.**
22. A distribuição sectorial da cobertura contratual colectiva não é uniforme, verificando-se a existência, nalguns sectores, de percentagens elevadas de trabalhadores sem cobertura contratual colectiva.
23. Em regra, predomina o nível sectorial de negociação mas existem sectores em que os acordos colectivos de trabalho ou os acordos de empresa abrangem uma parte relevante do emprego.

24. A extensão administrativa das convenções colectivas de trabalho publicadas contribui decisivamente para essa elevada taxa de cobertura.
25. É escasso o alcance quer da articulação formal entre níveis de negociação, quer da articulação entre organizações sindicais, quer entre associações de empregadores, quer, ainda, entre um e outro tipos de interlocutores sociais.
26. É escassa a presença na contratação colectiva de trabalho das associações sindicais não representadas na Comissão Permanente de Concertação Social. Os sindicatos que não pertencem às áreas de influência da CGTP e da UGT celebram poucas convenções colectivas e não outorgam nenhum dos contratos colectivos de trabalho analisados.

A contratação colectiva é muito fragmentada mas o pluralismo contratual formal tem escassos efeitos substantivos.

27. Verifica-se que uma elevada percentagem (65,4%) das convenções colectivas de trabalho publicadas abrangem, no conjunto, uma pequena proporção do emprego (5,7%) total.
28. Na generalidade dos sectores, são formalmente aplicáveis a trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria profissional uma pluralidade de convenções colectivas de trabalho.
29. Todavia, a comparação de aspectos fundamentais do conteúdo dessas convenções colectivas sugere que os efeitos substantivos desse pluralismo contratual são, em muitos casos, nulos, e quase sempre menos vinculados do que se poderia presumir.

Os conteúdos das convenções colectivas são predominantemente clássicos, seguem frequentemente a lei em vigor à data em que foram negociados, e são mais inovadores quando negociados directamente com as empresas.

30. Os temas que são mais frequentemente regulamentados nas convenções colectivas são os limites do período normal de trabalho, a segurança, higiene e saúde no trabalho, o trabalho nocturno, a transferência temporária ou definitiva do local de trabalho. Os temas menos regulamentados nas convenções são os direitos de personalidade, a greve, o encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador, a igualdade e não discriminação e o teletrabalho, que não é regulado em nenhuma convenção colectiva de trabalho estudada.
31. Por vezes, as disposições das convenções são iguais aos regimes legais correspondentes que existiam quando as convenções foram celebradas. Tendo sido alterada a legislação, algumas convenções passaram a dispor de modo contrário a normas legais imperativas e não foram alteradas

(v.g., disposições de convenções com limites dos períodos normais de trabalho de 42, 44 ou 45 horas semanais). Noutros casos, as normas legais actuais não são imperativas e são afastadas pelas disposições das convenções (v.g., convenções que regulam o período de trabalho nocturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, ou que estabelecem que vigoram até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho).

32. Regimes mais favoráveis aos trabalhadores são mais frequentes em acordos de empresa e em acordos colectivos de trabalho. Por exemplo, pensões de reforma por invalidez ou velhice, pensões de sobrevivência, prestações por descendentes com deficiência ou filhos menores, subsídios por morte ou funeral, assistência médica e medicamentosa, meios auxiliares de diagnóstico, cirurgia e hospitalização, são consagrados apenas em acordos de empresa e acordos colectivos.
33. A acessibilidade aos textos das convenções é muito desigual, em função da respectiva antiguidade ou do modo como se procedeu à respectiva revisão. As convenções mais antigas têm diversas revisões parciais e, em muitas, o conhecimento da regulamentação actual obriga à consulta de numerosas publicações. Existe, porém, uma minoria relevante de convenções cujos textos actuais são completos, ou que são revisões globais, ou, ainda, que têm textos consolidados.
34. Os indicadores disponíveis sugerem que podem existir elevados graus de desconformidade entre as normas legais e contratuais e as práticas empresariais em domínios como a natureza do contrato de trabalho e o cumprimento dos horários de trabalho.
35. Porém, seriam necessários estudos específicos, quer para avaliar com rigor o grau de efectividade de normas legais e contratuais em vigor, quer para estudar as práticas de relacionamento laboral que não dão origem a convenções colectivas de trabalho publicadas, quer, ainda, para avaliar em que medida são utilizadas pelas partes as normas das convenções colectivas que criam instituições paritárias ou remetem para a negociação com os representantes dos trabalhadores determinadas regras (v.g.: adaptabilidade do tempo de trabalho).

Parece existirem elevados graus de inefectividade, que careceriam de ser melhor estudados.

A duração semanal do tempo de trabalho é semelhante à média comunitária, o trabalho a tempo parcial é menos frequente do que a média da UE25 e, em seis anos, mais do que dobrou o trabalho nocturno, ao sábado e ao domingo.

O Salário Mínimo Nacional representa cerca de metade do salário base efectivo.

É reduzida a capacidade da contratação colectiva influenciar os salários efectivos, é elevada a distância entre os salários acordados na contratação colectiva e os salários efectivos.

36. O número médio de horas normais acordadas colectivamente em Portugal era, em 2004, ligeiramente inferior à média da UE25, o que configura este parâmetro como uma singularidade das relações laborais em Portugal.
37. Não obstante o acréscimo significativo observado em 1997, a percentagem de população empregada a trabalhar a tempo parcial é reduzida no contexto da UE25 (em 2004, cerca de 11% contra 17.7% na UE25).
38. O trabalho ao sábado é o que apresenta maior expressão (cerca de 50% da população empregada).
39. O peso relativo do trabalho nocturno, ao sábado e ao domingo, mais do que duplicou entre 1998 e 2004.
40. A duração média efectiva do tempo de trabalho normal foi superior à duração contratada entre 1996 e 2003, mas verificou-se uma redução efectiva do tempo de trabalho na sequência da *Lei das 40 horas*.
41. Os grupos de trabalhadores que efectuaram, em média, maior número de horas extraordinárias foram os “Quadros Superiores” e os “Encarregados, Contramestres e Chefes de Equipa”.
42. Entre 1995 e 2002, o SMN teve aumentos anuais superiores às remunerações convencionais mas inferiores aos ordenados e salários efectivos, com ou sem a administração pública, e, a partir de 2003, aumentos percentuais inferiores aos dos salários colectivamente contratados.
43. Nos Estados-membros em que existe salário mínimo, o valor deste situava-se, em 2003, entre os 32% e 55% dos respectivos ganhos brutos médios mensais na indústria e nos serviços, enquanto que em Portugal o SMN representava 49.9% do salário de base efectivo.
44. É reduzido o constrangimento das decisões dos empregadores referentes aos salários que resulta das remunerações contratuais.
45. As remunerações contratuais denotam alguma eficiência no controlo das desigualdades de rendimentos da população, muito embora a convergência entre as remunerações contratuais das mulheres e dos homens não se tenha reflectido numa convergência generalizada dos rendimentos entre géneros.

46. Embora os instrumentos de regulamentação colectiva estejam associados a uma menor desigualdade na distribuição de rendimentos, este facto não permite concluir da sua adequação enquanto instrumento no combate às desigualdades, quer verticais, quer de género.
47. É elevada a diferença que separa as remunerações mínimas contratualmente fixadas, as remunerações efectivas de base e o total do ganho dos trabalhadores, pelo que é relativamente reduzida a capacidade da contratação colectiva de trabalho constringer as políticas salariais adoptadas pelos empregadores.
48. Em comparação com os outros Estados-membros para os quais existem indicadores disponíveis, os salários praticados em Portugal são baixos e estão associados a elevados níveis de pobreza e de desigualdades na distribuição do rendimento.
49. A informação existente sobre greves – que não abrange a administração pública – sugere que existe em Portugal um reduzido nível de conflitualidade laboral expresso em greves, que as reivindicações que originam a greve estão centradas nos temas que integram o núcleo essencial da relação laboral e que são baixos os resultados directos e imediatos das greves.
50. A ciclicidade demonstrada pela concertação social, fortemente sensível aos resultados eleitorais, não impede que esta desempenhe um papel central no condicionamento da agenda e do alcance da mudança da legislação laboral e social.
51. Os consensos alcançados na concertação social não se têm traduzido em modificações da contratação colectiva de trabalho suficientes para orientar a regulação da mudança dentro das empresas em conformidade com as decisões constantes dos acordos bilaterais e dos acordos tripartidos celebrados na concertação social.
52. Existem diferentes modos de avaliar o dinamismo dos mercados de trabalho que se baseiam em conceitos com alcance diferente: o de flexibilidade legal em contratar e em despedir; o de adaptabilidade, que tem em conta o conjunto da relação laboral; o de flexigurança, que conjuga a avaliação das formas de flexibilidade com a apreciação das formas de segurança.
53. A avaliação da flexibilidade que vem sendo feita pela OCDE está centrada na flexibilidade externa, o que não deve ser tomado por equivalente do grau de adaptabilidade

A conflitualidade laboral é baixa.

A concertação social condiciona a agenda e o alcance das mudanças laborais e sociais mas influencia menos a contratação colectiva do que se poderia esperar.

A avaliação feita pela OCDE conclui que Portugal tem uma legislação de protecção do emprego considerada globalmente pouco flexível, basicamente em virtude das

normas sobre despedimento individual dos contratados sem termo.

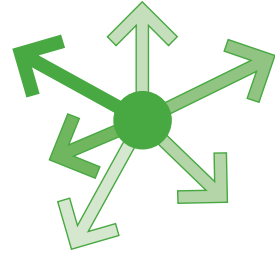
das relações de trabalho às mudanças dos mercados e das necessidades sociais dos trabalhadores.

54. O grau de rigor global da legislação de protecção do emprego (LPE) é em Portugal, de acordo com a última avaliação da OCDE, o mais elevado da UE15 e de cerca de 1 vez e 1/2 o da média daquele conjunto de países.
55. A avaliação feita pela OCDE sugere que, quanto ao grau de rigor da LPE, a diferença entre Portugal e a média dos membros daquela organização que integram a UE15 é máxima para o despedimento individual dos trabalhadores com contrato sem termo, enquanto que, no despedimento colectivo, Portugal estará próximo da média, dispondo duma legislação mais flexível do que a Alemanha, a Bélgica, a Dinamarca e a Itália. Quanto aos contratos temporários, a LPE seria mais flexível em Portugal do que em França, em Espanha e na Grécia.
56. É duvidoso avaliar a rigidez das normas sobre a regulação dos mercados de trabalho sem ter em conta outros factores como a parte do emprego oculto e atípico, e o grau de cumprimento da lei.
57. As avaliações da adaptabilidade têm a vantagem de tomar em consideração, não apenas o início e o termo mas, para além disso, um conjunto de aspectos da relação de trabalho durante toda a sua duração.
58. O rigor da avaliação do dinamismo dos mercados de trabalho melhora se se considerarem outras formas da adaptabilidade como a modulação do tempo de trabalho e o acesso à formação, dois domínios em que Portugal está mal colocado face à média comunitária.

As estratégias de flexigurança permitem várias combinações entre formas de flexibilidade e de segurança.

59. As abordagens baseadas no conceito de flexigurança apresentam, em relação às duas anteriores, a vantagem de abordarem simultaneamente quer as diferentes formas possíveis de flexibilidade, quer os diferentes modos de assegurar segurança aos trabalhadores em função das escolhas feitas quanto à flexibilidade.
60. Parece não haver um modelo padrão de flexigurança, mas, pelo contrário, um conjunto de possibilidades de combinar formas de flexibilidade com instrumentos de promoção da segurança.

61. A despesa pública, medida em percentagem do PIB, em políticas activas de emprego por pessoa activa corresponde a cerca de 60% da média da UE15.
62. A despesa pública, avaliada em percentagem do PIB, em políticas passivas de emprego por décima da taxa de actividade das pessoas com 15 a 64 anos de idade corresponde a menos de 3/4 da média da UE15.
63. No conjunto, o esforço público de protecção e de promoção do emprego e de protecção social dos desempregados é ligeiramente superior a 90% da média comunitária, sendo nitidamente inferior ao da Bélgica, da Dinamarca e da Alemanha, os países com melhores níveis, e claramente superior ao da Irlanda, da Grécia e do Reino Unido, os três com piores indicadores.
64. Apesar da relevância das diferenças nacionais – quer quanto à situação, quer quanto à orientação das políticas - parece existir uma tendência para repensar, simultânea e deliberadamente, as medidas que visam aumentar a flexibilidade do emprego e da relação laboral e as medidas que visam aumentar a segurança de emprego, da empregabilidade, da protecção social, dos rendimentos dos desempregados e das possibilidades de conciliar a vida profissional com a vida pessoal.
65. Embora existam vários modelos diferentes de flexigurança, todos os modelos com sucesso assentam numa redefinição da função da legislação e das convenções colectivas de trabalho na regulação das relações laborais aos diferentes níveis e uma participação activa dos interlocutores sociais.

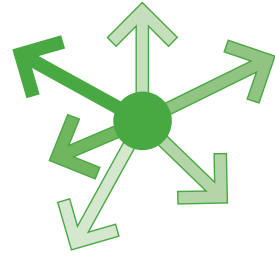


ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Página
1.1. Taxa de crescimento do PIB Real e PIB Potencial, 1966-2004	39
1.2. Taxa de Variação Homóloga do PIB, Portugal e UE25, 1996-2005	40
1.3. Evolução da Taxa de Inflação em Portugal e na UE25 (índice de preços no consumidor harmonizado)	41
1.4. Produtividade do trabalho por pessoa empregada (UE25=100) e por hora trabalhada (UE=100), Portugal e Espanha, 1999-2005	42
1.5. Custos Unitários do Trabalho Reais (1995=100)	43
1.6. Evolução do PIB e do emprego (taxas de variação)	45
1.7. Evolução das taxas de emprego	46
1.8. Evolução da estrutura sectorial do emprego	47
1.9. Evolução de algumas formas de emprego (em % da população empregada)	49
1.10. Evolução dos TCO com contrato não permanente (em % da população empregada e do total de TCO)	50
1.11. Percentagem de TCO com contrato não permanente (2004)	50
1.12. Evolução do PIB e da taxa de desemprego	51
1.13. Alguns indicadores de desemprego	52
1.14. Rácio de desemprego jovem	53
1.15. Taxa de DLD e de desemprego jovem de longa duração	53
1.16. Estrutura da população residente segundo o nível de habilitação	54
1.17. Abandono escolar e participação em educação e formação	55

Figura	Página
1.18. Taxa de saída escolar precoce ou antecipada (população dos 18–24 anos) 2004	56
1.19. População de 20-24 anos com pelo menos o ensino secundário (ISCED 3-4, 2004)	56
1.20. Evolução do emprego segundo as qualificações	57
1.21. Participação na educação e formação da população com idades entre os 25 e 64 anos em 2004	59
4.1. Convenções colectivas de trabalho e decisões arbitrais publicadas e trabalhadores abrangidos	84
4.2. TCO segundo o tipo de convenção colectiva que os abrange (2002)	84
4.3. Índice de centralização da negociação salarial (2003)	89
4.4. Orientação dos subscritores sindicais de convenções colectivas de trabalho	90
4.5. Percentagem de estabelecimentos e de trabalhadores, segundo o número total de IRCT em vigor; Percentagem de estabelecimentos e de trabalhadores, segundo o número de IRCT e/ou conjuntos de IRCT diferentes quanto aos temas principais em cada estabelecimento	91
4.6. Intervenção governamental na negociação salarial	92
4.7. Convenções colectivas de trabalho em vigor em 31 de Dezembro de 2004 segundo a data de início dos seus efeitos	93
4.8. IRCT segundo o início da eficácia da tabela salarial em vigor	93
4.9. Volume de emprego segundo a antiguidade da tabela salarial	94
6.1. População empregada por tipo de duração do trabalho (em % da população empregada)	137
6.2. Percentagem de TCO a trabalhar por turnos (2001)	139
6.3. Percentagem de TCO que trabalham fora das horas normais de trabalho (2001)	140
6.4. Número médio de horas de trabalho normais acordadas colectivamente (2004)	141
7.1. Aumento médio anual dos Ordenados e Salários, do Salário Mínimo Nacional e dos Salários de Base Convencionais	148
7.2. Evolução das remunerações nominais, por tipo de remuneração	151
7.3. Evolução das remunerações reais, por tipo de remuneração	151
7.4. Evolução das remunerações de base e contratuais e do <i>wage drift</i> , em termos nominais	152
7.5. Evolução das remunerações de base e contratuais e do <i>wage drift</i> , em termos reais	153
7.6. Evolução do ganho, da remuneração de base e da sua diferença, em termos nominais	154
7.7. Evolução do ganho, da remuneração de base e da sua diferença, em termos reais	154
7.8. Evolução das remunerações médias, por nível de qualificação	156

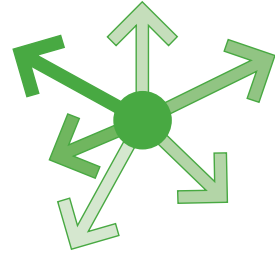
Figura	Página
7.9. Evolução da dispersão das remunerações, por nível de qualificação (P90/P10)	156
7.10. Evolução das remunerações médias, por nível de escolarização	157
7.11. Evolução da dispersão das remunerações médias, por nível de escolarização (P90/P10)	158
7.12. Evolução das remunerações médias, por tipo de IRCT	159
7.13. Evolução da dispersão das remunerações, por tipo de IRCT	160
7.14. Desigualdades verticais (P90/P10)	162
7.15. Desigualdades verticais – Índice de Gini	163
7.16. Evolução do rácio das remunerações das mulheres em relação às remunerações dos homens	164
7.17. Remuneração anual bruta na indústria e serviços (2003 ou 2004)	164
7.18. Taxas de pobreza total e no trabalho	165
7.19. Desigualdade na distribuição do rendimento (relação inter-quintis)	165
8.1. Greves, grevistas e dias de trabalho perdidos por greve	171
8.2. Dias de trabalho perdidos por conflito laboral por 1000 trabalhadores (Média 2000-2004)	172
8.3. Reivindicações associadas às greves	172
8.4. Resultado alcançado pelas greves	173
9.1. Acordos tripartidos de concertação tentados e realizados em Portugal	177
10.1. Rigor global da LPE (versão 2, 2003)	186
10.2. Rigor de LPE segundo os parâmetros (2003)	186
10.3. Rigor de LPE e atipicidade do emprego	187
10.4. Auto-percepção da segurança do emprego e LPE	189
10.5. Adaptabilidade dos mercados de trabalho (UE15=100)	190
10.6. Custo médio das políticas de emprego (1998-2003) por décima da taxa de actividade 15-64 anos	191
10.7. Protecção legal do emprego, promoção da empregabilidade e protecção social dos desempregados	192



ÍNDICE DE TABELAS

Tabela	Página
1.1. Principais indicadores macroeconómicos	40
1.2. Estrutura Empresarial	44
1.3. População empregada na Indústria Transformadora	48
1.4. Indicadores de evolução das habilitações da população em Portugal (%)	55
1.5. População empregada com 15 e mais anos por profissão – 2004	58
1.6. Indicadores de participação em acções de educação ou formação	58
2.1. Associações sindicais registadas em diferentes anos (no Continente)	67
2.2. Taxa de sindicalização na UE15	68
2.3. Associações de empregadores	71
3.1. Incidência de participação	77
3.2. Formas de organização nos países europeus	79
4.1. Cobertura contratual colectiva, associativismo empresarial e taxa de sindicalização	86
4.2. Relevância dos níveis de negociação colectiva (2003)	86
4.3. IRCT por tipo, segundo o escalão do nº de trabalhadores abrangidos por cada IRCT (2003)	87
4.4. TCO por tipo de IRCT, segundo os escalões do nº de trabalhadores abrangidos por cada IRCT (2003)	88
4.5. Aplicação frequente de normas contratuais negociadas a diferentes níveis	88
4.6. Propostas quanto ao desenvolvimento futuro das relações laborais (2003)	94
5.1. Distribuição sectorial das convenções da amostra e número de trabalhadores existentes no respectivo âmbito	101

Tabela	Página
5.2. Convenções analisadas e trabalhadores abrangidos	101
5.3. Trabalhadores dos sectores e empresas abrangidos pelas convenções analisadas	101
5.4. Áreas em que se inserem as associações sindicais outorgantes	102
6.1. Evolução da população empregada por tipo de horário de trabalho e sexo	138
6.2. Média de duração máxima do período normal de trabalho semanal dos TCO a tempo completo	140
6.3. Evolução da duração média anual efectiva do trabalho por pessoa empregada (horas)	142
7.1. Salário mínimo mensal nos países da União Europeia	149
7.2. Evolução das remunerações médias	150
7.3. Evolução do <i>wage-drift</i> médio	152
7.4. Evolução do diferencial Ganho-Base	153
7.5. Evolução da retribuição da antiguidade	155
9.1. Frequência dos temas contidos nas convenções colectivas de trabalho	180
10.1. Dimensões da flexibilidade	188
10.2. Dimensões da flexigurança	193

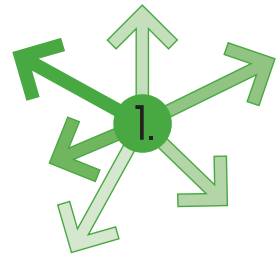


ÍNDICE DE ANEXOS

-
- 1.1. Síntese de indicadores macroeconómicos
 - 1.2. Taxas de actividade, por grupos etários e sexo
 - 1.3. População activa, por grupos etários e sexo
 - 1.4. Taxas de emprego, por grupos etários e sexo
 - 1.5. População empregada, por grupos etários e sexo
 - 1.6. População empregada, por tipo de duração de trabalho, situação na profissão, tipo de contrato e sexo
 - 1.7. População empregada, por níveis de qualificação e grau de instrução
 - 1.8. População empregada, por sectores de actividade
 - 1.9. População empregada, por tipo de horário de trabalho, segundo o sexo
 - 1.10. Percentagem da população empregada por tipo de horário de trabalho, no total da população empregada, por sexo
 - 1.11. População empregada segundo o sector de actividade principal, por tipo de horário de trabalho e sexo
 - 1.12. População empregada por duração semanal habitual de trabalho e sexo
 - 1.13. Estrutura da população empregada por duração semanal habitual de trabalho e sexo
 - 1.14. Evolução da distribuição percentual dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, segundo o escalão de duração do trabalho efectuado no período normal
 - 1.15. Evolução da duração média semanal do trabalho extraordinário, por nível de qualificação e actividade económica
 - 1.16. Duração média semanal do trabalho efectuado no período normal, por actividade, segundo o regime de duração de trabalho, por sexo, em 2002
 - 1.17. Duração média semanal do trabalho efectuado no período normal de UE
-

-
- 1.18. População desempregada, por grupos etários e sexo
 - 1.19. População desempregada, segundo o tipo de procura e duração do desemprego, por sexo
 - 1.20. Rácios do desemprego
 - 1.21. Taxas de desemprego, por grupos etários e sexo
 - 1.22. Desemprego registado
 - 1.23. Salários Mínimos nos países da União Europeia
 - 1.24. Salário Mínimo Nacional
 - 2.1. Distribuição das Organizações Patronais e Sindicais por distrito (Janeiro de 2006)
 - 4.1. Representantes dos trabalhadores com capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho, trabalhadores cobertos por contratação colectiva de trabalho e procedimentos de extensão
 - 4.2. Tipos de coordenação da negociação colectiva
 - 4.3. Grau de centralização da negociação colectiva (1990-2003)
 - 4.4. Influência governamental na negociação colectiva (1990-2004)
 - 5.1. Direitos de personalidade
 - 5.2. Igualdade e não discriminação
 - 5.3. Formação profissional
 - 5.4. Contrato de trabalho a termo
 - 5.5. Limites diário e semanal do período normal de trabalho
 - 5.6. Horários de trabalho com adaptabilidade
 - 5.7. Isenção de horário de trabalho
 - 5.8. Trabalho a tempo parcial
 - 5.9. Trabalho nocturno
 - 5.10. Trabalho por turnos
 - 5.11. Trabalho suplementar
 - 5.12. Comissão de serviço
 - 5.13. Segurança, higiene e saúde no trabalho
 - 5.14. Polivalência funcional
 - 5.15. Transferência do local de trabalho
 - 5.16. Transferência temporária
-

-
- 5.17. Cedência ocasional de trabalhadores
 - 5.18. Encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador
 - 5.19. Protecção social complementar
 - 5.20. Revisão, sobrevivência, conteúdo obrigacional das convenções colectivas e greve
 - 7.1. Anexo Técnico
 - 7.2. Dispersão das remunerações, por nível de qualificação
 - 7.3. Dispersão das remunerações, por nível de escolarização
 - 7.4. Dispersão das remunerações, por tipo de IRCT
 - 7.5. Remunerações médias, por sector de actividade económica
 - 7.6. Dispersão das remunerações, por sector de actividade económica
 - 7.7. Dispersão das remunerações, por sector de actividade económica
 - 7.8. Desigualdades verticais
 - 7.9. Desigualdades verticais (Q75/Q25)
 - 7.10. Desigualdades de género
 - 10.1. Movimento de processos de trabalho, segundo as espécies, entre 1999 e 2004
 - 10.2. Acções de contrato individual de trabalho findas entre 1999 e 2004
 - 10.3. Processos concluídos de redução ou suspensão da prestação de trabalho
 - 10.4. Indicadores sintéticos do rigor da legislação sobre a protecção do emprego
-



CONTEXTO ECONÓMICO E SOCIAL

1. Contexto económico e social

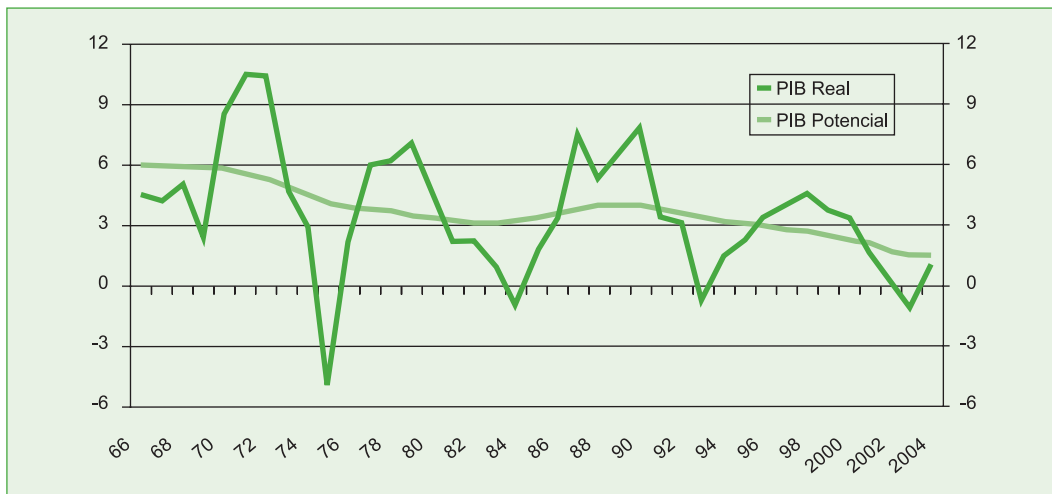
Este capítulo tem como objectivo fornecer uma panorâmica da evolução da economia nacional, nomeadamente ao nível do mercado de trabalho, numa perspectiva temporal alargada. Neste sentido, apresenta-se um conjunto de informação que visa, para além de analisar a situação em Portugal, confrontá-la, sempre que pertinente, com a da União Europeia (UE).

1.1. Crescimento Económico

A economia portuguesa tem crescido, em termos médios, a taxas positivas nas últimas décadas, apesar de se verificar, nos anos mais recentes, uma desaceleração no crescimento do PIB. Os valores registados foram, de acordo com os dados do Banco de Portugal, de 4,8% para o período de 1971-1980, de 2,6% para o período de 1981-1990, de 2,8% para o período de 1991-2000 e de 2,1% entre 1996-2005. Nos anos de 1983 e 1984, 1993 e 2003 assistiu-se a quebras do produto (-0,2%, -1,8%, -1,4% e -1,1%, respectivamente).

A figura 1-1 mostra a representação gráfica do desfasamento existente entre o crescimento económico real registado por Portugal nos últimos anos, e os níveis de crescimento esperado.

Figura 1-1
Taxa de crescimento do PIB Real e PIB Potencial, 1966-2004



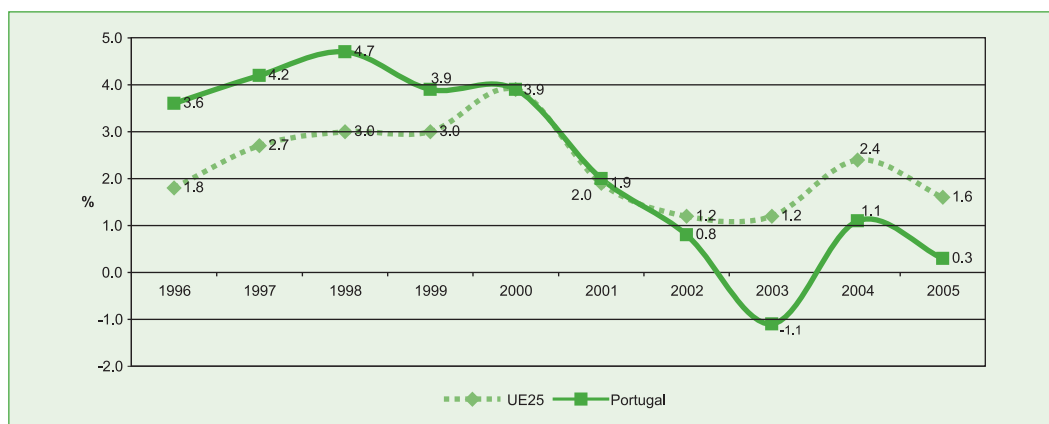
Fonte: Apresentação do Relatório do Banco de Portugal – Julho de 2005

Confrontando a evolução do PIB real com a do PIB potencial, nota-se que os períodos de menor crescimento económico real face ao crescimento potencial da economia portuguesa foram: 1974-1977, 1982-1988, 1992-1997 e, mais recentemente, o período de 2002 até ao período actual.

Nos anos mais recentes, tem-se assistido a uma conjuntura económica internacional desfavorável que tem marcado a economia mundial e, em particular, o espaço europeu. Esta realidade reflectiu-se no desempenho da economia portuguesa, fortemente dependente do mercado europeu, originando uma desaceleração do crescimento da economia portuguesa e mesmo um decréscimo do PIB em 2003 (Anexo 1-1).

De facto, após um período de crescimento económico relativamente elevado e de convergência real, Portugal deixa de convergir com a UE25 a partir de 2002, conforme é visível na figura que se apresenta de seguida.

Figura 1-2
Taxa de variação homóloga do PIB, Portugal e UE25, 1996-2005



Fontes: INE, Contas Nacionais e EUROSTAT

No período de 1996 a 2000, verificam-se convergências reais com a UE25, quanto ao produto e, em menor grau, quanto à produtividade. Todavia, desde 2002 que Portugal está a divergir da média da UE25, quer quanto ao produto, quer quanto à produtividade.

Tabela 1-1
Principais indicadores macroeconómicos

UE25=100

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
PIB per capita a preços e PPC correntes	75,1	74,9	76,2	77,9	80,7	80,6	79,8	79,2	72,6	72,1	70,9
Remunerações por trabalhador a preços e PPC correntes	69,2	70,4	70,6	70,8	79,8	80,2	75,2	75,0	69,7	n.d.	n.d.
Custos unitários do trabalho a preços e PPC correntes	100,2	103,0	102,0	101,1	112,1	110,2	104,3	104,3	105,8	n.d.	n.d.
Taxa de inflação	n.d.	n.d.	73,1	104,8	137,5	116,7	176,0	176,2	173,7	119,0	95,5
Produtividade média do trabalho por pessoa empregada	68,7	67,9	68,8	69,8	72,0	72,0	71,4	71,1	65,8	65,7	65,3
Produtividade média do trabalho por hora trabalhada (UE15=100)	57,2	57,9	59,6	60,4	61,7	63,0	62,1	61,6	57,7	n.d.	n.d.
Taxa de Actividade	n.d.	n.d.	104,1	103,8	103,4	103,9	104,9	105,4	105,2	104,7	n.d.
Taxa de Emprego	n.d.	n.d.	108,4	109,2	108,9	109,6	109,9	109,6	108,3	107,1	n.d.
Taxa de Desemprego	n.d.	n.d.	n.d.	54,3	49,5	46,5	47,6	56,8	70,0	73,6	87,4
Taxa de Desemprego dos Jovens	n.d.	n.d.	n.d.	55,4	49,2	50,6	53,1	63,4	76,6	81,5	n.d.
DLD / Desemprego Total	n.d.	n.d.	n.d.	50,0	43,9	43,6	39,5	43,6	53,7	73,2	n.d.

Fonte: Eurostat (13 de Março).

Nota: nd – dados não disponíveis; 2005 – estimativa

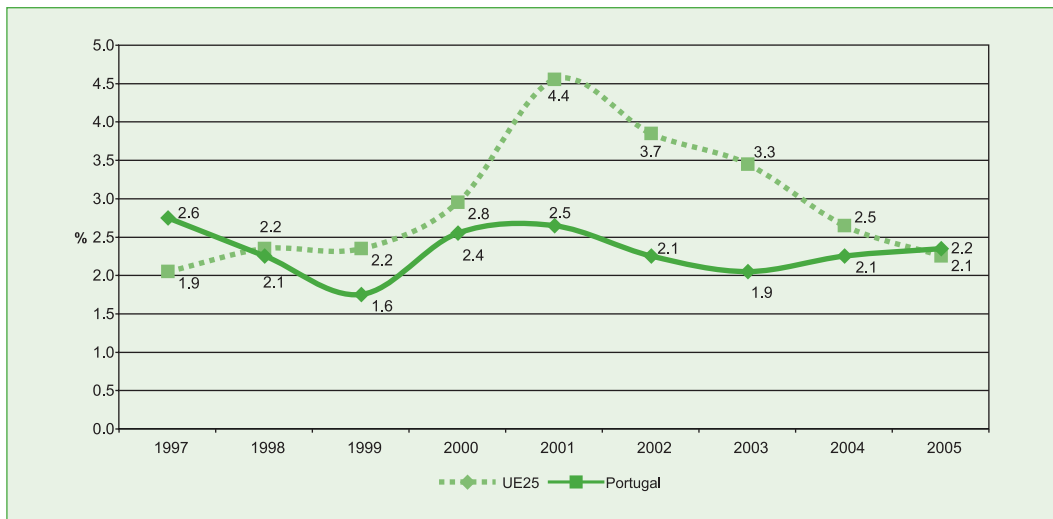
Como se pode constatar na Tabela 1-1, o PIB per capita a preços e paridades de poder de compra correntes em Portugal representa, em 2005, cerca de 70.9% do da UE25, quando já havia atingido os 80.7% em 1999.

1.2. Inflação

A crescente integração dos mercados europeus, resultante da criação do mercado único em 1992 e da unificação monetária de 1999, trouxe uma forte convergência ao nível do crescimento dos preços. Com base em dados do INE e do Eurostat, verifica-se que o coeficiente de variação dos níveis de preços implícitos no consumo das famílias, incluindo impostos indirectos, na zona do Euro passou de 15,2% em 1994 para 13,6% em 2003 .

A figura que se apresenta de seguida compara a evolução da taxa de inflação em Portugal com a taxa de inflação média da União Europeia, ambas medidas através do Índice de Preços no Consumidor Harmonizado, no período de 1997 a 2005.

Figura 1-3
Evolução da Taxa de Inflação em Portugal e na UE25
(índice de preços no consumidor harmonizado)



Fonte: EUROSTAT (13 de Março de 2006)

Nota: dados da UE25 relativos a 2005 são estimativas

Conforme é possível verificar, a taxa de inflação em Portugal, medida pela variação homóloga do índice de preços no consumidor harmonizado, desceu para 2.1% em 2005 ficando abaixo da taxa de inflação da UE25 (2.2%). Ou seja, assistiu-se nesta matéria a uma forte convergência de Portugal com a UE25, apresentando mesmo Portugal um valor inferior em 2005.

Contudo, importa referir que a trajetória de convergência, no passado recente, não foi regular ao longo dos anos. Efectivamente, verifica-se um período de divergência da taxa de inflação face à UE25 a partir de 1997, com uma aceleração da divergência a partir da segunda metade de 2000. Desde 2001, temos assistido a um novo período de convergência das taxas de inflação, em consequência, quer de um contexto de estabilização da União Monetária, quer de Portugal estar a viver um novo período de desaceleração na sua actividade económica.

1.3. Produtividade e Custos do Trabalho

1.3.1. Produtividade

A produtividade média do trabalho, medida pelo rácio entre o PIB real e a população empregada, detém um nível tradicionalmente baixo em Portugal face à média da UE25.

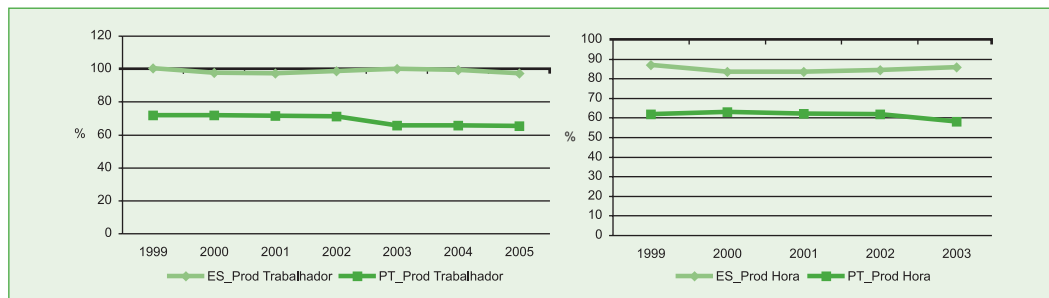
No período 1998-2004, este quociente apresentou uma trajetória média desfavorável, o que contribuiu para que a correspondente proporção face à UE25, em paridades de poder de compra, tenha evoluído de cerca de 68.7% em 1995 para um valor estimado de 65.3% em 2005.

Conclui-se, pois, que a produtividade média do trabalho em Portugal não só é relativamente baixa, como praticamente estagnou desde 1995, quando comparada com a UE25.

Se a avaliação da produtividade for calculada usando, no denominador do indicador, em vez da população empregada o volume de horas trabalhadas – o que permite ter em conta a influência da duração efectiva do tempo de trabalho – verificam-se valores para Portugal de 57.2% da média da UE15 em 1995, de 63.0% em 2000, e de 57.7% em 2003, último ano para o qual se dispõe de informação.

Uma situação com estas características apresenta um sério desafio à competitividade do país e à sustentabilidade do crescimento económico.

Figura 1-4
Produtividade do trabalho por pessoa empregada (UE25=100)
e por hora trabalhada (UE15=100), Portugal e Espanha², 1999-2005



Fonte: EUROSTAT

Nota: os dados para a produtividade média do trabalho de 2003 a 2005 para Portugal, e para 2005 no caso da Espanha, são previsões.

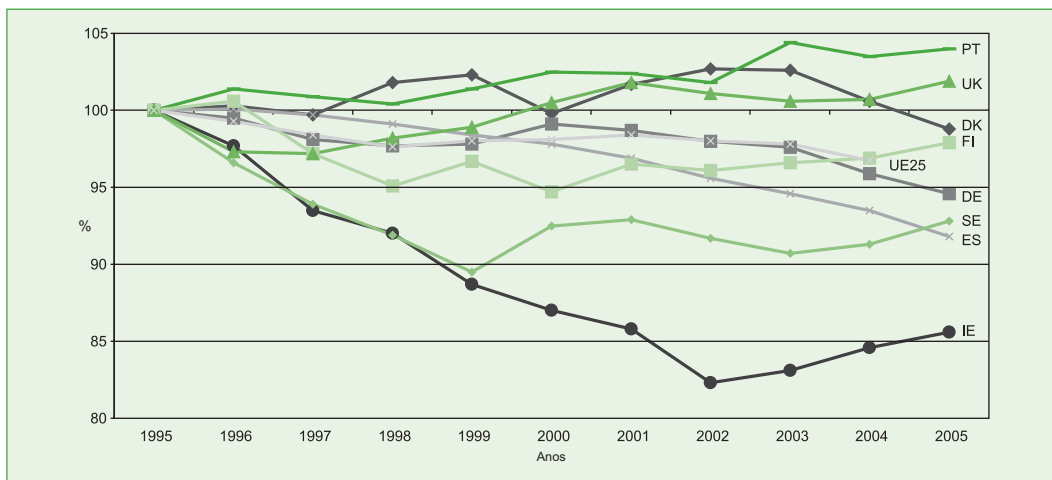
Diversos factores poderão estar associados ao significativo diferencial entre o nível de produtividade média do trabalho em Portugal e no conjunto da UE. Entre eles, encontram-se: a natureza do investimento em capital físico; a estrutura produtiva portuguesa assente em segmentos com mais baixo nível de incorporação do conhecimento nos produtos e serviços; o baixo grau de qualificações dos recursos humanos (em particular da população adulta); os défices acumulados de educação e formação; o baixo grau de utilização e disseminação de baixas tecnologias; outras debilidades ligadas a factores estratégicos e organizacionais ; a informalidade da economia, como obstáculo à valorização das unidades mais produtivas.

1.3.2. Custos do trabalho

Sem serem o único factor determinante, o nível e a evolução dos custos de produção por unidade produzida têm uma forte influência na competitividade do país.

Restringindo a análise apenas aos custos unitários do trabalho reais verifica-se que a situação de Portugal tem evoluído de forma desfavorável e não apresenta tendência para diminuir, no período considerado.

Figura 1-5
Custos Unitários do Trabalho Reais (1995=100)



Fonte: EUROSTAT

1.4 Estrutura Empresarial

A estrutura empresarial portuguesa é dominada por empresas com menos de 50 trabalhadores. De facto, cerca de 97.7% das empresas têm até 49 trabalhadores e cerca de 64.5% das empresas têm 4 ou menos trabalhadores.

Tabela 1-2
Estrutura empresarial

Evolução da estrutura empresarial e do pessoal ao serviço por dimensão da empresa

Continente	Evolução da estrutura empresarial e do pessoal ao serviço por dimensão da empresa (%)			
	1995		1996	
Escalões de dimensão	pessoas	empresas	pessoas	empresas
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
1-4 pessoas	12,0	60,0	14,9	64,4
5-9 pessoas	12,1	21,3	13,7	19,7
10-49 pessoas	26,6	15,6	27,8	13,6
50-99 pessoas	10,6	1,8	10,0	1,4
100-499 pessoas	19,4	1,2	16,9	0,8
500 e mais pessoas	19,3	0,2	16,7	0,1

Fonte: DGEEP/MTSS - Quadros de Pessoal

Se a análise for feita em termos de pessoal ao serviço constata-se que em 2003:

- As empresas até 49 trabalhadores – que representam 97.7% do total das empresas - empregam 56.4% das pessoas;
- As empresas com 100 e mais pessoas ao serviço - 0.9% do total das empresas - abrangem 33.7% do pessoal ao serviço.;
- As empresas com 500 e mais pessoas ao serviço - 0.1% do total das empresas - abrangem 16.7% do pessoal ao serviço.

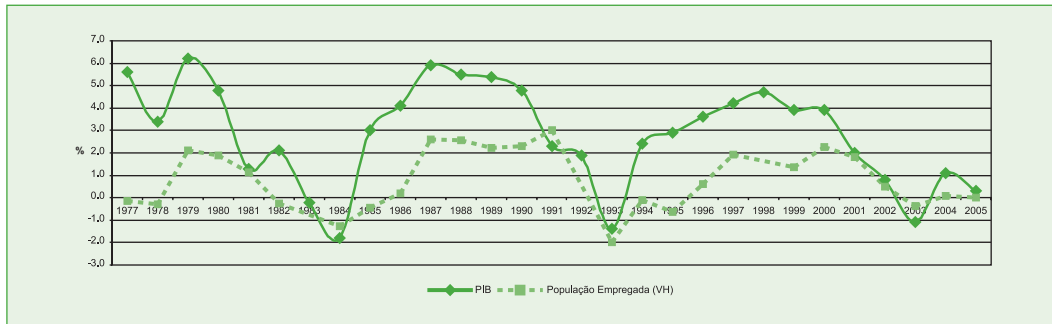
Uma estrutura empresarial assente em empresas de dimensão reduzida leva a que, muitas delas, apresentem uma fraca capacidade de sustentação e desenvolvimento autónomo e uma fraca tradição de trabalho em parceria. Uma situação com estas características, se não pode deixar de ter consequências desfavoráveis para a estruturação dos sistemas de representação, tanto dos empregadores como dos trabalhadores, não parece, por si só, impeditiva de reformas do sistema de relações laborais.

1.5 Emprego

Neste ponto apresentam-se algumas tendências de longo prazo de evolução do emprego (1977-2005), procurando, sempre que possível, chamar a atenção para as respectivas adaptações cíclicas.

A figura 1-6 mostra que o crescimento do emprego está, de forma significativa, associado ao crescimento económico, ainda que menos acentuado e/ou com algum desfasamento temporal.

Figura 1-6
Evolução do PIB e do emprego
(taxas de variação)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego e Contas Nacionais

Notas: Série 1998 – Resultados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2001. Série 1992-1997 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1991. Série 1983-1991 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1981.

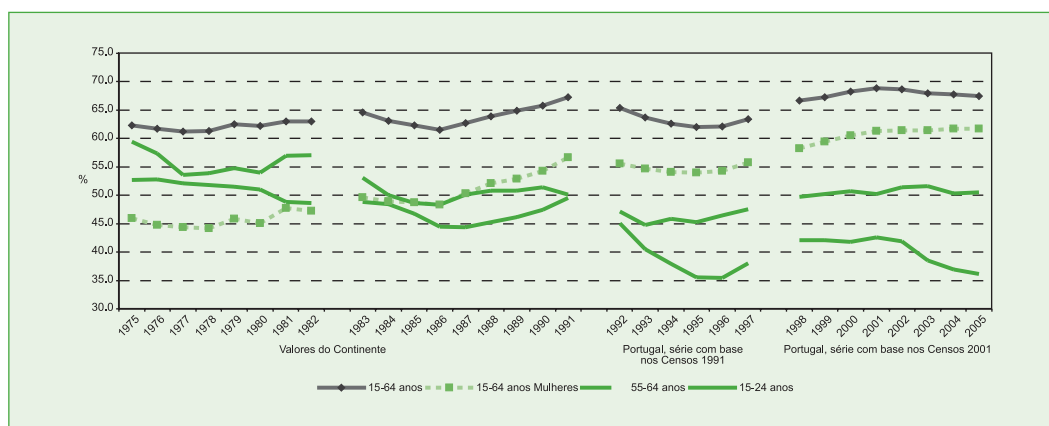
PIB – De 1977 a 1986, o INE usou a metodologia CN - Sistema SEC - Base 1977. De 1987 a 1994, o âmbito geográfico passou a incluir a R.A. da Madeira e a R.A. dos Açores e entre 1986 e 1995 os dados foram apurados segundo a metodologia CN – Sistema SEC – Base 1986. Após 1995, apresenta-se a evolução real de base 2000 que assenta numa retroposição elaborada pelo INE dos dados de Base 1995.

A evolução do emprego em Portugal tem-se traduzido num andamento ligeiramente crescente da taxa de emprego global (população dos 15-64 anos). Este crescimento incorpora uma recomposição interna das suas componentes cujas características principais são:

- Tendência crescente da taxa de emprego feminina, que continua entre as mais elevadas no quadro da UE25 e com recurso pouco significativo a emprego a tempo parcial, quando comparado com o conjunto da União Europeia. A taxa de emprego das mulheres na UE25 era, em 2004, de 55.7%, enquanto que em Portugal, tanto em 2004 como em 2005, atingia os 61.7%. No mesmo sentido e no mesmo ano (2004), a taxa de emprego equivalente a tempo completo era de 57.9% (68.9% para os homens e 47.2% para as mulheres) na UE25 e de 66.3% (74.4% para os homens e 58.5% para as mulheres) em Portugal.
- Alguma estabilidade da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos). Em Portugal, a taxa de emprego correspondente a este grupo etário tem-se mantido próxima dos 50% e era, em 2004, de 50.3% (59.1% para os homens e 42.5% para as mulheres), face a 41% na UE25 (50.7% para os homens e 31.7% mulheres). Em 2005, a taxa de emprego desta categoria de trabalhadores atingiu os 50.5% (58.1% para os homens e 43.7% para as mulheres).

- Decréscimo acentuado da taxa de emprego dos jovens (15-24 anos), em linha com a evolução da população deste grupo (passou de cerca de 15% da população total em 1998 para 12.5% em 2005) e com a tendência de aumento da sua permanência no sistema de educação e formação (a percentagem de pessoas dos 20-24 anos que terminam o ensino secundário tem vindo a aumentar de forma progressiva, tendo passado de 40% em 1999 para 49% em 2004). Paralelamente, a taxa de abandono escolar precoce da população dos 18 aos 24 anos que não concluiu o secundário reduziu-se de 44.9% em 1999 para 39.4% em 2004.

Figura 1-7
Evolução das taxas de emprego



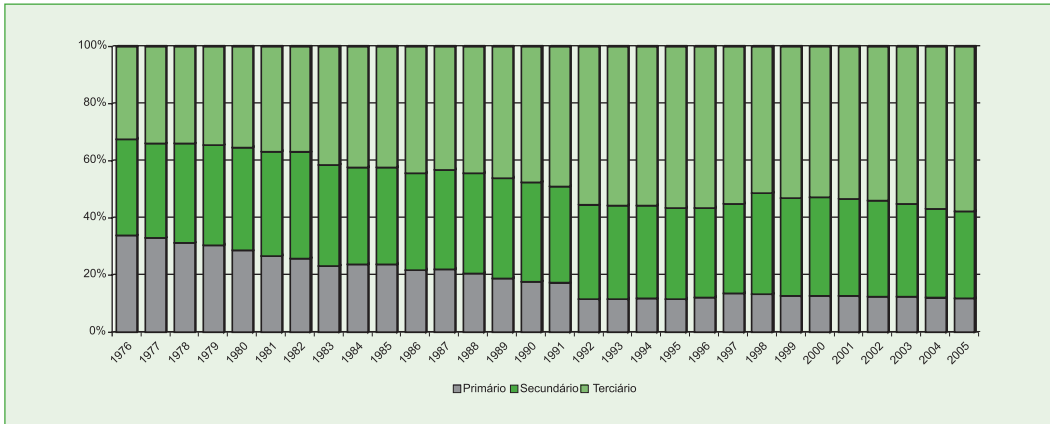
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Notas: Série 1998 – Resultados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2001. Série 1992-1997 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1991. Série 1983-1991 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1981. Os valores para o período 1975 a 1991 referem-se ao Continente, os restantes a Portugal.

As taxas de emprego actuais em Portugal são elevadas no contexto europeu e no quadro das metas estabelecidas para a UE para 2010. Portugal já atingiu os valores estabelecidos, a nível europeu para 2010, tanto para a taxa de emprego das mulheres (60%) como para a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (50%).

O ligeiro aumento das taxas de emprego em Portugal nas últimas décadas tem vindo a coexistir com mutações económicas, sociais e do próprio sistema de emprego. De facto, têm-se registado ao longo dos anos níveis idênticos, ou ligeiramente crescentes, das taxas de emprego, paralelamente à alteração do perfil sectorial do emprego verificado nas últimas décadas.

Figura 1-8
Evolução da estrutura sectorial do emprego



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Notas: Série 1998 – Resultados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2001. Série 1992-1997 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1991. Série 1983-1991 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1981. Os valores para o período 1976 a 1991 referem-se ao Continente, os restantes a Portugal.

Como se pode observar na figura 1-8, esta recomposição sectorial, no período analisado, traduziu-se, quando avaliado no período 1976 a 2005:

- Num acréscimo do emprego do sector dos terciário para valores que rondam os 57.5% da população empregada;
- Numa quebra substancial da proporção do emprego do sector primário, ainda que continue a apresentar valores substancialmente mais elevados do que a média da UE. Neste período, a redução do peso do emprego do sector primário foi da ordem dos 20 p.p. sem que se produzisse qualquer redução da taxa de emprego global;
- Na estabilidade da percentagem de emprego no sector secundário na ordem dos 30%, apesar de os indicadores mais recentes apontarem para uma redução elevada do emprego nalgumas actividades. Porém, na indústria transformadora o emprego reduziu-se a uma taxa média anual de 2.3% no período entre 1998 e 2005.

A análise das diferentes subsecções da classificação das actividades económicas, apresentadas na tabela seguinte, mostram que na generalidade das actividades da indústria transformadora o emprego tem vindo a decrescer desde 1998, com particular destaque para as indústrias ligadas à área têxtil (-4.5%).

Tabela 1-3 População empregada na Indústria Transformadora

POPULAÇÃO EMPREGADA, SEGUNDO A CAE E VARIAÇÃO HOMÓLOGA

Portugal

CAE	Milhares								(%)							TMCA entre 1998 e 2005
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
D	1137.6	1104.5	1093.7	1095.8	1052.4	1018.9	1002.4	968.7	-2.9	-1.0	0.2	-4.0	-3.2	-1.6	-3.4	-2.3
DA	118.9	116.8	119.2	111.4	117.5	117.4	109.0	107.5	-1.7	2.0	-6.6	5.5	0.0	-7.2	-1.4	-1.4
DBC	399.1	375.3	369.4	369.6	344.8	333.9	310.7	289.7	-6.0	-1.6	0.1	-6.7	-3.1	-7.0	-6.7	-4.5
DDE	137.1	136.3	134.9	130.7	131.0	115.6	122.1	124.8	-0.6	-1.0	-3.2	0.2	-11.7	5.6	2.2	-1.3
DFGH	60.5	64.3	58.4	55.9	49.3	51.1	59.1	58.8	6.2	-9.1	-4.4	-11.8	3.8	15.6	-0.4	-0.4
DJ	199.9	194.5	184.2	188.6	183.7	174.6	173.0	174.2	-2.7	-5.3	2.4	-2.6	-5.0	-1.0	0.7	-1.9
DKL	82.7	87.9	101.1	103.8	94.3	92.6	100.6	88.2	6.3	14.9	2.7	-9.2	-1.8	8.7	-12.4	0.9
DM	57.6	53.0	49.0	47.6	45.1	47.3	51.7	51.5	-7.9	-7.7	-2.8	-5.3	4.8	9.3	-0.3	-1.6
DN	81.8	76.4	77.6	88.4	86.9	86.3	76.5	74.1	-6.5	1.5	13.9	-1.7	-0.7	-11.4	-3.1	-1.4

Fonte: INE

Série com base na amostra da Revisão das Nut'II em 2002.

Legenda:

D - Indústrias Transformadoras.

DA - Indústrias Alimentares, das Bebidas e do Tabaco.

DDE - Indústria Textil, Indústria do Couro e dos Produtos do Couro.

DFGH- Indústria da Madeira, da Cortiça, suas Obras e Indústria da Pasta de papel, Cartão e seus Artigos (Edição e Impressão).

DJ- Fabricação de Coque, produtos Petrolíferos Refinado, Combustível Nuclear, produtos Químicos, de Fibras, Artificiais, Borracha e Matérias Plásticas.

DJ- Indústrias Metalúrgicas de Base e de Produtos Metálicos.

DKL- Fabricação de Máquinas e Equipamento não específico, e de Equipamento Eléctrico e de Óptica.

DM- Fabricação de Material de Transporte.

DN- Indústrias Transformadoras não específicas.

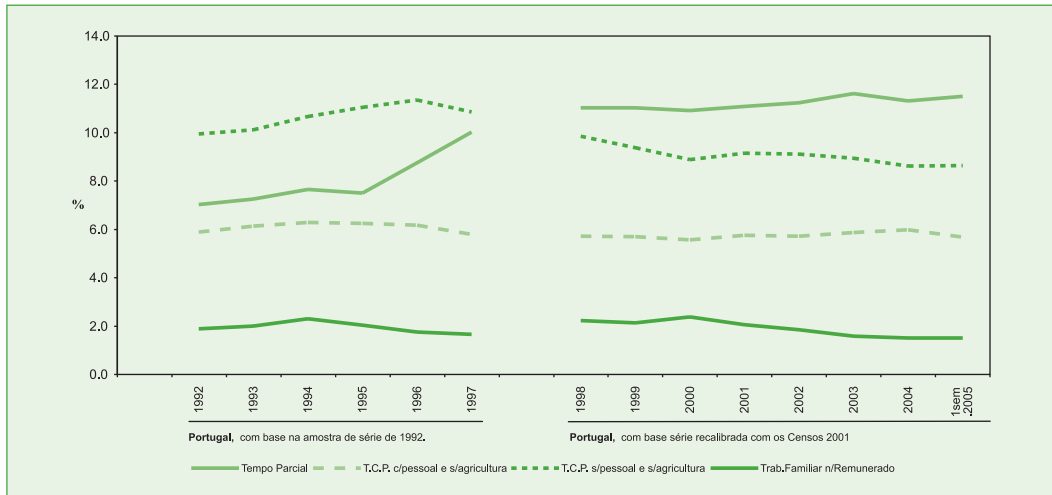
Para além das transformações estruturais de natureza sectorial já referidas, importa, ainda, evidenciar alguns sinais de mudança que marcam, significativamente, o quadro estrutural do emprego em Portugal (Anexo 1-6):

- O elevado peso dos trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço, mesmo retirando o sector agrícola. A evolução desta modalidade de emprego parece estar associada às flutuações cíclicas, aparecendo como resposta a conjunturas económicas mais desfavoráveis;
- A percentagem dos trabalhadores por conta própria com pessoal ao serviço mantém-se relativamente estável.
- Verificou-se um ligeiro acréscimo, seguido de estabilização, do emprego a tempo parcial, ainda que este continue a registar valores modestos no quadro europeu.

Importa ter presente que o emprego a tempo parcial continua a ter relativamente pouca importância em Portugal, ao contrário do que acontece na maioria dos outros Estados-membros. De facto, a taxa de emprego (15-64 anos) a tempo parcial, que em Portugal era em 2004 de 5.6% (2.9% homens e 8.2% mulheres), ascendia nesse

mesmo ano a 10.9% (4.5% homens e 17.2% mulheres) na UE25. Há indicadores que mostram que, em Portugal, para as pessoas que se encontram a trabalhar unicamente a tempo parcial, a razão mais referida para tal facto é “não conseguir trabalho a tempo completo” (1.1%) enquanto que na UE25 é “cuidar de crianças e outros dependentes” (4.7%).

Figura 1-9
Evolução de algumas formas de emprego
(em % da população empregada)



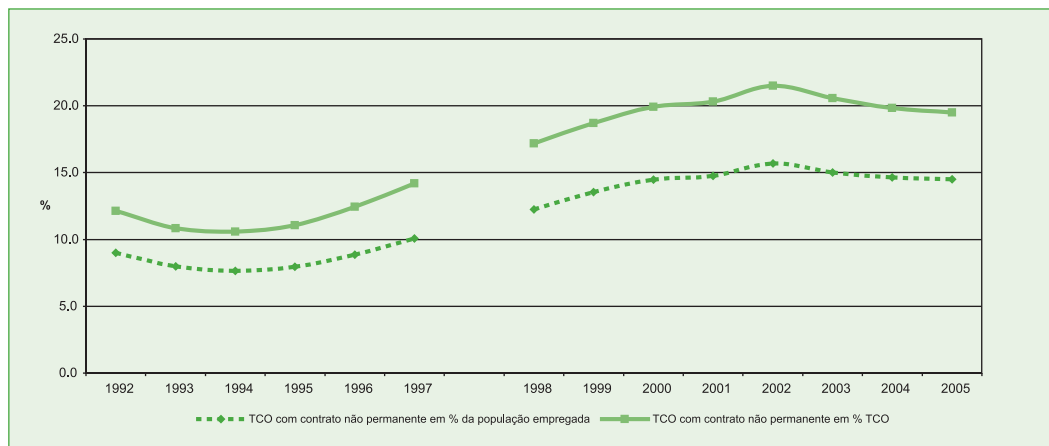
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Notas: Série 1998 – Resultados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2001. Série 1992-1997 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1991.

A relação salarial sem vínculo permanente constitui uma das mudanças mais significativas na estrutura do emprego. Os trabalhadores por conta de outrem (TCO) com contrato não permanente representam aproximadamente 19.5% do total de TCO em Portugal (cerca de 18.7% homens e 21.1% mulheres), tendo conhecido uma expansão importante nos últimos anos. Adicionalmente, os trabalhadores por conta de outrem com contrato não permanente já representam cerca de 14% da população empregada em Portugal, quando representavam cerca de 9% da população empregada em 1992.

A observação de uma série mais longa mostra-nos como este fenómeno assume um comportamento cíclico, mostrando-se como uma variável de ajustamento do emprego face à conjuntura.

Figura 1-10
Evolução dos TCO com contrato não permanente
(em % da população empregada e do total de TCO)

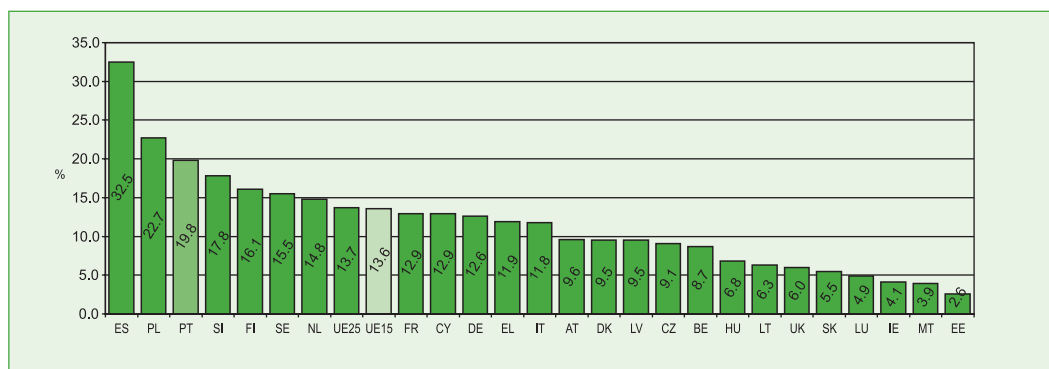


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Notas: Série 1998 – Resultados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2001. Série 1992-1997 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1991.

Na UE25, a percentagem de TCO com contrato não permanente face ao total de TCO ascendia em 2004 a 13.7% (13.2% homens e 14.4% mulheres), sendo que nesse ano Portugal (19.8%) aparecia como o terceiro Estado-membro onde esta proporção era mais elevada (em primeiro lugar surgia a Espanha e em segundo a Polónia).

Figura 1-11
Percentagem de TCO com contrato não permanente
2004



Fonte: Eurostat (Statistics in focus "Population and Social Condition 9/2005")

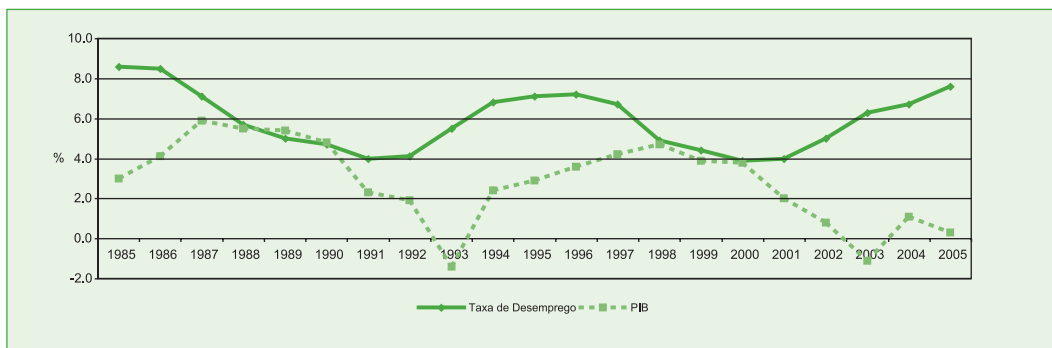
1.6 Desemprego

A evolução do desemprego também se encontra fortemente interligada com o nível de crescimento económico (Anexos 1-18 a 1-21).

Uma avaliação dos anos mais recentes, permite verificar que o valor diminuto da taxa de crescimento do PIB, que atinge mesmo um valor negativo em 2003, influenciaram o crescimento da taxa de desemprego, que tem vindo a aumentar desde 2000.

A figura 1-11 mostra com clareza o carácter contra-cíclico da taxa de desemprego e parece evidenciar, em termos históricos e para os ciclos económicos anteriores, que, quando o PIB cresce, a taxa de desemprego desce para valores idênticos aos que tinha registado no ciclo de crescimento anterior. Dada a atipicidade do actual momento cíclico é ainda cedo para se anteciparem comportamentos semelhantes.

Figura 1-12
Evolução do PIB e da taxa de desemprego



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego e Contas Nacionais

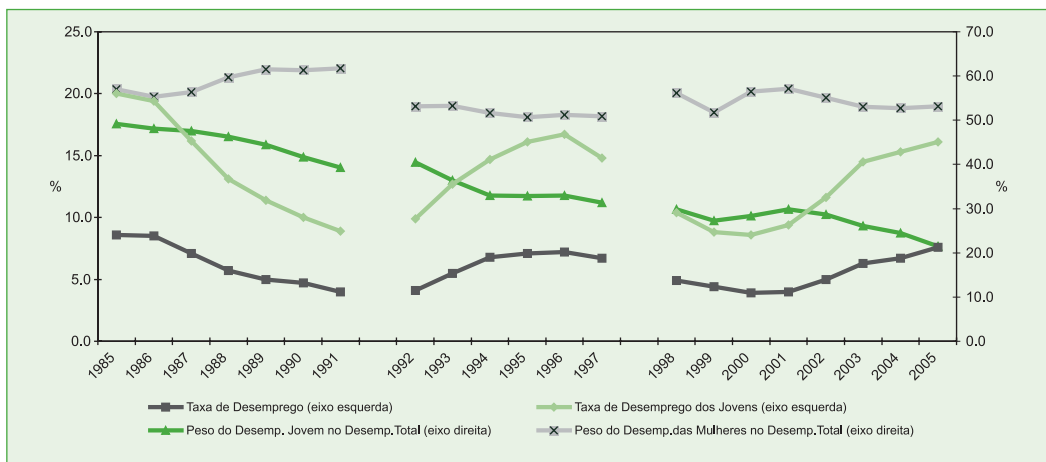
Notas: Série 1998 – Resultados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2001. Série 1992-1997 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1991. Série 1983-1991 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1981.

É importante registar que o movimento do desemprego e do emprego a que se tem assistido nos anos mais recentes tem coexistido com acréscimos da taxa de actividade total, que passou de 60,3% em 1998 para 62,2% em 2005.

Uma análise por grupos etários da população desempregada (Figura 1-13), mostra uma diminuição do peso relativo do desemprego jovem no desemprego total no período de 1985 a 2004, associado à descida da população activa neste grupo, o que poderá estar relacionado com a diminuição da entrada dos jovens no mercado do trabalho, em virtude do aumento da sua permanência no sistema de educação-formação e aos aspectos demográficos já anteriormente mencionados.

Contudo, em termos conjunturais, identifica-se uma forte relação entre o aumento da taxa de desemprego dos jovens e os períodos de desaceleração económica, como forma de ajustamento do lado do desemprego, de que são exemplo os períodos da desaceleração do crescimento do PIB de 1992-1994 e de 2001 – 2004.

Figura 1-13
Alguns indicadores de desemprego



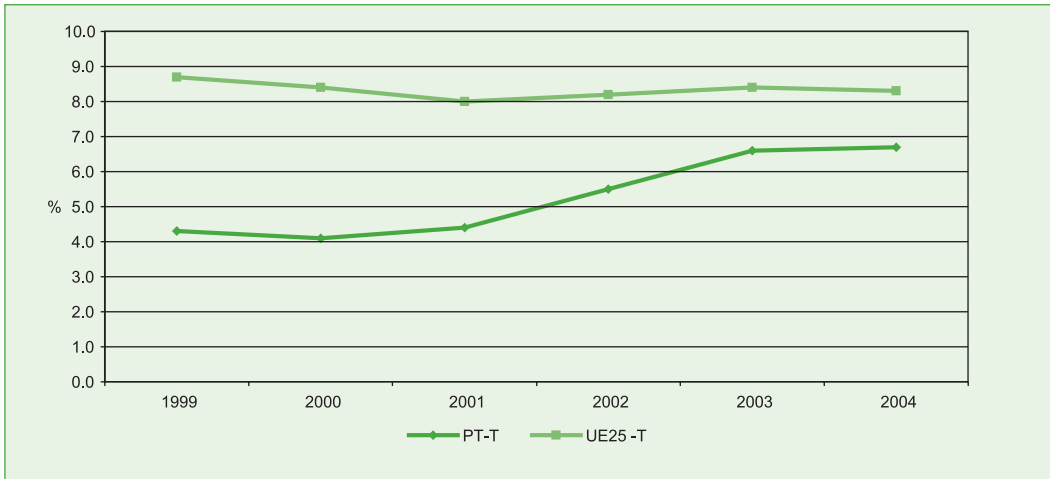
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Notas: Série 1998 – Resultados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2001. Série 1992-1997 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1991. Série 1983-1991 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1981. Os valores para o período 1985 a 1991 referem-se ao Continente, os restantes a Portugal.

Em termos comparativos, tem-se verificado desde 1999 a uma aproximação entre o rácio de desemprego dos jovens em Portugal com o registado ao nível da União Europeia.

Note-se que a perda de peso relativa do desemprego jovem no total do desemprego não invalida que o rácio de desemprego jovem – que corresponde ao total da população desempregada deste grupo etário em percentagem da população total do mesmo grupo etário – tenha vindo a aumentar em Portugal.

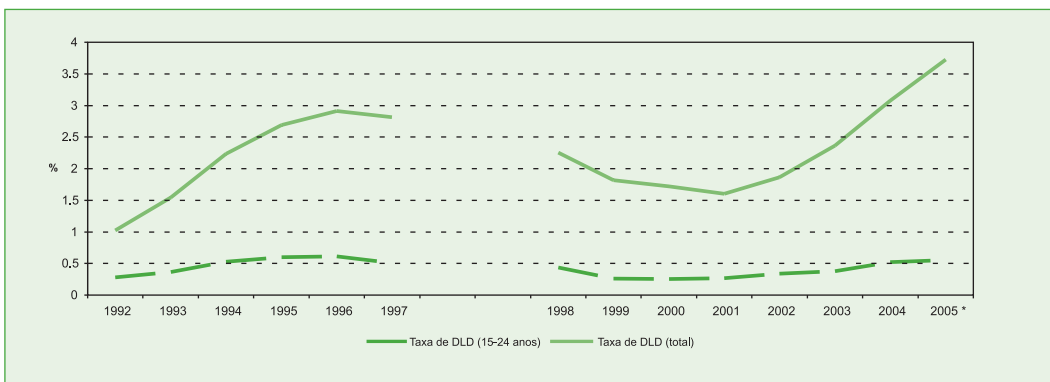
Figura 1-14
Rácio de desemprego jovem



Fonte: Comissão Europeia, Indicators for monitoring the employment guidelines – 2005 Compendium 9/1/2006.

No que respeita à taxa de desemprego de longa duração (DLD), verificamos que nos últimos anos tem apresentado um crescimento bastante significativo em Portugal como se pode observar na Figura seguinte.

Figura 1-15
Taxa de DLD e de desemprego jovem de longa duração



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Notas: * média dos três primeiros trimestres.

Série 1998 – Resultados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2001. Série 1992-1997 – Resultados tendo por referência as estimativas calculadas a partir dos Censos 1991.

Conclui-se, assim, que o aumento global do desemprego tem sido acompanhado do aumento do desemprego de longa duração.

Em termos gerais, a análise da relação entre o DLD e a taxa de desemprego evidencia um comportamento em que as variações conjunturais do desemprego total só se tendem a reflectir no peso dos DLD de forma relativamente diferida no tempo. Efectivamente, embora tenha sido entre 2001 e 2004 que o desemprego mais cresceu, a partir de 2004 é que se regista uma forte aceleração do DLD.

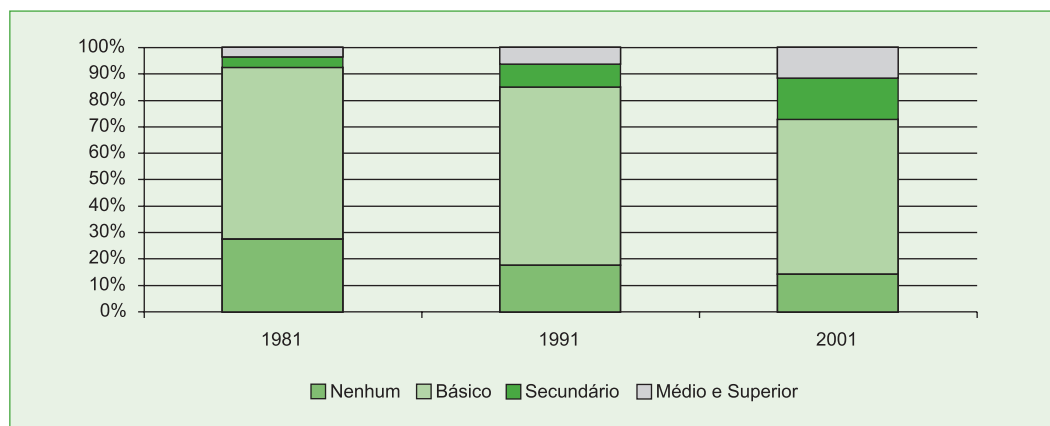
1.7 Qualificação da População Portuguesa

1.7.1 Níveis de Habilitação

A população portuguesa apresenta um elevado peso relativo dos níveis de instrução mais baixos, em resultado de défices acumulados de escolarização e de taxas muito elevadas de saída antecipada e de saída precoce do sistema escolar, muito embora os progressos neste domínio tenham sido significativos.

Como se mostra na Figura 1-16, a população residente sem qualquer habilitação passou de 27,5% em 1981 para 14,3% em 2001, tendo a população com o ensino médio e superior crescido de cerca de 3,5% para perto dos 12%.

Figura 1-16
Estrutura da população residente segundo o nível de habilitação



Fonte: INE, Censos

De igual modo, os elementos constantes da Tabela 1-4 mostram que apesar do esforço ainda não ter sido suficiente, Portugal registou, nas últimas décadas, inegáveis progressos no aumento dos níveis de habilitação da população.

Tabela 1-4
Indicadores de evolução das habilitações da população em Portugal (%)

	1961	1971	1981	1991	2001
Taxa de Analfabetismo	33,0	26,0	19,0	11,0	9,0
Alunos do ensino superior/população entre os 18 e os 22 anos	4,0	7,0	11,0	23,0	53,0
% da população com nível de instrução médio e superior	0,8	1,6	3,6	6,3	10,0
Taxa de escolarização aos 18 anos	-	-	30,0	45,0	62,0

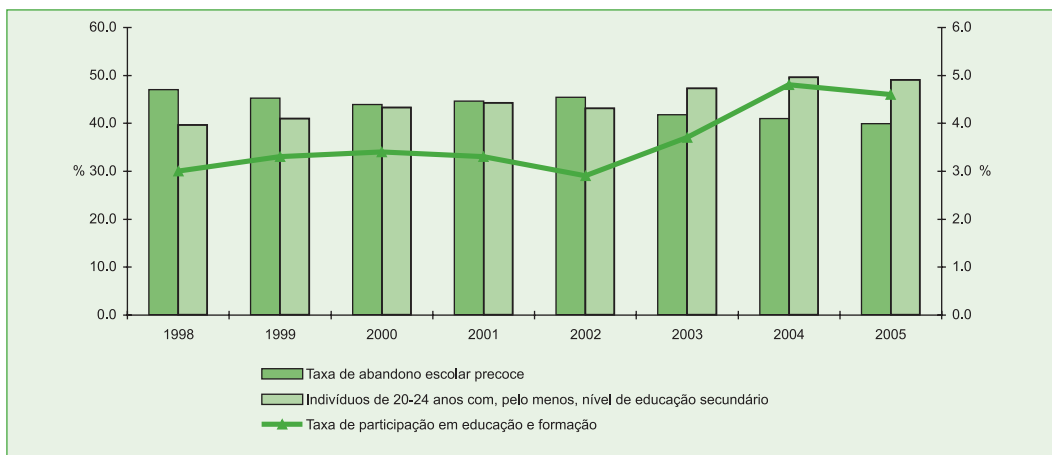
Fonte: INE, Recenseamento Geral da População; Ministério da Educação/ GIASE, Estatísticas da Educação in Iniciativa Novas Oportunidades, pág. 9.

Não obstante esta evolução, nota-se que a taxa de abandono escolar precoce é, ainda, muito significativa e apresenta alguma resistência à descida.

Também a percentagem de indivíduos de 20-24 anos com nível de educação secundária, apesar da tendência crescente, ainda se encontra aquém da média comunitária. De facto, comparando com a UE25, 76.7% da população da UE25 de 20-24 anos tinha pelo menos o ensino secundário em 2004 (73.8% homens e 79.6% mulheres), contra 49% em Portugal (39.4% homens e 58.8% mulheres), e a taxa de saída escolar precoce não ultrapassava os 15.7% na UE25 (18.1% homens e 13.3% mulheres), sendo de 39.4% em Portugal (47.9% homens e 30.6% mulheres).

No que respeita à população dos 25 aos 64 anos que tem, pelo menos o nível de educação secundário completo (ISCED 3-4), as diferenças de valores entre Portugal e a média da UE25 e da UE15 são assinaláveis. Enquanto em Portugal esta percentagem é de 23.5% (23.5% homens e 27% mulheres), na UE25 é de 68% (70% homens e 65.9% mulheres) e na UE 15 é de 65% (67.1% homens e 62.9% mulheres).

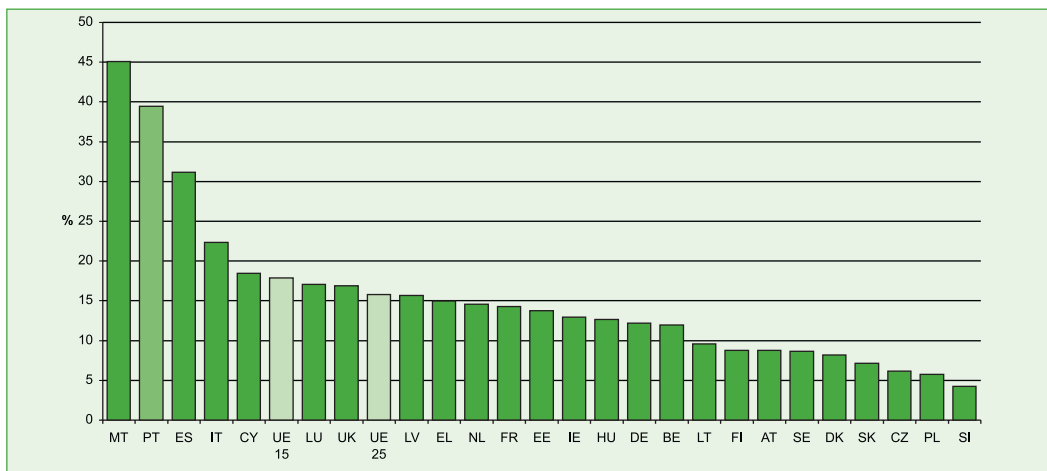
Figura 1-17
Abandono escolar e participação em educação e formação



Fonte: INE, Recenseamento Geral da População; Ministério da Educação/ GIASE, Estatísticas da Educação in Iniciativa Novas Oportunidades, pág. 9.

Como se constata na figura seguinte, a situação de Portugal em termos de taxa de saída escolar antecipada encontra-se bastante fragilizada no contexto da UE25, sendo o segundo Estado-membro com o valor mais elevado e afastado dos restantes.

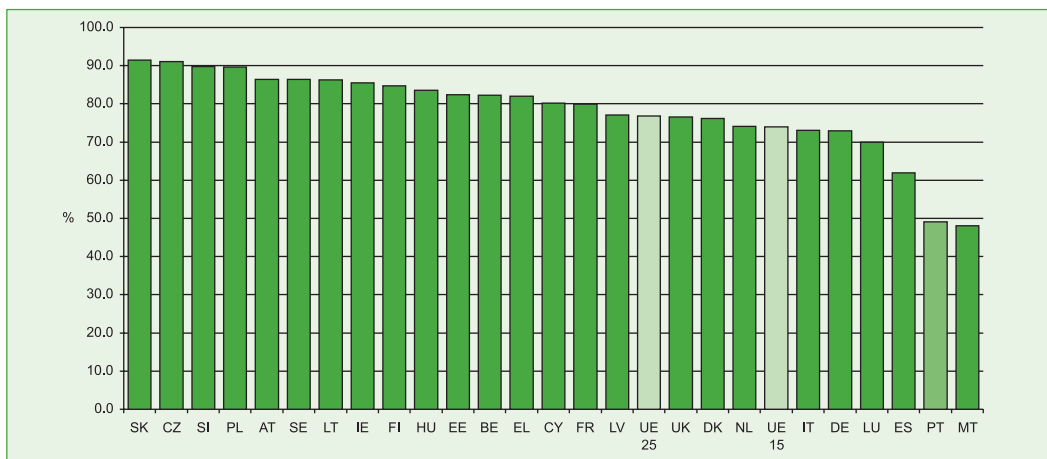
Figura 1-18
Taxa de saída escolar precoce ou antecipada (população dos 18-24 anos)
2004



Fonte: EUROSTAT, Statistics in focus, Population and social conditions, 9/2005.

Como se pode observar na figura seguinte, também neste indicador a posição de Portugal no contexto europeu é desfavorável.

Figura 1-19
População de 20-24 anos com pelo menos o ensino secundário (ISCED 3-4)
2004

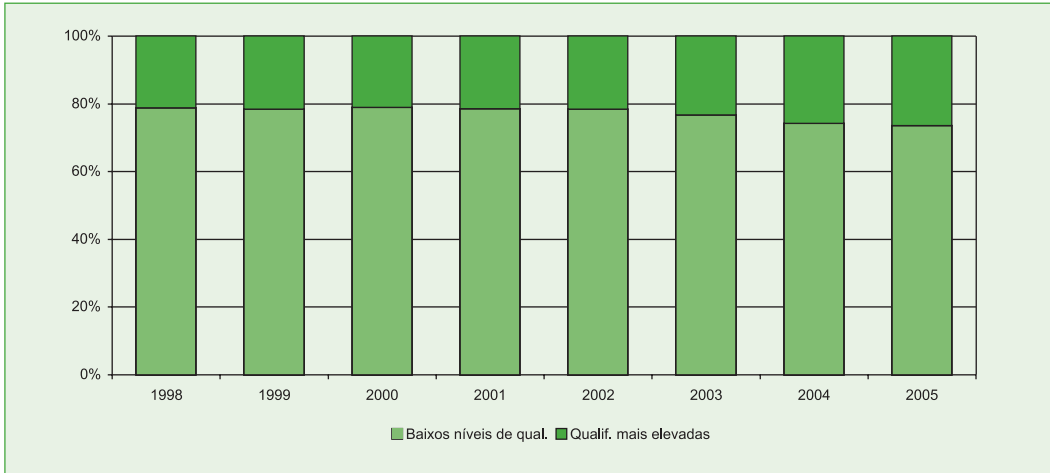


Fonte: EUROSTAT, Statistics in focus, Population and social conditions, 9/2005.

1.7.2 Níveis de Qualificação

Os indicadores disponíveis nesta área traduzem a existência, no mercado de trabalho, de uma população com níveis de qualificação bastante reduzidos.

Figura 1-20
Evolução do emprego segundo as qualificações



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: As qualificações mais elevadas incluem dirigentes e quadros superiores de empresas e especialistas das profissões intelectuais e científicas e quadros intermédios. Por sua vez, nos baixos níveis de qualificação inclui-se pessoal administrativo e similares; pessoal dos serviços e vendedores; agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pesca; operários, artífices e trabalhadores similares; operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem e trabalhadores não qualificados.

De facto, a análise dos resultados obtidos a partir do Inquérito ao Emprego do INE mostra uma elevada percentagem de trabalhadores com níveis de qualificação⁹ muito baixos, ainda que a tendência seja para a sua redução nos últimos anos.

De acordo com os dados divulgados pelo EUROSTAT¹⁰, podemos detalhar esta análise e comparar a situação portuguesa com a média da UE25 e com o Estado-membro que apresenta a maior proporção de trabalhadores não manuais altamente qualificados (Holanda) e com o Estado-membro que detém a maior percentagem de trabalhadores com profissões elementares (Chipre).

Tabela 1-5
População empregada com 15 e mais anos por profissão - 2004

	Trabalhadores não manuais altamente qualificados (grupos 1 a 3 da ISCO (f) 88)	Trabalhadores não manuais com baixas qualificações (grupos 4 e 5 da ISCO 88)	Trabalhadores manuais qualificados (grupos 6 a 8 da ISCO 88)	Trabalhadores não manuais elementares (grupo 9 da ISCO 88)
UE25	38.4%	24.8%	27.1%	9.7%
UE15	39.2%	25.7%	25.1%	10.0%
Portugal	25.9%	23.4%	38.3%	12.4%
Holanda	49.4%	24.8%	16.7%	9.1%
Chipre	28.2%	30.4%	24.5%	16.9%

Fonte: EUROSTAT, EU Labour Force Survey, Principal results 2004, Statistics in Focus 9/2005.

Nota: Holanda – Estado-membro com a percentagem mais elevada nos trabalhadores não manuais altamente qualificados e Chipre com a maior percentagem de trabalhadores com profissões elementares.

Desta comparação resulta que as grandes diferenças de Portugal se situam ao nível dos trabalhadores não manuais altamente qualificados (em que apresenta a percentagem mais reduzida de todos os Estados-membros) e ao nível dos trabalhadores manuais qualificados (onde ocupa a terceira posição a seguir à Polónia, com 42.1%, e à Lituânia, com 40.7%).

No que respeita aos trabalhadores com profissões elementares, a percentagem de Portugal (12.4%) é ultrapassada pelo Chipre com 19.6%, por Espanha com 15.3% e pela Letónia e Malta, ambos com 12.5%.

1.7.3 Acesso à Educação e Formação

O défice de habilitações e qualificações da nossa população vê-se ainda agravado pelo facto da taxa de participação da população adulta em acções de educação/formação ser bastante reduzida em termos comparativos, embora nesta dimensão os indicadores estatísticos levantem dúvidas.

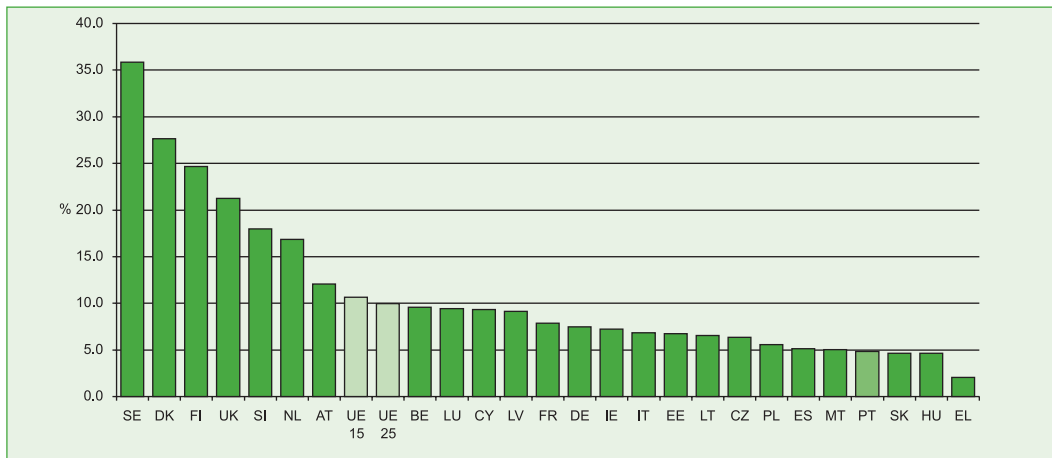
Tabela 1-6
Indicadores de participação em acções de educação ou formação

INDICADORES (por fonte)	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EUROSTAT - LABOUR FORCE SURVEY						
Participação em educação e formação nas 4 semanas anteriores ao inquérito (25-64 anos) (%)						
	3.4	3.4	3.4	2.9	3.7	4.8
Participação pelo menos em uma actividade de educação ou formação, formal, não formal e informal no último ano (25-64 anos) (%)						
					44.0	
EUROSTAT - CVTS						
Taxa de participação dos trabalhadores em CVT (%)						
	17.0					
DGEEP - DGEEP/MTSS, INQUÉRITO À EXECUÇÃO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL						
Empresas com acções de formação (%)						
			17.1	16.0	18.7	
Participantes em acções de formação profissional (milhares)						
			596.9	551.6	636.1	
Taxa de participação dos trabalhadores em acções de formação profissional %(1)						
			18.6	17.5	19.6	
Nº médio de horas de formação por participante						
			25.8	39.2	26.1	
Nº médio de horas de formação por empresa (milhares)						
			2.0	2.7	1.9	
Custo médio por participante (euros)						
			279.4	321.7	314.9	

Fontes: DGEEP/MTSS, Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional. EUROSTAT, CVTS, Labour Force Survey. (1) % de trabalhadores em formação relativamente ao total de trabalhadores.

Efectivamente, em termos comunitários, o indicador utilizado para avaliar o desempenho dos Estados-membros nesta matéria¹¹, nomeadamente para aferir os progressos feitos quanto à meta comunitária relativa à população adulta a participar em acções de educação e formação, coloca Portugal (4.8% no total, sendo de 4.4% para os homens e de 5.1% para as mulheres) numa situação bastante afastada da média da UE25 (9.9%, 9% e 10.7%, respectivamente), ainda que em crescimento progressivo (Tabela 1-6 e Figura 1-21).

Figura 1-21
Participação na educação e formação da população
com idades entre os 25 e 64 anos em 2004



Fonte: EUROSTAT, Statistics in focus, Population and social conditions, 9/2005.

Contudo, este indicador levanta algumas dúvidas, na medida em que, quando comparado com os outros indicadores disponíveis, evidencia discrepâncias significativas. Adicionalmente, os resultados obtidos através do módulo anexo ao Inquérito ao Emprego do INE, também divulgado pelo EUROSTAT, mostram para Portugal um valor superior (44%) ao da UE (42%) para a população dos 25 aos 64 anos que participou pelo menos em uma actividade de educação ou formação formal, não formal e informal no último ano.

Os resultados do Inquérito Comunitário à Formação Contínua nas empresas (CVTS) e do inquérito nacional sobre a execução das acções de formação profissional mostram igualmente resultados diferentes – respectivamente, 17% dos trabalhadores de empresas com 10 e mais pessoas ao serviço tinham participado em acções de formação contínua em 1998¹², enquanto no segundo inquérito, os dados de 2003 apontavam para a participação de 19.6% dos trabalhadores também das empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço em cursos de formação durante o último ano, tendo 88% dessas empresas participado os custos dessa formação.

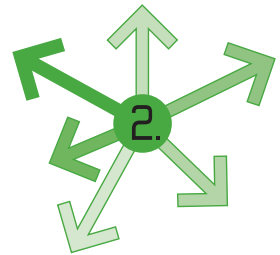
O número de trabalhadores em acções de formação profissional contínua apresenta grande variabilidade a nível sectorial e por dimensão de empresa. De acordo com o Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional (2003) nas empresas com 10 a 49 trabalhadores apenas 7.5% do pessoal ao serviço teve acesso à formação, enquanto que nas empresas com 250 ou mais pessoas, esse valor foi de 38.4%. A maioria (58%) dos trabalhadores que participaram em acções de formação profissional pertencia ao sexo masculino, situando -se maioritariamente na faixa etária dos 25 aos 54 anos.

Do presente capítulo pode concluir-se o seguinte:

1. Após um período de crescimento económico significativo, a partir de 2002 Portugal deixou de convergir com a UE25.
2. Confrontando a evolução do PIB real com a do PIB potencial, nota-se que os períodos de menor crescimento económico real face ao crescimento potencial da economia portuguesa foram: 1974-1977, 1982-1988, 1992-1997 e, mais recentemente, a partir de 2002.
3. Nos últimos anos, tem-se verificado uma convergência da taxa de inflação de Portugal com a média da UE25.
4. A produtividade média do trabalho, medida pelo rácio entre o PIB real e a população empregada, passou de cerca de 68.7% em 1995 para 72% em 1999 e 2000, voltando depois a baixar para um valor estimado de 65.3% em 2005.
5. A produtividade por hora trabalhada passou de 57.2% da média da UE15 em 1995 para 63.0% em 2000 e para 57.7% em 2003, último ano para o qual se dispõe de informação.
6. A evolução dos custos do trabalho por unidade produzida, quando comparada com a da UE25, mantêm-se desfavorável e não apresenta tendência para diminuir.
7. Na estrutura empresarial portuguesa predominam empresas de dimensão reduzida. As empresas até 49 trabalhadores empregavam cerca de 57% do emprego. Estas características da estrutura empresarial têm consequências desfavoráveis para a estruturação dos sistemas de representação, mas não parecem impeditivas duma reestruturação do sistema de relações laborais.
8. A evolução do emprego traduziu-se num andamento ligeiramente crescente da taxa de emprego global, resultante: de uma tendência crescente da taxa de emprego feminina, sobretudo a tempo completo; de um decréscimo acentuado da taxa de emprego dos jovens; de uma estabilidade ou ligeiro crescimento da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos).

9. As taxas de actividade e de emprego (global, mulheres, trabalhadores mais velhos e homens) em Portugal são elevadas no quadro da UE25. A taxa de emprego dos jovens, apesar do decréscimo significativo entre 1999 e 2004, passou de 42.6% para 37.1%, enquanto a da UE25 passou de 37.7% para 36.8% e a da UE15 aumentou de 39.6% para 40%, pelo que continua ligeiramente superior à da média da UE25, mas unicamente na componente masculina.
10. Sem que a taxa de emprego global tenha sido afectada, nos últimos trinta anos, assistiu-se a uma alteração do perfil sectorial do emprego, com as seguintes características: acréscimo do emprego do sector dos serviços, para valores que rondam os 57.5% da população empregada; quebra, da ordem dos 20 p.p., da proporção do emprego agrícola, que ainda continua a apresentar valores substancialmente mais elevados do que a média da UE; estabilidade da percentagem de emprego na indústria na ordem dos 30%.
11. Porém, no período entre 1998 e 2005, os indicadores também mostram que o emprego se reduziu na indústria transformadora a uma taxa média anual de 2.3%. Verifica-se uma redução do emprego na generalidade das actividades da indústria transformadora, com particular destaque para as ligadas à indústria têxtil, que conheceram uma redução de 4.5%.
12. Verificou-se uma expansão significativa dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) com contrato não permanente, de aproximadamente 12.5% (em 1992) para 19.5% (em 2005) no total de TCO, e de cerca de 9% (em 1992) para cerca de 14% (em 2004) na população empregada.
13. Existe um elevado peso relativo dos trabalhadores por conta própria, em especial dos sem pessoal ao serviço, mesmo se exceptuarmos a agricultura, e com níveis de habilitações reduzidos.
14. Tal como o emprego, também o desemprego apresenta uma evolução muito ligada à evolução do produto, embora inversamente proporcional, com um crescimento elevado do desemprego de longa duração. O desemprego associado ao grupo etário dos jovens surge como um elemento importante de ajustamento conjuntural.
15. Apesar das melhorias que se têm vindo a registar, a generalidade da população, empregada ou não, apresenta níveis de habilitação muito baixos.
16. Estes níveis reduzidos de habilitações literárias são acompanhados de níveis igualmente baixos de qualificações profissionais, apesar do esforço de formação profissional que se tem vindo a observar.

- 1 INE. Anuário Estatístico de Portugal. 2004
- 2 Um dos principais parceiros comerciais de Portugal.
- 3 DEPP/MTS; Portugal 1995-2000, Perspectivas de Evolução Social.
- 4 Incluem os custos directos e os custos indirectos do trabalho, englobando os últimos, as contribuições patronais para os regimes de segurança social e conexos.
- 5 Relação entre a população empregada de determinado grupo etário e a população total do mesmo escalão etário.
- 6 Corresponde ao número total de horas trabalhadas dividido pelo número médio anual de horas trabalhadas nos empregos a tempo inteiro, calculado em percentagem da população total no escalão etário 15-64 anos.
- 7 De acordo com o Inquérito ao Emprego do INE. Considerando as estimativas da população residente, também da responsabilidade do INE, a população dos 15 aos 24 anos passou de 1565,3 mil pessoas em 1998 para 1327,6 mil pessoas em 2004.
- 8 Comissão Europeia, *Indicators for monitoring the employment guidelines – 2005 Compendium* 9/11/2006.
- 9 Não se tratam de verdadeiros níveis de qualificação, mas sim de proxys obtidas por agregação das profissões, de acordo com a metodologia utilizada pela Comissão Europeia em diversos relatórios conjuntos sobre o emprego.
- 10 *Statistics in focus* 9/2005, *EU Labour Force Survey – Principal results* 2004.
- 11 Tendo em consideração a meta estabelecida.
- 12 Último ano de realização do inquérito. Como se sabe, trata-se de um inquérito realizado de cinco em cinco anos. Para esse mesmo ano, o Inquérito ao Emprego do INE apontava para uma taxa de participação da população dos 25-64 anos em acções de educação/ formação da ordem dos 3.4% em 1999.



ACTORES DAS RELAÇÕES LABORAIS

2. Actores das relações laborais

A reflexão sobre os actores do sistema de relações laborais¹ feita neste capítulo segue o modelo clássico, distinguindo, quanto aos trabalhadores, entre os representantes sindicais e outros tipos de representantes colectivos de trabalhadores.

2.1. As estruturas de representação dos trabalhadores

2.1.1. A organização sindical

A informação colectada nos registos da DGERT² dá conta da existência, com sede no Continente, de 421 associações sindicais, para representação e defesa dos interesses dos trabalhadores assalariados e dos trabalhadores da administração pública. Destas associações, 348 são organizações de base (sindicatos), 66 são estruturas de nível intermédio (27 federações de actividade económica e 39 uniões locais) e 7 são estruturas de topo.

Das sete confederações, apenas três desenvolveram actividade com alguma relevância³ e destas, apenas duas – a CGTP-IN e a UGT – têm assento no Conselho Económico e Social (CES) e na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Mesmo que não se tenha presente que 54 sindicatos e 3 federações possam ser considerados sem actividade conhecida – atendendo ao facto de não terem celebrado convenções colectivas nem tão-pouco terem comunicado ao Ministério responsável pela área laboral eleições de corpos gerentes para mandatos depois de 1997 – são características proeminentes da organização sindical portuguesa a sua pluralidade e atomização, espelhando várias fracturas sucessivas dentro do movimento sindical, bem como o declínio da sindicalização, aliás verificado em muitos – mas não em todos – os países europeus.

A primeira fractura ocorreu no período que se seguiu ao 25 de Abril de 1974 e teve motivações de natureza ideológica e política, além de concepções diferentes de democracia sindical: foi a fractura que opôs os defensores da unicidade aos que defendiam que a unidade sindical não implicava obrigatoriamente a unicidade orgânica e se opunham à sua imposição legal. Esta fractura teve expressão no Movimento da Carta Aberta e desembocou na criação da UGT em 1978.

Ao longo dos anos, esta divisão manifestou-se em graves conflitos em torno da representatividade sindical e em diferenças significativas no plano das estratégias e políticas sindicais. Enquanto a UGT se mostrou mais propositiva e aberta à participação e à negociação de novos conteúdos de negociação, nomeadamente da flexibilidade das normas legais e contratuais, a CGTP-IN permaneceu, pelo menos durante muito tempo, defensora de posições estruturadas em torno da defesa dos direitos adquiridos e das normas fordistas de protecção dos trabalhadores.

De qualquer forma, o espaço sindical de uma e de outra confederações sindicais não é totalmente coincidente, com a CGTP-IN a dominar no sector fabril do secundário e a UGT nas áreas administrativas do secundário e nos sectores bancário e segurador.

A segunda clivagem teve início no final dos anos 70, associada a motivações de natureza corporatista, mais propriamente de defesa dos interesses de segmentos do emprego como os quadros técnicos ou os assalariados de nível superior, numa reacção de protesto contra o que os promotores deste movimento consideravam o “basismo” então dominante nas práticas salariais e na homogeneização das mesmas condições de trabalho nas empresas, retirando algumas “regalias” aos quadros técnicos.

Esta segunda fractura, que opôs o “sindicalismo de classe” ao sindicalismo “corporatista”⁴, esteve na origem da constituição de vários sindicatos de quadros técnicos e da FENSIQ, mais tarde transformada na CNSQ/FENSIQ – Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros (1992). O movimento “corporatista”, numa clara estratégia de defesa de grupos profissionais com posição estratégica dentro das empresas – de que os pilotos da aviação civil e os maquinistas da CP constituem os exemplos mais conhecidos - desenvolveu-se no final dos anos 80 e ao longo da década de 90.

Além de motivações relacionadas com protagonismo pessoal, a terceira fractura, que se entrecruza com o movimento «corporatista» nas suas formas mais recentes e que encontra expressão naquilo que os seus mentores designam de “movimento independente”, esteve associada à rejeição de uma “filosofia dirigista e de dependência partidária” de que os seus mentores acusam a UGT e a CGTP-IN.

Propondo-se agregar, até agora sem sucesso, os sindicatos fora das áreas sindicais da UGT e da CGTP-IN e representá-los na CPCS, o movimento do sindicalismo independente tem vindo a promover a constituição de sindicatos em áreas cobertas por outros sindicatos da UGT e da CGTP-IN. Este movimento, ele próprio com fracturas, sustentou a criação de três novas confederações: em 1990, a Convenção Sindical Independente; em 1992, a Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros (FENSIQ); em 2001, a União de Sindicatos Independentes e a Confederação Geral de Sindicatos Independentes. Para identificar a totalidade das sete confederações existentes, falta referir a Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos, constituída em 1988 por sindicatos da área de influência da CGTP-IN, numa estratégia de evitar a saída destes grupos profissionais da sua área de acção.

Em consequência do que se acabou de escrever, a evolução do número de estruturas sindicais revela-se ao longo dos anos bastante dinâmica, havendo a registar, depois de 1989, a extinção de 93 sindicatos e 11 federações, que é compensada e superada pela criação de novos sindicatos e federações.

Assim, pese embora a grande vaga de fusões e concentrações de estruturas – sindicatos e federações – desencadeadas pela CGTP-IN nos anos 90 em resposta às mudanças económicas e sociais dos últimos anos, ao declínio da sindicalização e às dificuldades financeiras enfrentadas pelos sindicatos, o número de sindicatos é hoje praticamente igual ao de 1995 e muito superior ao de 1985 (ver o Tabela 2-1), quando o número de sindicalizados e a taxa de sindicalização se situavam em níveis bastante mais elevados, como iremos ver de seguida.

Tabela 2-1
Associações Sindicais registadas em diferentes anos (no continente)

Tipo de estrutura	1980	1985	1990	1995	2000	2002	2004	2005
Sindicatos	328	312	321	348	325	332	343	347
Federações	22	26	26	29	25	28	27	27
Uniões	38	40	41	43	39	39	39	39
Confederações	2	2	2	5	5	7	7	7
Total	390	380	390	425	394	406	416	420

Fonte: Base de dados da DGERT, MTSS.

É controverso o número de sindicalizados e a densidade sindical em Portugal na actualidade. Apesar disso, parece seguro que a criação das novas confederações e novos sindicatos não trouxe acréscimos globais do número de sindicalizados e da densidade sindical. Com efeito, por razões diversas - tradição de sindicalização e/ou de quotização obrigatória do período corporativo, conquista do direito à sindicalização depois da Revolução de Abril por parte dos assalariados da função pública, clima social e político favorável, concorrência sindical entre a CGTP-IN, a UGT e as restantes confederações sindicais - os efectivos sindicais e a sindicalização atingiram níveis relativamente elevados nos anos 70 e primeira metade dos anos 80.

Alguns estudos situam a sindicalização média à volta de 1 milhão e meio de trabalhadores entre 1974-78 e 1 milhão e 700 mil em 1979-84, correspondentes a uma taxa de sindicalização próxima de 52% e 59%⁵. Desde então, esses valores têm vindo a decrescer de uma forma significativa. Ainda que a UGT e a CGTP-IN reivindicuem em conjunto, em 1996, a representação de perto de 1 milhão e trezentos mil trabalhadores⁶, os mesmos estudos posicionam o número global de sindicalizados de todos os sindicatos - e não apenas dos sindicatos destas duas confederações - à volta de 1 milhão e 100 mil na primeira metade dos anos noventa, registando, por conseguinte, uma quebra de cerca de 30% entre as primeiras metades dos anos 80 e 90.

Estimativas mais recentes avançadas pelo EIRO⁷ atribuem aos sindicatos portugueses uma representação de 1 milhão e 165 mil sindicalizados, de acordo com a seguinte distribuição: 652 mil - CGTP-IN, 400 mil - UGT e 113 mil – outras organizações sindicais.

Por outro lado, os dados avançados por J. Visser⁸ situam a densidade sindical portuguesa inferior à média dos países da UE15: 31,7% em 1990, 25,4% em 1995 e 24,3% em 1997, com um comportamento de evolução decrescente, próxima da registada pela média dos países da UE15, como mostra a Tabela 2-2.

Tabela 2-2
Taxa de sindicalização na UE15

Países	1990	1995	1997	2002	Evolução 1995 e 2002 ou 1997
Suécia	80.0	83.1	82.2	78.0	-0.7
Dinamarca	75.3	77.0	75.6	-	-0,5
Finlândia	72.2	78.0	76.1	-	-1.1
Bélgica	53.9	55.7	56.0	-	0.0
Irlanda	51.0	47.1	44.4	-	-1.9
Áustria	46.9	40.7	38.9	35.4	-0.8
Itália	38.8	38.1	36.2	34.0	-0.6
Luxemburgo	44.8	38.7	38.1	-	-0.9
Reino Unido	39.3	34.1	32.1	30.4	-0.5
Grécia	32.4	29.6	28.6	-	-0.7
Portugal	31.7	25.4	24.3	-	-0.5
Alemanha	31.2	29.2	27.0	23.2	-0.9
Holanda	25.5	25.7	25.1	22.1	-0.5
Espanha	14.7	16.3	15.7	-	-0.4
França	10.1	9.8	9.8	-	0.0
Média da EU15	32.8	31.0	29.5	-	-0.6

Fonte: Visser, Jelle (2004), p.19.

Outro elemento importante que importa reter diz respeito à mudança da composição sociológica da sindicalização. Esta tende a ser cada vez mais constituída por empregados do sector dos serviços, sendo a administração pública e local um dos grandes contribuintes para a sindicalização global.

Por último, vários estudos⁹ revelam a existência de uma forte clivagem no que se refere à adesão sindical entre emprego protegido e emprego não protegido, com uma tendência para o afastamento da vida sindical dos trabalhadores não pertencentes ao núcleo duro das empresas. As conclusões deste estudos apontam, pois, para uma situação paradoxal, já que quanto mais carenciados de protecção sindical sejam os trabalhadores, mais afastados estes estão da vida sindical e vice-versa.

As características de atomização do movimento sindical têm consequências nefastas

sobre a capacidade de desenvolver as quatro funções fundamentais inerentes a um sindicalismo responsável e eficaz, ou seja, função reivindicativa, função proposicional, função de negociação e prestação de apoio/serviços. Assim, se levarmos em conta que uma das fontes de recurso do poder sindical tem origem na sua capacidade de agregação e mobilização colectivas em torno das reivindicações que desencadeiam os processos de negociação colectiva, a concorrência sindical, além de enfraquecer a capacidade de mobilização sindical e o seu poder de negociação, torna o processo de negociação mais oneroso em termos materiais e humanos e leva à produção de duas ou mais convenções colectivas com aplicação nas mesmas empresas.

Até anos recentes, de uma forma geral, a concorrência tendia apenas a confrontar duas frentes negociadoras, UGT e CGTP-IN, aliando-se à primeira frente a FENSIQ, quando se tratava de negociações específicas de quadros. Porém, nos últimos anos, além das anteriores frentes sindicais, as mesmas unidades de negociação contam, por vezes, com outros sindicatos não ligados às confederações sindicais com assento na CPCS.

Ainda, o nível de coordenação das organizações de base pelas organizações de nível intermédio e superior - federação e confederação - tem duas implicações, estreitamente ligadas: défice de representação das organizações existentes nas instituições onde só as confederações têm representação; fraco nível de adesão e de implicação das organizações de base às decisões tomadas pelas confederações em níveis mais elevados de negociação.

2.1.2. As comissões de trabalhadores, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus

O regime jurídico português prevê quatro estruturas de representação dos trabalhadores na empresa. Assim, para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, os trabalhadores podem constituir, além de associações sindicais¹¹, comissões de trabalhadores (às quais se podem associar subcomissões e comissões coordenadoras)¹², representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho e, em empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária, conselhos de empresa europeus.

As comissões de trabalhadores são eleitas pelos trabalhadores das empresas, por voto directo e secreto, segundo o princípio de representação proporcional. As comissões de trabalhadores têm, nomeadamente, direitos de:

- a) Informação e consulta sobre aspectos económicos e sociais da actividade da empresa;
- b) Controlo de gestão na empresa;
- c) Participação nos processos de reestruturação da empresa, exercido através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector.

As comissões de trabalhadores conheceram uma grande difusão e dinâmica nos anos seguintes à Revolução de Abril. Nesse período, estavam presentes na generalidade das empresas de média e grande dimensão. Na actualidade, com referência a 31 de Dezembro de 2005, estavam constituídas e com mandatos em curso 192 comissões de trabalhadores, 14 subcomissões e 6 comissões coordenadoras.¹³ Algumas empresas (de que a Autoeuropa é o caso mais conhecido) têm preferido negociar as condições de trabalho com as comissões de trabalhadores, desvalorizando o papel dos sindicatos.

Em cada empresa, os trabalhadores podem também eleger representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, por voto directo e secreto e segundo o princípio da representação proporcional. Estes representantes dos trabalhadores têm direitos de informação e consulta sobre aspectos muito importantes da prevenção de riscos profissionais nas empresas. No entanto, é ainda reduzido o número de empresas em que tais representantes foram eleitos: até final de 2005, regista-se a eleição destes representantes em 185 empresas.

Por último, em empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária, os trabalhadores têm ainda direito a informação e consulta transnacionais, que deve ser assegurado pela administração das empresas ou grupos. Para o efeito, considera-se empresa de dimensão comunitária a que empregar, pelo menos, 1.000 trabalhadores nos Estados-membros e 150 trabalhadores em cada um de dois Estados-membros diferentes; o grupo de empresas de dimensão comunitária é o formado pela empresa que exerce o controlo e uma ou mais empresas controladas que empregue 1.000 trabalhadores nos Estados-membros e tenha duas empresas em dois Estados-membros com, pelo menos, 150 trabalhadores cada.

A informação e consulta tem por objecto questões relativas ao conjunto da empresa ou do grupo, ou pelo menos a dois estabelecimentos ou duas empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes, bem como factos ocorridos num único Estado-membro se as suas causas ou os seus efeitos envolverem estabelecimentos ou empresas situados em pelo menos dois Estados-membros.

Para exercer o direito a informação e consulta os trabalhadores podem instituir um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta. Em Portugal, até final de 2005:

- Em estabelecimentos ou empresas respeitantes a empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária com sede noutros Estados-membros, foram eleitos 12 membros de conselhos de empresa europeus;
- Foi instituído 1 procedimento de informação e consulta num grupo de empresas de dimensão comunitária com sede em Portugal.

2.2. As organizações de empregadores

A rede organizativa dos empregadores compreende actualmente 534 associações registadas na DGERT. Destas, 497 são associações de base, constituídas por ramo de actividade económica, com áreas geográficas muito diferenciadas; 30 são estruturas de nível intermédio (21 federações e 9 uniões); 7 são estruturas de cúpula, isto é, confederações com implantação nacional.

A análise da Tabela 2-3 revela que o número de estruturas associativas de base conhece um acréscimo bastante regular ao longo dos anos. No entanto, existe um número muito significativo de associações (185) que podem ser consideradas inactivas, atendendo a que não celebram convenções colectivas e não comunicaram eleições de corpos gerentes para mandatos posteriores a 1998. Neste caso, o número de associações de base não seria de 497 mas sim de 312.

Tabela 2-3
Associações de empregadores

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2006
Associações	457	468	472	478	481	488	497
Federações	21	22	22	22	22	22	21
Uniões	9	9	9	9	9	9	9
Confederações	6	7	7	7	7	7	7
Total	493	506	510	516	519	526	534

Fonte: Base de dados da DGERT, MTSS.

Contudo, importa notar que estes valores respeitam apenas a associações de empregadores com possibilidade de negociarem convenções colectivas com os sindicatos. Existem, além destas, outras organizações cuja finalidade é a defesa de interesses industriais ou comerciais de que são exemplos a AEP – Associação Empresarial de Portugal e a AIP – Associação Industrial Portuguesa - Câmara de Comércio e Indústria.

As confederações de empregadores referidas na Tabela são: a CIP – Confederação da Indústria Portuguesa, criada em 1975 e que se encontra representada em todos os organismos de composição tripartida; a CCP - Confederação do Comércio e Serviços de Portugal; a CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal; a CTP - Confederação do Turismo Português; a CNA - Confederação Nacional da Agricultura; a CPMPME - Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas; e a CORPA - Confederação das Organizações Representativas da Pesca Artesanal - Associações e Organizações de Produtores.

Estão representadas no Conselho Económico e Social e na Comissão Permanente de Concertação Social a CAP, a CCP, a CIP e a CTP.

De acordo com os valores conhecidos, uma grande percentagem de empresas não estão filiadas em qualquer organização de empregadores e um grande número de organizações de base não se encontra filiado em organizações de nível superior. Assim, tal como os trabalhadores, também os empregadores se encontram muito divididos no plano associativo.

Do presente capítulo pode concluir-se o seguinte:

1. As características da estrutura empresarial, os níveis de qualificações predominantes dos empregadores e dos trabalhadores, as tecnologias e os modelos organizativos em uso em muitas empresas constituem factores adversos para a estruturação dos sistema de representação dos interesses, quer dos empregadores, quer dos trabalhadores.
2. O associativismo sindical e o associativismo patronal manifestam algumas semelhanças estruturais, a mais importante das quais diz respeito à sua grande fragmentação, em particular aos níveis da base e de topo.
3. No que se refere aos sindicatos, a progressiva perda de sindicalizados é contemporânea da diferenciação de estatutos profissionais - quer nas empresas, quer dentro da administração pública local ou central - muito embora os modelos organizativos, as estratégias de acção sindical e as características do sistema de relações laborais possam constituir igualmente factores explicativos relevantes.
4. Quanto às associações de empregadores, apesar de sucessivos anúncios de reorganização das organizações de cúpula visando a criação de uma única estrutura de topo para a representação dos empresários, tal objectivo continua sem ser alcançado.

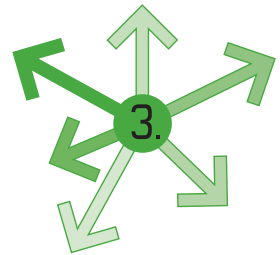
¹ Noção adoptada de John Dunlop (1993), *Industrial Relations System*, A Harvard Business School Press Classic (revisited edition).

² Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. É esta instituição que faz o registo da constituição e envia para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) os estatutos das associações sindicais e de empregadores. O registo dos estatutos e a sua publicação no BTE são uma exigência legal ao respectivo reconhecimento como actores de negociação colectiva.

³ Ver, no capítulo 4, a avaliação da relevância sindical na contratação colectiva de trabalho publicada.

⁴ Referimo-nos à constituição de sindicatos autónomos por parte de alguns grupos profissionais com maiores recursos de poder e, por conseguinte, maior capacidade reivindicativa do que os restantes trabalhadores. Estes recursos de poder têm origem cumulativamente ou isoladamente na qualificação elevada, na posição estratégica nas empresas ou actividades e/ou em identidades profissionais.

- 5 Cerdeira, Maria Conceição (1997), *A evolução da sindicalização portuguesa de 1974 a 1995*, Lisboa, MESS.SICT (Estudos, Série C – Trabalho).
- 6 Lobato, Serafim, *Semanário* “O Independente” de 26/05/1996.
- 7 *European Industrial Relations Observatory*, financiado pela Comissão Europeia e com sede em Dublin.
- 8 Visser, Jelle (2004), “*Patterns and variations in European industrial relations*”, em European Commission, *Industrial Relations in Europe 2004*, Employment and Social Affairs DG, Brussels (capítulo 1), pp. 11-57. O autor baseou-se nas estatísticas recolhidas pelo Institut des Sciences du Travail da Université Catholique de Louvain (2003), *Monographs on the situation of social partners in the candidate countries*, Brussels, December.
- 9 Nomeadamente Kovács, Ilona (Org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego – Riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta Editora.
- 10 Donnadiou, Gérard (1998), “Où va le syndicalisme français?” *Futuribles*, N.º 134, pp.29-56.
- 11 As associações sindicais estão representadas nas empresas por delegados sindicais os quais podem constituir comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 12 No caso das empresas possuírem estabelecimentos geograficamente dispersos, os respectivos trabalhadores podem ainda eleger subcomissões de trabalhadores de acordo com a seguinte norma: estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores – 1 membro; estabelecimentos de 50 a 200 trabalhadores – 3 membros; estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores – 5 membros. Nas empresas em relação de domínio ou de grupo, podem ainda ser constituídas comissões coordenadoras.
- 13 Dados da DGERT.



DEMOCRACIA INDUSTRIAL E PARTICIPAÇÃO NA EMPRESA

3. Democracia industrial e participação na empresa

As considerações feitas de seguida baseiam-se nos elementos de informação que resultam dos inquéritos realizados sob a responsabilidade da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho sobre a participação dos trabalhadores e as formas de organização de trabalho promovidas nas empresas nos países da União Europeia.

Os resultados do último inquérito, aplicado em 2000, confirmam, no essencial, elementos já conhecidos de inquéritos e trabalhos anteriores sobre a existência de baixos índices de democracia industrial nas empresas portuguesas¹. Ainda que 78% dos assalariados portugueses refiram participar na melhoria do posto de trabalho através da informação e consulta, esta consignada na legislação do trabalho, somente 46% considera ter possibilidade de discutir mudanças na organização do trabalho quando ocorre.

No contraste Norte/Sul em matéria de envolvimento e participação, espelhado no quadro abaixo, Portugal destaca-se pela menor intensidade e qualidade de participação.

Tabela 3-1
Incidência de participação

Países	Informação ou consulta direccionada para melhorias no posto de trabalho	Possibilidades de discutir mudanças na organização do trabalho
Holanda	72	87
Finlândia	78	85
Dinamarca	77	84
Suécia	78	78
Luxemburgo	64	78
Bélgica	73	77
Reino Unido	79	75
Irlanda	81	74
França	64	72
UE15	75	71
Alemanha	81	70
Itália	71	69
Áustria	79	68
Grécia	79	65
Espanha	69	62
Portugal	78	46

Fonte: Paoli, Pascal et D. Merllié (2003), Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

A interpretação que se faz da tabela anterior é que as formas de participação desenvolvidas em Portugal têm subjacentes, sobretudo, estratégias empresariais que recorrem a tais práticas para conseguirem melhores resultados económicos. Ou seja, verifica-se uma tendência para o desenvolvimento de uma participação que vai ao encontro de formas de organização características do modelo em *lean production* (envolvimento dos trabalhadores para questões meramente operacionais, relativas ao processo de trabalho), aparecendo fraca a evidência empírica de adopção de formas de organização do trabalho típicas do modelo antropocêntrico (participação directa e indirecta efectiva, com descentralização de poder e enriquecimento do trabalho). Esta interpretação surge confirmada num trabalho que aprofunda e desenvolve o tratamento estatístico do inquérito². Os autores mostram a existência de fortes especializações nacionais neste domínio (ver Tabela 3-2). Assim:

- Dinamarca, Suécia e Holanda caracterizam-se por uma forte predominância das organizações «qualificantes» típicas do modelo antropocêntrico em detrimento de outras formas de organização;
- Reino Unido apresenta uma nítida predominância das organizações em *lean production*;
- Irlanda e Espanha combinam importantes difusões das organizações em *lean production* e das organizações taylorianas;
- outros países mediterrânicos, Grécia, Portugal e, em menor importância, a Itália, apresentam uma sobre-representação das organizações taylorianas, acompanhadas de uma presença importante de organizações de estrutura simples;
- nos restantes países, as configurações organizacionais encontram-se menos contrastadas. Pode-se, contudo, salientar a presença das organizações em *lean production* em França e, ao inverso, uma sub-representação dos países escandinavos.

Tabela 3-2
Formas de organização nos países europeus

Países	Organizações «qualificantes»	Organizações em <i>Lean production</i>	Organizações taylorianas	Organizações estrutura simples
Holanda	64,0	17,2	5,3	13,5
Dinamarca	60,0	21,9	6,8	11,3
Suécia	52,6	18,5	7,1	21,7
Finlândia	47,8	27,6	12,5	12,1
Áustria	47,5	21,5	13,1	18,0
Alemanha	44,3	19,6	14,3	21,9
Luxemburgo	42,8	25,4	11,9	20,0
Bélgica	38,9	25,1	13,9	22,1
França	38,0	33,3	11,1	17,7
Reino Unido	34,8	40,6	10,9	13,7
Itália	30,0	23,6	20,9	25,4
Portugal	26,1	28,1	23,0	22,8
Irlanda	24,0	37,8	20,7	17,6
Espanha	20,1	38,8	18,5	22,5
Grécia	18,7	25,6	28,0	27,7

Fonte: Lorenz, Edward et A. Valeyre (2004), *Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'UE*, Centre d'Etudes de l'Emploi, 32, juin (p.20).

Quando confrontam as especificidades nacionais de organização do trabalho e de gestão da mão-de-obra na UE15, ou seja, a análise das coerências nacionais entre as formas de organização do trabalho e as características das relações laborais em termos de formação contínua, de modos de remuneração e de possibilidades participação/envolvimento dos assalariados ou dos seus representantes na discussão das condições de trabalho ou da organização do trabalho, os autores concluem o seguinte contraste:

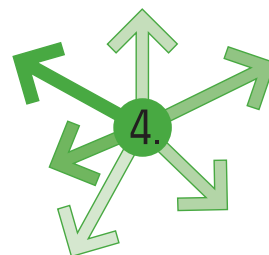
- Portugal, Espanha e Itália destacam-se pela menor percentagem de assalariados abrangidos por formação contínua (entre 15 a 21%), contrastando com a Finlândia, seguindo-se-lhe o Reino Unido, a Dinamarca, a Suécia e a Holanda por apresentarem as percentagens mais elevadas (entre 45 a 55%);
- Grécia, Espanha, Irlanda e Portugal são os países com os valores percentuais mais baixos de assalariados remunerados segundo as performances das empresas (entre 0,2 a 5%) e a Finlândia, França, Suécia e Holanda, os países onde esses valores são mais elevados (entre 13 a 15%).

Em resumo, o aprofundamento do terceiro inquérito sobre as condições de vida e de trabalho na União Europeia, confere a Portugal a seguinte especificidade: uma grande

distância entre as possibilidades de participação formal (definida na lei) e as práticas de participação efectiva promovidas nas empresas. Esta particularidade articula-se com orientações tecnológicas muito tecnocêntricas, fraca inovação e modos de gestão da mão-de-obra muito tradicionais.

¹ Nomeadamente Kovács, Ilona (Org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego – Riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta Editora.

² Lorenz, Edward et A. Valeyre (2004), *Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'UE*, Centre d'Etudes de l'Emploi, 32, juin (p.20). Os autores estruturaram as diferentes formas de organização do trabalho, procedendo a uma análise factorial de correspondências múltiplas e a uma classificação ascendente hierárquica de quinze variáveis organizacionais. Estas variáveis incluíram: as características do trabalho em equipa, a rotação das tarefas, a autonomia no trabalho, a gestão da qualidade, o conteúdo cognitivo do trabalho, a monotonia das tarefas, os constrangimentos do ritmo do trabalho e a repetitividade das tarefas. De acordo com os resultados obtidos, as organizações do trabalho caracterizam-se essencialmente pelas seguintes características: a) organizações «qualificantes»: sobre-representação das variáveis de autonomia procedimental e de conteúdo cognitivo do trabalho (aprendizagem no trabalho, resolução de problemas e complexidade das tarefas); b) organizações em *lean production* por práticas de trabalho em equipa, rotação de tarefas, gestão da qualidade (auto-controlo da qualidade e normas de qualidade precisas) e ritmos de trabalho intensos incidindo sobre tarefas repetitivas e monótonas; c) organizações taylorianas: ritmos intensos de trabalho, efectuando tarefas repetitivas e monótonas, fraco conteúdo cognitivo e de auto-controlo da qualidade; d) organizações de estrutura simples, próximo das organizações de «estrutura simples» tipificado por Mintzberg (1982): trabalho pouco autónomo, fraco conteúdo cognitivo, fraco constrangimento nos ritmos e pouco repetitivo, mas relativamente monótono; fraca formalização de procedimentos e um modo de controlo por supervisão directa exercida sobre os assalariados, quer pelo superior hierárquico, quer pelo próprio proprietário nas pequenas empresas.



ESTRUTURA, COBERTURA E COORDENAÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

4. Estrutura, cobertura e coordenação da contratação colectiva de trabalho

No presente capítulo apresenta-se e discute-se brevemente a informação sobre os três tópicos do título acima. A análise para Portugal baseia-se em informação de fontes administrativas e estatísticas referente às convenções colectivas de trabalho publicadas e não tem, portanto, em conta nem as negociações nem os acordos delas resultantes que, pelo seu carácter informal ou por outros motivos, não foram publicados. As comparações com os restantes países europeus baseiam-se em estudos recentes realizados por entidades cuja competência é reconhecida pela União Europeia.

4.1. Direito de negociação colectiva

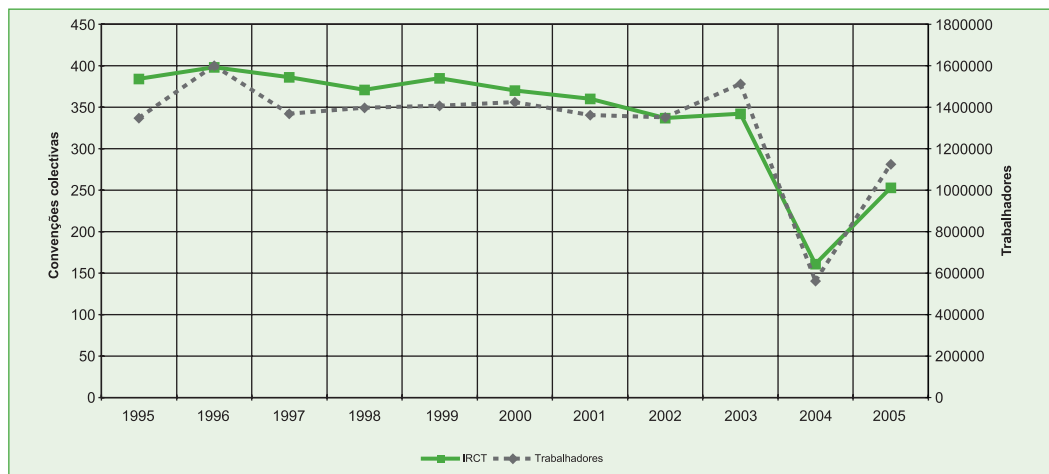
Como se pode verificar no Anexo 4 -1, o quadro legal que vigora em Portugal quanto aos direitos de representação dos trabalhadores para efeitos de negociação colectiva é semelhante aos da quase totalidade dos Estados-membros da União Europeia, pelo menos quanto ao facto de que são os sindicatos e apenas eles que detêm esse direito.

Embora se conheçam excepções a esta regra, que se referem no anexo citado, parece que será mais no plano das práticas concretas, na organização dos sindicatos e dos empregadores para efeitos de negociação colectiva e na forma de articulação entre níveis de negociação que existirá em Portugal uma situação com algum grau de singularidade.

4.2. Estrutura e cobertura das convenções colectivas de trabalho publicadas

A informação disponível sobre a regulamentação colectiva de trabalho publicada em Portugal desde 1995 pode ser sintetizada no gráfico seguinte, que revela a grande estabilidade da cobertura contratual colectiva até à entrada em vigor do Código do Trabalho e a acentuada redução desta cobertura no primeiro ano da aplicação do Código, apenas parcialmente recuperada em 2005.

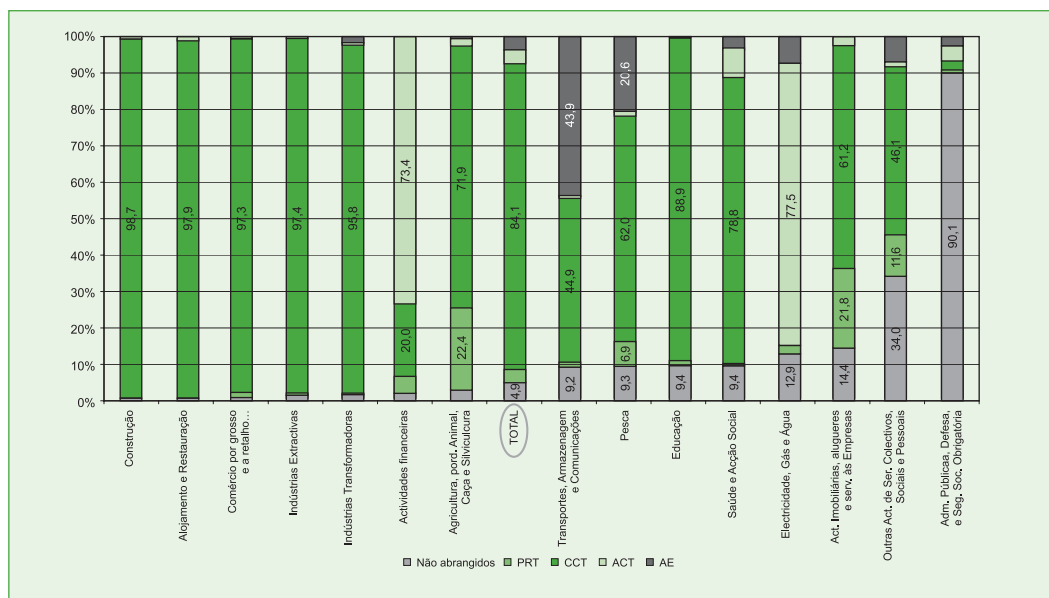
Figura 4-1
Convenções colectivas de trabalho e decisões arbitrais publicadas
e trabalhadores abrangidos



Fonte: MTSS – DGERT

Uma outra característica estrutural das convenções colectivas publicadas diz respeito aos níveis de negociação predominantes. Os indicadores disponíveis mostram que, em Portugal, predomina o nível sectorial de negociação colectiva.

Figura 4-2
TCO segundo o tipo de convenção colectiva que os abrange (2002)



Fonte: DGERT e DGEEP - Quadros de pessoal

Assim, quer o número de convenções colectivas, quer a distribuição de emprego coberto por convenções colectivas revelam que, desde 1995, quase não se verificaram alterações na repartição do emprego entre o nível sectorial e o nível de empresa. As principais características da estrutura da negociação colectiva são, pois, as seguintes:

- Em dez dos quinze sectores da Classificação das Actividades Económicas, as convenções colectivas de trabalho em vigor de nível sectorial abrangem mais de metade do emprego do sector;
- Os acordos colectivos de trabalho constituem a forma de negociação predominante nos sectores das “Actividades Financeiras” e da “Electricidade, Gás e Água”;
- Os acordos de empresa têm expressão significativa em dois sectores, “Transportes, Armazenagem e Comunicações” e “Pesca”;
- Existem défices de cobertura relevantes em oito sectores económicos, sendo estes défices particularmente relevantes nos sectores das “Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais” e da “Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória”.

Tal situação reflecte, para além dos usos que dele fazem os interlocutores sociais em Portugal a existência de um quadro legal integrável num dos três modelos – de negociação colectiva predominantemente nacional, sectorial ou de empresa - existentes na União Europeia.

Os resultados dum e doutro vectores levam, nos diferentes Estados-membros da União Europeia à situação resumida na Tabela 4.1, em que a cobertura contratual colectiva – incluindo os efeitos da extensão *erga omnes* – é comparada com as últimas estimativas feitas pela Comissão Europeia quanto ao associativismo patronal e à taxa de sindicalização.

A análise dos indicadores confirma, pois:

- A grande importância dos procedimentos de extensão *erga omnes* para a manutenção duma elevada taxa de cobertura da contratação colectiva de trabalho em Portugal;
- Que esta situação não constitui, no quadro europeu, uma excepção mas, pelo contrário, um dos traços marcantes dos sistemas de relações laborais em muitos países.

Tabela 4-1
Cobertura contratual colectiva, associativismo empresarial e taxa de sindicalização

	1 a 10	11 a 20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100
Áustria				S						Cob., E
Eslovénia					S					Cob., E
França	S							E		Cob.
Bélgica						S		E		Cob.
Suécia						E		S		Cob.
Finlândia						E		S	Cob.	
Holanda			S					E	Cob.	
Espanha		S						E	Cob.	
Dinamarca						E		S	Cob.	
Luxemburgo			S					Cob., E		
Irlanda				S		(Cob.)E				
Portugal			S			E		Cob.		
Alemanha			S				Cob., E			
Grécia			S				(Cob.)E			
Chipre						E	Cob., S			
Malta						(Cob.)S				
Itália				S		E	Cob.			
Eslováquia				S	Cob.		E			
Polónia		S			Cob.					
Reino Unido			S	Cob., E						
Hungria		S		Cob.						
Rep. Checa			S, Cob.	E						
Estónia		S	Cob.	E						
Letónia		Cob.	S	E						
Lituânia		Cob., S								

Notas: Cob. = Taxa de cobertura; E = Associativismo patronal ; S = taxa de sindicalização .

Fonte: CE (2004) *Industrial Relations in Europe 2004*

A repartição por níveis de negociação que se verifica em Portugal corresponde, conforme se mostra na Tabela 4-2, a um dos três modelos europeus – o do predomínio do nível sectorial sobre os níveis nacional e de empresa -, modelo esse que inclui, para além de Portugal, a Holanda, a Dinamarca, a Alemanha, a Áustria, a Suécia, a Itália e Chipre.

Tabela 4-2
Relevância dos níveis de negociação colectiva (2003)

	Nacional	Sector	Empresa		Nacional	Sector	Empresa
BE	***	**	*	SE		***	*
FI	***	**	*	IT		***	**
IE	***		*	CY		***	*
SI	**	**	*	LU		**	**
EL	**	**	*	FR		*	***
NL	*	***	*	CZ		*	***
DK	*	***	**	EE		*	***
PT	*	***	*	LV		*	***
ES	*	**	**	LT		*	***
SK	*	**	**	MT		*	***
HU	*	*	***	PL		*	***
DE		***	*	UK			***
AT		***	*				

Notas: ***Nível principal ou dominante; ** Nível importante mas não dominante; * Nível existente

Fontes: EIRO (2005) e CE (2004)

Note-se, porém, a singularidade dos casos dinamarquês e italiano em que, sendo predominante o nível sectorial, se caracterizam pela importância do nível de empresa, bem como os casos espanhol e eslovaco, em que os níveis sectorial e de empresa terão, de acordo com estudos que se utilizaram, níveis de relevância semelhantes.

Os dois outros modelos alternativos são, quanto a este aspecto: o modelo de domínio da negociação ao nível de empresa, no qual se incluem Hungria, França, República Checa, Estónia, Letónia, Lituânia, Malta, Polónia e Reino Unido; o modelo em que predomina o nível central de negociação, representado pela Bélgica, pela Finlândia e pela Irlanda.

Sublinhe-se, por último, que as avaliações da situação nos países europeus a que se recorreu atribuem importância – mas não dominância - ao nível central em outros dois países, a Eslovénia e a Grécia, e reconhecem a presença deste nível em seis outros países, entre os quais Portugal, muito embora não qualifiquem este nível como importante.

Porém, em resultado da estrutura empresarial existente bem como das características do associativismo patronal e sindical, a contratação colectiva de trabalho vigente mostra sinais de forte fragmentação, com 496 convenções colectivas de trabalho (64% do total) a abrangerem, incluindo os efeitos da extensão *erga omnes*, menos de mil trabalhadores cada uma.

Tabela 4-3
IRCT por tipo, segundo o escalão do nº de trabalhadores abrangidos por cada IRCT (2003)

Continente + Regiões Autónomas

Tipo de IRCT	Escalão de trabalhadores abrangidos											
	Menos de 1000 trabalhadores		1000 até 10000 trabalhadores		10000 até 20000 trabalhadores		20000 até 30000 trabalhadores		30000 trabalhadores e mais		Total	
ACT	38	76,0	11	22,0	-	-	-	-	1	2,0	50	100,0
CCT	238	51,5	145	31,4	56	12,1	8	1,7	14	3,0	462	100,0
AE	208	93,3	14	6,3	1	0,4	-	-	-	-	223	100,0
PRT	12	52,2	7	30,4	3	13,0	-	-	1	4,3	23	100,0
Total	496	65,4	177	23,4	60	7,9	8	1,1	16	2,1	758	100,0

Fonte: OP 2003

Note-se, além disso, que não existe proporcionalidade entre a distribuição do número de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e o volume de emprego por eles abrangido, conforme resulta da comparação entre a tabela anterior e a tabela seguinte.

Tabela 4-4
TCO por tipo de IRCT, segundo os escalões do nº de trabalhadores abrangidos por cada IRCT (2003)

Continente + Regiões Autónomas

Tipo de IRCT	Escalão de trabalhadores abrangidos											
	Menos de 1000 trabalhadores		1000 até 10000 trabalhadores		10000 até 20000 trabalhadores		20000 até 30000 trabalhadores		30000 trabalhadores e mais		Total	
ACT	6286	6,7	42019	44,9	45209	48,3	93514	100,0
CCT	89190	4,2	437583	20,5	776399	36,3	197442	9,2	638815	29,9	2139429	100,0
AE	43838	48,8	35135	39,1	10790	12,0	89763	100,0
PRT	2833	1,8	29290	18,5	41414	26,2	84668	53,5	158205	100,0
Total	142147	5,7	544027	21,9	828603	33,4	197442	8,0	768692	31,0	2480911	100,0

Fonte: Quadros de Pessoal 2003

Verifica-se, pois, que cerca de 2/3 dos IRCT abrangem, cada um, menos de 1000 trabalhadores, o que representa, no conjunto menos de 6% do emprego coberto por convenções colectivas de trabalho.

4.3. Centralização, descentralização e articulação entre os níveis de negociação

A análise das relações entre os níveis de negociação não pode deixar de ter presentes duas outras dimensões: as formas de relacionamento entre níveis e o grau de centralização das decisões.

Quanto ao primeiro aspecto, uma das possibilidades de relacionamento consiste na articulação formal entre os conteúdos de convenções colectivas de trabalho negociadas a diferentes níveis, situação largamente predominante no quadro europeu.

Tabela 4-5
Aplicação frequente de normas contratuais negociadas a diferentes níveis

Sim	Não
DE, AT, BU, CY, DK, SK, SI, ES, FI, NL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NOR, PL, UK, CZ, SE	BE, EE, FR, EL, PT, RO

Fonte: EIRO (2005), *Changes in National Collective Bargaining Systems since 1990*.

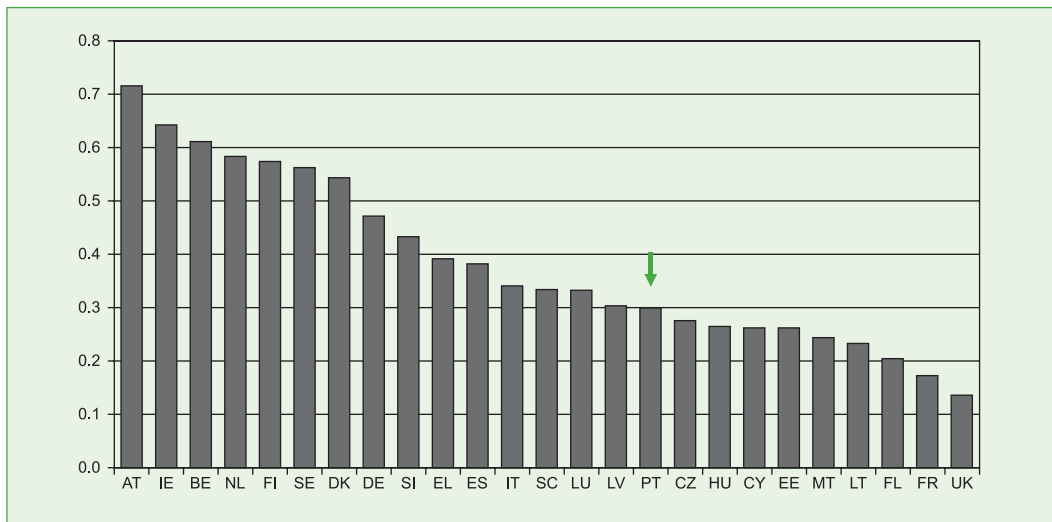
Constata-se, assim, que Portugal faz parte dum grupo minoritário de países em que a aplicação simultânea de normas contratuais colectivas adoptadas a vários níveis é muito excepcional. Até à entrada em vigor do Código do Trabalho, era discutível se existia em Portugal uma interdição legal de o fazer. Porém, desde a entrada em vigor do Código do Trabalho, existe consagração legal expressa da possibilidade de aplicação simultânea às mesmas relações de trabalho de convenções colectivas de níveis diferentes, através da chamada "cláusula de articulação"³.

Uma outra possibilidade de articulação entre níveis depende da maior ou menor capacidade das organizações de empregadores e das associações sindicais coordenarem, quer dentro de cada campo, quer entre ambos os lados da relação laboral, formal ou informalmente, as decisões tomadas aos diferentes níveis.

De acordo com uma avaliação recente, essa capacidade seria, em Portugal, maior do lado patronal do que do lado sindical, enquanto a capacidade de influência do nível central de decisão, que teria aumentado ao longo da década de 90, se teria reduzido nos últimos anos em virtude da ausência de acordos de concertação social sobre políticas de rendimentos (Anexo 4-2).

Tendo em conta o conjunto dos factores acima referidos, foi recentemente publicado um índice de centralização da negociação salarial (Anexo 4-3), cuja representação gráfica se segue.

Figura 4-3
Índice de centralização da negociação salarial (2003)



Fonte: CE (2004): *Industrial Relations in Europe 2004*

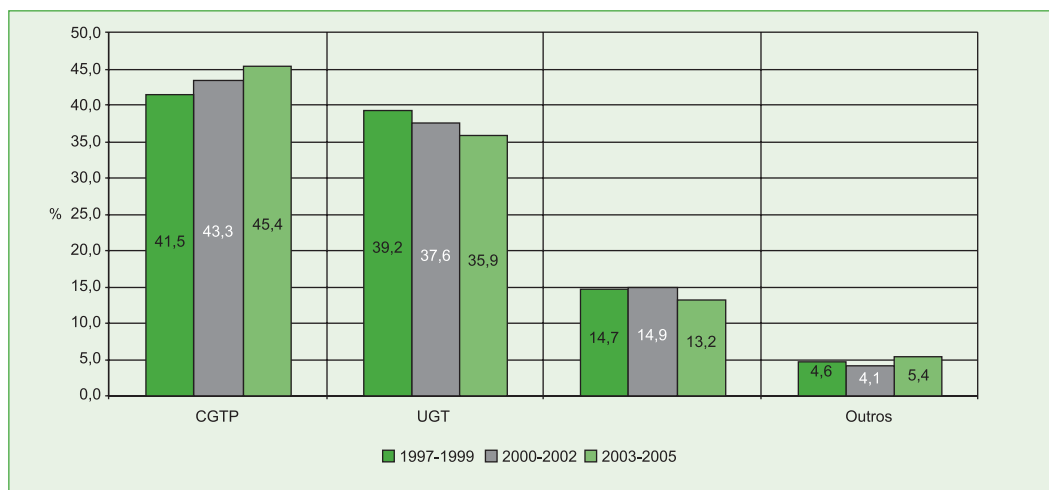
Nestes termos, haverá que registar duas características adicionais da negociação colectiva em Portugal:

- O reduzido alcance da articulação formal entre diferentes níveis de negociação colectiva decorrente da extrema raridade de aplicação simultânea, pelas empresas, de normas negociadas a vários níveis;
- A escassa relevância da articulação, quer das diferentes organizações sindicais e das associações de empregadores entre si, quer daquelas com estas.

4.4. Influência sindical e governamental

A influência actual das organizações sindicais na contratação colectiva de trabalho publicada foi estimada a partir do conhecimento de que se dispõe sobre a orientação das associações subscritoras e está resumida no gráfico seguinte.

Figura 4-4
Orientação dos subscritores sindicais de convenções colectivas de trabalho



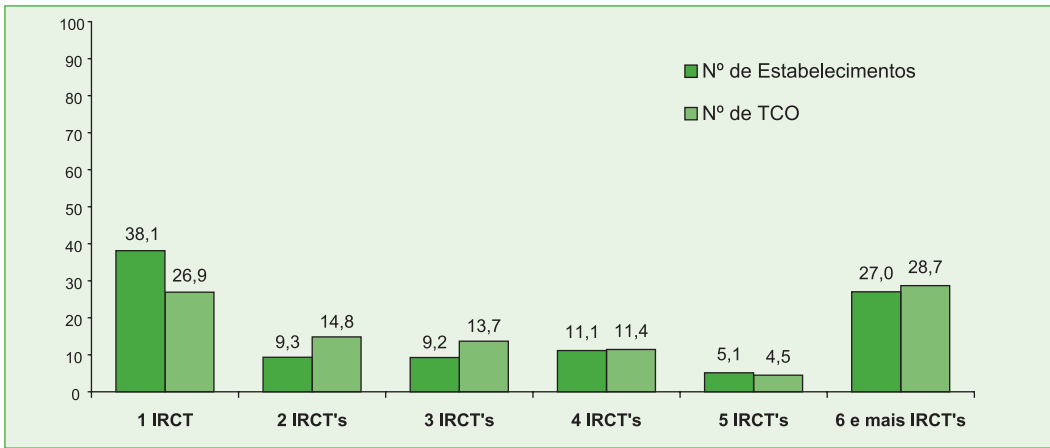
Fonte: MTSS – DGERT

Verifica-se, pois, que:

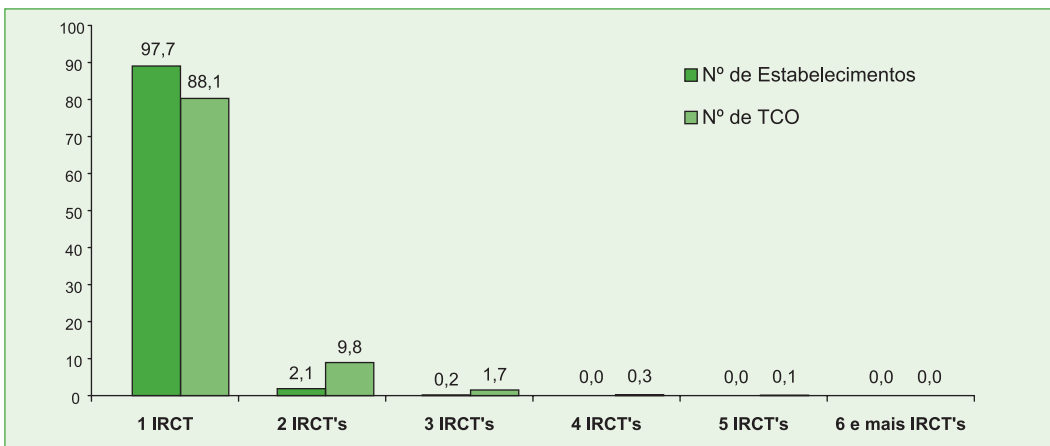
- As associações sindicais ligadas às duas confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) são claramente maioritárias, se não mesmo hegemónicas, na contratação colectiva de trabalho publicada;
- A percentagem das convenções colectivas de trabalho subscritas em conjunto é notoriamente inferior à percentagem de convenções colectivas de trabalho subscritas pelas associações sindicais identificadas com cada uma daquelas confederações sindicais.

Tendo em conta esta situação, avaliaram-se as consequências da coexistência do quadro legal actual - em que a liberdade e o pluralismo sindicais não são limitados por quaisquer restrições legais ao direito de negociação colectiva decorrentes da representatividade - quanto à eventual existência duma pluralidade de convenções colectivas aplicáveis ao mesmo estabelecimento.

Figura 4-5
Percentagem de estabelecimentos e de trabalhadores,
segundo o número total de IRCT em vigor



Percentagem de estabelecimentos e de trabalhadores,
segundo o número de IRCT e/ou conjuntos de IRCT diferentes
quanto aos temas principais em cada estabelecimento



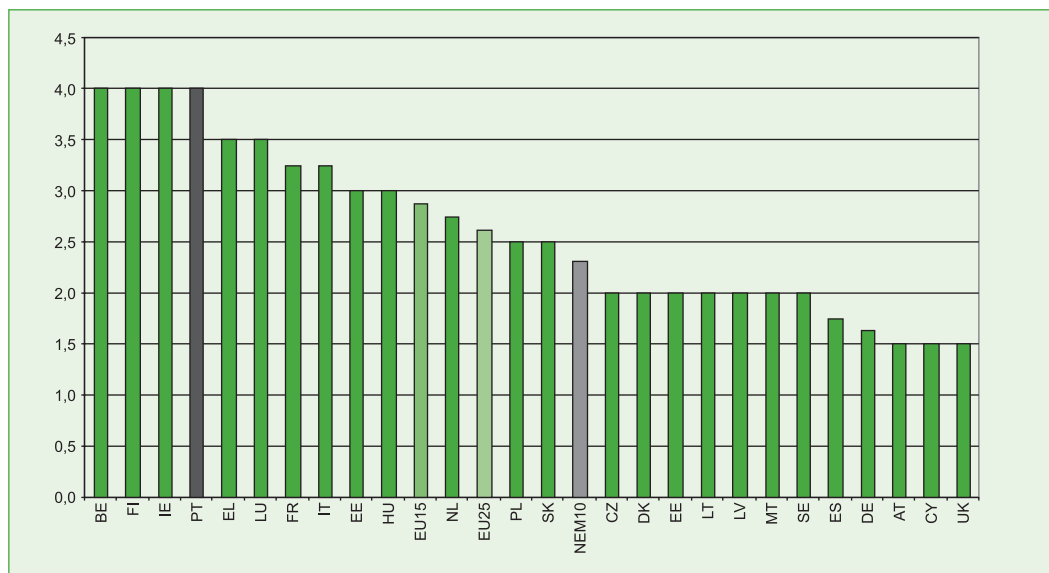
Fonte: MTSS - DGEEP

A comparação entre os dois gráficos anteriores mostra que, sendo manifesta a fragmentação formal das convenções colectivas de trabalho publicadas, os efeitos substantivos desse facto parecem ser bem menos notórios.

Quanto à influência do governo na contratação colectiva de trabalho, as avaliações internacionais convergem na afirmação da sua grande importância.

O gráfico seguinte, baseado em informação recentemente publicada pela Comissão Europeia, avalia o nível de intervenção dos governos à luz dum conjunto de critérios com base nos quais foi construído um índice que vai da ausência de intervenção governamental até à imposição de congelamentos salariais .

Figura 4-6
Intervenção governamental na negociação salarial



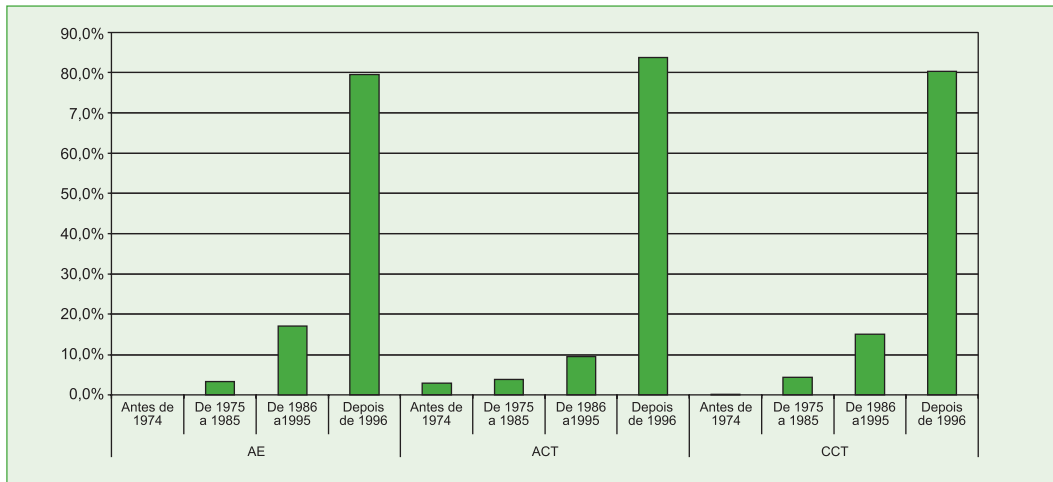
Fonte: CE (2004); *Industrial Relations in Europe 2004*.

O gráfico mostra que, em Portugal, a influência do governo na determinação das condições de trabalho se situa entre as mais elevadas da União Europeia.

4.5. Renovação das convenções colectivas de trabalho

Uma outra característica da contratação colectiva a ter presente refere-se ao grau de actualização das convenções colectivas de trabalho. Sem prejuízo da análise dos conteúdos contratuais, que consta do capítulo 7, é útil ter em conta a data em que as convenções colectivas de trabalho em vigor iniciaram os seus efeitos.

Figura 4-7
Convenções colectivas de trabalho em vigor em 31 de Dezembro de 2004
segundo a data de início dos seus efeitos

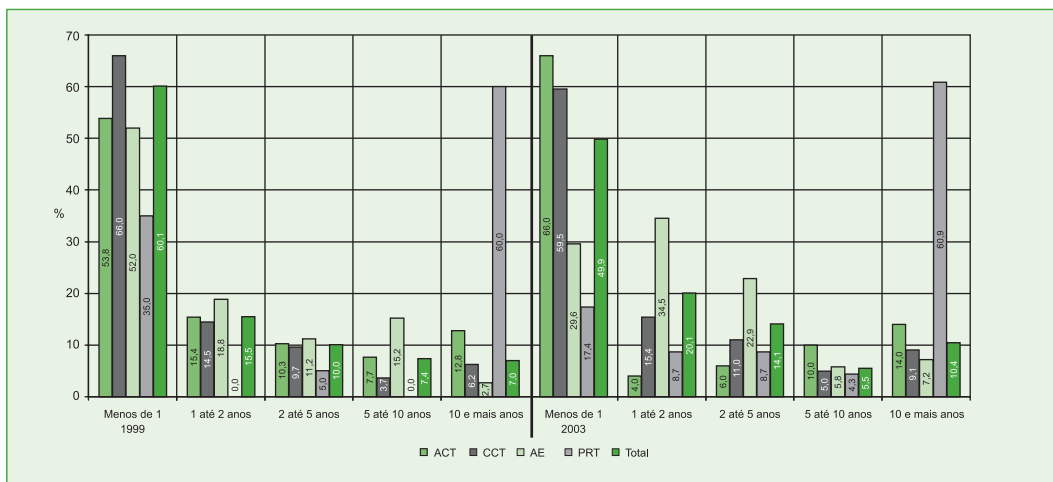


Fonte: MTSS-DGERT

Contrariamente a uma ideia comum, verifica-se, pois, que cerca de 80% das convenções colectivas de trabalho actualmente em vigor iniciaram os seus efeitos na última década.

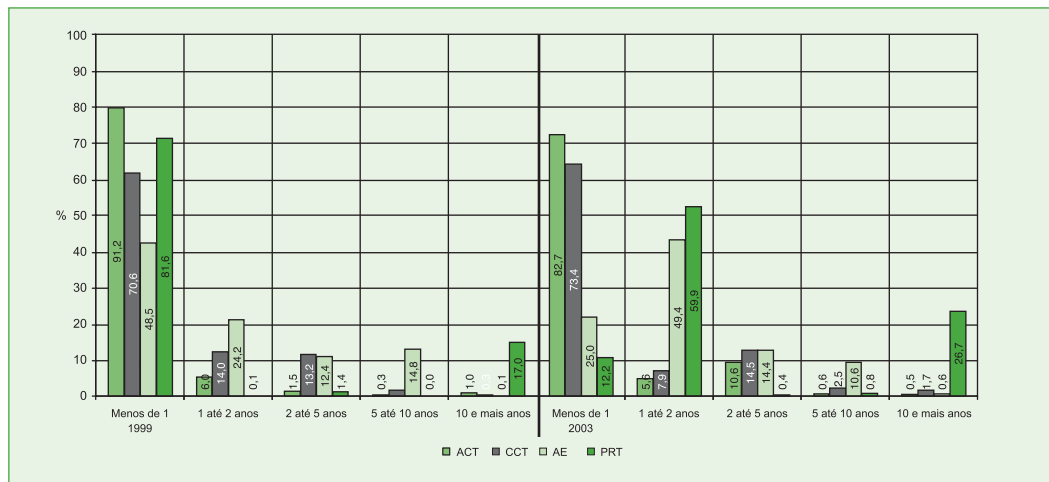
Porém, as Figuras 4-8 e 4-9 mostram que, quando se tem em conta a antiguidade da tabela salarial, se verifica que, num número relevante de casos, o princípio da revisão anual das tabelas salariais colectivamente contratadas não é respeitado.

Figura 4-8
IRCT segundo o início da eficácia da tabela salarial em vigor



Fonte: MTSS – DGERT e DGEEP, Quadros de Pessoal

Figura 4-9
Volume de emprego segundo a antiguidade da tabela salarial



Fonte: MTSS – DGERT e DGEER, Quadros de Pessoal

Acresce que esta situação parece ter-se agravado entre 1999 e 2003, conforme se pode constatar pelos gráficos acima.

4.6. Perspectivas de desenvolvimento futuro

Por último, a avaliação da situação das relações laborais em Portugal não dispensa que se tomem em conta as propostas em debate nos outros países europeus quanto ao futuro dos respectivos sistemas nacionais. O quadro abaixo sintetiza as opiniões recolhidas por um organismo especializado⁶ quanto às opiniões dos governos, das associações de empregadores e das associações sindicais quanto ao que deveria ocorrer no futuro próximo nos respectivos países quanto aos níveis de negociação colectiva, parecendo manifesto que a nota dominante é para a estabilidade dos sistemas e tradições de cada país.

Tabela 4-6
Propostas quanto ao desenvolvimento futuro das relações laborais (2003)

	Centralização	Descentralização	Sem alteração profunda
Empregadores	ES ¹ , FR ¹	AT, BE, CZ, ES ¹ , FI, FR ¹ , DE, NL ⁴ , RO, SK	AT, BE, CY, DK, EE, EL, ES ¹ , HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL ⁵ , PL, SI, SE ⁶ , UK
Sindicatos	BG, EE, ES ¹ , HU, LV, LT, UK ⁶	BG, CZ, ES ¹ , IT ⁴ , SI	AT, BE, CY, DK, FI, FR, DE, EL, ES ¹ , IE, IT ⁵ , MT, NL, PL, RO, SK, SE, UK
Governos	HU		AT, BE, CY, DK, FR, DE, EL, ES, IE, IT, MT, NL, PL, SE, UK
Outros actores políticos		BE ² , DE, ES ⁶ , UK ⁷	AT, BE, CY, DK, EL, IE, MT, NL, PL, SE

Fonte: EIRO (2005): Changes in National Collective Bargaining Systems since 1990.

¹ Ausência de consenso. ² Alguns, quanto ao tempo de trabalho. ³ Alguns políticos e empregadores, a nível regional. ⁴ Minoria

⁵ Maioria. ⁶ Oposição parlamentar e Banco de Espanha. ⁷ Oposição parlamentar.

É, porém, necessário ter em conta que aquelas opiniões foram recolhidas ainda antes dos desenvolvimentos recentes verificados na Estratégia Europeia para o Emprego e da relevância que vem ganhando nos últimos meses o debate comunitário sobre o futuro do direito do trabalho europeu e das formas de regulação do mercado de trabalho.

Com estas restrições, as opiniões acima resumidas parecem indicar que:

- A principal tendência detectada é para a manutenção da situação vigente em cada país;
- Há mais organizações sindicais do que patronais favoráveis à centralização dos sistemas dos respectivos países, muito embora existam casos de organizações patronais que se pronunciam no sentido da descentralização;
- Há mais organizações patronais do que sindicais favoráveis à descentralização dos sistemas dos respectivos países, muito embora existam casos de organizações sindicais que se pronunciam no sentido da descentralização.

Do que antecede, parece poder concluir-se que são as seguintes as principais características da estrutura, cobertura e coordenação da contratação colectiva de trabalho:

1. A taxa de cobertura da contratação colectiva de trabalho, tradicionalmente elevada, reduziu-se a menos de metade no primeiro ano de aplicação do Código do Trabalho e, no segundo ano, só recuperou parcialmente, possivelmente por ainda não estarem vigor as alterações ao Código do Trabalho já aprovadas;
2. A extensão administrativa das convenções colectivas de trabalho publicadas contribuiu decisivamente para essa elevada cobertura;
3. A distribuição sectorial dessa cobertura não é uniforme, verificando-se a existência, nalguns sectores, de percentagens elevadas de trabalhadores sem cobertura contratual colectiva;
4. Em regra, predomina o nível sectorial de negociação mas existem sectores em que os acordos colectivos de trabalho ou os acordos de empresa abrangem uma parte relevante do emprego;
5. A raridade e o escasso alcance, quer da articulação formal entre níveis de negociação, quer entre sindicatos, quer entre associações patronais, quer entre um e outro tipo de interlocutores sociais;

6. A escassa presença, na contratação colectiva de trabalho, das associações sindicais não representadas na Comissão Permanente de Concertação Social;
7. O pequeno volume de emprego abrangido pela maioria das convenções colectivas de trabalho publicadas.
8. Apesar de em cerca de 2/3 dos estabelecimentos serem aplicáveis dois ou mais IRCT, na quase totalidade dos estabelecimentos, mesmo quando são aplicáveis vários IRCT, os respectivos conteúdos são substancialmente iguais.

¹ A estimativa fundamenta-se em dados da Comissão Europeia, das investigações de Franz Traxler *et al.* e em dados publicados pelo EIRO [COM (2004): 28].

² Ver, para as fontes, COM (2004): 19.

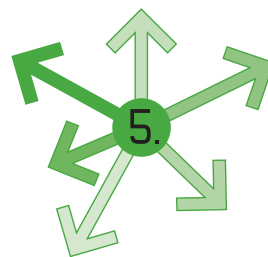
³ N.º 2 do artigo 536º do Código do Trabalho.

⁴ IRCT e/ou conjunto de IRCT em vigor, mas que, por se apresentarem nos temas principais (âmbito sectorial, geográfico, profissional, de horário de trabalho e tabela salarial) total ou parcialmente coincidentes (verificando-se existência de paralelismo), são agregados/codificados como se de um único IRCT se tratasse.

⁵ Ver, para os critérios de classificação da influência governamental, COM (2004): 50. Os resultados obtidos por J. Visser e publicados pela Comissão Europeia coincidem com as conclusões a que chegou F. Traxler (2004).

⁶ O estudo não abrange Portugal.

CONTEÚDO DAS
CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO



5. Conteúdo das convenções colectivas

5.1. Definição da amostra das convenções analisadas

A análise incidiu sobre o conteúdo de 65 convenções colectivas da generalidade dos sectores de actividade (Tabela 5-1), seleccionadas com base nos seguintes critérios:

- a) Diversidade de tipos de convenções colectivas: inclui 35 contratos colectivos¹, 10 acordos colectivos e 20 acordos de empresa (Tabela 5-2);
- b) Número de trabalhadores dos sectores de actividade das empresas abrangidos pelas convenções: as convenções da amostra abrangem 1.404.441 trabalhadores, que correspondem a 62,4% do total de trabalhadores dos sectores de actividade e empresas abrangidos pela totalidade das convenções colectivas (Tabela 5-3);
- c) Representatividade do número de trabalhadores dos sectores de actividade e empresas abrangidos por cada tipo das convenções da amostra face ao total dos trabalhadores dos sectores de actividade e empresas abrangidos pela totalidade das convenções de cada tipo (Tabela 5-3);
- d) Diversidade das associações sindicais outorgantes das convenções, em função das áreas de influência sindical em que se integram (Tabela 5-4).

A análise do conteúdo das convenções tem por objecto os regimes em vigor no final de 2005 relativamente a 22 temas:

1. Direitos de personalidade
2. Igualdade e não discriminação
3. Formação profissional
4. Contrato de trabalho a termo (convenções ou revisões posteriores ao Código do Trabalho)
5. Limites diário e semanal do período normal de trabalho
6. Horários de trabalho com adaptabilidade

¹ Um dos contratos colectivos das indústrias transformadoras cessou a sua vigência no âmbito de representação de alguns dos outorgantes, por efeito de denúncia e do decurso do prazo legal de sobrevivência. O aviso sobre a data da cessação da vigência foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006.

7. Isenção de horário de trabalho
8. Trabalho a tempo parcial
9. Trabalho nocturno
10. Trabalho por turnos
11. Trabalho suplementar
12. Teletrabalho
13. Trabalho em comissão de serviço
14. Segurança, higiene e saúde no trabalho
15. Polivalência funcional
16. Transferência do local de trabalho
17. Deslocações temporárias
18. Cedência ocasional de trabalhador
19. Encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador
20. Protecção social complementar
21. Conteúdo obrigacional das convenções
22. Greve

A síntese dos temas objecto de análise tem em consideração as disposições actuais das convenções, independentemente da respectiva validade.

Tabela 5.1
Distribuição sectorial das convenções da amostra e número de trabalhadores existentes no respectivo âmbito

Sector de actividade	Número de convenções				Número de trabalhadores
	CCT	ACT	AE	Total	
Agricultura	1			1	8.409
Pesca	2			2	1.027
Indústrias extractivas	1			1	5.130
Indústrias transformadoras	16		2	18	496.187
Produção e distribuição de electricidade, gás e água		3		3	10.332
Construção	2			2	309.742
Comércio	5			5	219.319
Alojamento e restauração	4			4	100.473
Transportes, armazenagem e comunicações		1	15	16	50.850
Actividades financeiras		5		5	60.355
Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	2			2	51.752
Saúde e acção social	2	1	3	6	90.865
Total	35	10	20	65	1.404.441

Fonte: Número de trabalhadores: Quadros de Pessoal, 2003, DGEEP/MTSS

Tabela 5.2
Convenções analisadas e trabalhadores abrangidos

Tipos de convenções	N.º de convenções	Trabalhadores
CCT	35	1.269.464
ACT	10	82.801
AE	20	52.176
Total	65	1.404.441

Tabela 5.3
Trabalhadores dos sectores e empresas abrangidos pelas convenções analisadas

Tipos de convenções	Número de trabalhadores		%
	Do total das convenções em vigor	Das convenções analisadas	
CCT	2.077.320	1.269.464	61,1%
ACT	90.849	82.801	91,1%
AE	83.971	52.176	62,1%
Total	2.252.140	1.404.441	62,4%

Fonte: Quadros de Pessoal, 2003, DGEEP/MTSS

Tabela 5.4
Áreas em que se inserem as associações sindicais outorgantes

Tipos de convenções	Áreas sindicais					Total
	CGTP	UGT	Outros	CGTP / UGT	CGTP / UGT / Outros	
CCT	17	13	0	5	0	35
ACT	1	5	3	1	0	10
AE	5	6	3	3	3	20
Total	23	24	6	9	3	65

5.2. Síntese do conteúdo das convenções colectivas

5.2.1. Direitos de personalidade

As convenções colectivas regulam vários aspectos dos direitos de personalidade no contexto do exercício da actividade sindical na empresa e da protecção da segurança e saúde no trabalho.

A actividade sindical na empresa, regulada por muitas convenções colectivas, envolve frequentemente o direito de afixação de documentos de informação sindical e o direito de reunião nas instalações da empresa, que correspondem a manifestações do exercício da liberdade de expressão e de opinião.

A regulamentação sobre a protecção da segurança e saúde no trabalho, prevista em muitas convenções colectivas, decorre do direito à integridade física dos trabalhadores. Os exames médicos realizados com a finalidade de proteger a saúde dos trabalhadores em contexto de trabalho também se relacionam com uma das dimensões dos direitos de personalidade.

Para além destes aspectos, as referências a aspectos relacionados com direitos de personalidade são muito escassas.

Liberdade de expressão e de opinião

Em 4 acordos de empresa do sector dos transportes, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e independentes, estabelece-se que o empregador não deve reprimir ou exercer represália sobre o trabalhador por este divulgar as suas ideias na empresa, oralmente ou por escrito, sem prejuízo do serviço.

Protecção de dados pessoais

Os 5 ACT do sector de actividades financeiras, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e independentes, prevêem que os impressos ou suportes

informáticos que titulam o desconto das quotizações sindicais nas retribuições não podem conter mais dados pessoais do que os previstos nos mapas dos quadros de pessoal. Estas convenções regulam também as informações constantes do processo individual do trabalhador, bem como o direito de consulta do mesmo pelo próprio trabalhador ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado ou os representantes dos trabalhadores.

Testes e exames médicos

Noutro acordo de empresa do sector das comunicações, prevê-se que o trabalhador deva apresentar certificado antituberculoso e atestado de robustez no seu regresso de situação de licença ilimitada, não estando claramente estabelecida a sua necessidade para a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou a sua justificação pelas particulares exigências inerentes à actividade do trabalhador.

5.2.2. Igualdade e não discriminação

Factores de discriminação

A referência a factores de discriminação existe em 19 convenções, das quais 10 são contratos colectivos, 1 ACT e 8 acordos de empresa.

Os factores de discriminação mais frequentemente referidos são o sexo (15 convenções), a nacionalidade, a deficiência (6 convenções cada), o estado civil, a situação familiar e a capacidade de trabalho reduzida (4 convenções cada). Em 2 contratos colectivos do sector da construção, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT, são referidos todos os factores de discriminação mencionados no Código do Trabalho.

Medidas de acção positiva

Existem medidas de acção positiva em benefício de grupos desfavorecidos, em função da deficiência, da capacidade de trabalho reduzida e do género, em 18 convenções.

Relativamente a pessoas com deficiência, algumas convenções consagram, nomeadamente, regras de preferência na admissão até 1% dos trabalhadores do quadro permanente das empresas (um contrato colectivo das indústrias transformadoras, celebrado por sindicatos da área da UGT), de preferência na admissão em empresa com mais de 50 trabalhadores (2 contratos colectivos das indústrias transformadoras, celebrados por sindicatos das áreas da CGTP e da UGT), de preferência de duas pessoas com deficiência por cada 100 admitidas (1 ACT do sector das actividades financeiras, celebrado por sindicatos da área da UGT), de preferência na manutenção do emprego em caso de redução de pessoal (1 contrato

colectivo das indústrias transformadoras, celebrado por associações sindicais da área da CGTP), de obrigação de as empresas terem pelo menos 2 com capacidade de trabalho reduzida por cada 100 trabalhadores (4 contratos colectivos dos sectores da construção e da hotelaria e restauração, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT).

A favor de grupos desfavorecidos em função do género, determina-se que as empresas devem tomar medidas correctivas no acesso ao emprego para categorias em que haja predomínio de um dos géneros (1 contrato colectivo das indústrias transformadoras, celebrado por associações sindicais da área da CGTP), ou reconhecer direitos de preferência na admissão em razão do sexo (2 contratos colectivos das indústrias transformadoras, celebrados por sindicatos das áreas da CGTP e da UGT).

O assédio e os direitos dos trabalhadores em caso de discriminação não são regulamentados nas convenções colectivas.

Outros aspectos regulamentados

Algumas convenções incluem disposições que contrastam com os princípios da igualdade e não discriminação.

Um contrato colectivo prevê que a trabalhadora não pode ser obrigada a trabalhar sozinha na exploração agrícola sem o seu acordo. Um contrato colectivo atribui às trabalhadoras o direito a um subsídio para creches ou infantários. Outro, prevê que, na admissão, o empregador deve primeiro recorrer a trabalhadores inscritos nos sindicatos. Outro contrato colectivo prevê que a trabalhadora com filhos menores pode ser dispensada de praticar horário rotativo. Quatro acordos de empresa prevêem que o infantário existente no concelho da sede da empresa se destina prioritariamente a filhos das trabalhadoras e que, fora desse concelho, as trabalhadoras têm direito a subsídio para encargos com infantários. Dois acordos de empresa prevêem que os trabalhadores de nacionalidade portuguesa têm preferência na manutenção do emprego, em caso de redução de pessoal. Outro acordo de empresa exige a nacionalidade portuguesa como requisito de admissão.

São convenções dos sectores da agricultura, indústrias transformadoras, electricidade, hotelaria e restauração e transportes, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

5.2.3. Formação profissional

A formação profissional dos trabalhadores não é referida em apenas 5 contratos colectivos e 6 acordos de empresa, dos sectores das indústrias transformadoras, transportes e serviços prestados às empresas, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e independentes.

Nas convenções que se referem à formação profissional, as regras abrangem a generalidade dos trabalhadores.

Modalidades da formação

As modalidades da formação profissional são especificadas em quase todas as convenções que a referem:

- Formação contínua, em 25 contratos colectivos, 10 ACT (a totalidade) e 16 acordos de empresa
- Formação inicial, em 12 contratos colectivos, 7 ACT e 3 acordos de empresa
- Formação de reconversão ou de reabilitação, em 3 contratos colectivos, 1 ACT e 4 acordos de empresa.

A formação de menores admitidos sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação é referida, acompanhando o regime legal, em 4 contratos colectivos dos sectores da construção e da hotelaria e restauração, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

As convenções que se referem à formação inicial e contínua respeitam à generalidade dos sectores de actividade. As que se referem a formação de reconversão ou de reabilitação respeitam às indústrias transformadoras, transportes e acção social e são celebradas por sindicatos das áreas da CGTP e da UGT.

Duração da formação e crédito de horas

Em 4 convenções colectivas, prevê-se a duração mínima da formação a cargo do empregador.

Um contrato colectivo do sector da saúde, celebrado por sindicatos da área da UGT, prevê o mesmo número de horas anuais de formação reguladas na lei.

Em 3 ACT do sector das actividades financeiras, celebrados por sindicatos da área da UGT e independentes, prevê-se o número mínimo de horas anuais de formação: um, 20 horas anuais e, os outros dois, 90 horas por ano em cada um dos 2 primeiros anos após a admissão.

Um ACT do sector da acção social, celebrado por associações sindicais da área da UGT, prevê um crédito de 15 horas anuais para formação. Dois acordos de empresa do sector da saúde, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT, prevêm 15 dias por ano com retribuição, para formação.

Informação e consulta dos trabalhadores ou dos seus representantes

Um contrato colectivo das indústrias transformadoras e um acordo de empresa do sector das comunicações, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e independentes, prevêem comissões paritárias para consulta e acompanhamento da formação.

Em 4 convenções (3 ACT dos sectores das actividades financeiras e dos transportes e 1 acordo de empresa do sector dos transportes), celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e independentes, prevê-se a consulta ou, pelo menos, a informação dos sindicatos sobre os planos e relatórios de formação.

Num contrato colectivo do sector do comércio, celebrado por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT, prevê-se que podem ser celebrados acordos de cooperação com os sindicatos e, neste caso, os planos de formação devem ser apresentados previamente a estes.

Encargos com a formação

Apenas um acordo de empresa, do sector da saúde e celebrado por um sindicato independente, obriga o empregador a investir determinado quantitativo mínimo na formação, no caso correspondente a 2,5% da retribuição base anual dos trabalhadores.

Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são regulados, acompanhando os aspectos gerais da lei (nomeadamente, flexibilidade de horários e créditos de horas para frequência de aulas, faltas em dias de exames e flexibilidade na marcação de férias), em 28 convenções, das quais 15 são contratos colectivos, 6 ACT e 7 acordos de empresa. Outras 8 convenções remetem o regime dos trabalhadores-estudantes para a lei.

5.2.4. Contrato de trabalho a termo

(Apenas convenções colectivas posteriores à entrada em vigor do Código do Trabalho (artigo 128º))

Das 26 convenções colectivas ou respectivas revisões posteriores à entrada em vigor do Código do Trabalho, em 13 não existe regulamentação do contrato de trabalho a termo diferente da do Código.

Regulamentação da admissibilidade do contrato de trabalho a termo de modo diferente do Código do Trabalho.

Um acordo de empresa do sector das comunicações, celebrado por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras, admite a contratação a termo para: satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços (períodos de férias concentrados, apoio accidental a tarefas executadas por trabalhador da empresa), satisfazer necessidades decorrentes de pontas sazonais de tráfego (Natal), obras ou serviços temporários não integrados nos programas normais de exploração ou conservação, situações imprevisíveis que afectem gravemente a regularidade da exploração.

Um ACT do sector das actividades financeiras admite a contratação a termo, ainda que não enquadrável nas situações previstas na lei, de trabalhadores para funções de operador de *call center*; outro, do mesmo sector, admite a contratação a termo para trabalhadores dos níveis 4 e 5. São convenções celebradas por sindicatos da área da UGT e outras.

Regimes previstos no Código do Trabalho que são afastados

Em 4 convenções, o número e duração das renovações do contrato de trabalho a termo são regulados de modo diferente da lei.

Um acordo de empresa do sector dos transportes, celebrado por sindicatos das áreas da CGTP e da UGT, permite quatro renovações do contrato de trabalho a termo certo, mantendo a duração máxima legal. Estende a duração do contrato a termo para substituição de trabalhador ausente até 30 dias antes e depois da verificação da ausência.

Um ACT do sector de actividades financeiras, celebrado por sindicatos da área da UGT, prevê apenas duas renovações do contrato de trabalho a termo certo, afastando a possibilidade legal de uma última renovação, de duração não inferior a um nem superior a três anos, decorrido o período de três anos ou verificadas duas renovações.

Outro ACT do sector das actividades financeiras, celebrado por sindicatos da área da UGT, permite até 3 renovações do contrato de trabalho a termo e uma duração máxima de 4 anos. A cessação do contrato por motivo não imputável ao trabalhador não impede nova admissão a termo resolutivo para o mesmo posto de trabalho. O disposto na lei quanto a informações é substituído pela comunicação trimestral com o mesmo conteúdo às entidades previstas na lei. É possível um tratamento diferenciado relativamente a trabalhador permanente em situação comparável quando o ACT o estabelecer.

Outro ACT do sector das actividades financeiras limita a duração do contrato a termo certo a dois anos, incluindo renovações. A cessação do contrato por motivo não imputável ao trabalhador não impede nova admissão mediante contrato a termo para

o mesmo posto de trabalho. O disposto na lei quanto a informações é substituído pela comunicação trimestral com o mesmo conteúdo às entidades previstas na lei. É possível um tratamento diferenciado relativamente a trabalhador permanente em situação comparável quando o ACT o estabelecer.

Regimes não previstos no Código do Trabalho

Dois contratos colectivos das indústrias transformadoras, celebrados por sindicatos das áreas da CGTP e da UGT, adoptam o princípio do uso restrito do trabalhador a termo e o direito de preferência de trabalhadores admitidos a termo no preenchimento dos quadros.

Dois contratos colectivos da construção, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT, permitem que o contrato de trabalho a termo celebrado para trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os projectos e actividades de controlo e acompanhamento, em que o trabalhador preste trabalho em diversas obras a cargo do empregador mas sem permanecer em cada uma mais de 8 meses consecutivos, não estabeleça a relação entre a justificação invocada e a duração do contrato nem identifique as obras em concreto.

Um contrato colectivo do sector da hotelaria e restauração, celebrado por associações sindicais da área da CGTP, prevê que a celebração sucessiva ou intervalada de contrato de trabalho a termo entre as mesmas partes para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão em contrato de trabalho sem termo, excepto os contratos a termo com fundamento nas actividades sazonais e execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

Um acordo de empresa do sector das comunicações, celebrado por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras, limita a possibilidade de recurso a contratos sucessivos no mesmo serviço. Ao fim de 3 anos, deve ser aumentada a dotação do serviço e preenchida segundo as normas aplicáveis.

5.2.5. Limites diário e semanal do período normal de trabalho

Todas as convenções colectivas estabelecem limites gerais dos períodos normais de trabalho, a maioria das quais com limites diários e semanais.

Algumas convenções consagram apenas limites semanais. Com excepção de dois contratos colectivos, os limites diários são acompanhados de limites semanais.

O regime mais frequente é o de 8 horas por dia e 40 horas por semana, consagrado em 18 contratos colectivos e 8 acordos de empresa, em praticamente todos os sectores

de actividade e celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, UGT e outras. Na sequência da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, quatro contratos colectivos da indústria do vestuário são revistos para consagrar o limite 40 horas semanais e reduzir as pausas diárias de 10 minutos cada de duas para uma, passando esta a ser incluída no período normal de trabalho.

Onze convenções adoptam apenas o limite semanal de 40 horas. São 9 contratos colectivos dos sectores das indústrias transformadoras, comércio e acção social, e 2 acordos de empresa do sector dos transportes, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

Três convenções têm limites superiores a 40 horas semanais. Dois contratos colectivos das indústrias transformadoras consagram 42 e 44 horas semanais, o primeiro celebrado por associações sindicais da área da CGTP e, o segundo, por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT. Um acordo de empresa do sector dos transportes, celebrado por associações sindicais da área da CGTP, consagra 45 horas semanais.

Dezasseis convenções têm limites inferiores a 40 horas semanais, variáveis entre 35 e 39 horas. São acordos de empresa dos sectores da electricidade, dos transportes, comunicações e saúde e ACT dos sectores das actividades financeiras e acção social, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

Três convenções consagram o limite diário de 9 horas. Dois contratos colectivos das indústrias transformadoras consagram-no conjuntamente com semanais de 40 e 44 horas; um acordo de empresa do sector dos transportes consagra esse limite diário e 40 horas semanais. São convenções celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outra.

Um acordo de empresa do sector dos transportes aéreos regula a duração do trabalho com grande especificidade incluindo regimes dos períodos de trabalho diários, semanais, mensais e anuais.

Algumas convenções, a par dos regimes gerais, adoptam limites específicos para determinados grupos de trabalhadores, na maioria dos casos limites semanais e quase sempre inferiores aos gerais.

5.2.6. Horários de trabalho com adaptabilidade

Em 36 convenções colectivas, não está prevista a organização de horários de trabalho com adaptabilidade. São 20 contratos colectivos, 5 ACT e 11 acordos de empresa, da generalidade dos sectores de actividade, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

Os limites diário e semanal ou mensal dos períodos normais de trabalho e os períodos de referência de horários com adaptabilidade estão previstos em 29 convenções, sendo 15 contratos colectivos, 5 ACT e 9 acordos de empresa. Em 5 convenções (4 contratos colectivos e 1 ACT), apenas se regula os períodos de referência.

Limites do período normal de trabalho

O limite diário do período normal de trabalho mais frequente é 10 horas ou, noutros termos, um acréscimo de 2 horas de trabalho, particularmente em contratos colectivos das indústrias transformadoras.

O limite semanal mais frequente e também o mais elevado é 50 horas, igualmente em contratos colectivos das indústrias transformadoras, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT. Em 2 contratos colectivos das indústrias transformadoras e 3 ACT das actividades financeiras, celebrados por sindicatos da área da UGT e outros, os limites do período normal de trabalho semanal são inferiores - 45 ou 47 horas.

Período de referência

O período de referência é regulado em 26 convenções, sendo 14 contratos colectivos, 4 ACT e 8 acordos de empresa.

Os períodos de referência de menor duração são os mais frequentes: são de dois meses (ou 8 semanas) em 7 convenções, três meses em 4 convenções e quatro meses em 7 convenções.

Os períodos de referência de menor duração – dois e três meses – são regulados em 1 contrato colectivo, 3 ACT e 7 acordos de empresa, dos sectores do comércio, transportes e actividades financeiras. Inversamente, o período de referência de maior duração – doze meses – aplicável especificamente ao trabalho por turnos, é regulado em 3 ACT do sector da electricidade, celebrados por sindicatos das áreas da CGTP e da UGT e outros.

Períodos de referência superiores a 4 meses existem em 8 contratos colectivos. Os contratos colectivos têm os períodos de referência de maior duração, havendo 5 com períodos de referência de quatro meses, 4 com períodos de seis meses e 4 com períodos de oito meses. Respeitam aos sectores das indústrias transformadoras, construção e comércio e são celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

Restrições a horários com adaptabilidade

São escassas as restrições à aplicabilidade de horários de trabalho com adaptabilidade. Um contrato colectivo das indústrias transformadoras exclui a sua aplicação a trabalhadores de serviços administrativos.

Alguns acordos de empresa do sector dos transportes excluem a aplicabilidade em horários em regime de laboração contínua; outro, do sector das comunicações, exclui os trabalhadores estudantes, as trabalhadoras grávidas e até 12 meses após o parto ou enquanto amamentarem, os trabalhadores com filhos até aos 12 meses de idade ou com saúde precária. Uns e outro são acordos celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

5.2.7. Isenção de horário de trabalho

A isenção de horário de trabalho está prevista em 49 convenções, sendo 27 contratos colectivos, 10 ACT e 12 acordos de empresa. Em 6 das convenções, remete-se o regime da isenção para a lei e noutras 14 não se indica as situações em que a isenção pode ter lugar.

Os 13 contratos colectivos, 7 ACT e 9 acordos de empresa que regulam as condições de admissibilidade da isenção prevêm uma ou mais situações indicadas na lei e apenas 7 referem situações diferentes das da lei:

- Cargos de administração ou direcção, ou funções de confiança ou fiscalização (no todo ou em parte) – 27 convenções
- Apoio aos titulares desses cargos – 4 convenções
- Trabalhos preparatórios ou complementares que careçam de ser efectuados fora dos horários de trabalho – 10 convenções
- Actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia – 12 convenções.

Apenas 3 contratos colectivos, dos sectores da construção e acção social, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT, consagram todas as situações previstas na lei.

As situações diferentes das da lei são, na sua maioria, enunciadas com pouca precisão: funções que não permitam a sujeição a horário de trabalho (2 acordos de empresa), funções específicas (1 ACT), funções técnicas (4 ACT) e médicos cuja função o justifique (1 acordo de empresa). São convenções dos sectores dos transportes, actividades financeiras e da saúde, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

5.2.8. Trabalho a tempo parcial

O trabalho a tempo parcial é regulado em 31 convenções, sendo 16 contratos colectivos, 10 ACT (a totalidade) e 5 acordos de empresa. Contudo, algumas convenções referem-se ao trabalho a tempo parcial apenas a propósito do pagamento proporcional da retribuição.

Os contratos colectivos respeitam aos sectores das indústrias transformadoras, comércio, hotelaria e restauração, serviços prestados às empresas e acção social. Os acordos de empresa respeitam aos sectores das indústrias transformadoras, transportes, comunicações e saúde. Uns e outros são celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

O conceito de trabalho a tempo parcial, definido mediante uma duração máxima do correspondente período normal de trabalho em percentagem do praticado a tempo completo numa situação comparável, existe apenas em 12 convenções. Essa percentagem é de 75% em 3 contratos colectivos, 2 ACT e 2 acordos de empresa dos sectores do comércio, restauração, transportes, comunicações e acção social, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT, e 90% em 5 ACT das actividades financeiras e celebrados por associações sindicais da área da UGT e outras.

A prestação de trabalho a tempo parcial é restringida em 4 contratos colectivos das indústrias transformadoras, hotelaria e restauração, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT. Um proíbe o trabalho a tempo parcial em actividades de serviço externo, bem como no caso de se tratar de segundo emprego. Dois estabelecem percentagens máximas de trabalhadores a tempo parcial por estabelecimento e, em situação de pluriemprego, impedem que a soma dos períodos normais de trabalho exceda 8 horas por dia e 40 semanais. Um quarto também se refere a situações de pluriemprego, impedindo que a soma dos períodos normais de trabalho exceda 9 horas por dia e 40 semanais.

Algumas convenções (12 contratos colectivos, 7 ACT e 2 acordos de empresa) tipificam situações especiais relativas aos trabalhadores que podem justificar o trabalho a tempo parcial. As situações mais frequentes são as de trabalhadores com responsabilidades familiares (21 convenções), trabalhadores com deficiência (14 convenções) e trabalhadores-estudantes (10 convenções).

Prevê-se, ainda, em 3 ACT do sector da electricidade, que a empresa pode autorizar que dois trabalhadores passem a trabalhar a tempo parcial para partilhar um posto de trabalho, desde que paguem as contribuições para a segurança social correspondentes ao tempo completo.

5.2.9. Trabalho nocturno

Apenas 3 convenções colectivas não regulam o trabalho nocturno.

Duração do período de trabalho nocturno

A duração do período de trabalho nocturno mais frequente é estabelecida entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. Esta duração do período de trabalho

nocturno é igual à prevista na legislação anterior a 1999 e ao regime legal supletivo existente desde esse ano. É regulada em 46 convenções, das quais 24 são contratos colectivos, 10 ACT e 12 acordos de empresa, da generalidade dos sectores de actividade. As associações sindicais outorgantes pertencem indistintamente às áreas da CGTP e da UGT, além de outras.

Uma convenção regula o período de trabalho nocturno com a mesma amplitude de 11 horas consecutivas, entre as 19 de um dia e as 6 horas do dia seguinte. Trata-se de um acordo de empresa do sector dos transportes, celebrado por um sindicato da área da UGT. Um contrato colectivo do sector da agricultura, celebrado por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT, regula o período de trabalho nocturno entre as 21 e as 6 horas de Abril a Setembro e entre as 20 e as 7 horas nos restantes meses.

Algumas convenções (7 contratos colectivos e 2 acordos de empresa) regulam o período de trabalho nocturno com amplitude menor:

- Um acordo de empresa regula o período de trabalho nocturno entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte; respeita ao sector das comunicações e é celebrado conjuntamente por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.
- Três contratos colectivos regulam o período de trabalho nocturno entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte; respeitam aos sectores da construção e educação e são celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.
- Quatro contratos colectivos regulam o período de trabalho nocturno entre as 0 e as 7 horas; respeitam ao sector do alojamento e restauração e são celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.
- Um acordo de empresa regula o período de trabalho nocturno entre as 23 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte; respeita ao sector dos transportes e é celebrado conjuntamente por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

Cinco acordos de empresa regulam o período de trabalho nocturno com amplitude maior, concretamente entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte. Respeitam aos sectores dos transportes e das comunicações e são celebrados conjuntamente por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

Diversas convenções colectivas prevêm, ainda, que o período de trabalho nocturno se prolonga para além das 7 horas quando o período normal de trabalho se inicie durante o período nocturno e termine depois da hora normal do termo do trabalho nocturno.

Protecção especial para trabalhadores nocturnos

Apenas uma convenção colectiva regula um aspecto de protecção específica para trabalhador nocturno. Trata-se de um ACT de empresas do sector de actividades financeiras, celebrado por sindicatos da área da UGT, que prevê que, em regime de adaptabilidade de horários de trabalho, o período normal de trabalho do trabalhador nocturno não deve ser superior a 7 horas diárias, em média semanal.

Outras convenções adoptam regimes especiais relativamente ao trabalho nocturno, ainda que o trabalho nocturno prestado ou a prestar não tenha a duração necessária na qualificação de "trabalhador nocturno". Prevê-se, nomeadamente, que o trabalho nocturno seja prestado com a presença de pelo menos dois trabalhadores para protecção da segurança no trabalho, exames médicos anuais, bem como dispensas de trabalho nocturno em relação a trabalhadores com determinada antiguidade ou idade, de trabalhadores com deficiência ou doença crónica, ou por motivos de actividade sindical, frequência de estabelecimentos escolares em horário nocturno ou, ainda, impossibilidade de transporte entre a residência e o local de trabalho.

Em 5 contratos colectivos mais antigos prevê-se que as mulheres só possam trabalhar até às 23 ou 24 horas.

Retribuição do trabalho nocturno

Apenas 6 convenções não regulam a retribuição do trabalho nocturno.

Em 42 convenções (16 contratos colectivos, 10 ACT e 16 acordos de empresa), prevê-se que o trabalho nocturno é remunerado com acréscimo de 25% sobre o trabalho equivalente prestado durante o dia, o que corresponde ao regime legal. Acréscimos de retribuição mais elevados, entre 30% a 50%, são adoptados em 15 contratos colectivos e 2 acordos de empresa, dos sectores das indústrias transformadoras, construção, hotelaria e restauração, serviços prestados às empresas e saúde.

Redução da duração do trabalho nocturno

Duas convenções prevêem que, por acordo, o acréscimo da retribuição do trabalho nocturno pode ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho. Trata-se de um acordo de empresa do sector dos transportes, celebrado por sindicatos da área da CGTP e da UGT, e um ACT do sector de actividades financeiras, celebrado por sindicatos da área da UGT.

5.2.10. Trabalho por turnos

O trabalho por turnos é regulado em 51 convenções, sendo 26 contratos colectivos, 10 ACT e 15 acordos de empresa. Duas outras remetem o respectivo regime para a lei.

As convenções (7 contratos colectivos e 5 acordos de empresa) que não regulam o trabalho por turnos respeitam a sectores da agricultura, pesca, indústrias extractivas, transformadoras, comércio, transportes, serviços prestados às empresas e saúde e são celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

Algumas convenções que omitem o trabalho por turnos prevêm outro modo de organização do tempo de trabalho, por escalas de horários individuais. Tal sucede num contrato colectivo do sector do comércio e em 2 acordos de empresa do sector dos transportes, estes aplicáveis apenas a "trabalhadores móveis". Outros acordos de empresa do sector dos transportes regulam simultaneamente o trabalho por turnos e por escalas de horários individuais.

Modalidades de turnos

Diversas convenções mantêm a distinção entre turnos fixos e rotativos. Porém, a caracterização mais frequente respeita ao número de turnos – dois ou três turnos, laboração contínua e equipas de fim-de-semana.

O regime de dois ou três turnos é regulado em 16 contratos colectivos, 5 ACT e 9 acordos de empresa, dos sectores das indústrias transformadoras, construção, comércio, electricidade, transportes e acção social, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

A laboração contínua está prevista em 8 contratos colectivos dos sectores das indústrias transformadoras, hotelaria e restauração, serviços prestados às empresas e em 4 ACT e 2 acordos de empresa dos sectores da electricidade, comunicações, transportes e acção social, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

Em 5 contratos colectivos das indústrias transformadoras e 4 ACT da electricidade e transportes prevê-se simultaneamente os regimes de dois ou três turnos e a laboração contínua.

As equipas de fim-de-semana são reguladas apenas num contrato colectivo das indústrias transformadoras, celebrado por sindicatos da área da UGT.

Em 16 convenções (7 contratos colectivos, 5 ACT e 4 acordos de empresa) das indústrias transformadoras, hotelaria e restauração, actividades financeiras, transportes e saúde refere-se o trabalho por turnos mas sem especificar as modalidades.

Necessidade do consentimento do trabalhador

Exigem o consentimento do trabalhador para a sua afectação a trabalho por turnos 17 contratos colectivos e 4 acordos de empresa das indústrias transformadoras, comércio,

electricidade, hotelaria e restauração e actividades financeiras, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

Em alguns contratos colectivos, exige-se o consentimento dos trabalhadores em determinadas situações, nomeadamente trabalhadores admitidos depois da entrada em vigor da convenção, se o regime de turnos implicar alteração dos descansos semanais; noutros contratos colectivos da hotelaria e restauração, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT, é necessário o consentimento da maioria dos trabalhadores para a prática de turnos fixos ou rotativos.

Em 4 contratos colectivos das indústrias transformadoras e da hotelaria e restauração, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT, prevê-se que o trabalho em regime de turnos carece de aprovação pelo Ministério responsável pela área laboral.

Duração do trabalho específica do regime de trabalho por turnos

Em 4 contratos colectivos, prevê-se que a duração do trabalho do 3º turno em regime de três turnos é 40 horas por semana (Esta duração do trabalho inicialmente inferior à prevista para a generalidade dos trabalhadores foi entretanto igualada pela lei).

Em 4 ACT das actividades financeiras e 3 acordos de empresa dos transportes, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras, o período normal de trabalho diário pode ser reduzido de uma ou duas horas, embora sem concretizar situações em que a redução tenha lugar.

Por outro lado, 23 convenções prevêem que, em regime de trabalho por turnos, o intervalo com a duração de 30 minutos (alguns casos, 45 minutos se não houver refeitórios) é integrado no período normal de trabalho. Assim sucede para o trabalho em regime de três turnos em 10 contratos colectivos das indústrias transformadoras; em 5 contratos colectivos, 3 ACT e 3 acordos de empresa das indústrias transformadoras, comércio, electricidade e transportes, o intervalo de 30 minutos integrado no período normal de trabalho é praticado em qualquer regime de trabalho por turnos. Todas estas convenções são celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT. Noutras 2 convenções, o intervalo de 30 minutos integrado nos períodos normais de trabalho é praticado em regime de laboração contínua ou sempre que o início e termo da pausa não forem predeterminados.

Desafecção do regime de trabalho por turnos

Em 9 convenções colectivas, prevê-se que o trabalhador será retirado do trabalho por turnos por razões de saúde confirmadas pelo médico do trabalho.

Em 12 convenções, permite-se que o trabalhador solicite a saída do trabalho por turnos, ou do regime de laboração contínua, desde que tenha determinado número de

anos nesse horário, ou uma idade determinada ou ainda a cumulação dos dois requisitos. São 5 contratos colectivos, 4 ACT e 3 acordos de empresa das indústrias transformadoras, comércio, electricidade, transportes e comunicações, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

Os requisitos mais frequentes são a permanência de 20 anos em regime de turnos (5 convenções) e a idade de 50 anos (4 convenções). Duas convenções exigem requisitos cumulativos de 55 anos de idade e 15 em turnos ou 50 anos de idade e 25 em laboração contínua.

5.2.11. Trabalho suplementar

Cinco contratos colectivos, dos sectores das pescas, indústrias transformadoras e acção social, celebrados por sindicatos da área da CGTP e da UGT, e um acordo de empresa do sector da saúde, celebrado por um sindicato não pertencente às áreas da CGTP ou da UGT, não regulam o trabalho suplementar.

Onze convenções colectivas remetem os limites de horas do trabalho suplementar e as situações em que o mesmo pode ser prestado para a legislação. São cinco contratos colectivos das indústrias transformadoras e seis acordos de empresa do sector dos transportes, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

Um acordo de empresa do sector dos transportes aéreos regula com grande especificidade outras modalidades de trabalho além do decorrente das escalas de serviço, como o serviço de assistência e o trabalho em regime *on call* ou em situação de reserva.

Limites do número de horas de trabalho suplementar

Trinta e oito convenções estabelecem limites diários, semanais, mensais ou anuais do número de horas de trabalho suplementar. Os limites mais frequentes são anuais, regulados em 34 convenções. O limite de 200 horas anuais é regulado em 8 contratos colectivos, 7 ACT e 8 acordos de empresa. São convenções dos sectores das indústrias transformadoras, comércio, hotelaria e restauração, electricidade, transportes, comunicações, actividades financeiras, saúde e acção social, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

Situações em que o trabalho suplementar pode ser prestado

As situações em que o trabalho suplementar pode ser prestado são reguladas em 30 convenções.

Em 21 convenções, essas situações são reguladas conjuntamente com limites do número de horas do trabalho suplementar. São 10 contratos colectivos, 8 ACT e 3

acordos de empresa dos sectores das indústrias transformadoras, construção, hotelaria e restauração, serviços prestados às empresas, electricidade, comunicações, actividades financeiras e acção social, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

Em 8 convenções, apenas se regulam as situações em que o trabalho suplementar pode ser prestado. São 6 contratos colectivos dos sectores das indústrias extractivas, comércio e serviços prestados às empresas, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT, e dois ACT do sector das actividades financeiras, celebrados por sindicatos da área da UGT e outra.

5.2.12. Teletrabalho

Nenhuma convenção analisada regula o teletrabalho.

5.2.13. Trabalho em comissão de serviço

O regime do trabalho em comissão de serviço é regulado em 21 convenções, sendo 3 contratos colectivos, 7 ACT e 11 acordos de empresa, dos sectores da construção, electricidade, actividades financeiras, transportes, comunicações e saúde e acção social, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

Todas as convenções regulam as situações de admissibilidade da comissão de serviço. O recrutamento é apenas referido em duas convenções, dando preferência a trabalhadores já ao serviço.

A duração da comissão de serviço e aspectos de regime aplicável nessa situação, nomeadamente sobre a continuidade das promoções e compensações no caso de a comissão ser associada a mobilidade geográfica, são referidos em 7 convenções.

O modo de cessação da comissão de serviço é referido em 8 convenções.

Os efeitos da cessação são regulados em 13 convenções, nomeadamente no que respeita à actividade a que o trabalhador regressa e a respectiva retribuição, ou a cessação do contrato de trabalho e a indemnização.

5.2.14. Segurança, higiene e saúde no trabalho

Princípios gerais

Do conjunto das convenções, apenas dois contratos colectivos, dos sectores das indústrias transformadoras e do comércio, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT, não regulam aspectos de segurança, higiene e saúde no trabalho.

A generalidade das convenções tem referências genéricas ao dever dos empregadores assegurarem a prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como dos trabalhadores cumprirem as determinações da lei e as instruções dos empregadores. Há referências aos deveres dos empregadores em 29 contratos colectivos, 10 ACT e 22 acordos de empresa; os deveres dos trabalhadores são referidos em 25 contratos colectivos, 6 ACT e 17 acordos de empresa.

Aliás, as referências genéricas aos deveres dos empregadores e dos trabalhadores são tudo o que se prevê em 3 contratos colectivos, dos sectores das indústrias extractivas, transformadoras e acção social, celebrados por associações sindicais da área da CGTP, em 1 ACT e 9 acordos de empresa dos sectores das indústrias transformadoras, transportes, saúde e acção social, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

O desenvolvimento ou a adaptação dos regimes legais e convencionais através de regulamentos está previsto em 2 contratos colectivos, 4 ACT e 2 acordos de empresa.

Medidas de prevenção

A regulamentação das medidas de prevenção é muito diferenciada no conjunto das convenções. Existem disposições sobre equipamentos de protecção individual, medidas especiais de protecção em relação a substâncias ou agentes com particular perigosidade, exames de saúde, medidas de higiene, primeiros socorros e prevenção de alcoolemia em 43 convenções.

Referem o fornecimento por parte do empregador e/ou a utilização de equipamentos de protecção individual 15 contratos colectivos e 2 acordos de empresa, dos sectores das indústrias transformadoras, construção, serviços prestados às empresas e saúde, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

A protecção especial em relação a substâncias ou agentes com particular perigosidade é regulada em 9 contratos colectivos, 1 ACT e 2 acordos de empresa dos sectores das indústrias transformadoras, transportes, actividades financeiras e saúde, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

A realização de exames de saúde, a respectiva periodicidade, ou os tipos de exames e a remissão para a legislação respectiva são referidos em 11 contratos colectivos, 7 ACT e 4 acordos de empresa dos sectores das indústrias transformadoras, comércio, electricidade, serviços prestados às empresas, actividades financeiras, transportes e saúde, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT e outras.

Medidas de higiene no trabalho, algumas das quais com incidência na segurança ou saúde dos trabalhadores, são reguladas em 15 contratos colectivos, 5 ACT e 4 acordos

de empresa, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras, dos sectores das indústrias transformadoras, construção, comércio, hotelaria e restauração, serviços prestados às empresas, actividades financeiras, transportes, comunicações e saúde.

As medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores são referenciadas em 3 contratos colectivos, 5 ACT e 5 acordos de empresa dos sectores das indústrias transformadoras, hotelaria e restauração, actividades financeiras, transportes e comunicações, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras. Duas convenções obrigam os empregadores a proporcionar formação adequada para a prestação de primeiros socorros a 4% dos trabalhadores.

A prevenção e controlo de alcoolémia são regulados em 5 contratos colectivos das indústrias transformadoras e da construção, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

Estruturas de prevenção

Em 23 convenções colectivas, prevê-se que as empresas devem dispor de serviços de segurança, higiene e/ou saúde no trabalho.

Os serviços de saúde são referidos em 20 convenções, sendo 10 contratos colectivos, 5 ACT e 5 acordos de empresa dos sectores das indústrias transformadoras, actividades financeiras, transportes e comunicações, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras. Frequentemente, estas convenções regulam com detalhe as actividades a cargo dos serviços de saúde.

Os serviços de segurança e higiene são referidos em 1 contrato colectivo e 3 ACT das indústrias transformadoras e electricidade, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

A existência de encarregados de segurança ou técnicos de prevenção está prevista em 4 contratos colectivos das indústrias transformadoras, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT. Os encarregados de segurança são designados pelos trabalhadores (3 convenções) ou por acordo entre o empregador e os trabalhadores (uma convenção). As suas funções são muito diversificadas, particularmente quando não existem comissões de prevenção e segurança e exercem as funções destas. Algumas funções situam o encarregado de segurança dentro da estrutura da empresa, como a análise das práticas internas com incidência na segurança e saúde, as inspecções às instalações e equipamentos, os relatórios de acidentes de trabalho, a operacionalidade do equipamento de combate a incêndios e a promoção da informação e formação dos trabalhadores em aspectos de prevenção; outras são funções de representação dos trabalhadores junto da empresa e da inspecção do trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

A informação dos trabalhadores nos aspectos relacionados com a prevenção de riscos profissionais é regulada em 11 contratos colectivos, 5 ACT e 6 acordos de empresa. À consulta dos trabalhadores ou dos respectivos representantes referem-se 3 contratos colectivos, 3 ACT e 1 acordo de empresa. A previsão simultânea da informação e da consulta existe apenas em 2 contratos colectivos e 3 ACT dos sectores da construção e da electricidade, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

A formação dos trabalhadores em aspectos de prevenção é referida em 14 contratos colectivos, 4 ACT e 2 acordos de empresa dos sectores das indústrias transformadoras, construção, hotelaria e restauração, electricidade, transportes, comunicações, serviços prestados às empresas e acção social, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

Sugestões e reclamações

A possibilidade de os trabalhadores apresentarem sugestões e reclamações relacionadas com as condições de segurança e saúde no trabalho é referida em 4 contratos colectivos, 3 ACT e 1 acordo de empresa das indústrias transformadoras, electricidade e comunicações, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

Envolvimento dos trabalhadores

O envolvimento dos trabalhadores em comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho está regulado em 18 convenções. A maioria das comissões tem composição paritária, uma é formada apenas por representantes sindicais (acordo de empresa do sector dos transportes, celebrado por associações sindicais da área da CGTP) e três não têm composição definida (acordos de empresa do sector dos transportes, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras).

As comissões de composição paritária existem em 6 contratos colectivos, 4 ACT e 4 acordos de empresa dos sectores das indústrias transformadoras, construção, electricidade, transportes e comunicações, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

5.2.15. Polivalência funcional

Existe regulamentação sobre polivalência funcional em 41 convenções colectivas. As convenções em que essa regulamentação não existe são 15 contratos colectivos dos sectores da pesca, indústrias extractivas, transformadoras, construção, comércio, hotelaria e restauração, serviços prestados às empresas e acção social e 9 acordos de

empresa dos sectores dos transportes e saúde.

Em 26 convenções (14 contratos colectivos, 8 ACT e 4 acordos de empresa), existem disposições sobre polivalência tanto em situações permanentes como temporárias. A regulamentação da polivalência temporária é mais frequente (39 convenções) que a permanente (28 convenções).

Relativamente às convenções que regulam situações de polivalência permanentes e temporárias, 8 são celebradas por associações sindicais da área da CGTP, 11 por associações sindicais da área da UGT, 4 por sindicatos das duas áreas, 2 por outros sindicatos e 1 conjuntamente por associações sindicais das áreas da CGTP, UGT e outras.

Das convenções sem regulamentação de polivalência, 12 são celebradas por associações sindicais da área da CGTP, 8 por associações sindicais da área da UGT, 1 por sindicatos das duas áreas e 3 por outros sindicatos.

A mais frequente regulamentação da polivalência em situações permanentes respeita à possibilidade de o trabalhador exercer funções de mais de uma categoria profissional, que existe em 10 convenções (9 contratos colectivos e 1 acordo de empresa), metade das quais celebradas por associações sindicais da área da CGTP e 4 outras por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

Diversas convenções integram as categorias profissionais entre as quais existe alguma afinidade em grupos ou níveis e vinculam o trabalhador a exercer actividades correspondentes ao respectivo grupo ou nível.

Por outro lado, o regime legal é reproduzido, com ligeiras alterações, em 4 convenções colectivas celebradas por associações sindicais da área da CGTP e da UGT.

Um contrato colectivo das indústrias transformadoras permite a celebração de acordos de polivalência, com especificação das profissões do mesmo nível de qualificação cujas tarefas o trabalhador pode desempenhar com regularidade; o acordo pode ser denunciado por qualquer das partes nos primeiros seis meses.

A regulamentação da polivalência em situações temporárias mais frequente respeita a casos de substituição de trabalhador impedido (13 convenções, das quais 3 celebradas por associações sindicais da CGTP, 4 por associações sindicais da UGT e 3 conjuntamente por associações sindicais da CGTP e da UGT). O regime legal de "*jus variandi*" ou mobilidade funcional é referido em 12 convenções (10 das quais contratos colectivos), com algumas diferenças nomeadamente a especificação de situações de interesse da empresa que o justificam, a necessidade de consentimento do trabalhador ou a consulta dos representantes dos trabalhadores (as duas últimas, em 4 contratos colectivos das indústrias transformadoras). As situações de polivalência temporária estão sujeitas a limite

de duração em 7 convenções; em algumas, a ultrapassagem do limite tem por consequência a reclassificação do trabalhador na categoria profissional correspondente à actividade desempenhada.

Em 4 contratos colectivos das indústrias transformadoras, permite-se o desempenho de funções de categoria superior, a título experimental e durante determinado período, no termo do qual o trabalhador é promovido ou retoma a actividade da sua categoria.

5.2.16. Transferência do local de trabalho

A transferência do local de trabalho é regulada em 55 convenções colectivas. Das restantes, 1 contrato colectivo e 2 acordos de empresa remetem para a legislação e 3 contratos colectivos e 4 acordos de empresa não se referem à transferência; são convenções dos sectores da pesca, indústrias extractivas, transformadoras e transportes, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

Em que condições é possível

A regulamentação mais frequente permite a transferência do local de trabalho desde que não cause prejuízo sério ao trabalhador ou resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento, seguindo de muito perto o regime legal. Este regime existe em 14 contratos colectivos, 10 ACT (todos) e 5 acordos de empresa, respeitantes à generalidade dos sectores de actividade.

Algumas convenções especificam o conceito de prejuízo sério, seja através de concretizações do prejuízo ou dano (moral ou material, aumento de tempos de trajecto), ou de situações em que se entende que a transferência não causa prejuízo sério (até uma distância ou um acréscimo de tempos de trajecto determinados, no mesmo concelho ou concelhos limítrofes).

Em 7 contratos colectivos, apenas se prevê que a transferência possa ocorrer desde que não cause prejuízo sério ao trabalhador. São convenções dos sectores da agricultura, comércio, hotelaria e restauração e serviços prestados às empresas, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

Em 2 contratos colectivos, permite-se a transferência desde que não cause prejuízo sério ao trabalhador, ou resulte da mudança de estabelecimento mas desde que esta não cause prejuízo sério. A única condição necessária é, assim, que a transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador. São convenções do sector do comércio, celebradas por sindicatos das áreas da CGTP e da UGT.

Um ACT e um acordo de empresa permitem a transferência por conveniência de serviço e concretizam-na em várias situações, nomeadamente a mudança de

instalações da empresa. São convenções do sector das comunicações, celebradas por sindicatos das áreas da CGTP, da UGT e outros.

Em 2 contratos colectivos e um acordo de empresa, apenas se prevê que a transferência possa ocorrer desde que resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento. São convenções aplicáveis nos sectores das indústrias transformadoras e dos transportes, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

Em 4 contratos colectivos, permite-se a transferência que resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento mas desde que não cause prejuízo sério ao trabalhador. São convenções das indústrias transformadoras, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

Em 2 contratos colectivos da hotelaria e restauração e 3 acordos de empresa do sector da saúde, a transferência só é possível por acordo. São convenções celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

Compensações para o trabalhador

Em 8 contratos colectivos e 11 acordos de empresa, incluindo os que não regulam a transferência ou remetem para a lei, não são reguladas compensações para o trabalhador.

A regulamentação mais frequente é a previsão de que a empresa custeia as despesas directamente impostas pela transferência, que existe em 10 contratos colectivos, 6 ACT e 5 acordos de empresa da generalidade dos sectores de actividade, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

Outro grupo de 8 contratos colectivos prevê que a empresa suporta as despesas directamente impostas pela transferência e acrescenta concretizações dessas despesas, nomeadamente aumento de renda de casa ou de custo do transporte, acréscimo de tempo gasto em viagens, despesas de membros do agregado familiar ou a compensação temporária de acréscimos de encargos na nova localidade de residência. São convenções dos sectores das indústrias transformadoras e dos serviços prestados às empresas, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

Em 4 contratos colectivos, 3 ACT e 2 acordos de empresa, prevê-se sobretudo a compensação de despesas com as viagens entre a residência e o local de trabalho. São convenções dos sectores das indústrias transformadoras, comércio, electricidade e transportes, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

Em 4 contratos colectivos e 2 acordos de empresa, prevê-se a compensação de acréscimos de despesas com as viagens entre a residência e o local de trabalho, a nova habitação e a instalação. São convenções dos sectores das indústrias transformadoras,

construção, comunicações e acção social, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

5.2.17. Transferência temporária

A transferência temporária, ou deslocação, é regulada em 61 convenções. Apenas 2 contratos colectivos e 2 acordos de empresa dos sectores da hotelaria e restauração, transportes e saúde, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras, não têm regulamentação.

A generalidade das convenções define a regulamentação na base da distinção entre pequenas e grandes deslocações, consoante permitam ou não o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Pequenas deslocações

As pequenas deslocações são reguladas em 58 convenções. Em todas, o empregador suporta os encargos com transporte e alimentação. Prevê-se que os tempos de trajecto e espera, na parte em que excedam o período normal de trabalho, são pagos como trabalho normal em 7 convenções, ou como trabalho suplementar em 23 convenções. As primeiras são 3 contratos colectivos dos sectores da construção e do comércio, 1 ACT do sector da acção social e 3 acordos de empresa dos transportes, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

Prevê-se também em 15 convenções que os trabalhadores beneficiam de seguro de acidentes pessoais.

Grandes deslocações

As grandes deslocações são reguladas em 59 convenções. Em 15 contratos colectivos, prevê-se que é necessário o acordo do trabalhador para que efectue grandes deslocações, por vezes com a ressalva de casos em que a deslocação for inerente à actividade do trabalhador. São convenções dos sectores da agricultura, indústrias transformadoras, construção e comércio, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

Todas as convenções que regulam as grandes deslocações determinam que o empregador suporta os encargos com o transporte, alimentação e alojamento. Além disso, 22 contratos colectivos e 1 ACT atribuem aos trabalhadores uma quantia diária. Os tempos de trajecto e espera, na parte em que excedam o período normal de trabalho, são pagos como trabalho normal em 13 convenções, ou como trabalho suplementar em 15 convenções.

Prevê-se também em 34 convenções (19 contratos colectivos, 6 ACT e 9 acordos de empresa) que os trabalhadores beneficiam de seguro de acidentes pessoais.

Dois contratos colectivos das indústrias transformadoras, celebrados por associações sindicais da área da CGTP, estabelecem que os trabalhadores têm direito a retribuição idêntica à praticada no local de destino para a mesma profissão e categoria, se for superior.

Numerosas convenções (17 contratos colectivos, 8 ACT e 2 acordos de empresa) prevêem que, em determinadas situações, o empregador pague viagens do trabalhador ou familiares entre o local de deslocação e a residência habitual. O pagamento de viagens do trabalhador tem lugar ao fim de certo tempo de deslocação (13 convenções), na altura da Páscoa e/ou do Natal (12 convenções), para gozo de férias (15 convenções) ou em caso de morte ou doença grave do cônjuge ou certos parentes (16 convenções). Prevêem o pagamento de viagens ao trabalhador em três destas situações 6 contratos colectivos e 3 ACT dos sectores das indústrias transformadoras e electricidade, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras. Em 2 convenções, prevê-se o pagamento de viagens do cônjuge e de filhos menores, ou de um familiar se o trabalhador adoecer durante a deslocação.

Após a deslocação, o trabalhador tem direito a um período de licença com retribuição de duração variável (v.g., um dia por cada 30, ou 4 por cada 60 dias de deslocação), em 16 contratos colectivos e 5 acordos de empresa dos sectores das indústrias transformadoras, comércio e transportes, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

Na eventualidade de o trabalhador deslocado no estrangeiro adoecer e não beneficiar de assistência pelos sistemas públicos, prevê-se que o empregador pague as despesas necessárias em 12 contratos colectivos, 1 ACT e 5 acordos de empresa dos sectores da agricultura, indústrias transformadoras, construção, comércio e transportes, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

5.2.18. Cedência ocasional de trabalhadores

A cedência ocasional de trabalhadores é regulada em 4 contratos colectivos, 8 ACT e 2 acordos de empresa, dos sectores da agricultura, pesca, construção, electricidade, transportes, comunicações e actividades financeiras, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

O requisito legal da existência de algum tipo de relacionamento entre cedente e cessionário é dispensado em 9 convenções. Algumas outras convenções adoptam requisitos similares aos da lei, ou seja, que cedente e cessionário sejam sociedades associadas ou do mesmo grupo, ou tenham estruturas organizativas comuns.

O regime de duração do contrato de trabalho – com ou sem termo – entre o cedente e o trabalhador é omitido em 11 convenções, nomeadamente todos os ACT que regulam a cedência. Porém, 4 destes têm uma remissão genérica para a lei, que abrange o requisito legal do vínculo do trabalhador mediante contrato de trabalho sem termo. Os dois contratos colectivos do sector da construção e celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT admitem a cedência de trabalhador contratado a termo para efectuar trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais que exerça actividade em diversas obras a cargo do empregador e permaneça em cada obra não mais de 8 meses consecutivos.

O requisito do consentimento do trabalhador é dispensado apenas em dois contratos colectivos.

A duração da cedência não tem qualquer limite em 10 convenções, sendo regulada por acordo – frequentemente entre cedente e cessionário – nomeadamente nos 2 contratos colectivos do sector da construção. As outras convenções também permitem regular por acordo a duração da cedência, mesmo por período superior a cinco anos.

A cedência está sujeita a outros requisitos nos 2 contratos colectivos e nos 3 acordos de empresa dos sectores da construção e da electricidade. Os primeiros exigem que o cedente não tenha actividade em que possa ocupar o trabalhador. Os segundos permitem a cedência por período de duração certa ou incerta, a segunda só admissível para substituição de trabalhador temporariamente impedido ou em caso de acréscimo sazonal da actividade ou ocupação de posto de trabalho que aguarde preenchimento.

Os dois contratos colectivos do sector da construção são os que regulam a cedência de modo mais permissivo: dispensam qualquer tipo de relacionamento entre cedente e cessionário, permitem a cedência de trabalhadores contratados com ou sem termo, dispensam o consentimento do trabalhador e remetem a duração da cedência para o acordo entre cedente e cessionário sem limite de tempo. As únicas restrições respeitam à caracterização da situação do trabalhador cedido no caso de ser contratado a termo e à exigência de que o cedente não tenha actividade em que possa ocupar o trabalhador.

5.2.19. Encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador

Situações de crise empresarial

Nenhuma convenção colectiva regula a redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial ("*lay-off*").

Por caso fortuito ou de força maior

Uma convenção colectiva regula o encerramento temporário do estabelecimento ou a diminuição temporária da actividade por caso fortuito ou de força maior. Trata-se de um contrato colectivo do sector da agricultura, que prevê a impossibilidade de prestar o trabalho devido a chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos.

Por facto imputável ao empregador

Apenas 10 convenções colectivas (6 contratos colectivos e 4 ACT) se referem ao encerramento temporário do estabelecimento ou a diminuição temporária da actividade por facto imputável ao empregador.

Os contratos colectivos, do sector da hotelaria e restauração e celebrados por sindicatos das áreas da CGTP e da UGT, referem que os trabalhadores mantêm o direito ao lugar e à retribuição em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição da laboração por facto imputável ao empregador ou motivo do interesse deste.

Os ACT, do sector das actividades financeiras e celebrados por sindicatos da área da UGT e outra, referem que haverá dedução na retribuição do valor auferido pelo trabalhador por outra actividade remunerada se esta não estava autorizada antes do encerramento. O regime é extensivo a todas as situações em que o trabalhador não possa prestar serviço por facto imputável ao empregador ou por razões do interesse deste.

5.2.20. Protecção social complementar

A análise da "protecção social complementar" compreende prestações complementares ou, por vezes, substitutivas das prestações de segurança social, prestações por acidentes de trabalho e doenças profissionais, prestações relativas a cuidados de saúde, para estudos e seguros de acidentes pessoais ou outros.

Em 24 convenções não existem disposições de protecção social complementar. São 21 contratos colectivos, 1 ACT e 2 acordos de empresa.

Regimes complementares ou substitutivos das prestações de segurança social

A generalidade das convenções que regulam prestações para situações de doença, velhice ou invalidez define regimes complementares das prestações de segurança social. Porém, um ACT do sector das actividades financeiras, celebrado por associações sindicais da área da UGT, regula prestações a título principal substitutivas das da segurança social.

O complemento do subsídio de doença é regulado em 7 contratos colectivos dos sectores das indústrias transformadoras, comércio, hotelaria e restauração e serviços prestados às empresas, em 9 ACT dos sectores de electricidade e actividades financeiras e 18 acordos de empresa das indústrias transformadoras, transportes e comunicações, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

As pensões de reforma por invalidez ou velhice são reguladas em 8 ACT e 9 acordos de empresa dos sectores de electricidade, actividades financeiras, transportes e comunicações.

As pensões de sobrevivência são reguladas em 8 ACT e 6 acordos de empresa dos sectores de electricidade, actividades financeiras, transportes e comunicações.

As prestações por descendentes com deficiência ou filhos menores são previstas em 9 ACT dos sectores de electricidade, actividades financeiras e transportes.

Subsídios por morte ou funeral existem em 6 ACT e 5 acordos de empresa dos sectores de electricidade, actividades financeiras e transportes.

As convenções que consagram o maior número destas prestações são 8 ACT dos sectores da electricidade e actividades financeiras: existem prestações por doença, invalidez, velhice e sobrevivência e subsídios por descendentes com deficiência ou filhos menores em todos, e subsídios por morte em 6.

Em 4 ACT das actividades financeiras prevê-se que os trabalhadores participam no financiamento das prestações de segurança social.

Prestações relativas a cuidados de saúde

A assistência médica e medicamentosa, meios auxiliares de diagnóstico, cirurgia e hospitalização são consagrados, em maior ou menor medida, em 8 ACT e 11 acordos de empresa, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras, a maioria dos quais estende os benefícios a familiares dos trabalhadores. Respeitam aos sectores de electricidade, actividades financeiras, transportes e comunicações. Os 8 ACT dos sectores de electricidade e actividades financeiras consagram as prestações mais abrangentes, com serviços ou participações em despesas de assistência médica, medicamentosa, meios auxiliares de diagnóstico, internamento hospitalar e intervenções cirúrgicas.

Prestações para estudos

Os 3 ACT do sector de electricidade instituem subsídios para estudos dos trabalhadores. Os mesmos ACT, bem como 4 das actividades financeiras e 4 acordos de empresa do sector dos transportes atribuem subsídios de estudo a filhos dos

trabalhadores. São convenções celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras.

Seguros de acidentes pessoais ou outros

Os 3 ACT do sector de electricidade e 6 acordos de empresa dos transportes instituem seguros de acidentes pessoais em benefício dos trabalhadores.

Os 3 acordos de empresa do sector da saúde instituem um seguro de responsabilidade civil profissional.

Prestações complementares por acidente de trabalho ou doença profissional

Prestações complementares por acidente de trabalho e/ou doença profissional são reguladas por numerosas convenções: 8 contratos colectivos, 7 ACT e 19 acordos de empresa da generalidade dos sectores de actividade. Em 27 convenções dos sectores da hotelaria e restauração, serviços prestados às empresas, electricidade, actividades financeiras e transportes, celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras, são reguladas prestações complementares tanto por acidente de trabalho como por doença profissional.

Outras prestações

Os 5 ACT das actividades financeiras instituem empréstimos aos trabalhadores para habitação. Em 3 acordos de empresa do sector dos transportes, prevê-se a possibilidade de auxílio financeiro através de um fundo de auxílio social.

Em 4 acordos de empresa do sector dos transportes, prevê-se a existência de infantário para os filhos das trabalhadoras no concelho da sede da empresa e comparticipação nas despesas de infantário nas outras áreas.

5.2.21. Denúncia e revisão, sobrevivência, conteúdo obrigacional das convenções

Denúncia e revisão das convenções

A denúncia e/ou o processo de revisão são regulados em 45 convenções colectivas, sendo 25 contratos colectivos, 7 ACT e 13 acordos de empresa.

Um contrato colectivo da área da CGTP exige que a denúncia pela parte sindical seja apresentada pelos sindicatos outorgantes que representem a maioria dos trabalhadores.

Em 3 ACT do sector das actividades financeiras, celebrados por sindicatos da área da UGT e outra, prevê-se que qualquer das partes pode recorrer a arbitragem para revisão

do acordo, decorridos 3 meses a contar do início das negociações ou o período para o efeito estabelecido pelas partes.

Sobrevigência das convenções

A regra de que a convenção se mantém em vigor até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que a substitua existe em 26 convenções, sendo 15 contratos colectivos, 8 ACT e 3 acordos de empresa.

No conjunto das 12 convenções que foram celebradas ou tiveram revisões globais depois da entrada em vigor do Código do Trabalho, a referida regra apenas existe em 3 convenções, sendo 2 contratos colectivos e 1 ACT. As 9 convenções em que a regra não existe (6 das quais são contratos colectivos) respeitam aos sectores das indústrias transformadoras, construção, hotelaria e transportes; as associações sindicais que as celebraram são da área da CGTP (3 convenções), da UGT (mais 3) e conjuntamente das áreas da CGTP e da UGT (outras 3).

Um ACT do sector das actividades financeiras, celebrado por sindicatos da área da UGT, após a última revisão passou regular a sobrevivência apenas no caso de recurso a arbitragem e até à entrada em vigor da decisão arbitral.

Um ACT do sector da acção social, celebrado por sindicatos da área da UGT, prevê que se mantenha em vigor até ser substituído por novo instrumento, com excepção da tabela salarial e outras cláusulas com expressão pecuniária.

Processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho

Em 8 contratos colectivos e 2 ACT dos sectores das indústrias transformadoras, hotelaria, serviços prestados às empresas e actividades financeiras, celebrados por associações sindicais das áreas da CGTP, da UGT e outras, prevê-se a instituição de processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, através de comissões paritárias ou de arbitragem. Um contrato colectivo prevê a constituição de dois tribunais arbitrais permanentes.

Comissões paritárias

A instituição de comissões paritárias está prevista em 54 convenções colectivas, 32 das quais são contratos colectivos, 8 são ACT e 14 acordos de empresa. As competências das comissões respeitam, por ordem de frequência, à interpretação das convenções, à integração das mesmas e à criação de categorias profissionais. Em 3 contratos colectivos das indústrias transformadoras, a comissão paritária tem competência para regulamentar o "trabalho externo".

De acordo com a lei, tanto o Código do Trabalho como a legislação anterior, as deliberações das comissões paritárias adoptadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas. Nos últimos 10 anos, foram publicadas apenas 14 deliberações; destas, apenas 3 foram adoptadas por outras tantas comissões paritárias do conjunto das 54 convenções que instituem comissões.

Cobrança de quotizações sindicais através da dedução na retribuição

São 52 as convenções (23 contratos colectivos, 9 ACT e a totalidade dos 20 acordos de empresa) que instituem o sistema de cobrança de quotizações sindicais através da dedução na retribuição do trabalhador.

As convenções que não instituem o sistema (12 contratos colectivos e 1 ACT) respeitam aos sectores das indústrias transformadoras, construção e acção social e são celebradas por associações sindicais das áreas da CGTP e da UGT.

5.2.22. Greve

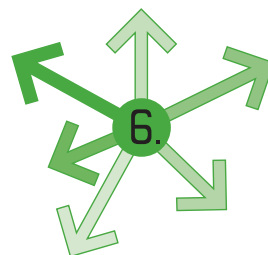
São raras as referências ao direito da greve. Referem-na apenas 5 convenções: 2 contratos colectivos e 3 acordos de empresa.

Um dos acordos, do sector dos transportes e celebrado por sindicatos das áreas da CGTP e da UGT, consagra o compromisso dos sindicatos não recorrerem a greve com o objectivo de modificar a convenção até ao termo do respectivo período de vigência (*cláusula de paz social*).

Outros dois acordos, do sector da saúde e celebrados por sindicatos das áreas da CGTP e da UGT, regulam os serviços mínimos a prestar em situações de urgência que coloquem em risco a vida e a integridade física dos doentes. Estabelecem, ainda, que a obrigação de prestação de serviços mínimos por parte de trabalhadores aderentes à greve cessa se os trabalhadores não aderentes forem em número igual ou superior ao necessário para assegurar os serviços mínimos.

1. Os temas que são mais frequentemente regulamentados nas convenções colectivas são os limites do período normal de trabalho, a segurança, higiene e saúde no trabalho, o trabalho nocturno e a transferência temporária ou definitiva do local de trabalho.
2. Os temas menos regulamentados nas convenções são o teletrabalho (não regulado) os direitos de personalidade, a greve, o encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador e a igualdade e não discriminação.
3. Por vezes, as disposições das convenções são iguais aos regimes legais correspondentes que existiam quando as convenções foram celebradas. Tendo sido alterada a legislação, algumas convenções passaram a dispor de modo contrário a normas legais imperativas e não foram alteradas (v.g., disposições de convenções com limites dos períodos normais de trabalho de 42, 44 ou 45 horas semanais). Noutros casos, as normas legais actuais não são imperativas e são afastadas pelas disposições das convenções (v.g., convenções que regulam o período de trabalho nocturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, ou que estabelecem que vigoram até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho).
4. Regimes mais favoráveis aos trabalhadores são mais frequentes em acordos de empresa e acordos colectivos. Por exemplo, pensões de reforma por invalidez ou velhice, pensões de sobrevivência, prestações por descendentes com deficiência ou filhos menores, subsídios por morte ou funeral, assistência médica e medicamentosa, meios auxiliares de diagnóstico, cirurgia e hospitalização são consagrados apenas em acordos de empresa e acordos colectivos.
5. Os sindicatos que não pertencem às áreas de influência da CGTP e da UGT celebram poucas convenções colectivas e não outorgam contratos colectivos.
6. Em quase todos os sectores de actividade ou empresas existem convenções celebradas por diferentes associações sindicais. Porém, os respectivos regimes são iguais ou muito semelhantes.
7. A acessibilidade aos textos das convenções é muito desigual, em função da respectiva antiguidade ou do modo como se procedeu à respectiva revisão. As convenções mais antigas têm diversas revisões parciais e, em muitas, o conhecimento da regulamentação actual obriga à consulta de numerosas publicações. Existem, porém, diversas convenções cujos textos actuais são completos (4 contratos colectivos e 6 acordos de empresa), ou que são revisões globais (6 contratos colectivos, 2 ACT e 2 acordos de empresa) ou, ainda, que têm textos consolidados (3 contratos colectivos, 4 ACT e 2 acordos de empresa).

8. A efectividade de aspectos importantes da regulamentação das convenções colectivas careceria de estudo específico. Por exemplo, os processos de resolução de litígios individuais emergentes de contratos de trabalho através de comissões paritárias ou arbitragem, previstos em 10 convenções, e os dois tribunais arbitrais permanentes previstos num contrato colectivo; a prevenção e controlo da alcoolemia, regulados em cinco contratos colectivos das indústrias transformadoras e da construção; a instituição de comissões paritárias, prevista em 54 convenções colectivas (porém, nos últimos 10 anos, foram publicadas apenas 3 deliberações adoptadas por unanimidade no âmbito destas convenções).
9. Apesar de em cerca de 2/3 dos estabelecimentos serem aplicáveis dois ou mais IRCT, na quase totalidade dos estabelecimentos, mesmo quando são aplicáveis vários IRCT, os respectivos conteúdos são substancialmente iguais.



DURAÇÃO E HORÁRIOS DE TRABALHO

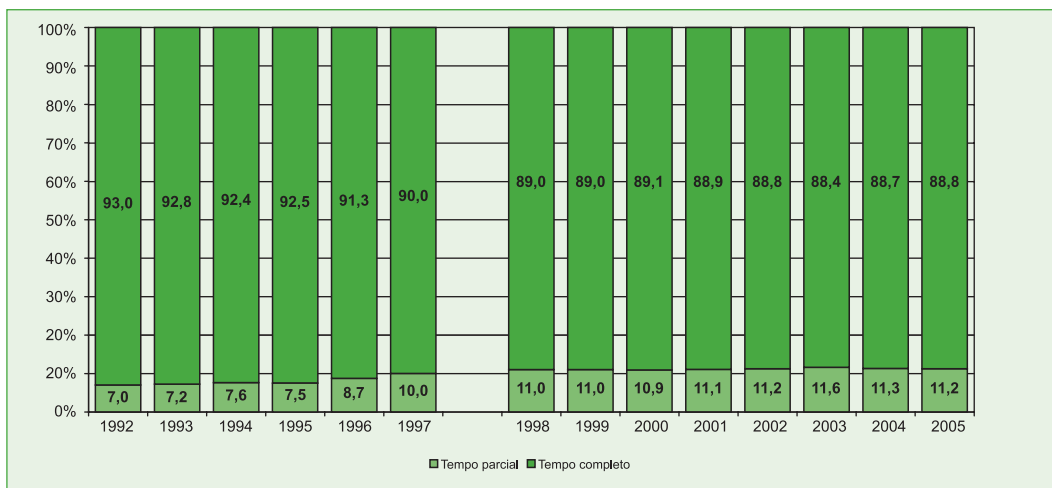
6. Duração e horários de trabalho

Este capítulo apresenta uma panorâmica da duração e dos horários de trabalho em Portugal. Para além das alterações que têm vindo a ocorrer, o capítulo apresenta, sempre que pertinente, elementos de comparação com a União Europeia. Tenta-se, ainda, mostrar em que medida existe uma discrepância entre os horários acordados nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e os horários médios praticados.

6.1. Trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial

Como já referido no capítulo 1, o padrão de emprego em Portugal tem sido o trabalho a tempo completo, sendo o trabalho a tempo parcial utilizado por cerca de 11% da população empregada (aproximadamente, 7% homens e 16% mulheres). Esta proporção é baixa no quadro europeu (17.7% na UE25, em 2004) e tem apresentado alguma estabilidade ao longo dos anos, tendo a grande alteração ocorrido em meados da década de 90 do século passado, quando se passou de cerca de 8.5% da população empregada a trabalhar a tempo parcial para os 10%.

Figura 6-1
População empregada por tipo de duração do trabalho
(em % da população empregada)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Deste modo, a taxa de emprego a tempo parcial na UE25 atinge os 10.9% (4.5% para os homens e 17.2% para as mulheres) em 2004, enquanto em Portugal não ultrapassa os 5.6% (2.9% para os homens e 8.2% para as mulheres).

De acordo com a informação disponibilizada no “*Indicators for Monitoring the Employment Guidelines – 2005 Compendium*” de Janeiro de 2006, das pessoas que

trabalhavam a tempo parcial em Portugal a maioria fá-lo porque não consegue encontrar um emprego a tempo completo, enquanto na UE25 a razão mais apontada é “cuidar de crianças e outros dependentes”. A segunda razão mais apontada é coincidente nos dois espaços: “não querer emprego a tempo completo”.

6.2. Tipos de horário de trabalho

No que respeita ao tipo de horário de trabalho (turnos, nocturno, sábado e domingo), tendo presente que os mesmos não são mutuamente exclusivos, os dados do Inquérito ao Emprego mostram a seguinte evolução da população empregada:

Tabela 6-1
Evolução da população empregada por tipo de horário de trabalho e sexo

	2002	2003	2004	2005
Turnos				
HM	356,3	355,7	370,1	385,8
H	214,5	212,0	217,8	224,2
M	141,7	143,7	152,3	161,6
Nocturno				
HM	1044,5	1021,3	995,0	959,7
H	697,1	680,0	663,5	639,9
M	347,4	351,3	331,6	319,8
Sábado				
HM	2704,9	2642,4	2579,6	2568,8
H	1656,7	1594,6	1540,3	1517,0
M	1048,3	1047,8	1039,5	1051,8
Domingo				
HM	1195,1	1230,4	1217,8	1252,8
H	695,5	708,8	692,8	704,9
M	499,6	521,6	525,0	547,8

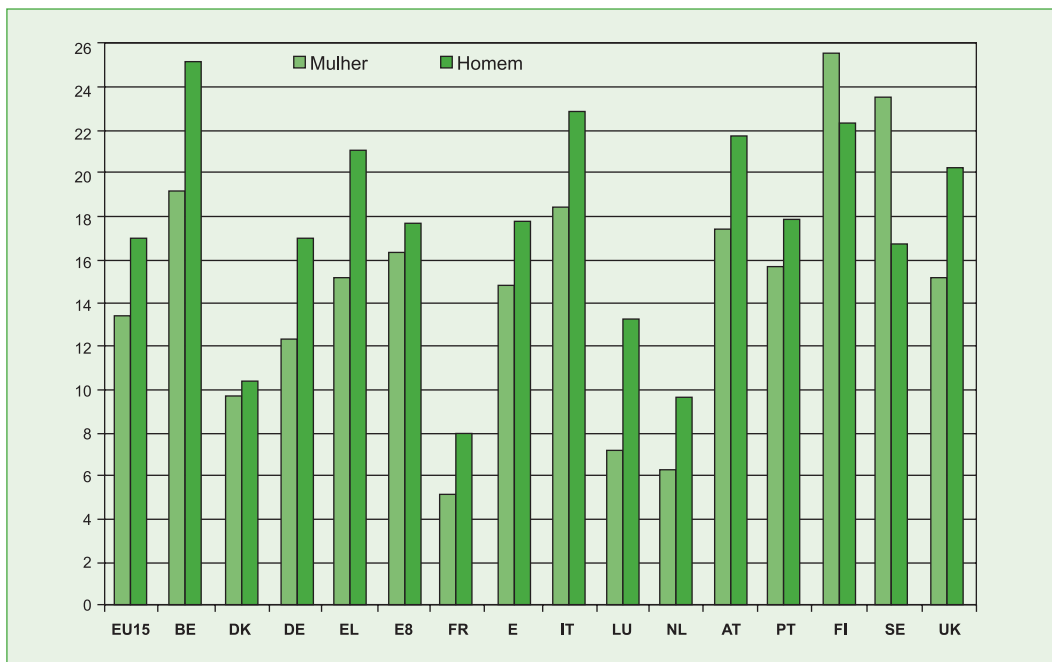
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

O que permite concluir que:

- O trabalho ao sábado ocupa aproximadamente 50% da população empregada;
- Cerca de 7.5% da população empregada trabalhava por turnos¹, em 2005.

Centrando agora a análise unicamente no trabalho por turnos, de acordo com elementos disponíveis no EUROSTAT não comparáveis com os referidos anteriormente, observa-se a situação em diferentes Estados-membros. O gráfico seguinte mostra que em 2001 a percentagem de TCO a trabalhar por turnos era de cerca de 15% na UE15, com um predomínio dos homens (cerca de 17% contra aproximadamente 14% das mulheres). Em Portugal, a percentagem de homens (cerca de 18%) neste tipo de horário era superior à média da UE15 e a de mulheres era inferior (aproximadamente 17%). Na Bélgica, Itália, Áustria, Finlândia e Suécia, a proporção de TCO a trabalhar por turnos excedia os 20%.

Figura 6-2
Percentagem de TCO a trabalhar por turnos (2001)

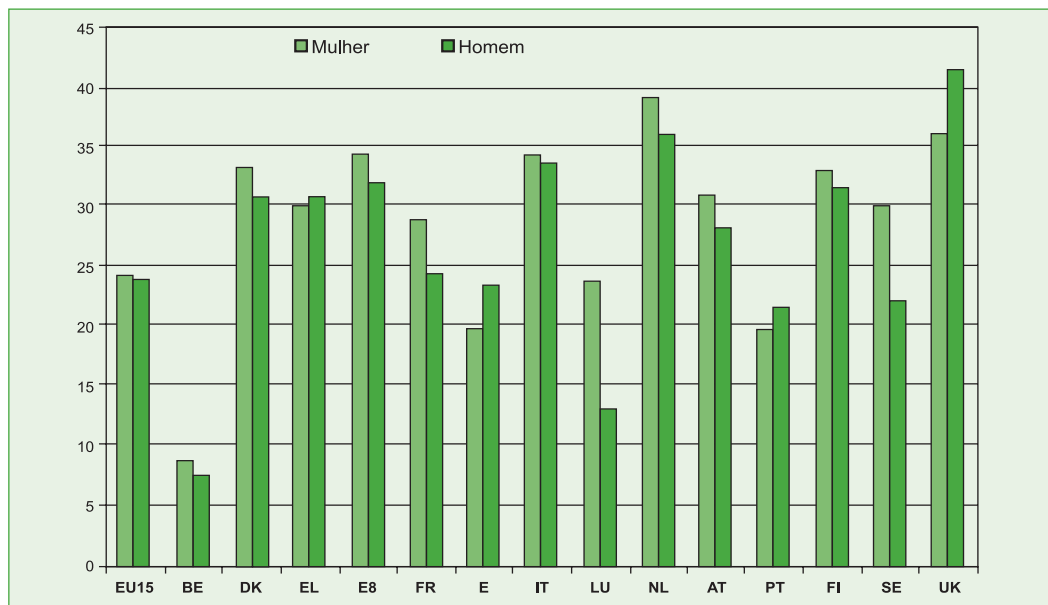


Fonte: EUROSTAT, Working Times – Theme 3 – 7/2004.

Outro tipo de análise possível, tendo por base informação disponibilizada pelo EUROSTAT, sugere que:

- Portugal é um dos Estados-membros considerados onde a percentagem de TCO a trabalhar fora das horas normais de trabalho era mais reduzida;
- Na maioria dos Estados-membros, a percentagem mais elevada de pessoas a trabalhar fora das horas normais de trabalho são mulheres. Em Portugal, Grécia, Irlanda e Reino Unido acontece precisamente o oposto, ou seja, a proporção de homens neste tipo de horários era superior à de mulheres.

Figura 6-3
Percentagem de TCO que trabalham fora das horas normais de trabalho (2001)



Fonte: EUROSTAT, Working Times – Theme 3 – 7/2004.

6.3. Duração do tempo de trabalho

6.3.1. Duração contratual e duração média semanal do tempo de trabalho

A informação utilizada para a análise desta questão foi obtida com base nos elementos dos Quadros de Pessoal. Por um lado, calculou-se a média da duração do período normal de trabalho² (PNT) por escalão de dimensão da empresa para os TCO a tempo completo, ou seja, a média da duração máxima do período normal de trabalho fixada nos IRCT para os TCO a tempo completo. Por outro lado, extraíram-se os elementos relativos à duração média semanal efectiva do trabalho desses mesmos trabalhadores³.

Tabela 6-2
Média da duração máxima do período normal de trabalho semanal dos TCO a tempo completo

	1996		1997		1998		1999		2000		2002		2003	
	IRCT	Efectiva	IRCT	Efectiva	IRCT	Efectiva	IRCT	Efectiva	IRCT	Efectiva	IRCT	Efectiva	IRCT	Efectiva
1-9 pessoas	38,1	41,4	38,5	40,5	37,8	39,2	38,1	38,7	38,4	39,1	38,9	39,5	39,8	39,6
10-49 pessoas	38,4	41,1	38,4	40,2	37,9	39,0	38,2	38,5	38,4	38,9	38,9	39,4	39,6	39,4
50-249 pessoas	39,5	40,8	39,1	39,8	38,6	38,9	38,5	38,4	38,7	38,7	39,1	39,1	39,2	39,2
250-499 pessoas	40,1	40,8	39,0	39,7	38,5	38,7	38,8	38,3	38,6	38,6	39,0	39,0	39,1	39,1
500-999 pessoas	39,8	40,3	39,4	39,8	38,9	38,8	38,4	38,4	38,9	38,6	38,8	38,9	38,9	39,0
1000 e + pessoas	38,3	38,9	38,3	38,9	38,3	37,8	38,1	37,1	38,0	37,7	37,9	38,5	38,2	38,7

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal

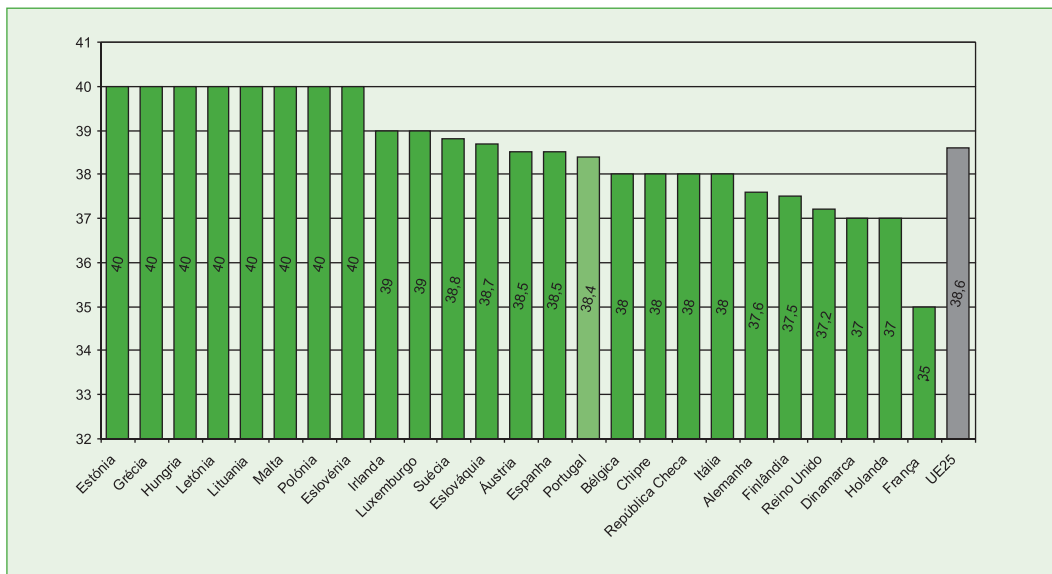
Notas: Duração média semanal do trabalho dos TCO a tempo completo no período normal de trabalho. Esta duração corresponde apenas aos TCO abrangidos pelo PNT estabelecido nos IRCT.

Considerando, então, os mesmos TCO nos dois casos nota-se que:

- Até 2003, o último ano para o qual se dispõe de dados, a duração média efectiva semanal é sempre superior à média da duração máxima do período normal de trabalho fixada nos IRCT;
- O desvio entre os dois indicadores reduziu-se ao longo dos anos;
- Houve uma dinâmica de redução da duração média efectiva semanal do trabalho associada à Lei n.º 21/96, de 23 de Julho (“Lei das 40 horas”).

Comparando com os outros Estados-membros e com a média europeia, a Figura mostra que, em termos de número médio de horas de trabalho normais acordadas colectivamente, Portugal (38,4 horas) se encontrava ligeiramente abaixo da UE25 (38,6 horas).

Figura 6-4
Número médio de horas de trabalho normais acordadas colectivamente
2004



Fonte: EIRO.

Também no que concerne à duração média anual efectiva do trabalho⁴, Portugal encontra-se entre os Estados Membros cujos valores se situam abaixo da média simples dos países listados.

Tabela 6-3
Evolução da duração média anual efectiva do trabalho por pessoa empregada (horas)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Grécia	2093	2097	2102	2104	2103	2062
Hungria	2067	2061	2019	2026	1997	1996
Estónia	nd	1987	1978	1983	1985	1996
República Checa e	2088	2092	2000	1980	1972	1986
Polónia e	nd	1988	1974	1979	1984	1983
Letónia e	1931	1944	1936	1928	1947	1894
Itália	1877	1855	1851	1828	1810	nd
Lituânia	nd	1840	1841	1810	1789	1810
Chipre	1833	1801	1788	1793	1783	1794
Malta e	nd	1816	1756	1769	1754	1788
Eslováquia	1808	1811	1799	1746	1673	1738
Eslovénia e	1764	1775	1781	1760	1768	1728
Média simples	1940	1928	1910	1901	1890	1898
Finlândia	1765	1750	1734	1727	1718	1719
Portugal e, p	1732	1691	1696	1697	1678	1694
Reino Unido e	1713	1701	1703	1684	1672	1669
Irlanda e	1692	1688	1679	1666	1646	1642
Áustria	1638	1632	1630	1632	1632	1636
Espanha	1711	1693	1673	1654	1632	nd
Suécia	1647	1625	1603	1580	1562	1584
Luxemburgo e	1643	1639	1622	1613	1592	1556
Dinamarca	1539	1554	1562	1556	1554	1540
França	1631	1592	1579	1537	1532	nd
Bélgica e	1545	1545	1547	1548	1542	1522
Alemanha	1486	1468	1453	1441	1434	1440
Holanda	nd	nd	1424	1408	1408	1407

Fonte: Comissão Europeia, Indicators for Monitoring the Employment Guidelines, 2005 Compendium (09/01/2006).

Notas: e – estimativa, p – previsão e nd – não disponível.

6.3.2. Duração habitual do tempo de trabalho

Quanto à duração semanal habitual de trabalho⁵, verifica-se que, em 2005, 67.6% da população empregada trabalhou entre 31 a 40 horas semanais, situando-se 54.1% no escalão das 36 a 40 horas semanais e 13.5% no escalão de 31 a 35 horas. A trabalhar mais de 40 horas semanais encontramos 18.9% da população empregada. Se compararmos estes valores com os do ano anterior verificamos que existe uma ligeira variação (-0.1 e -0.7 p.p.) nos escalões das 31 a 40 horas e das 41 e mais horas semanais, respectivamente. É de salientar, no entanto, que estes escalões apresentam um movimento contrário desde 1998, ou seja, enquanto o primeiro tem vindo sempre a aumentar, o segundo tem vindo a sofrer um decréscimo progressivo, apenas com a excepção do ano de 2002 que registou uma ligeira variação nos dois escalões (-0.3 p.p. e +0.3 p.p., respectivamente) face a 2001. Pode-se, ainda, acrescentar que 54.2% da população empregada que se encontra no escalão das 31 a 40 horas semanais é do sexo masculino, mantendo-se esta tendência nos escalões das 36 a 40 horas e das 41 e mais horas de duração semanal habitual (58.7% e 66.0% são homens, respectivamente). Já no escalão das 31 a 35 horas, 63.6% são mulheres (Anexo 1-13).

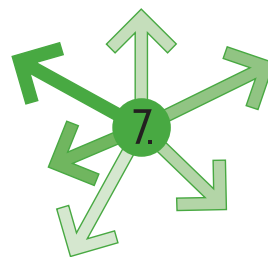
6.3.3. Trabalho suplementar

No que concerne à duração média semanal do trabalho suplementar, por nível de qualificação e actividade económica, denota-se que a duração média semanal do trabalho extraordinário registada em 2003, foi de 4.6 horas contra 4.9 horas em 2000. Tal como nos anos anteriores, os grupos de trabalhadores que efectuaram, em média, mais horas extraordinárias foram o dos “Quadros Superiores” e o dos “Encarregados, Contramestres e Chefes de Equipa” (5 e 5.3 horas, respectivamente), mantendo os segundos esta posição desde 1996. No sentido oposto temos o grupo dos “Praticantes e Aprendizizes” com 3.6 horas extraordinárias, ocupando assim a última posição no número médio de horas extraordinárias efectuadas e que vem mantendo a mesma posição ao longo de alguns anos (Anexo 1-15).

1. Não obstante o acréscimo significativo observado em 1997, a percentagem de população empregada a trabalhar a tempo parcial é reduzida no contexto da UE25 (cerca de 11% em 2004 contra 17.7% na UE25).
2. O trabalho ao sábado é o que apresenta maior expressão (cerca de 50% da população empregada).
3. O peso relativo do trabalho nocturno, ao sábado e ao domingo, mais do que duplicou entre 1998 e 2004.
4. Até 2003, o último ano para o qual se dispõe de dados, a duração média efectiva semanal é sempre superior à média da duração máxima do período normal de trabalho fixada nos IRCT;
5. O desvio entre os dois indicadores reduziu-se ao longo dos anos;
6. Houve uma dinâmica de redução da duração média efectiva semanal do trabalho associada à Lei n.º 21/96, de 23 de Julho (“Lei das 40 horas”)
7. O número médio de horas normais acordadas colectivamente em Portugal era, em 2004, ligeiramente inferior à média da UE25.
8. De acordo com os Quadros de Pessoal, os grupos de trabalhadores que efectuaram, em média, maior número de horas extraordinárias foram os “Quadros Superiores” e os “Encarregados, Contramestres e Chefes de Equipa”.
9. De acordo com as estimativas comunitárias, Portugal encontra-se entre os Estados-membros cuja duração anual efectiva do tempo de trabalho se situa claramente abaixo da média comunitária.

- 1 De referir que estas possibilidades não são mutuamente exclusivas, ou seja, a mesma pessoa poderá trabalhar em mais do que uma situação.
- 2 Período de trabalho estipulado nos IRCT ou praticado na empresa para o mesmo conjunto homogéneo de profissões.
- 3 Corresponde apenas aos TCO abrangidos por IRCT e que efectuaram trabalho a tempo completo.
- 4 Corresponde às horas efectivamente trabalhadas na semana de referência, normais e suplementares.
- 5 Número de horas semanais executadas com carácter habitual, mesmo que não realizadas na semana de referência (inclui horas suplementares feitas com carácter regular).

REMUNERAÇÕES



7. Remunerações

Neste capítulo apresenta-se informação sobre três aspectos interligados: a evolução do salário mínimo nacional; os valores das remunerações praticadas e das colectivamente contratadas; as remunerações praticadas em Portugal e noutros Estados-membros da União Europeia.

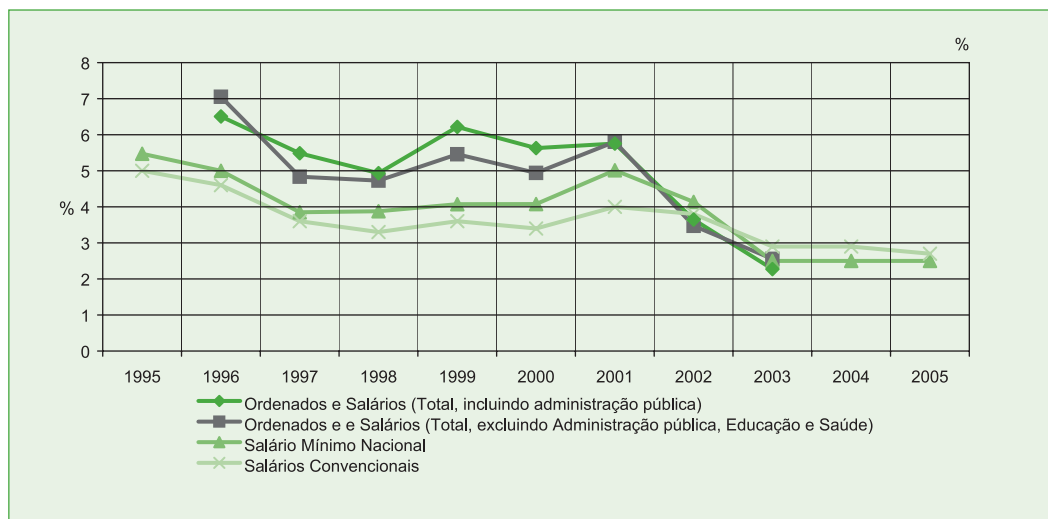
7.1 Salário mínimo nacional

O Salário Mínimo Nacional (SMN) foi instituído pelo Decreto-Lei n.º 217/74, de 27 de Maio, que determinou que o mesmo se aplicava a todos os trabalhadores por conta de outrem de 20 e mais anos a tempo completo, da indústria e serviços¹. Sofrendo algumas adaptações e actualizações ao longo dos anos (Anexo 1-24), o SMN, agora designado “retribuição mínima mensal garantida”, situa-se neste momento (2006) nos 385.9 euros.

Os dados disponíveis sobre a cobertura efectiva do SMN reportam-se apenas ao sector privado não agrícola e apontam para que a proporção de trabalhadores por conta de outrem pagos pelo nível salarial mínimo, no total dos trabalhadores, após ter descido fortemente entre 1999 e 2000, se tenha mantido, regra geral, inalterada ao nível de 4%, de Outubro de 2000 a Outubro de 2002. Esta descida deu-se tanto em relação aos homens como às mulheres. Em Outubro de 2002, 6.3% das mulheres trabalhadoras por conta de outrem e 2.5% dos homens auferiam o salário mínimo. Com a reformulação do Inquérito aos Ganhos e a adopção de uma nova amostra em Abril de 2003 a percentagem de trabalhadores a tempo completo abrangidos pelo SMN subiu para 5.2% e atingiu os 5.8% em Abril de 2004. É no sexo feminino que continua a registar-se a maior incidência do SMN e as secções da CAE-Rev.2 com mais elevadas proporções de trabalhadores a auferir o salário mínimo em Abril de 2004 foram o “Alojamento e Restauração” (14.5%) e as “Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais” (11.2%).

A comparação da evolução do SMN com outros tipos de rendimentos do trabalho está sintetizada na Figura 7-1, que mostra que, entre 1995 e 2002, o SMN teve aumentos anuais superiores às remunerações convencionais mas inferiores aos ordenados e salários efectivos, com ou sem a administração pública, e que, a partir de 2003, o SMN teve aumentos percentuais inferiores aos dos salários colectivamente contratados.

Figura 7-1
Aumento médio anual dos Ordenados e Salários,
do Salário Mínimo Nacional e dos Salários de Base Convencionais



Fontes: Diários da República – I Série
 INE, Contas Nacionais Anuais.
 MTSS/DGERT-Regulamentação Colectiva de Trabalho - Aumento médio ponderado intertabelas.

No Anexo 1-23, apresentam-se, de forma sintética, para os países da União Europeia, informações relativas à data de introdução do salário mínimo em cada país, os abrangidos, qual o método de fixação, de actualização e o tipo de taxas em vigor.

A tabela seguinte apresenta uma comparação entre os montantes do salário mínimo mensal nos países da União Europeia², em euros, de 1999 a 2005. Para os Estados-Membros com série completa em 1999 e 2005, o salário mínimo aumentou desde 1999, entre 13 e 44%, em euros, e entre 9 e 43%, em PPS. Para a Bélgica, França e Reino Unido o aumento foi mais elevado em PPS³ do que em euros. Para a Espanha, Luxemburgo, Holanda e Portugal o aumento em euros foi superior. Na Grécia os aumentos foram muito semelhantes.

Tabela 7-1
Salário mínimo mensal nos países da União Europeia

	Em euros							Em PPS*						
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
LU	1162	1191	1259	1290	1369	1403	1467	1191	1223	1254	1261	1207	1237	1293
NL	1064	1092	1154	1207	1249	1265	1265	1098	1099	1170	1183	1187	1202	1202
BE	1074	1096	1118	1163	1163	1186	1210	1050	1096	1136	1161	1164	1187	1211
FR	1036	1049	1083	1126	1154	1173	1197	985	1031	1097	1122	1151	1170	1194
UK	866	970	1130	1118	1106	1083	1197	827	845	968	960	1012	1084	1186
IE	-	945	945	1009	1073	1073	1183	-	880	839	856	929	929	1024
EL	505	526	544	552	605	605	668	643	675	672	661	774	821	855
MT	-	-	-	552	534	542	557	-	-	-	752	781	774	848
ES	416	425	433	516	526	537	599	502	514	527	605	612	667	696
SI	-	-	-	-	451	471	490	-	-	-	-	620	625	703
PT	357	371	390	406	416	426	437	490	513	527	530	554	663	582
CZ	-	-	-	-	199	207	235	-	-	-	-	406	439	470
HU	-	-	-	202	212	189	232	-	-	-	384	364	398	415
PL	-	-	196	212	201	177	205	-	-	343	333	387	364	410
EE	-	-	-	118	138	159	172	-	-	-	226	265	320	330
SK	-	-	-	114	133	148	167-	-	-	-	265	294	304	343
LT	-	-	120	120	125	125	145	-	-	254	252	281	283	327
LV	-	-	-	107	116	121	116	-	-	-	191	247	281	283

Fonte: EUROSTAT, Statistiques en Bref, Population et Conditions Sociales, 7/2005

Nota : * Purchasing Power Standards

De acordo com os elementos disponibilizados pelas «*Statistics in focus 7/2005*» do EUROSTAT, para os Estados-membros para os quais existe informação⁴, o nível do salário mínimo situava-se, em 2003, entre os 32% e 55% dos ganhos brutos médios mensais na Indústria e nos Serviços. Para a maioria dos Estados-membros para os quais existe informação, o salário mínimo representava menos de 50% do ganho bruto. Apenas no Luxemburgo e em Malta era superior.

Não disponibilizando esta publicação elementos para Portugal, calculou-se a proporção do salário mínimo no salário de base tendo em consideração os elementos disponibilizados pelos Quadros de Pessoal. Desse cálculo resultou que, em 2003, em Portugal o salário mínimo representava 49.9% do salário de base efectivo.

7.2 Remunerações praticadas e colectivamente contratadas

Nesta secção apresentam-se e compararam-se os valores das remunerações praticadas e as colectivamente contratadas, propondo-se uma análise predominantemente quantitativa, com vista à identificação de tendências e eventuais problemas na articulação entre os diferentes tipos de remuneração.

Para esse efeito, utilizou-se uma amostra da base de dados do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social - Quadros de Pessoal, com informação relativa a uma década (1994-2003), durante a qual a economia portuguesa passou por um período de crescimento, seguido de um período de abrandamento⁵.

Desta amostra, foram analisados com maior detalhe, os anos de 1994, 1998 e 2003, considerando-se como unidade de referência o trabalhador abrangido por um instrumento de regulamentação colectiva conhecido⁶.

7.2.1 Remunerações nominais e reais

Para análise da evolução das remunerações ao longo da última década considerou-se a evolução da remuneração contratual⁷, da remuneração de base⁸ e do ganho⁹, entre 1994 e 2003. A tabela 7-2 apresenta os valores das remunerações médias, reais e nominais.

Tabela 7-2
Evolução das remunerações médias

	Remunerações médias (€)					
	Preços correntes			Preços constantes, b=1997		
	1994	1998	2003	1994	1998	2003
Contratuais	372,28	451,19	550,52	408,34	439,32	455,51
Base	487,70	568,53	728,83	534,93	553,59	603,04
Ganho	572,29	684,25	904,47	627,72	666,26	748,36

Fonte: MTSS, DGEEP - QP 1994; 1998 e 2003.

Notas: Ganho=remuneração base+prestações regulares+remuneração extra. Informação relativa a diuturnidades não disponível em 2003. Preços constantes calculados com base nos dados do IPC do INE. Número total de trabalhadores: 708154 (1994); 754022 (1998); 699656 (2003).

Durante o período considerado, a evolução das remunerações nominais (ganho, base e contratuais) oscilou entre 48% e 58%. Contudo, em termos reais, as suas taxas de crescimento variaram apenas entre 12% e 19%. A taxa de crescimento mais pronunciada observou-se nos ganhos, enquanto as remunerações contratuais registaram, em geral, uma menor taxa de crescimento.

Subdividindo esta década em dois períodos: 1994-1998 e 1998-2003, constata-se que o crescimento das remunerações não foi homogéneo durante os dez anos analisados, tendo sido, em regra, mais pronunciado no último período em análise. Entre 1994 e 1998, as taxas de crescimento das remunerações encontravam-se num intervalo de 17-21%,

em termos nominais, e num intervalo de 6-8%, em termos reais. Entre 1998 e 2003, os intervalos de variação das taxas de crescimento das remunerações foram 22-32% e 4-12%, em termos nominais e reais, respectivamente.

Finalmente, constata-se que a própria ordenação dos tipos de remuneração por taxas de crescimento se alterou durante os dez anos - enquanto na primeira metade as remunerações de base foram as que menos cresceram, na segunda metade, as remunerações que menos cresceram foram os ganhos.

As figuras 7-2 e 7-3 apresentam as taxas de variação das remunerações nominais e reais, respectivamente.

Figura 7-2
Evolução das remunerações nominais, por tipo de remuneração

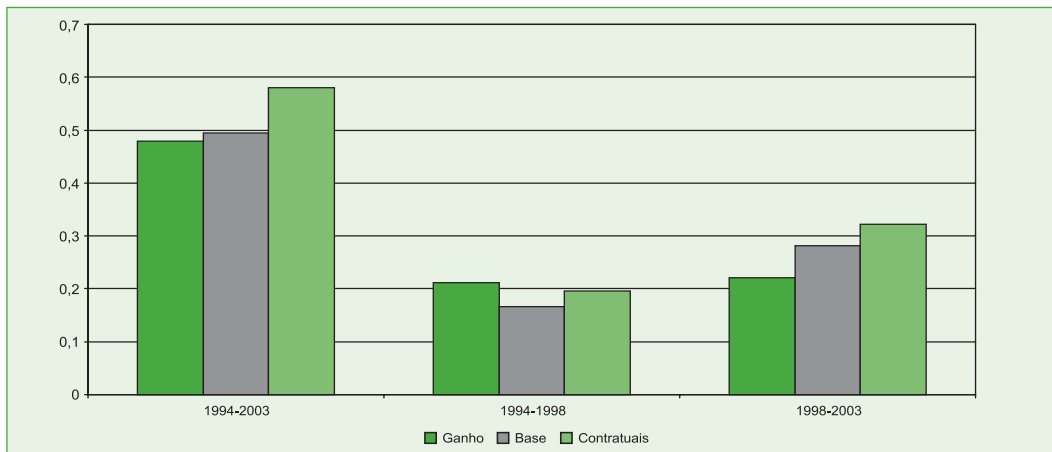
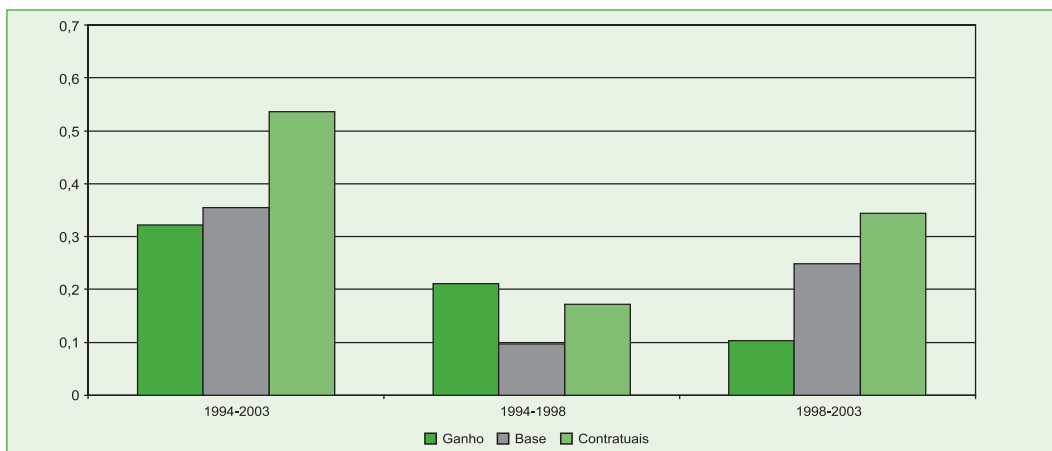


Figura 7-3
Evolução das remunerações reais, por tipo de remuneração



7.2.2 Remunerações contratuais e efectivas (*wage drift*)

A relação entre as remunerações contratuais e efectivas (ou de base) e, conseqüentemente, o cálculo do *wage drift*, baseou-se na diferença entre as remunerações de base e as remunerações contratuais.

Em termos nominais, durante a década analisada, observou-se um aumento do *wage drift* em 54%, sendo que, entre 1994 e 1998, este aumento atingiu apenas 2% e, entre 1998 e 2003, 52%. Em termos reais, o *wage drift* aumentou 17% nestes dez anos, observando-se uma redução entre 1994 e 1998 de 10%, mais que compensada por um aumento de 29% entre 1998 e 2003.

A tabela 7-3 apresenta o *wage drift* obtido, assim como as remunerações médias utilizadas no seu cálculo.

As figuras 7-4 e 7-5 apresentam a evolução das remunerações de base e contratuais médias e do *wage drift*, em termos nominais e reais, respectivamente.

Tabela 7-3 - Evolução do wage-drift médio

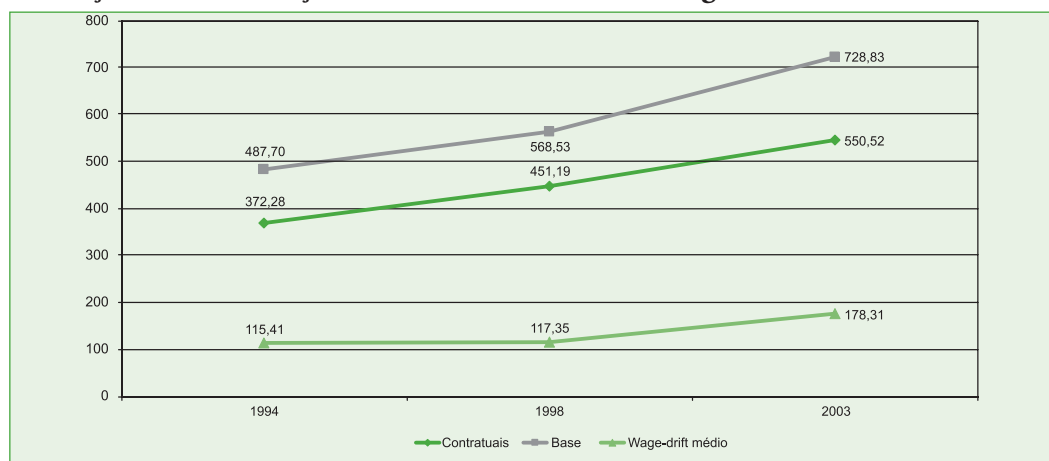
	Preços correntes (€)			Preços constantes (€), b=1997		
	1994	1998	2003	1994	1998	2003
Contratuais	372,28	451,19	550,52	408,34	439,32	455,51
Base	487,70	568,53	728,83	534,93	553,59	603,04
Wage-drift	115,41	117,35	178,31	126,59	114,26	147,53

Fonte: MTSS, DGEEP - QP 1994; 1998 e 2003.

Notas: Wage drift=remuneração de base - remuneração contratual. Preços constantes calculados com base nos dados do IPC do INE. Número total de trabalhadores: 708154 (1994); 754022 (1998); 699656 (2003).

Figura 7-4

Evolução das remunerações de base e contratuais e do wage drift, em termos nominais



Fonte: MTSS, DGEEP, Quadros de Pessoal.

Figura 7-5
Evolução das remunerações de base e contratuais e do wage drift, em termos reais



Fonte: MTSS, DGEEP, Quadros de Pessoal.

7.2.3 Remunerações de base e ganho

Neste ponto, calculou-se, para cada um dos três anos, a diferença entre o ganho (para o cálculo do qual não foram consideradas as diuturnidades, para efeitos de comparação entre anos) e a remuneração de base ou efectiva.

A evolução da diferença entre o ganho e a base, ao longo desta década, foi extraordinária atendendo aos seus valores nominais. De facto, entre 1994 e 2003 a diferença do ganho para a remuneração de base aumentou 108%. Mais uma vez, este aumento não foi homogéneo ao longo do período, tendo sido mais pronunciado na segunda metade (entre 1994 e 1998 o aumento foi na ordem dos 37% e entre 1998 e 2003 ascendeu aos 52%). Em termos reais, a diferença entre o ganho e a remuneração de base foi de 57%, tendo aumentado 21% entre 1994 e 1998, e 29% entre 1998 e 2003.

A tabela 7-4 apresenta a diferença obtida, assim como as remunerações médias utilizadas no seu cálculo. As figuras 7-6 e 7-7 ilustram a evolução das remunerações de base, dos ganhos médios e da diferença entre estes, em termos nominais e reais, respectivamente.

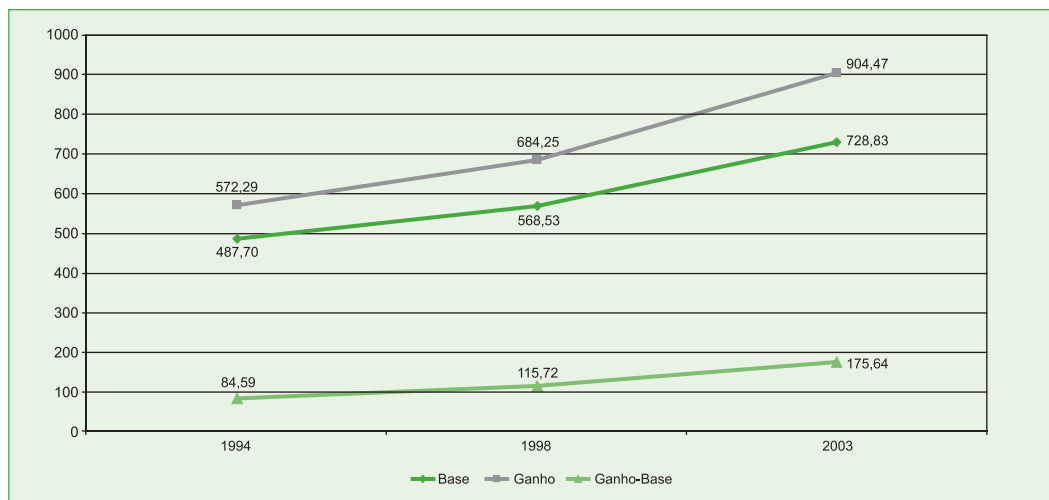
Tabela 7-4 - Evolução do diferencial Ganho-Base

	Preços correntes (€)			Preços constantes (€), b=1997		
	1994	1998	2003	1994	1998	2003
Base	487,70	568,53	728,83	534,93	553,59	603,04
Ganho	572,29	684,25	904,47	627,72	666,26	748,36
Ganho-Base	84,59	115,72	175,64	92,79	112,68	145,33

Fonte: MTSS, DGEEP - QP 1994; 1998 e 2003.

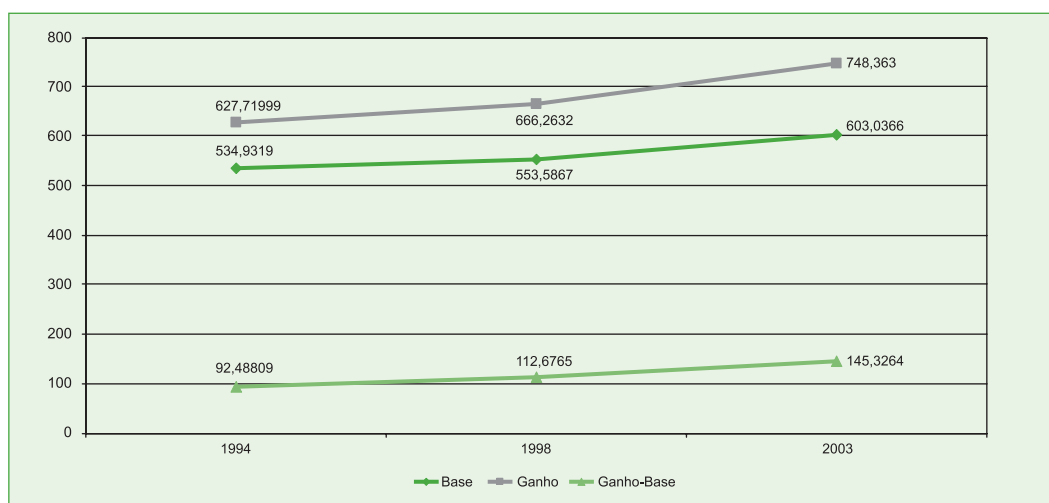
Notas: Ganho=remuneração base+prestações regulares+remuneração extra. Informação relativa a diuturnidades não disponível em 2003. Preços constantes calculados com base nos dados do IPC do INE. Número total de trabalhadores: 708154 (1994); 754022 (1998); 699656 (2003).

Figura 7-6
Evolução do ganho, da remuneração de base e da sua diferença, em termos nominais



Fonte: MTSS, DGEEP, Quadros de Pessoal

Figura 7-7
Evolução do ganho, da remuneração de base e da sua diferença, em termos reais



Fonte: MTSS, DGEEP, Quadros de Pessoal

7.2.4 Retribuição da antiguidade

Relativamente à retribuição da antiguidade foi analisada a evolução das diuturnidades.¹⁰ Contudo, em 2003, no âmbito da recolha de informação constante nos Quadros de Pessoal, não foi processada a informação sobre diuturnidades. Assim, a evolução apresentada diz apenas respeito à primeira metade do período analisado, durante

o qual a retribuição da antiguidade aumentou 35% em termos nominais e 20% em termos reais. Assumindo que esta variável tem um comportamento idêntico às variáveis previamente analisadas, seria de esperar taxas de crescimento superiores entre 1998 e 2003 e, conseqüentemente, taxas de crescimento superiores entre 1994 e 2003. A tabela 7-5 apresenta os valores médios das diuturnidades.

Tabela 7-5
Evolução da retribuição da antiguidade

	Preços correntes (€)			Preços constantes (€), b=1997		
	1994	1998	2003	1994	1998	2003
Diuturnidades	13,65	18,39	n.d.	14,98	17,91	n.d.

Fonte: MTSS, DGEEP - QP 1994; 1998 e 2003

Notas: Informação relativa a diuturnidades não disponível em 2003. Preços constantes calculados com base nos dados do IPC do INE. Número total de trabalhadores: 708154 (1994); 754022 (1998).

7.2.5 Dispersão por níveis de qualificação

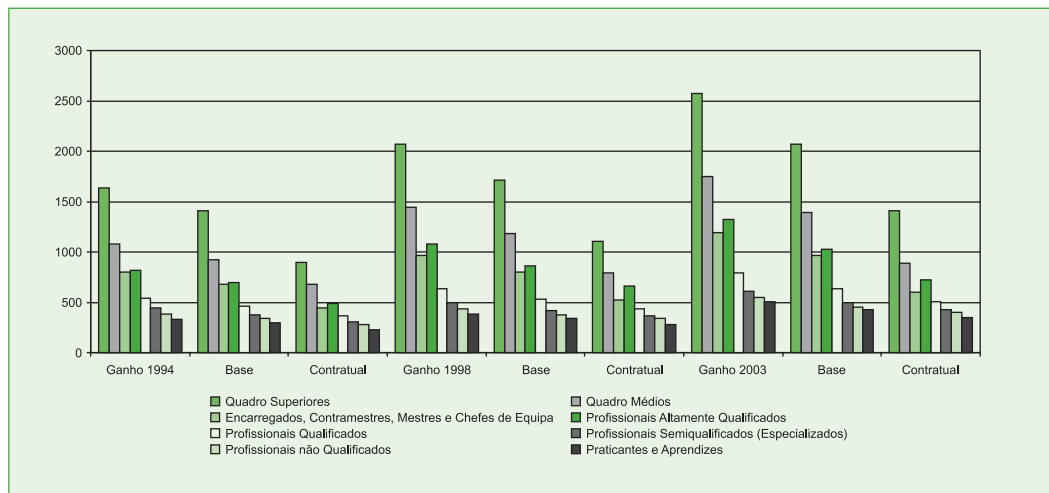
Na análise da dispersão por níveis de qualificação, calcularam-se as remunerações (ganho; base e contratual) nominais médias e a dispersão. Foram consideradas três medidas alternativas de dispersão ou desigualdade (P90/P10; Q75/Q25 e índice de Gini), tendo-se optado por analisar com maior detalhe o rácio P90/P10¹¹.

Os resultados obtidos sugerem que, à medida que a qualificação aumenta, as remunerações médias também aumentam. Realce-se, contudo, o facto dos “Encarregados, Contramestre, Mestres e Chefes de Equipa” apresentarem, sistematicamente, remunerações inferiores às dos “Profissionais Altamente Qualificados”, o que poderá ser reflexo do facto dos “Encarregados” terem normalmente uma antiguidade maior, tendo sido assim classificados antes da melhoria das qualificações resultantes dum maior nível de escolarização dos jovens.

Relativamente à dispersão, no que diz respeito aos ganhos e às remunerações de base, observa-se um padrão semelhante: a dispersão das remunerações tende a aumentar com a qualificação. No caso das remunerações contratuais, a relação entre dispersão e qualificação não é tão clara ainda que, em regra, se encontre uma maior dispersão de remunerações no topo da hierarquia, relativamente à base.

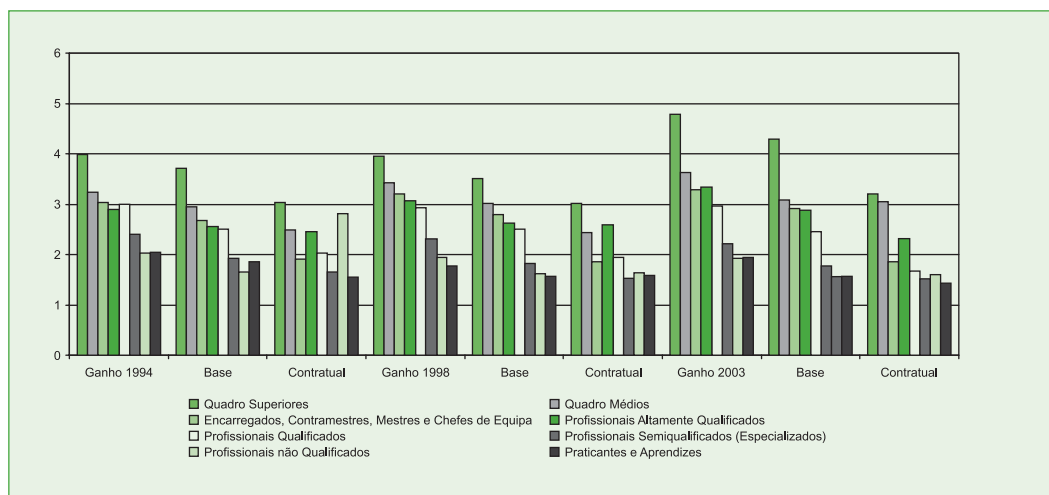
O anexo 7.2. apresenta uma tabela com médias e medidas alternativas de dispersão relativas aos diferentes tipos de remuneração, por nível de qualificação. A figura 7-8 representa as remunerações médias por nível de qualificação e a figura 7-9 representa a dispersão, medida pelo rácio P90/P10, por nível de qualificação.

Figura 7-8
Evolução das remunerações médias, por nível de qualificação



Fonte: MTSS, DGEEP, Quadros de Pessoal

Figura 7-9
Evolução da dispersão das remunerações, por nível de qualificação (P90/P10)



Fonte: MTSS, DGEEP, Quadros de Pessoal

7.2.6 Dispersão por níveis de escolarização

Na análise da dispersão por níveis de escolarização adoptou-se uma metodologia idêntica à utilizada na análise da dispersão por níveis de qualificação.

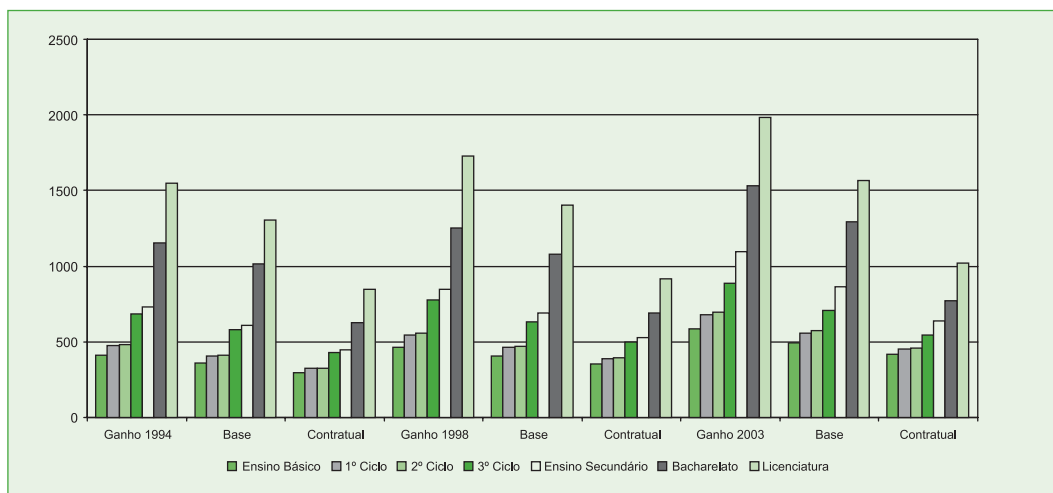
De acordo com os resultados obtidos, as remunerações aumentam com o nível de escolarização, ainda que não se observem diferenças significativas nas remunerações dos trabalhadores com o 1º ciclo e dos trabalhadores com o 2º ciclo.

As principais diferenças, em termos de remunerações médias (ganho, base e contratuais), surgem entre trabalhadores com e sem formação superior e entre os que têm formação superior, ser detentor de um *Bacharelado* ou de uma *Licenciatura* afecta significativamente o nível das remunerações.

Quanto à dispersão das remunerações, embora o padrão não seja tão claro como na análise das médias das remunerações, níveis superiores de escolarização têm associadas dispersões de remunerações também superiores. Por outro lado, a dispersão dos ganhos tende a ser mais elevada que a dispersão das remunerações de base e a destas, por sua vez, mais elevada que a dispersão das remunerações contratuais, com excepção do caso dos bacharéis e licenciados, em 1994.

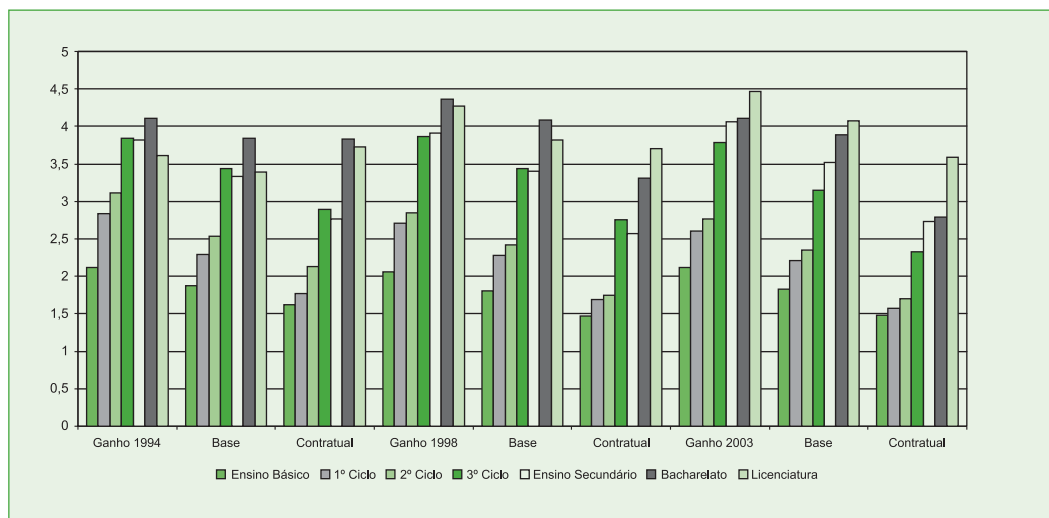
A tabela no anexo 7.3. apresenta a média e medidas de dispersão relativas a diferentes tipos de remuneração, por nível de escolarização. A figura 7-10 representa as remunerações médias, por nível de escolarização, e a figura 7-11 representa a dispersão, medida pelo rácio P90/P10, por nível de escolarização.

Figura 7-10
Evolução das remunerações médias, por nível de escolarização



Fonte: MTSS, DGEEP, Quadros de Pessoal

Figura 7-11
Evolução da dispersão das remunerações médias,
por nível de escolarização (P90/P10)



Fonte: MTSS, DGEEP, Quadros de Pessoal

7.2.7 Dispersão por tipo de IRCT

Como esperado, independentemente do tipo de IRCT, o ganho médio é superior à remuneração de base média que, por sua vez, é superior à remuneração contratual média.

As remunerações médias (ganho, base e contratuais) são em regra mais elevadas no âmbito dos Acordos Colectivos de Trabalho, seguidos dos Acordos de Empresa, e dos Contratos Colectivo de Trabalho. No entanto, há que notar que em 1994 os ganhos e as remunerações de base médios associados aos Contratos Colectivos de Trabalho são idênticos.¹²

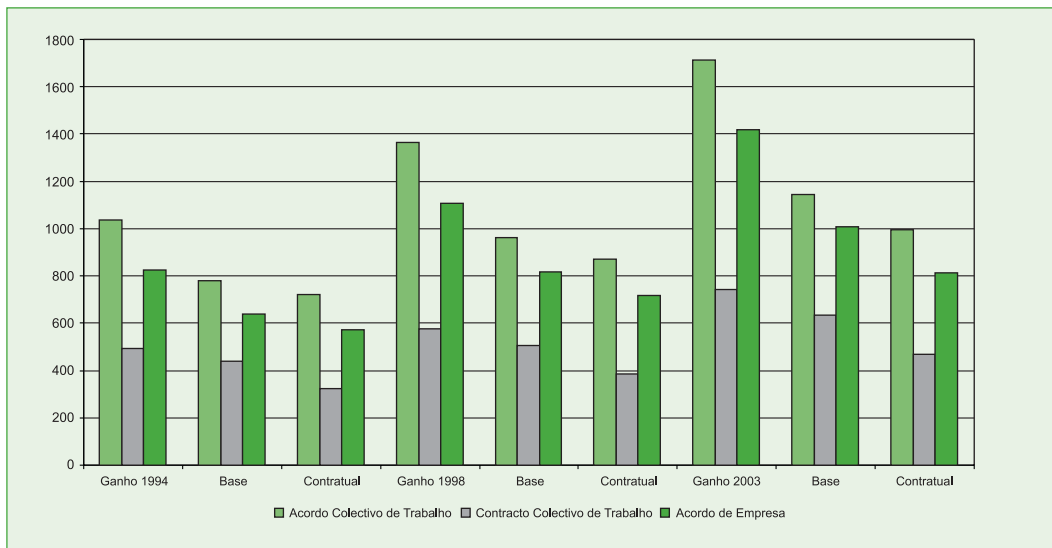
Quanto à dispersão por tipo de IRCT, seguindo o mesmo procedimento adoptado anteriormente, observa-se que quer em 1994 quer em 1998 os Contratos Colectivos de Trabalho apresentavam uma maior dispersão ao nível dos ganhos, enquanto os Acordos de Empresa registavam valores de dispersão superiores ao nível das remunerações de base e contratuais. Em 2003 os ganhos e as remunerações contratuais apresentam uma maior dispersão no âmbito dos Acordos Colectivos de Trabalho, mantendo-se a maior dispersão das remunerações de base no âmbito dos Acordos de Empresa.

Finalmente, no âmbito dos Contratos Colectivos de Trabalho, observa-se que a dispersão dos ganhos é superior à dispersão das remunerações de base e a destas

superior à das remunerações contratuais. Relativamente aos Acordos Colectivos de Trabalho, em 1994, as dispersões dos três tipos de remunerações eram relativamente semelhantes, ainda que ligeiramente superior no caso das remunerações de base. Em 1998 e 2003, os ganhos apresentam a maior dispersão seguidos das remunerações contratuais e, por fim, das remunerações de base. Quanto aos Acordos de Empresa, em 1994, a dispersão das remunerações contratuais era superior à dispersão das remunerações de base e esta superior à dispersão dos ganhos. Nos dois últimos anos analisados, as remunerações de base destacam-se em termos de dispersão seguidas das remunerações contratuais e ganhos que apresentam dispersões idênticas.

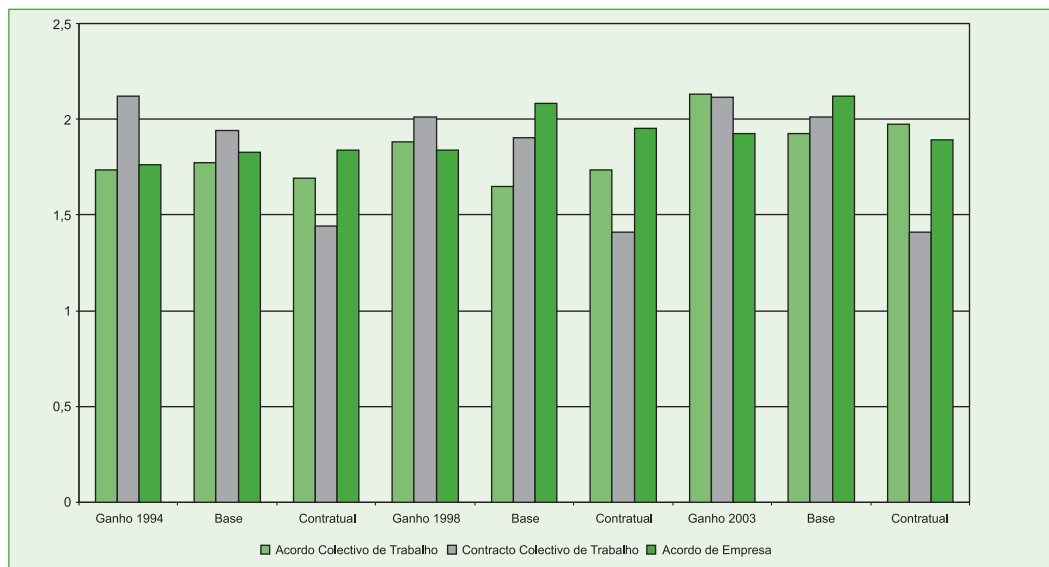
A tabela no anexo 7.4. apresenta a média e medidas de dispersão relativas aos diferentes tipos de remuneração, por tipo de IRCT. A figura 7-12 representa as remunerações médias, por tipo de IRCT, e a figura 7-13 representa a dispersão, medida pelo rácio entre os percentis extremos, por tipo de IRCT.

Figura 7-12
Evolução das remunerações médias, por tipo de IRCT



Fonte: MTSS, DGEEP, Quadros de Pessoal

Figura 7-13
Evolução da dispersão das remunerações, por tipo de IRCT



Fonte: MTSS, DGEEP, Quadros de Pessoal

7.2.8 Dispersão sectorial

Na análise da dispersão sectorial consideraram-se 14 sectores com base na revisão 2 da CAE (Classificação das Actividades Económicas). Para cada sector, calcularam-se as remunerações médias (ganhos; de base e contratuais) e procedeu-se à comparação destas com as remunerações médias globais.

Nos três anos analisados, quatro sectores apresentam remunerações contratuais, de base e ganhos acima da média da economia:

- *Produção e Distribuição de Electricidade, de Gás e de Água; Transportes, Armazenagem e Comunicações;*
- *Actividades Financeiras;*
- *Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais. Em 1994, o sector das Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços Prestados às Empresas.*

Quanto a sectores com remunerações de base e ganhos superiores à média global, nos três anos, tem-se apenas o caso das “Indústrias Extractivas” e, em 1994, o sector de “Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos e de Bens de Uso Pessoal e Doméstico”.

Destacam-se ainda sectores com remunerações contratuais e de base superiores à média - “Alugueres e Serviços Prestados às Empresas” (1998) e sectores apenas com remunerações contratuais superiores à média - Educação (1998 e 2003) e “Alugueres e Serviços Prestados às Empresas” (2003).

Finalmente, o sector da “Pesca” apresentou, quer em 1994, quer em 2003, ganhos superiores à média global e ao sector.

No que diz respeito à dispersão, calcularam-se duas medidas alternativas (P90/P10 e índice de Gini) para cada tipo de remuneração, por sector de actividade.

Embora, em geral, os ganhos apresentem uma dispersão superior à das remunerações de base e estas apresentem uma dispersão superior à das remunerações contratuais quando avaliada com base no índice de Gini, o mesmo não acontece quando se considera o rácio P90/P10.

Para além do facto do sector das “Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais” apresentar sistematicamente uma dispersão e desigualdade superior à média da economia, independentemente do tipo de remuneração, não existe mais nenhum um padrão de dispersão sectorial a assinalar.

As tabelas que constam dos anexos 7.5., 7.6. e 7.7. apresentam os valores das remunerações médias, dos rácios P90/P10 e dos índices de Gini, por sector, respectivamente.

7.2.9 Desigualdades verticais

As desigualdades verticais estão associadas às diferenças entre as remunerações mais elevadas e as mais baixas. Na avaliação das desigualdades verticais, foram consideradas de três medidas complementares: o rácio P90/P10 e o rácio Q75/Q25 da distribuição dos diversos tipos de rendimento e o índice de Gini. Enquanto as primeiras medidas permitem ter uma ideia da proporção dos rendimentos mais elevados relativamente aos mais baixos, a terceira fornece uma medida da desigualdade na distribuição dos indivíduos segundo o seu rendimento.

Tendo em conta as duas primeiras medidas, constata-se que durante a década em análise, existe uma ligeira tendência de aumento da desigualdade, atendendo à evolução da distribuição dos ganhos e das remunerações de base, ainda que, durante a primeira metade do período a dispersão de rendimentos tivesse diminuído ligeiramente. Esta tendência contraria a sugerida pela evolução da distribuição das remunerações contratuais cuja desigualdade diminuiu, quer na primeira, que na segunda metade, do período em causa.

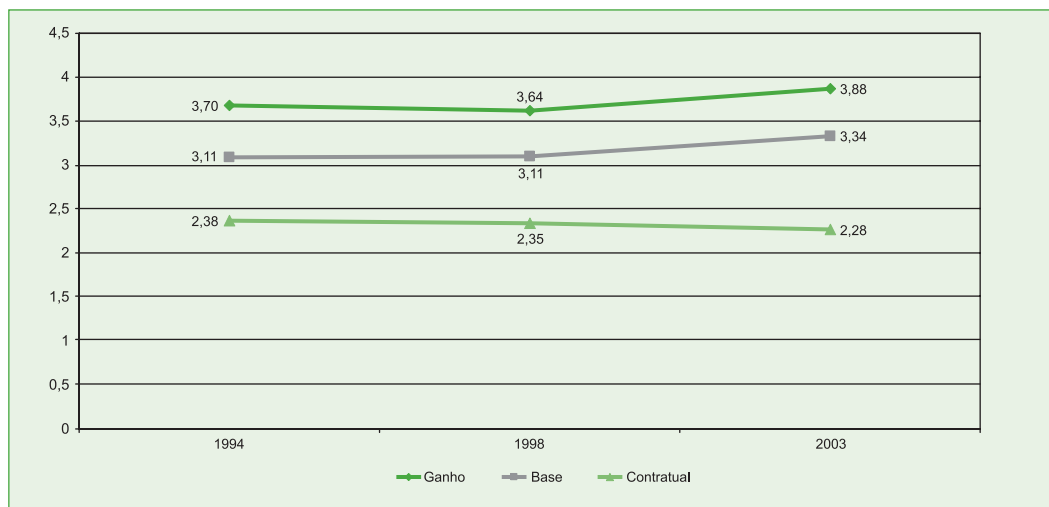
De acordo com os valores do índice de Gini, verificam-se evoluções da desigualdade qualitativamente idênticas no caso dos ganhos. No entanto, a desigualdade associada às remunerações de base e contratuais registou uma ligeira redução resultante de uma diminuição durante a primeira metade do período não eliminada pelo agravamento observado na segunda metade do período.

Assim, entre 1994 e 1998 parece haver uma melhoria traduzida por uma redução dos índices de Gini, seguida de um agravamento traduzido por um aumento dos índices de Gini, entre 1998 e 2003. No caso dos ganhos, este agravamento mais do que compensa a melhoria inicial, conduzindo a um aumento da desigualdade na década analisada. No caso das remunerações de base e contratuais, o agravamento subsequente não absorve completamente os efeitos positivos da primeira metade do período, conduzindo a uma redução da desigualdade na década analisada.

De facto, comparando o início e o fim do período analisado, a configuração estrutural da distribuição das remunerações de acordo com o índice de Gini permanece praticamente inalterada. Contudo, ainda que as remunerações se encontrem distribuídas de forma semelhante, a distância entre os extremos é no final do período superior.

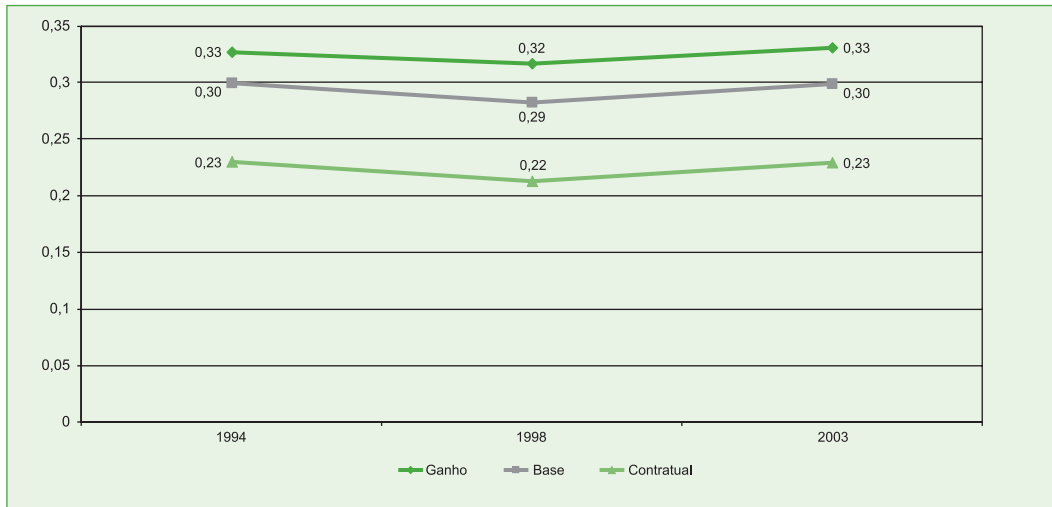
As figuras 7-14 e 7-15 ilustram a evolução das desigualdades verticais medidas pelo rácio P90/P10 e pelo índice de Gini, respectivamente.

Figura 7-14
Desigualdades verticais (P90/P10)



Fonte: MTSS, DGEER, Quadros de Pessoal

Figura 7-15
Desigualdades verticais - Índice de Gini



Fonte: MTSS, DGEEP, Quadros de Pessoal

Em anexo, a tabela 7.8. apresenta os valores das medidas de dispersão e a figura 7.9. ilustra a evolução das desigualdades verticais medidas pelo rácio Q75/Q25.

7.2.10 Desigualdades de género

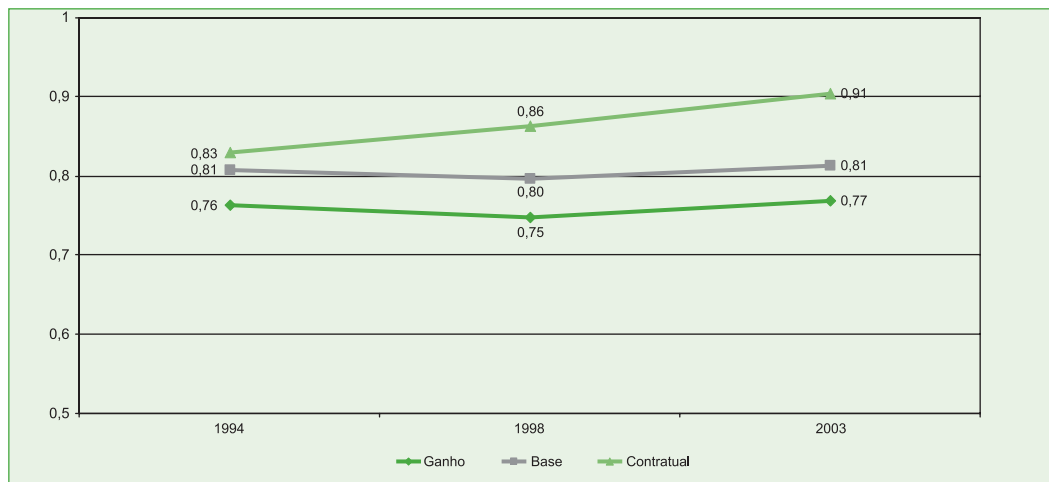
A introdução da dimensão género na análise permite constatar o menor nível de remunerações médias auferidas pelas mulheres relativamente aos homens. Por outro lado, permite constatar uma menor dispersão, quer medida pelo rácio P90/P10, quer pelo índice de Gini, das remunerações das mulheres, indicando uma menor desigualdade entre as mulheres do que entre os homens, em termos de remunerações. Os únicos casos excepcionais ocorrem em 1994 e 2003 relativamente às remunerações contratuais.

O rácio da remuneração média das mulheres relativamente à dos homens é superior no caso das remunerações contratuais, seguidas das remunerações de base e, finalmente, dos ganhos.

Quanto à evolução das desigualdades de género observa-se que muito embora tenha havido uma tendência para uma aproximação das remunerações contratuais, esta não se reflectiu nas remunerações de base e nos ganhos, os quais permaneceram relativamente estáveis ainda que se observasse uma subtil divergência seguida de uma também subtil convergência.

A figura 7-16 ilustra a evolução do rácio das remunerações das mulheres relativamente às dos homens. A tabela 7.10., apresentada em anexo, contém as remunerações médias e as medidas de dispersão por género, assim como o rácio das remunerações femininas relativamente às masculinas.

Figura 7-16
Evolução do rácio das remunerações das mulheres em relação às remunerações dos homens

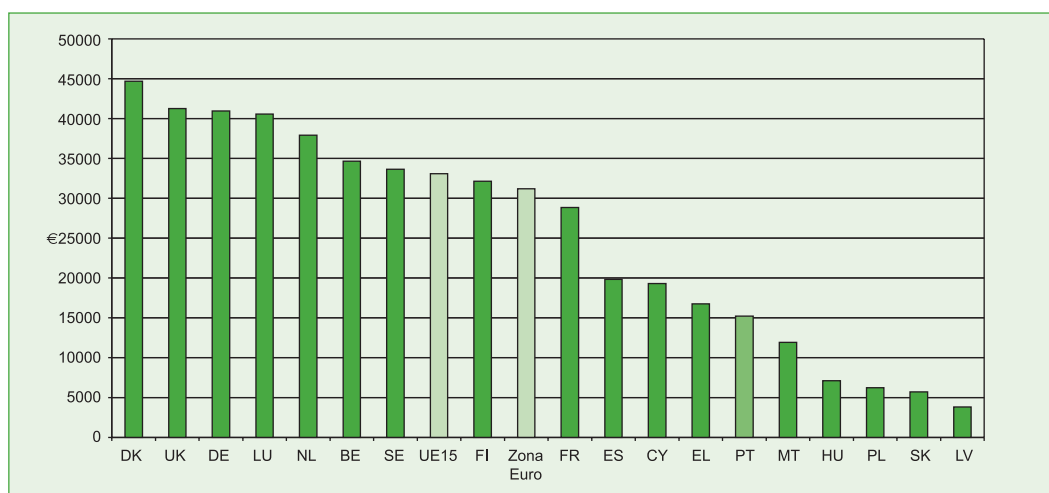


Fonte: MTSS, DGEER, Quadros de Pessoal

7.3 Rendimentos do trabalho em Portugal e na União Europeia

A comparação dos rendimentos do trabalho em Portugal está sintetizada na figura 7 – 17, onde se compara o total da remuneração anual bruta na indústria e serviços para o conjunto dos países em relação aos quais existem dados disponíveis para os anos de 2003¹³ ou 2004. Os indicadores confirmam que Portugal continua ser um país de salários baixos.

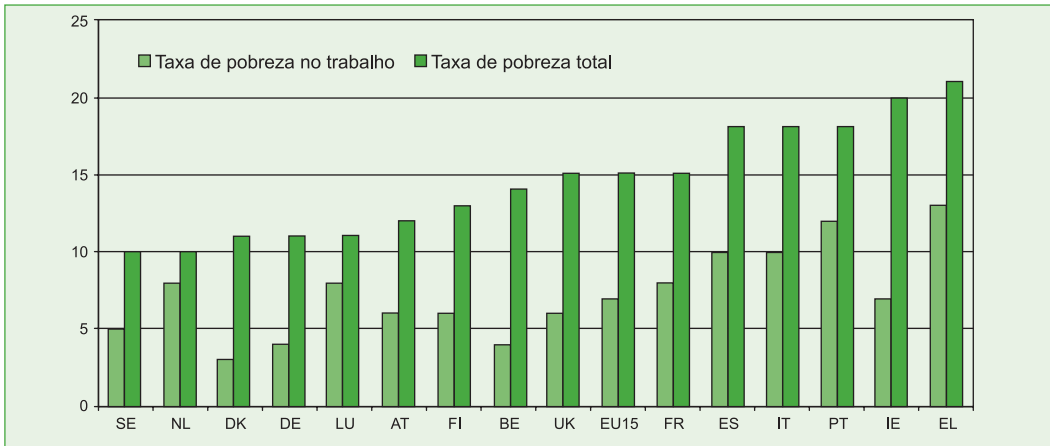
Figura 7-17
Remuneração anual bruta na indústria e serviços (2003 ou 2004)



Fonte: Eurostat, *Structural Indicators*, 17Mar06

No mesmo sentido, a avaliação dos níveis de pobreza feita pelo Eurostat, mostra que o reduzido nível salarial está associado, em Portugal, à existência de uma alta percentagem de pobres entre os que estão a trabalhar e a receber um salário. É o que se mostra na figura 7 – 18.

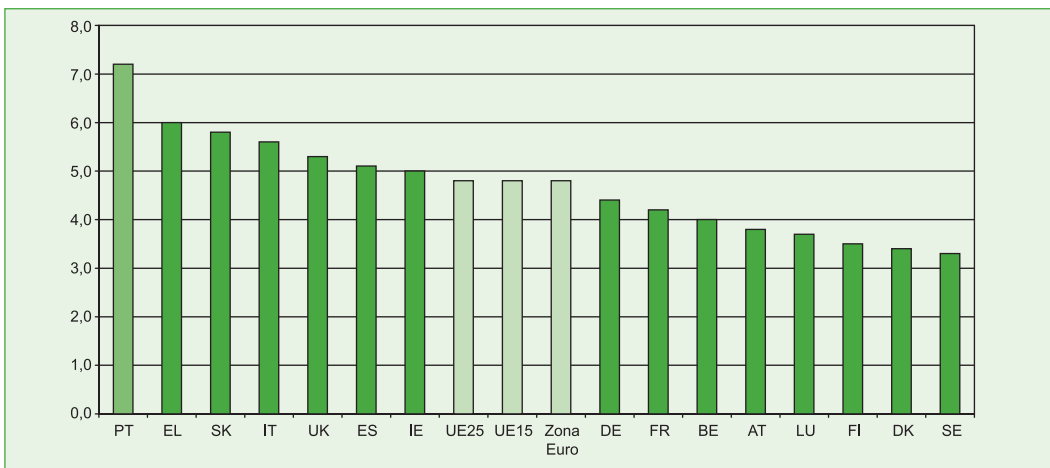
Figura 7-18
Taxas de pobreza total e no trabalho



Fonte: Eurostat, ECHP, UDB *version December 2003*

Por último, comparou-se o grau de desigualdade na distribuição de rendimentos a partir das estimativas publicadas pelo Eurostat da relação inter-quintis. Os resultados são apresentados na figura 7 - 19 e confirmam que a desigualdade na distribuição do rendimento é máxima em Portugal.

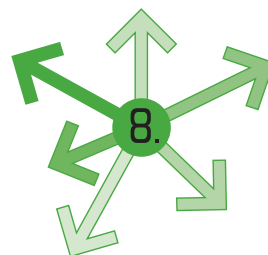
Figura 7-19
Desigualdade na distribuição do rendimento (relação inter-quintis)



Fonte: Eurostat, *Structural Indicators*, 17Mar06

1. Entre 1995 e 2002, o SMN teve aumentos anuais superiores às remunerações convencionais mas inferiores aos ordenados e salários efectivos, com ou sem a administração pública, e, a partir de 2003, aumentos percentuais inferiores aos dos salários colectivamente contratados.
2. Nos Estados-membros em que existe salário mínimo, o valor deste situava-se, em 2003, entre os 32% e 55% dos respectivos ganhos brutos médios mensais na indústria e nos serviços, enquanto em Portugal o SMN representava 49.9% do salário de base efectivo.
3. Ainda que as remunerações contratuais, as remunerações de base e os ganhos apresentem a mesma tendência positiva ao longo do tempo, a proximidade entre a evolução das remunerações de base e dos ganhos é superior à observada entre a evolução das remunerações contratuais e das de base.¹⁴
4. O constrangimento nas decisões dos empregadores que resulta das remunerações contratuais é relativamente reduzido relativamente aos salários.
5. As remunerações contratuais denotam alguma eficiência no controlo das desigualdades de rendimentos da população, muito embora a convergência entre as remunerações contratuais das mulheres e dos homens não se tenha reflectido numa convergência generalizada dos rendimentos entre géneros.
6. Embora os instrumentos de regulamentação colectiva estejam associados a uma menor desigualdade na distribuição de rendimentos, este facto não permite concluir da sua adequabilidade enquanto instrumento no combate às desigualdades, quer verticais, quer de género.
7. Em comparação com os outros Estados-membros para os quais existem indicadores disponíveis, os salários praticados em Portugal são baixos e estão associados a elevados níveis de pobreza e de desigualdades na distribuição do rendimento.

- 1 Ficaram de fora do âmbito de aplicação do salário mínimo as forças armadas, os trabalhadores rurais e os dos serviços domésticos, os menores de 20 anos e as empresas com 5 e menos trabalhadores, quando se verificasse inviabilidade económica para a prática daquela remuneração.
- 2 Os montantes aqui considerados são os salários mínimos brutos, isto é, antes da dedução de impostos e cotizações sociais. Na maior parte dos países, o salário mínimo nacional é mensal. Como há países (por exemplo, França, Irlanda, Reino Unido) em que o salário mínimo nacional é fixado através de uma taxa horária, para efectuar comparações houve que converter taxas horárias em mensais com base nos seguintes factores:
 - Para a França consideraram-se 169 horas por mês;
 - Para a Irlanda e Reino Unido: 39 horas x 52 semanas a dividir por 12.
 Há também países em que o salário mínimo é pago 14 vezes por ano (casos de Espanha, Portugal e Grécia), tendo os dados sido corrigidos para ter este facto em consideração.
- 3 As paridades de poder de compra (PPC, ou em inglês PPP) são índices de preços espaciais que são concebidas para fazer comparações reais / em volume no espaço ou entre países. As PPC são definidas como taxas de conversão cambial que convertem não só para uma moeda comum, mas também permitem igualizar o poder de compra das diferentes moedas. Eliminam as diferenças nos níveis de preços entre países no processo de conversão de indicadores económicos, expressos numa moeda nacional, para uma moeda comum artificial, denominada Standard de Poder de Compra, ou em inglês *Purchasing Power Standard* (PPS).
- 4 Estónia, Eslováquia, Polónia, Reino Unido, Espanha, República Checa, Letónia, Lituânia, Hungria, Eslovénia, Holanda, Luxemburgo e Malta.
- 5 Ver capítulo 1.
- 6 Ver anexo 7.1. sobre a construção da base da amostra.
- 7 A remuneração contratual constitui a remuneração inscrita no Instrumento de Regulamentação Colectiva do Trabalho.
- 8 A remuneração de base constitui o montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) pago em dinheiro ou em géneros correspondente às horas normais de trabalho.
- 9 No somatório para o cálculo do ganho consideraram-se as remunerações de base, as prestações regulares (montantes líquidos correspondentes a subsídios ou prémios com carácter regular mensal) e as remunerações extraordinárias (montantes relativos às horas extraordinárias).
- 10 As diuturnidades constituem uma retribuição da antiguidade que depende duma contagem de tempo de acordo com o tipo de diuturnidade (na empresa ou na categoria), número de diuturnidades, contrato colectivo e valor. Ainda que parte dos ganhos, nesta análise não foram contabilizadas no cálculo dos mesmos devido à não disponibilidade de informação sobre os seus valores em 2003.
- 11 Ver Anexo 7.1. para uma breve descrição das medidas de dispersão consideradas.
- 12 Foram excluídas desta análise as Portarias de Regulamentação, dado a sua relevância reduzida no âmbito dos IRCT.
- 13 Os valores da DK, BE, FR, e EL, bem como da UE15 e da Zona Euro referem-se a 2003
- 14 Os resultados apresentados encontram-se quantificados no Anexo 7.1., na análise de correlação realizada.



CONFLITUALIDADE LABORAL

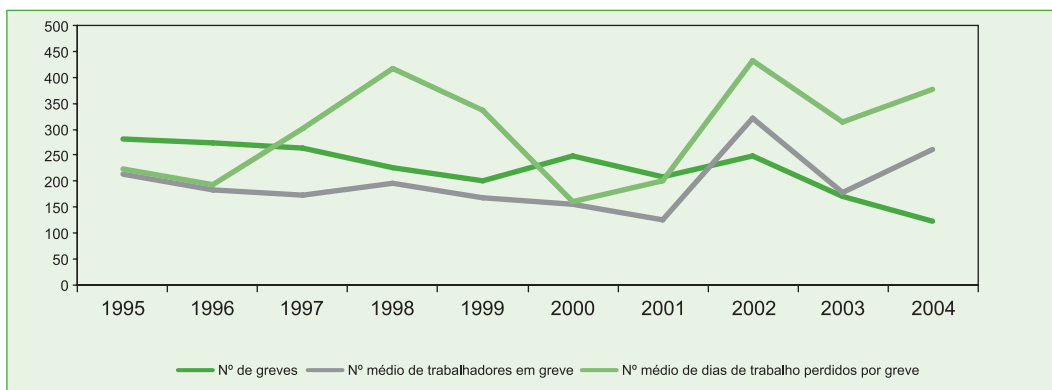
8. Conflitualidade laboral

A estimativa dos níveis de conflitualidade laboral defronta-se com conhecidas dificuldades de natureza conceptual, metodológica e técnica.

No caso português, a essas dificuldades acrescem as limitações, também conhecidas, das fontes disponíveis, entre as quais sobressai o facto dos indicadores não incluírem nem as greves gerais, nem as greves da administração pública. No plano internacional, é sabido que o principal escolho é o da comparabilidade, decorrente quer das diferenças entre os ordenamentos jurídicos sobre a greve e o *lock-out* – interdito no caso português – quer das diferenças metodológicas.

Ainda assim, num relatório desta natureza, parece indispensável disponibilizar um mínimo de informação sistematizada sobre a matéria. É disso que trata o presente capítulo.

Figura 8-1
Greves, grevistas e dias de trabalho perdidos por greve



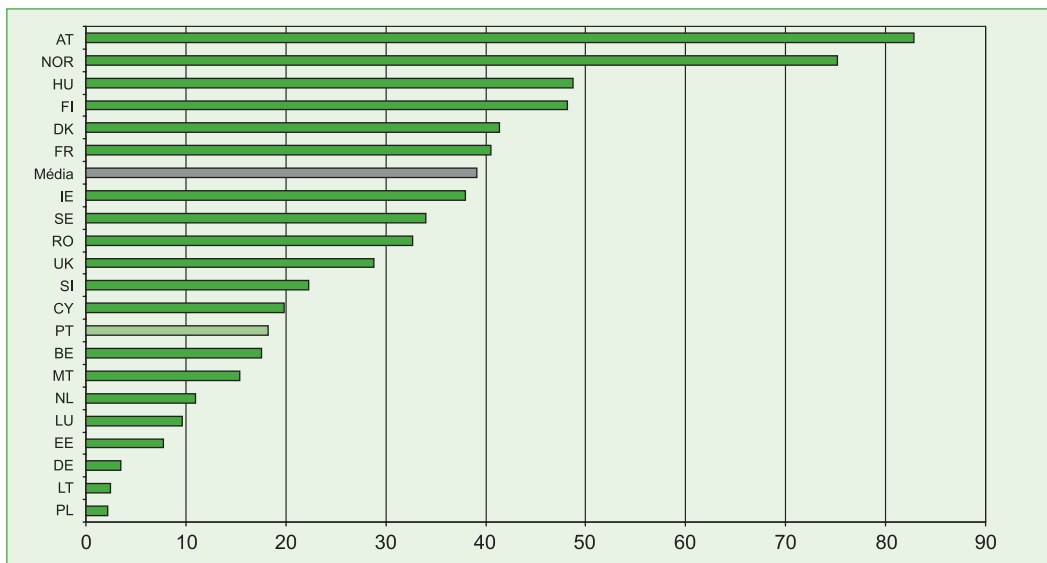
Fonte: MTSS – DGEEP

O gráfico anterior sugere que, excepção feita à administração pública, na última década continuou a verificar-se uma tendência para a redução do número de greves, mas não do número de trabalhadores em greve e do número de dias de trabalho perdidos por greve.

Do ponto de vista da distribuição sectorial, os sectores da indústria transformadora (49,7% do total das greves e 53,7% do total dos dias de trabalho perdidos) e da prestação de serviços às empresas (25,6% e 34,6%, respectivamente) concentram a esmagadora maioria das greves realizadas.

Com as ressalvas já sublinhadas, tais indicadores podem ser contextualizados pela comparação com a informação disponível sobre a conflitualidade laboral noutros países europeus, o que caracteriza Portugal como um país de baixa conflitualidade laboral.

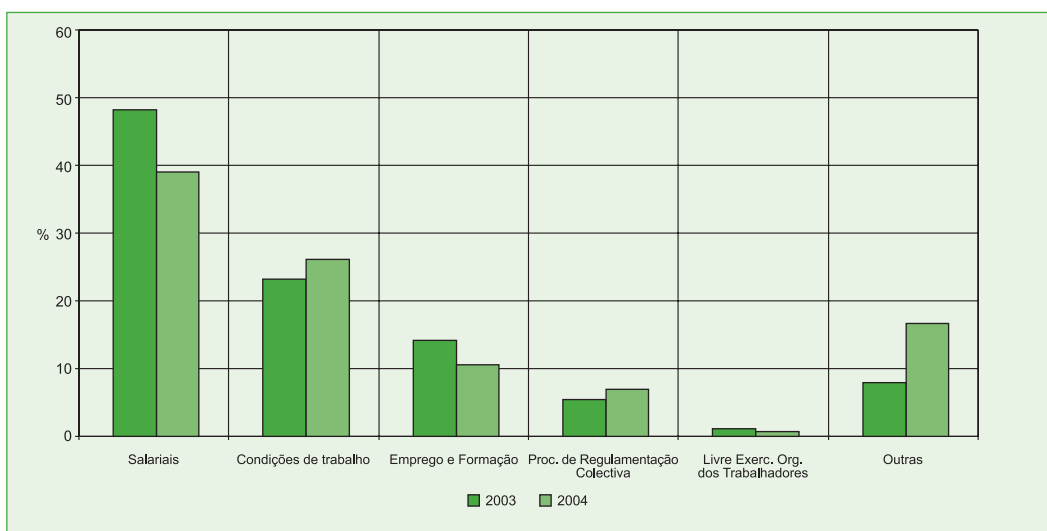
Figura 8-2
Dias de trabalho perdidos por conflito laboral por 1000 trabalhadores
(Média 2000-2004)



Fonte: EIRO

Dada a alteração verificada no registo das motivações da greve, os indicadores disponíveis e directamente comparáveis referem-se apenas aos anos de 2003 e 2004.

Figura 8-3
Reivindicações associadas às greves

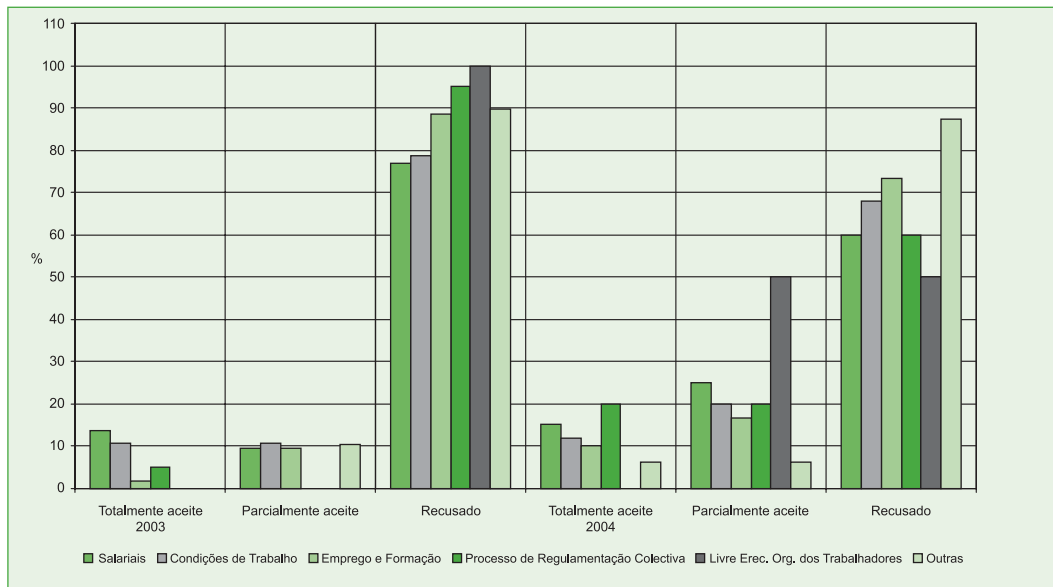


Fonte: MTSS – DGEEP

Estes indicadores sugerem que a conflitualidade laboral se mantém concentrada em torno de padrões defensivos, sobressaindo temas predominantemente clássicos - as remunerações e as condições de trabalho – e, muito embora o emprego e a formação apareçam como temas relevantes, com assinalável homologia com os conteúdos da contratação colectiva de trabalho.

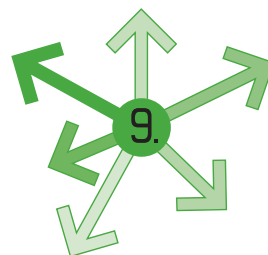
A interpretação da informação disponível sobre os resultados das greves exige ainda maior prudência interpretativa, dado que os indicadores se baseiam exclusivamente em avaliações patronais feitas pouco tempo depois de terminado o conflito e se referem, portanto, aos efeitos imediatos das greves. Acresce que se verificam diferenças relevantes entre duas das categorias de resultados nos dois anos analisados.

Figura 8-4
Resultado alcançado pelas greves



Fonte: MTSS – DGEEP

Com todas as ressalvas acima mencionadas, parece dever concluir-se que os indicadores analisados são compatíveis com uma conflitualidade laboral explicitada pela realização de greves, comparativamente baixa quando confrontada com a generalidade dos países comunitários, centrada em temas que integram o núcleo essencial da relação laboral, e com níveis reduzidos de aceitação, total ou parcial, das reivindicações pelos empregadores.



CONCERTAÇÃO SOCIAL

9. Concertação social

9.1. Os acordos de concertação social

Os acordos de concertação social tentados e negociados com êxito em Portugal estão resumidos na figura seguinte.

Figura 9-1
Acordos tripartidos de concertação tentados e realizados em Portugal¹

	Moderação Salarial	Regulação Económica e Social	"Médio Alcance"
1987	APR		
1988	APR		
1989			
1990		AES	
1991			APFP ASHST
1992	APR		
1993		AESDE	
1994			
1995			
1996	APR	ACSCP ACE (1996-1999)	
1997			
1998		"Europado"	
1999			
2000			
2001			APEMTEF ACTHSTCT AMPS + AILOCSS
2002			Compromisso informal sobre o Código do Trabalho
	Legenda	Acordo Assinado	Acordo fracassado ou denunciado

Fonte: Conselho Económico e Social

A concertação social representa uma inovação no sistema de relações industriais² pois os acordos nela obtidos, para além de fixarem os consensos a que devem obedecer certas políticas públicas, estabelecem princípios que visam o sistema de relações industriais aos níveis de sector e de empresa, níveis esses a que são propostos os consensos vertidos naqueles textos.

Tais acordos podem ser agrupados em três³ tipos diferentes. Em primeiro lugar, os acordos de política de rendimentos (APR)⁴ que, ao transformarem a moderação salarial na regra de decisão sobre os salários contratuais e ao alinharem-nos pelos aumentos salariais verificados nos países com que o país mantém o maior volume de trocas comerciais, permitiram a redução da inflação com um mínimo de conflitualidade laboral. Em segundo lugar, os acordos quanto ao modelo global de regulação económica e social, de que são exemplos o Acordo Económico e Social (AES), de 1990, o Acordo de Concertação Social de Curto Prazo (ACSCP) e o Acordo de Concertação Estratégica (ACE), ambos de 1996. Em terceiro lugar, os chamados acordos de médio alcance, que incluem os acordos sobre formação profissional e sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, de 1991, e que complementaram o AES⁵, os acordos sobre emprego, educação e formação (APEMTEF), sobre saúde, higiene e saúde e segurança no trabalho (ACTHSTCS) e os dois acordos sobre a reforma da segurança social (AMPS e AILOCSS), todos de 2001.

A estes acordos tripartidos é preciso acrescentar dois outros tipos de acordo entre as entidades com assento na CPCS do CES. Primeiro, os acordos bilaterais celebrados entre a totalidade das confederações patronais e sindicais sobre Dinamização da Contratação Colectiva e sobre Formação Profissional, celebrados, respectivamente, em 7 de Janeiro de 2005 e 8 de Fevereiro de 2006. Segundo, o acordo verificado na reunião da CPCS de 18 de Julho de 2005 quanto ao conteúdo da revisão parcial das normas do Código do Trabalho, que esteve na origem das alterações aprovadas pela Assembleia da República e recentemente publicadas.

A interpretação do alcance, das limitações e do significado dos acordos tripartidos de concertação social tem suscitado algum debate na literatura publicada sobre a matéria⁶, debate esse que não será aqui abordado.

Todavia, parece indispensável deixar registo do que se julga serem, à luz desse debate, os três temas centrais do debate em curso sobre a concertação social em Portugal. Em primeiro lugar, continuam por esclarecer os limites temáticos desejáveis dessa interlocução especial entre os poderes públicos e as confederações patronais e sindicais face à arquitectura do Estado de direito. Em segundo lugar, continua a debater-se quer as metodologias de concertação, quer a relação destas metodologias com os resultados que se julguem legítimos e que se tenham por eficazes para a renovação das formas de regulação das relações salariais. Por último, a questão de saber se a concertação social é um instrumento de promoção ou de limitação da renovação das políticas públicas e da contratação colectiva de trabalho⁷.

Neste quadro, os acordos, bipartidos e unânimes, recentemente celebrados entre as confederações sindicais e de empregadores que participam na concertação social representam uma inovação que, para além de relevante em si mesma, pode vir a revelar-se um poderoso instrumento de renovação do sistema de relações laborais.

9.1.9.2. Impacto legislativo da concertação social

O facto de o diálogo e a negociação realizados na concertação social terem delimitado, positiva e negativamente, entre 1990 e 2002, o espaço de viabilidade das modificações legislativas, representa um assinalável poder de condicionamento da viabilidade das mudanças legislativas pelas confederações patronais e sindicais.

São prova dessa capacidade os seguintes três exemplos: do AES (1990) decorreu um conjunto de alterações legislativas muito vasto⁸ e a definição de um programa de negociações bilateral⁹ e de negociações tripartidas¹⁰; do ACSCP (1996) resultou a estipulação da duração máxima de 40 horas semanais de trabalho e dos princípios de flexibilidade do tempo de trabalho e de polivalência funcional e a resolução por lei¹¹ de decisões já tomadas no AES mas só muito parcialmente concretizadas na negociação colectiva; o ACE (1996) deu lugar a um número relevante de alterações legislativas¹².

O efeito conjugado dos ciclos político-parlamentares e dos acordos de concertação social levou a que, até ao início da presente legislatura, sejam reconhecíveis três períodos diferentes de mudança legislativa: no primeiro (1991-94), predominam as alterações que promovem a flexibilidade – sobretudo interna, mas também externa – e são relativamente escassas as normas sobre segurança do emprego e da empregabilidade; no segundo (1995-2001), a ordem de prioridades foi a oposta e apareceram as restrições negociadas da protecção social, combinadas com um reduzido número de alterações ligadas à segurança do rendimento e à segurança combinada, de que a criação do Rendimento Mínimo Garantido é o exemplo maior; o terceiro período (2002-2004) foi marcado pelo Código do Trabalho, que retoma e tenta desenvolver a lógica do primeiro ciclo político.

A constatação de que continua a ser limitada a capacidade revelada pelas confederações patronais e sindicais de transporem para a contratação colectiva de trabalho os entendimentos a que chegam na concertação social constitui uma característica da concertação social praticada em Portugal.

9.3. Impacto da concertação social na contratação colectiva de trabalho

Da análise feita nos capítulos anteriores resultam necessariamente consequências quanto à capacidade revelada pelos interlocutores sociais na conformação das relações laborais reguladas pelas convenções colectivas de trabalho subscritas pelas associações de empregadores, pelas empresas e pelas associações sindicais.

Tabela 9-1
Frequência dos temas contidos nas convenções colectivas de trabalho

Limites diário e semanal do período normal de trabalho	65	100,0
Trabalho nocturno	65	100,0
Segurança, higiene e saúde no trabalho	64	98,5
Trabalho suplementar	62	95,4
Transferência temporária	61	93,8
Transferência do local de trabalho	55	84,6
Formação profissional	53	81,5
Trabalho por turnos	53	81,5
Isonomia de horário de trabalho	50	76,9
Denúncia e revisão, supervigilância, conteúdo obrigacional das convenções ¹	45	69,2
Polivalência funcional permanente ou temporária ²	41	63,1
Protecção social complementar	41	63,1
Trabalho a tempo parcial	30	46,2
Horários de trabalho com adaptabilidade	24	36,9
Igualdade e não discriminação	23	35,4
Trabalho em comissão de serviço	21	32,3
Cedência ocasional de trabalhadores	14	21,5
Encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador	11	16,9
Contrato de trabalho a termo ³	10	38,5
Direitos de personalidade	8	12,3
Greve	5	7,7
Teletrabalho	0	0,0

Fonte: MTSS, BTE, vários anos, análise feita no capítulo 7

Notas: ¹ Normas de supervigilância até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação colectiva: 40% no total das convenções mas apenas 25% das negociadas de pois do Código do Trabalho; cobrança de quotizações sindicais: 78% das convenções colectivas.

² Polivalência permanente: 43%; polivalência temporária: 60%.

³ Apenas para as 26 convenções colectivas posteriores à entrada em vigor do Código do Trabalho (artigo 128º)

A análise feita no capítulo 5 e o resumo dessa análise contido na tabela acima sugerem que os conteúdos das convenções colectivas de trabalho, tendo sido efectivamente influenciados pela agenda da concertação social, são menos sensíveis à inovação temática do que decorreria duma articulação forte entre os conteúdos dos compromissos obtidos na concertação social e os resultados da negociação colectiva.

De facto, parece manifesta a diferença qualitativa entre os temas tratados na maioria das convenções colectivas de trabalho – os temas mais clássicos – e os temas mais ligados ao desenvolvimento das relações entre as partes contratantes ou à negociação da mudança nas relações laborais.

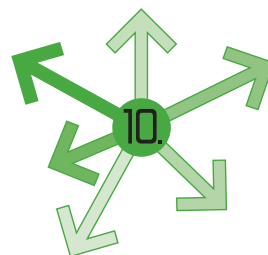
No que respeita às remunerações, os resultados da análise realizada, e que o capítulo 7 sintetiza, sugerem que as convenções colectivas de trabalho têm uma capacidade de regulação do salário efectivo dos trabalhadores que é inferior ao que se poderia esperar.

Uma situação com estas características implica, sobretudo depois da evolução legislativa verificada em Portugal durante a última década e meia¹³, um conjunto de problemas e desafios de difícil resolução no quadro europeu e internacional actual¹⁴, cuja mudança acelerada¹⁵ está, ela própria, sujeita a fortes pressões.

1. A ciclicidade demonstrada pela concertação social, fortemente sensível aos resultados eleitorais, sem que a concertação social deixe, ainda assim, de desempenhar um papel central no condicionamento da mudança da legislação laboral e social.
2. Os consensos alcançados na concertação social não se têm traduzido em modificações proporcionais da contratação colectiva de trabalho susceptíveis de orientar a regulação da mudança dentro das empresas de acordo com as decisões bi e tripartidas tomadas na concertação social.

- ¹ APR: Acordo de Política de Rendimentos; AES: Acordo Económico e Social; APFP: Acordo de Política de Formação; ASHST: Acordo sobre Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho; AESDE: Acordo Económico e Social para o Desenvolvimento e o Emprego; ACSCP: Acordo de Concertação Social de Curto Prazo; APEMTEF: Acordo sobre Política de Emprego, Educação e Formação; ACTHSTCS: Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade; AMPS: Acordo sobre a Modernização da Protecção Social; AILOCSS: Acordo sobre a Introdução de Limites Opcionais das Contribuições para a Segurança Social. A lista inclui o que se designou “Compromisso Informal sobre o Código do Trabalho” do qual não se conhece texto assinado e sobre cuja assinatura as declarações do Governo da época e dos parceiros sociais são contraditórias.
- ² Monteiro Fernandes, 1993.
- ³ Para além do Pacto de Concertação Social para o Sector Portuário, o único exemplo de um acordo tripartido de âmbito sectorial.
- ⁴ Em 1987, 1988, 1990 e 1992.
- ⁵ O Acordo de Higiene e Saúde no Trabalho e o Acordo de Política de Formação Profissional, de 1991.
- ⁶ Barreto, 1978; Lucena, 1985; Marques e Ferreira, 1991; Pinto, 1991; Dornelas e Dias, 1992; Monteiro Fernandes, 1993 e 2000; Mozzicafreddo, 1994 e 1997; Rodrigues, 1996 e 2003; Dornelas, 1999, 2003 e 2004; Campos Lima e Naumann, 1997 e 2004; Moreira, 1999; Sá, 1999; Silva, 1999 e 2000; Pires de Lima, 2000; Proença, 2000; Correia, 2003; Ferreira, 2005.
- ⁷ Ver, entre outros, Pochet, 1998 e 1999; Regini, 1999, 2000 e 2003; Schmitter e Gröte, 1997; Soskice, 1999; Traxler, 1997 e 2004.
- ⁸ Entre outras, as seguintes: redução do período normal de trabalho (Lei nº2/91, de 17 de Janeiro); regime da pré-reforma (Decreto-Lei nº 261/91, de 25 de Julho); regulamentação do trabalho de menores (Decreto-Lei nº 396/91, de 16 de Outubro); despedimento por inadaptação (Decreto-Lei nº 400/91, de 16 de Outubro); regime da formação profissional (Decreto-Lei nº 401/91, de 16 de Outubro); duração do período experimental (Decreto-Lei nº 403/91, de 16 de Outubro); trabalho em comissão de serviço (Decreto-Lei nº 404/91, de 16 de Outubro); regime da formação no mercado de emprego (Decreto-Lei nº 405/91, de 16 de Outubro); trabalho no domicílio (Decreto-Lei nº 440/91, de 16 de Outubro); alteração do regime da contratação colectiva (Decreto-Lei nº 209/92, de 2 de Outubro); serviço doméstico (Decreto-Lei nº 235/92, de 24 de Outubro)
- ⁹ Visando a redução da duração e a modulação dos horários de trabalho, de modo a que em 1995 não houvesse durações superiores a 40 horas semanais.

- 10 Sobre política de formação profissional; sobre higiene, saúde e segurança no trabalho; sobre a reforma do sistema de protecção social; sobre justiça no trabalho.
- 11 Pela Lei nº 21/96, de 23 de Julho.
- 12 Entre as quais se devem salientar as Lei 39/96, de 31 de Agosto (sobre o trabalho temporário) as modificações à Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade (Lei 18/98, de 28 de Abril), um novo regime de negociação colectiva na administração pública (Lei 23/98, de 26 de Maio), a que regula a acção dos sindicatos na administração pública (Decreto-Lei 84/99, de 19 de Março), a que limita a flexibilidade dos horários de trabalho dos trabalhadores menores ou deficientes e das trabalhadoras grávidas (Lei 61/99, de 30 de Junho), a que regula o trabalho a tempo parcial (Lei 103/99, de 26 de Julho), as que aumentam as punições por violação da legislação do trabalho (Lei 113/99, de 3 de Agosto; Lei 114/99, de 3 de Agosto; Lei 118/99, de 11 de Agosto), a que reduz de 11 para 7 horas o período considerado de trabalho nocturno (Decreto-Lei 96/99, de 23 de Março), as que criam a possibilidade de horários de trabalho reduzidos na administração pública (Decreto-Lei 324/99, de 7 de Julho e Decreto-Lei 325/99, de 7 de Julho), a que cria um fundo de garantia salarial (Decreto-Lei 219/99, de 15 de Junho) e a que altera o Código de Processo de Trabalho (Decreto-Lei 480/99, de 9 de Novembro).
- 13 Uma investigação ainda em curso sugere, de acordo com os resultados provisórios a que chegou, que as alterações legislativas verificadas desde 1990 visaram os seguintes domínios da tipologia proposta por Wiltshagen *et al.*: “segurança do emprego e da empregabilidade”: 44,6%; “flexibilidade interna e numérica”: 17,4%; “flexibilidade externa numérica”: 13%; “segurança do rendimento”: 13%; “segurança combinada”: 8,7%; “flexibilidade interna funcional”: 2,2%; “flexibilidade salarial”: 0%; “segurança no posto de trabalho”: 0%.
- 14 Rodrigues (2004) explicitou a assimetria constitucional europeia entre as diferentes áreas de política europeia, mostrando que esta é claramente desfavorável à dimensão social e, dentro desta, à política de inclusão e protecção social. Apesar dos progressos realizados durante e imediatamente após a Cimeira de Lisboa, parece pouco provável que essa assimetria tenda a reduzir-se no contexto europeu actual.
- 15 Ver, entre outros, CE, (2002); Kok, (2003) e (2004); Rodrigues, 2004.



FLEXIBILIDADE, ADAPTABILIDADE E FLEXIGURANÇA

10. Flexibilidade, adaptabilidade e flexigurança

Dado que este Livro Verde tem como objectivo específico apoiar o debate e a preparação de decisões sobre estratégias de reforma laboral em Portugal, este capítulo final pretende recensear os termos de um debate, em curso dentro e fora da União Europeia, sobre a mudança dos sistemas de emprego, dos sistemas de inclusão e protecção social e dos sistemas de relações laborais e a regulação dos mercados de trabalho, bem como os problemas que as estratégias de mudança colocam a um sistema de relações laborais com as características apresentadas nos capítulos anteriores.

Trata-se de uma discussão que exige alguma especificação conceptual, sem o que se correm riscos acrescidos de equívoco, até porque o conceito mais frequentemente usado, o de flexibilidade, está longe de ser unívoco¹.

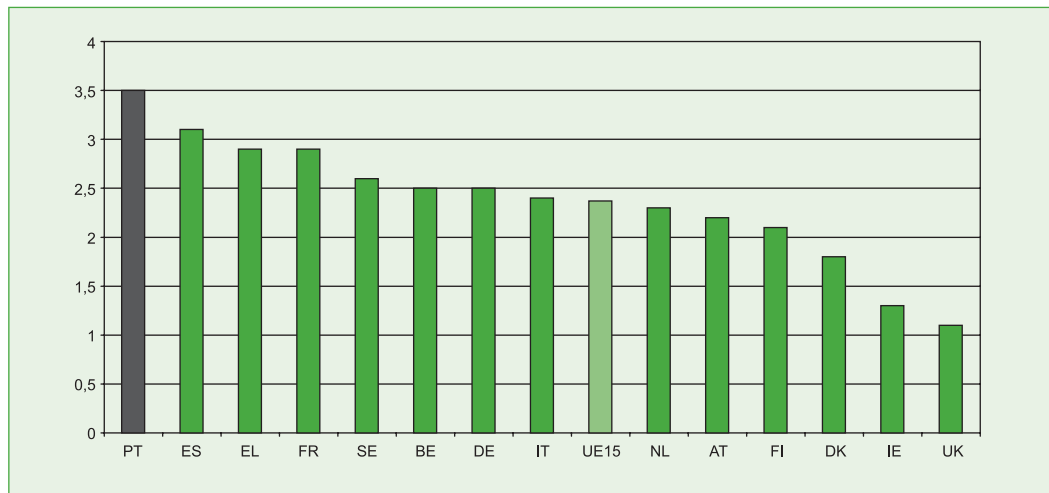
O debate em curso relaciona-se quer com as múltiplas dimensões do conceito – por exemplo: flexibilidade interna ou externa, numérica ou funcional, dos mercados ou das relações de trabalho –, quer com as diferentes abordagens teóricas² que o usam, quer, ainda, com os problemas ligados à sua operacionalização e à validade da medida deles decorrentes.

Em virtude dos objectivos do Livro Verde, será aqui referida apenas uma versão de cada um dos três principais conceitos, que são centrais na generalidade dos debates sobre este tema: o de flexibilidade, que se centra na liberdade patronal de contratar e de despedir; o de adaptabilidade que, tendo em conta a avaliação da flexibilidade, visa tomar em consideração um conjunto de dimensões relevantes da modulação das respostas do trabalho às alterações dos mercados; e o de flexigurança, que pretende complementar a avaliação das diferentes formas de flexibilidade com a apreciação das formas de segurança em uso nos diferentes mercados de trabalho.

10.1. Flexibilidade

O conceito de flexibilidade do mercado de trabalho, proposto pela OCDE, parte da hipótese segundo a qual a protecção do emprego – legal, contratual ou institucional – constitui um custo adicional do trabalho com consequências quer sobre o emprego, quer sobre o desemprego. Nascida de uma concepção ultra-simplista³, a definição foi evoluindo ao longo do tempo, dos debates e conflitos que, motivou e é hoje definida como “*a capacidade da empresa modular a segurança do emprego segundo as realidades económicas*”³. A última avaliação feita pela OCDE quanto ao grau de rigor da legislação de protecção do emprego (LPE) está sintetizada na figura seguinte.

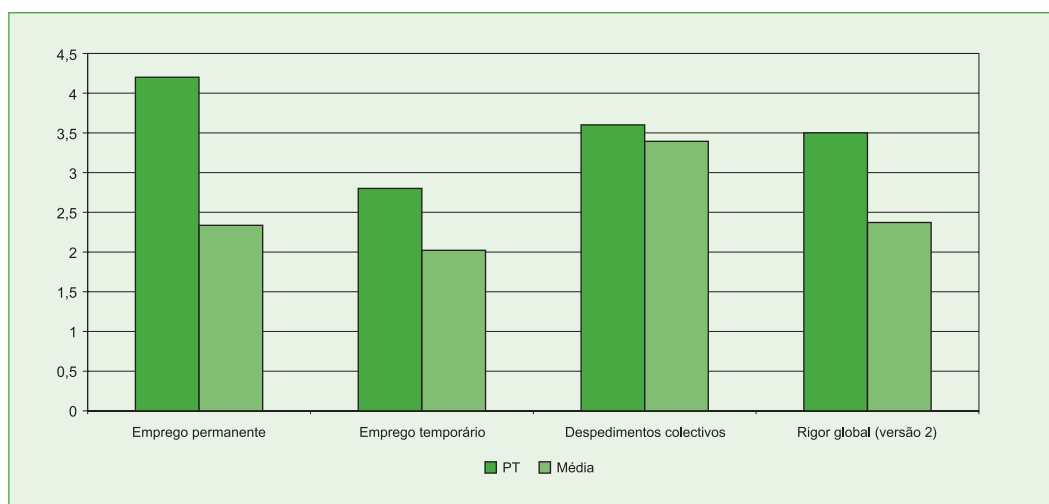
Figura 10-1
Rigor global da LPE (versão 2, 2003)



Fonte: OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 2005

Tal avaliação global baseia-se em três parâmetros: a dificuldade de despedir trabalhadores com empregos sem termo; as limitações à contratação temporária; a dificuldade em realizar despedimentos colectivos. A figura seguinte mostra que é sobretudo no grau de dificuldade em despedir trabalhadores com contrato sem termo que Portugal se distancia da média comunitária.

Figura 10-2
Rigor da LPE segundo os parâmetros (2003)



Fonte: OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 2005

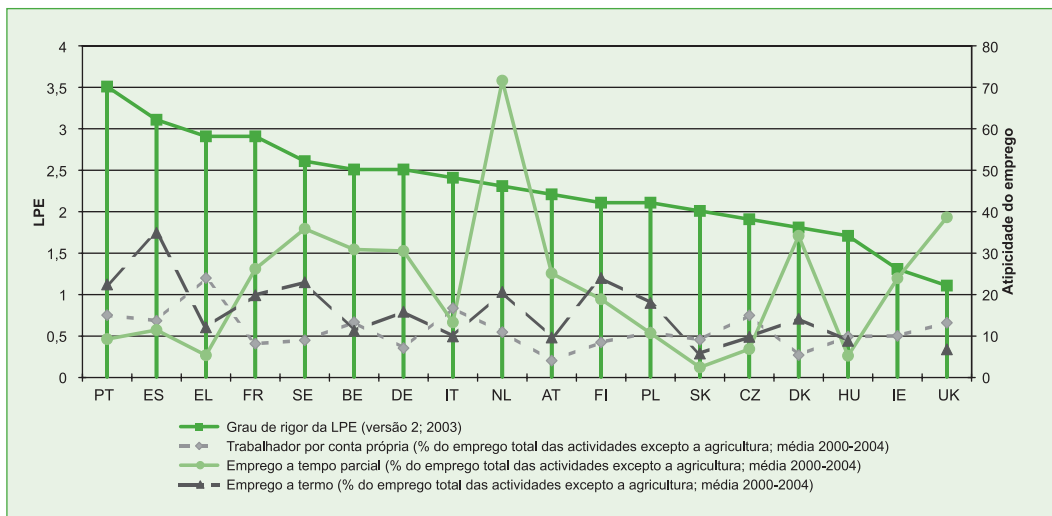
Quer o conceito, quer o modo como tem sido operacionalizado têm motivado três tipos de críticas: para uns, a questão está em que é possível mais e melhor do que vem sendo feito pela OCDE, mesmo sem abandonar a lógica da proposta desta organização internacional; para outros, a avaliação da eficiência do mercado de trabalho deve ser feita com base noutras metodologias; para outros ainda, a eficiência dos mercados de trabalho não deve ser usada como critério único e suficiente, mas, pelo contrário, as estratégias de mudança devem ter em conta outros valores relevantes das sociedades democráticas.

O primeiro tipo de críticas centra-se na constatação de que o mais relevante não é a avaliação da legislação em si mesma⁵ mas o uso que dela se faz e, designadamente, as consequências que decorrem da aplicação da lei.

Ora, como se sabe, a capacidade de regulação da legislação é variável.

Em primeiro lugar, porque a litigância e os seus resultados variam segundo o país, a região, o sector, a profissão, a situação na profissão, a situação no mercado de emprego⁶. Em segundo lugar, porque é igualmente variável o papel que, em cada sistema de emprego, é atribuído à lei⁷, à jurisprudência, às convenções colectivas de trabalho e às práticas participativas. Em terceiro lugar, porque as avaliações baseadas apenas na letra das normas sobre a liberdade patronal de contratar e de despedir não têm em conta o conjunto mas, apenas, as condicionantes ao poder patronal nos momentos de início de termo da relação laboral.

Figura 10-3
Rigor da LPE e atipicidade do emprego



Fontes: OCDE (2004) e Eurostat (2006), *New Cronos*

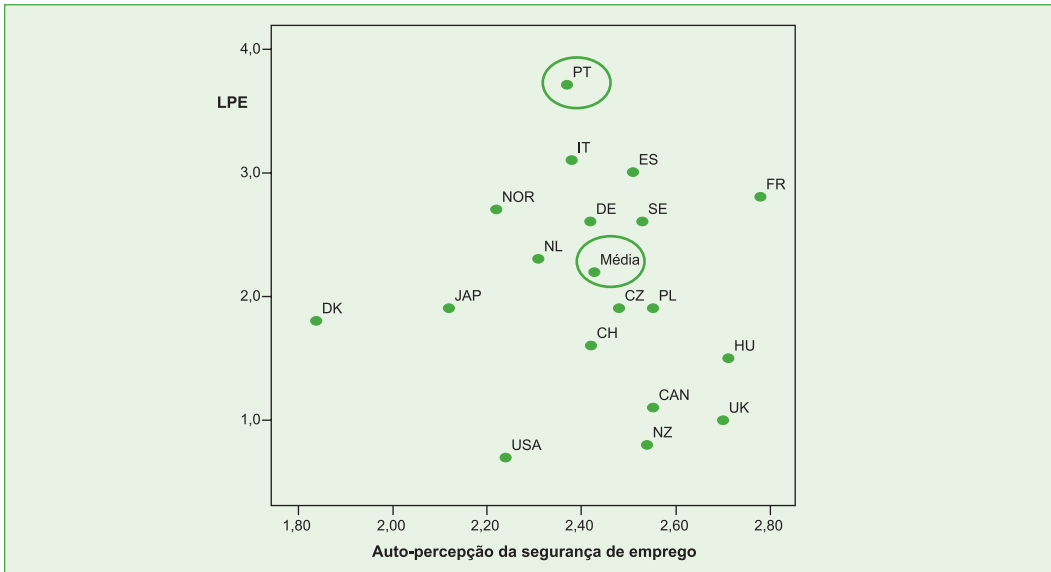
A figura acima mostra como é problemático e equívoco avaliar o dinamismo dos mercados de trabalho sem ter em conta a atipicidade do emprego e o emprego oculto, já que são muito variáveis, consoante o país considerado, quer o tipo, quer a parte de cada um destes tipos de emprego no emprego total, o que, evidentemente, influencia o grau de flexibilidade efectiva dos mercados de trabalho. Acresce que a avaliação da flexibilidade deve ter em conta, pelo menos, duas dimensões do conceito: a dimensão numérica, que respeita à capacidade de adaptação às variações da quantidade de emprego; a dimensão funcional, que se refere à qualificação, à organização e à divisão do emprego prestado.

Tabela 10-1
Dimensões da Flexibilidade

Dimensão	Instrumentos
Flexibilidade numérica	Contratar e despedir Modalidades de contratação Duração efectiva do tempo de trabalho Flexibilidade do tempo de trabalho Redução e suspensão da actividade
Flexibilidade funcional	Polivalência das qualificações Pluralidade de funções e postos de trabalho Rotação dos postos de trabalho Acesso à formação Participação na organização e na inovação

Por todas estas razões, a percepção que os trabalhadores têm da segurança de emprego não depende apenas do maior ou menor grau de rigor da legislação de protecção do emprego (LPE), como mostra a Figura 10-4, baseada no cruzamento⁸ da auto-percepção do sentimento de segurança dos trabalhadores em relação ao emprego⁹ com a avaliação do grau de rigor da LPE feita pela OCDE¹⁰.

Figura 10-4
Auto-percepção da segurança do emprego e LPE



Fonte: OCDE (2004) e ISSP

Tendo aceite uma parte destas críticas, a OCDE, é hoje bastante mais prudente do que há década e meia atrás quanto ao significado dos indicadores produzidos sob sua responsabilidade. De facto, esta organização internacional reconheceu recentemente que: “No decurso dos últimos quinze anos, verificou-se uma certa convergência entre os países da OCDE no domínio da legislação de protecção do emprego (LPE)”; que esta regulamentação “cumprir o objectivo para o qual foi concebida, isto é, proteger os empregos existentes”; que “o efeito líquido da LPE sobre o desemprego é [...] ambíguo a priori e a sua determinação repousa essencialmente sobre trabalhos empíricos”; que “as diferenças de rigor da LPE entre empregos temporários e permanentes poderia contribuir para [...] uma acentuação da dualidade do mercado de trabalho”; que “qualquer avaliação global da LPE deve ter simultaneamente em conta as suas vantagens e os seus inconvenientes” e que “o equilíbrio preciso entre os diferentes meios de acção (LPE, indemnização de despedimento e políticas activas de mercado de trabalho) depende da situação e do contexto institucional próprio de cada país”¹¹.

A evolução da LPE desde o fim dos anos 1980 mostra que, apesar da convergência geral no sentido duma maior flexibilização, continuam a verificar-se quer graus de rigor global diferentes entre países, quer diferenças entre o nível de protecção legal dos despedimentos individuais dos trabalhadores com contrato permanente, dos trabalhadores com contrato temporário, bem como no rigor da protecção em caso de despedimentos colectivos.

O Anexo 10-4 mostra que a diferença entre o grau de rigor da LPE estimada pela OCDE para Portugal e a média das avaliações para o conjunto dos países membros daquela organização é diferente, consoante se considerem os contratos permanentes, os contratos temporários ou os despedimentos colectivos: essa diferença é máxima no primeiro caso, tem um valor intermédio no segundo, e é mínima no terceiro. Dito de outro modo: será na protecção do despedimento individual de titulares de contrato sem termo que Portugal se afasta mais da média; é na protecção dos despedimentos colectivos – isto é, por motivos económicos tecnológicos ou de mercado – que Portugal estará mais próximo daquela medida de tendência central.

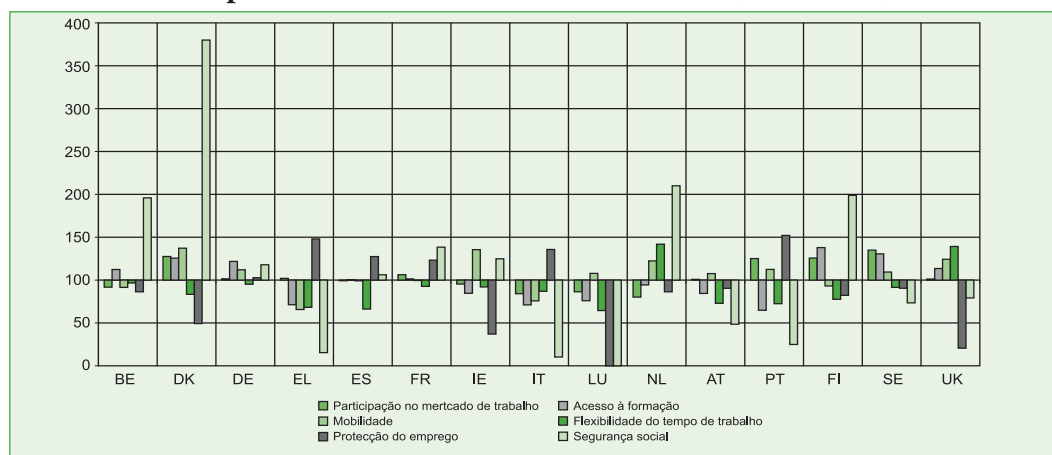
10.2. Adaptabilidade

Uma alternativa conceptual é a que se baseia no conceito de adaptabilidade¹², que “se refere à capacidade do mercado de trabalho para:

- garantir protecção contra os riscos não seguráveis do mercado de trabalho,
- assegurar que as competências profissionais correspondem continuamente à procura num contexto em que o desenvolvimento económico e tecnológico e a divisão internacional do trabalho evoluem, e
- manter um nível eficiente de mobilidade geográfica e sectorial”¹³

Uma definição deste tipo tem a vantagem, em relação à proposta da OCDE, de ter em conta a liberdade patronal em contratar e despedir mas, para além disso, de ter em consideração o conjunto dos problemas de adaptação da relação de trabalho durante toda sua duração. Em consequência, a percepção dos problemas do mercado de trabalho dos diferentes países decorrente da aplicação do conceito de adaptabilidade é mais detalhada e diferente da que resulta da avaliação do rigor da LPE.

Figura 10-5
Adaptabilidade dos mercados de trabalho (UE15=100)

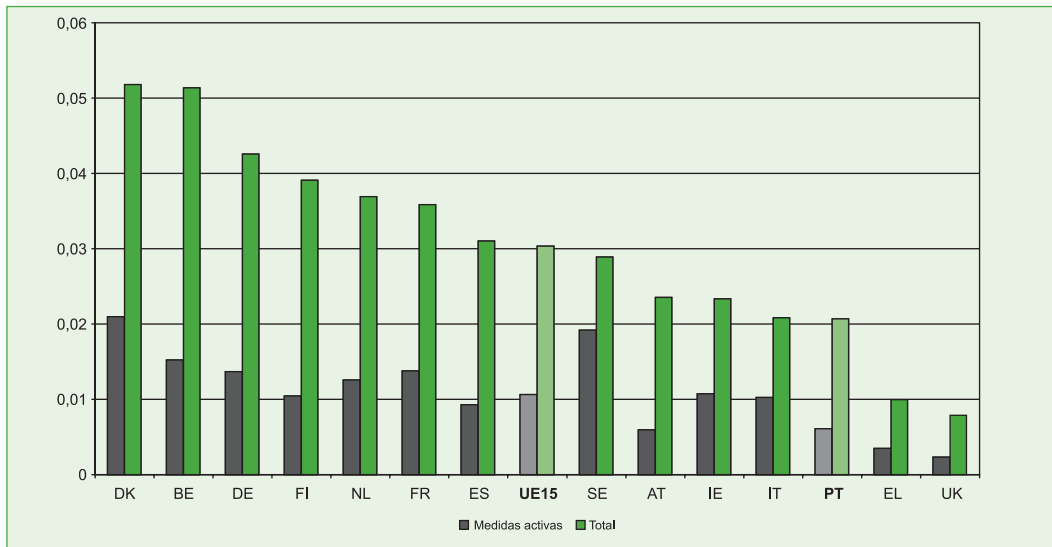


Fonte: Algoé Consultants *et al.* (2002)

A avaliação da adaptabilidade resumida no figura anterior deve ser lida com a prudência inerente ao facto da situação dos diferentes países poder ter-se alterado desde a data de referência da informação em que aqueles autores se basearam, e ainda a problemas de natureza conceptual¹⁴, referentes a várias das dimensões consideradas.

Por isso, na ausência de indicadores comparáveis mais adequados, avaliou-se a posição relativa de Portugal quanto à despesa pública em políticas de mercado de trabalho, do que resultou a figura seguinte.

Figura 10-6
Custo médio das políticas de emprego (1998-2003)
por décima da taxa de actividade 15-64 anos



Fonte: Eurostat (2005), *LMP database*

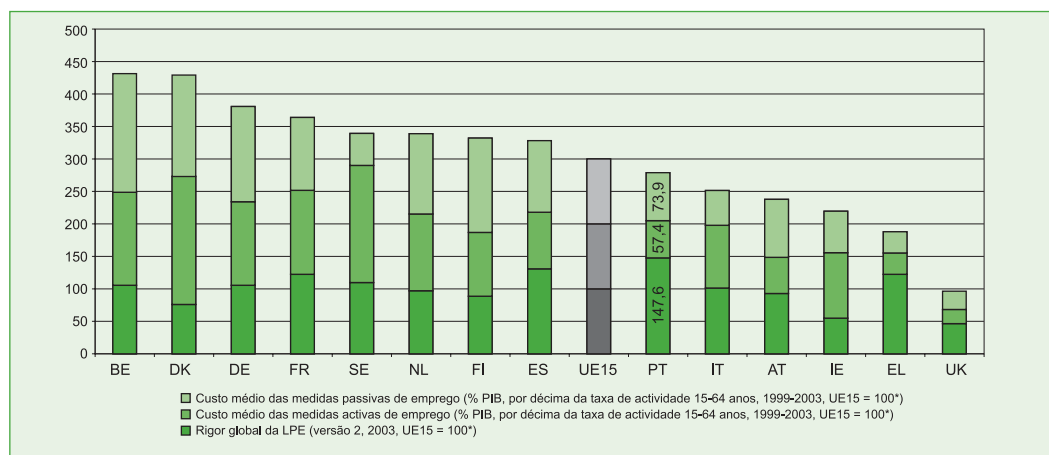
Tendo em conta que não se detectam contradições entre as diferentes fontes referidas, parece poder concluir-se que, por comparação com a situação nos demais Estados-membros da União Europeia, a situação portuguesa apresenta, para além do já referenciado grau de rigor da LPE, quatro outras características principais:

- A despesa pública em políticas activas de mercado de trabalho é inferior à média comunitária;
- O acesso à formação é nitidamente inferior à média comunitária;
- A despesa pública em políticas passivas é, como na generalidade dos Estados-membros, nitidamente superior à despesa em políticas activas;
- O grau de flexibilidade do tempo de trabalho é inferior à média comunitária;

Uma vez mais, a avaliação da situação portuguesa deve ser feita tendo presente, um conjunto de razões, entre as quais se sublinham: os problemas conceptuais e os problemas de adequação dos indicadores utilizados para “medir” as diferentes dimensões de cada conceito; a diversidade das políticas usadas ao longo do tempo em cada país; as diferenças entre os modelos institucionais dos diferentes países e as consequências dessas diferenças na pertinência e comparabilidade dos indicadores usados. Por todos estes motivos, quer em Portugal, quer no conjunto da União Europeia, as comparações deste tipo têm sido motivo de preocupação e de críticas que não se podem ignorar¹⁵.

Ainda assim, para tentar uma estimativa comparável do esforço público feito em cada Estado membro da UE15 para proteger legalmente o emprego, para proteger socialmente os desempregados e para promover a empregabilidade, comparou-se o grau de rigidez da LPE, a despesa pública¹⁶ em políticas passivas por décima da taxa de desemprego e a despesa pública em políticas activas de emprego por décima da taxa de actividade de cada país com a média comunitária¹⁷. O resultado obtido está representado na figura seguinte.

Figura 10-7
Protecção legal do emprego, promoção da empregabilidade e protecção social dos desempregados



Fontes: OCDE (2004); CE, *Employment in Europe 2005*; Eurostat (2006)

Evitando deliberadamente formular conclusões que excederem o que os indicadores permitem estimar, parece de sublinhar que:

- O grau de rigor da LPE é, em Portugal, o mais elevado da UE15 e de cerca de 1 vez e 1/2 o da média da UE15;
- A despesa pública, avaliada em percentagem do PIB, em políticas activas de emprego por décima da taxa de actividade das pessoas com 15 a 64 anos de idade corresponde a menos de 60% da média da UE15;

- A despesa pública, avaliada em percentagem do PIB, em políticas passivas de emprego por décima da taxa de actividade das pessoas com 15 a 64 anos de idade corresponde a menos de 3/4 da média da UE15;
- No conjunto, o esforço público de protecção e de promoção do emprego e de protecção social dos desempregados é ligeiramente superior a 90% da média comunitária, sendo nitidamente inferior ao da Bélgica, da Dinamarca e da Alemanha, os países com melhores níveis, e claramente superior ao da Irlanda, da Grécia e do Reino Unido, os três com piores indicadores.

10.3. Flexigurança

A flexigurança pode ser definida como *“uma estratégia política que tenta, sincrónica e deliberadamente, por um lado, aumentar a flexibilidade dos mercados de trabalho, da organização do trabalho e das relações de trabalho e, por outro lado, aumentar quer a segurança de emprego, quer a segurança social, especialmente para os grupos fracos dentro e fora dos mercados de trabalho”*⁸.

Os autores desta proposta consideraram quatro dimensões de flexibilidade e outras tantas de segurança, que se resumem na tabela seguinte.

Tabela 10-2
Dimensões da Flexigurança

Flexibilidade		Segurança	
Forma	Conteúdo	Forma	Conteúdo
Flexibilidade externa e numérica	Flexibilidade em despedir e contratar	Segurança do posto de trabalho	Garantia de manutenção de um dado emprego com um dado empregador
Flexibilidade interna e numérica	Flexibilidade de horário de trabalho, do trabalho suplementar e do trabalho a tempo parcial	Segurança de emprego ou da empregabilidade	Garantia de manutenção de um emprego, mesmo que com outro empregador
Flexibilidade interna e funcional	Pluralidade de empregadores, organização flexível do trabalho	Segurança do rendimento	Protecção do rendimento em caso de perda de trabalho remunerado
Flexibilidade salarial	Remuneração em função dos resultados	Segurança combinada	Capacidade de combinar o trabalho remunerado com outras responsabilidades e obrigações

Fonte: Adaptado de *Wilthagen et al.*

A aplicação, de carácter ainda exploratório¹⁹, desta a proposta à Alemanha, à Bélgica, à Dinamarca e à Holanda levou, em síntese, às seguintes conclusões:

- *Cada país tem formas específicas de segurança e de flexibilidade e esses 'equilíbrios' surgiram frequentemente há muito tempo atrás;*
- *O debate sobre as questões da flexibilidade e da segurança intensificou-se, como era de esperar, nas duas últimas décadas;*
- *Parecem estar a ocorrer tendências semelhantes nos países: a flexibilidade salarial, a flexibilidade funcional interna e a segurança combinada são consideradas como crescentemente importantes em todos os países;*
- *É diferente o ênfase posto em cada país nas diferentes formas de flexibilidade e de segurança;*
- *Na Dinamarca existe um claro trade-off entre um alto grau de flexibilidade externa numérica e um alto grau de segurança do rendimento e (crescentemente) de segurança de emprego;*
- *A Alemanha difere bastante da Dinamarca. O factor segurança é muito proeminente [...] a situação alemã pode, portanto, ser tipificada como um equilíbrio de baixa flexibilidade;*
- *A estratégia de flexigurança na Holanda pode ser ilustrada[...] pela nova política de flexibilidade externa e segurança de emprego;*
- *A situação belga pode ser melhor tipificada como um trade-off entre flexibilidade interna numérica e segurança do posto de trabalho.²⁰*

Assim, e ao contrário do que acontece com as políticas de flexibilização centradas na flexibilidade externa, parece não haver um modelo padrão de flexigurança, mas, pelo contrário, um conjunto de possibilidades de combinar formas de flexibilidade com instrumentos de promoção da segurança.

10.4 Síntese

Do que antecede, parece poder concluir-se que:

- A avaliação da flexibilidade que vem sendo feita pela OCDE está centrada na flexibilidade externa, o que não deve ser tomado por equivalente do grau de adaptabilidade das relações de trabalho às mudanças dos mercados e das necessidades sociais dos trabalhadores;

- As avaliações da adaptabilidade têm a vantagem de tomar em consideração, não apenas o início e o termo mas, para além disso, um conjunto de aspectos da relação de trabalho durante toda a sua duração;
- As abordagens baseadas no conceito de flexigurança apresentam, em relação às duas anteriores, a vantagem de abordarem simultaneamente quer as diferentes formas possíveis de flexibilidade, quer os diferentes modos de assegurar segurança aos trabalhadores em função das escolhas feitas quanto à flexibilidade.

Acresce que tais conclusões são compatíveis quer com teorizações recentes dos sistemas de emprego²¹, quer com a reformulação da teoria das relações salariais²², de acordo com a qual a abordagem dual do mercado de trabalho deveria ser substituída por uma concepção das relações salariais²³, em que coexistiriam três modelos duráveis de relacionamento - a “*estabilidade polivalente*”, a “*relação profissional*” e a “*flexibilidade de mercado*” - , o que implicaria o abandono da ideia de que o emprego precário poderia continuar a ser considerado como uma categoria de tipo excepcional e, pelo menos quase sempre, temporária.

No mesmo sentido, um número crescente de especialistas vem sustentando²⁴ que o quadro regulatório clássico está hoje posto em causa em várias das suas dimensões.

Em primeiro lugar, a existência de uma forma padronizada de subordinação terá dado lugar a uma situação em que a maior autonomia operacional do trabalhador seria acompanhada, por um lado, da suavização formal dos instrumentos de subordinação e, por outro, do aumento das pressões informais, tornadas possíveis pelos feitos conjugados do aumento do desemprego, do desenvolvimento das novas práticas de gestão e da complexificação das relações entre empregadores e trabalhadores.

Em segundo lugar, o paradigma das relações laborais clássicas terá sido posto em causa pela alteração das relações de poder, pela alteração das agendas dos empregadores, dos sindicatos e das administrações públicas.

Em terceiro lugar, os debates sobre a justificação e o futuro do direito do trabalho terão feito emergir três estratégias diferenciadas, cujo grau de sucesso é variável segundo os momentos e os casos considerados, mas sem que qualquer delas seja negligenciável.

De facto, pelo menos no caso português, parece possível encontrar traços dessas três estratégias: a tentativa de reconfigurar o direito do trabalho nos moldes típicos do direito civil; a desconexão do social e do económico, quer pela flexibilização não enquadrada legalmente, quer pela proclamação de direitos sociais desligados da inserção económica dos cidadãos a quem são atribuídos; a procura de alternativas,

baseadas nas transformações económico-sociais em curso, mas respeitadoras dos imperativos democráticos que estiveram na origem do direito do trabalho.

O efeito conjugado destas transformações da relação salarial fordista – nas quais se contem o que já se chamou a “*desestabilização dos estáveis*”²⁵ mas que vão bem além disso – terá diminuído a capacidade de protecção tradicionalmente oferecida pelo direito do trabalho, criando uma “*zona cinzenta*”²⁶ entre trabalho subordinado e trabalho independente e favorecendo a decomposição do estatuto profissional fordista, designadamente pela “*pluralização dos estatutos profissionais*”.²⁷

O entendimento de que terão passado a coexistir uma pluralidade de estatutos profissionais não questiona apenas a ideia, central em muita da legislação laboral portuguesa, de que há um modelo típico de relação laboral - e, portanto, se justifica um modelo igualmente típico de contrato de trabalho - sendo todos os outros excepções mais ou menos distantes do modelo de referência.

A aceitar-se que se está perante uma pluralização mais ou menos durável dos estatutos profissionais, parece que será necessário admitir três tipos de consequências: o primeiro, quanto aos modelos de regulação dos mercados de trabalho e, designadamente, quanto aos reequilíbrios da flexibilidade e da segurança compatíveis com os níveis de competitividade e de desigualdade possíveis e desejáveis; o segundo, quanto à eficácia e à equidade social quer das formas de flexibilidade, quer das formas de segurança; o terceiro, quanto à escolha dilemática entre promover a integração pelo emprego ou limitar a as condições de diálogo e de negociação colectiva decorrentes do aumento desemprego e da degradação da qualidade do emprego.²⁸

Assim, se se entender que deve ser repensado o esforço público de protecção e promoção do emprego, parece que:

- Se deveriam avaliar em conjunto as três dimensões desse esforço, eventualmente repartindo de forma diferente a importância atribuída a cada uma delas;
- Ter em consideração que os modelos de flexigurança assentam tanto em alterações legislativas quanto na renovação da contratação colectiva de trabalho;
- Existem diferentes possibilidades de promover a flexigurança e que as escolhas a realizar não devem deixar de ter em conta a herança histórica, as atitudes quanto à efectividade das normas em vigor e a capacidade de regulação da mudança dos diferentes tipos de actores envolvidos.

- 1 Ver, entre outros: Castel, 2001 [1995] e 2003; Boeri et al.; Boyer, 1986 e 2001; Treu, 1992; OCDE, 1994, 1999 e 2004; Lallement, 1996; Vaz, 1997; Lopes, 1998; Marsden, 1999; Supiot, 1999; Gouliquer, 2000; Nicoletti *et al.*, 2000; Monteiro Fernandes, 2001 e 2002; Algoé Consultants *et al.*, 2002, CE, 2002; Kovács, 2002 e 2004; Rebelo, 2002 e 2004; Correia, 2003; Wilthagen *et al.*, 2003.
- 2 Para citar apenas as referidas por Gouliquer (2000): as teorias neo-clássicas, as abordagens marxistas ortodoxas, as teorias da economia dual e da economia segmentada e as teorias da instabilidade.
- 3 As primeiras análises da legislação de protecção do emprego fundavam-se no calculo das indemnizações de despedimento (OCDE, 2004: 69)
- 4 OCDE, 2004: 69
- 5 Para além de que a construção dos índices sintéticos é, ela própria, problemática, quer pela subjectividade inerente à classificação das normas legais segundo valores numéricos, quer pelo sistema de ponderação utilizado para a construção dos índices sintéticos (Nicoletti *et al.*, 2000: 18; 40; Addison e Teixeira in OCDE, 2004: 111), quer porque nem todas as dimensões relevantes são incluídas nos índices (Boeri *et al.*)
- 6 Ver Anexos 10-1 e 10-2, Ferreira (2005), Bertola (2001)
- 7 A título de exemplo: em 2003, apenas 16,5% das empresas entregaram mapas de horário à administração do trabalho o que se estima que abranja 34.3% dos trabalhadores; em apenas 0.3% das empresas estes mapas foram objecto de consulta prévia, apesar de esta não ser vinculativa e de uma e outra regras estarem previstas no Código do Trabalho. Ver igualmente o Anexo 10-3.
- 8 Quer se tenha em conta o conjunto dos assalariados, quer se analisem separadamente os titulares de emprego permanente e dos empregados temporários.
- 9 Avaliada pelo ISSP, 1997. São devidos agradecimentos ao Prof. Manuel Villaverde Cabral, ao Prof. Jorge Vala e à Dra. Alice Ramos pelo acesso e processamento dos dados.
- 10 Ver Anexo 10-4.
- 11 OCDE, 2004: 67-68
- 12 Sobre o contexto da realização das investigações e as metodologias nelas usadas subjacentes ao conceito ver Boeri *et al.* e Algoé Consultants *et al.*, 2002.
- 13 Boeri *et al.*: 1
- 14 Ver, quanto ao acesso à formação, a crítica dos indicadores usados pela UE feita no capítulo 1, e, quanto ao que aqui se designa por “segurança social”, ter presente que esta considera a despesa pública em políticas de emprego.
- 15 A título de exemplo, refira-se que, em Portugal, um dos vectores do esforço público de promoção da empregabilidade assenta na redução das contribuições para segurança social, o que não é contabilizado como medida de apoio ao emprego.
- 16 Em % do PIB
- 17 UE15=100
- 18 Wilthagen *et al.*, 2003: 3
- 19 Está em curso um debate sobre a aplicabilidade desta estratégia no conjunto da União Europeia. Ver, sobre o assunto, Whilthagen e Tros (2004), Madsen (2004), Oorschot (2004), Keller e Seifert (2005), Valdés Dal-Ré (2004), Algan e Cahuc (2006)
- 20 Wilthagen *et al.*, 2003: 20-21
- 21 Como a proposta por Marsden (1999), de acordo com a qual - em resultado da orientação para o posto de trabalho ou para a função, por um lado, e a prioridade dada às complementaridades na produção ou na formação, por outro - existiriam quatro tipos de regras de emprego: a regra de “*posto de trabalho*”, predominante nos EUA e em França; a regra da “*hierarquia da competência*”, predominante no Japão; a regra do “*domínio das craft skills*”, predominante no Reino Unido; e a regra da “*qualificação*”, predominante na Alemanha.
- 22 Como a proposta por Boyer, 2001.
- 23 Os três modelos de relação salarial decorreriam da posição ocupada em relação a dois eixos analíticos, a formação das competências e a organização do trabalho: a “estabilidade polivalente”, antes descrita como relação salarial fordista, cuja nova designação remete para a relevância das formas de flexibilidade interna; a “relação profissional” que corresponderia, grosso modo, aos modelos de relacionamento laboral baseados na atipicidade mas em que os detentores dessas posições conseguem

fazer reverter a seu favor, pelo menos nalguma medida, a individualização das relações laborais; a “flexibilidade de mercado”, que corresponderia às relações de emprego subordinado de tipo precário ou, se se preferir, ao que, nas tipologias duais, se fazia derivar da flexibilização externa (4-7).

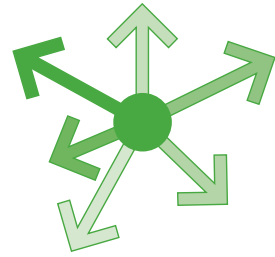
²⁴ Ver, por todos, Supiot, 1999 e 2005

²⁵ Castel (2001): 524. Ver, igualmente, Castel (2003) sobre a insegurança social nas sociedades europeias.

²⁶ Em que avulta a questão do trabalho dito para-subordinado ou juridicamente não subordinado mas economicamente dependente, entre nós conhecida vulgarmente como dos “falsos recibos verdes”

²⁷ Supiot (1999): 297

²⁸ Van Parijs, (1999): 271ss.



BIBLIOGRAFIA

Algan, Yann e Pierre 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, **Discussion Papers Series**, <ftp://ftp.iza.org/dps/dp1928.pdf>

Algoé Consultants e Alphametrics (2002): **The construction of an index of labour market adaptability for EU Member States. Report of a study funded by the European Commission and directed by Algoé Consultants with Alphametrics Limited.**

Barreto, J. (1978). "Modalidades, condições e perspectivas de um Pacto Social." **Análise Social 53**: 81-107.

Campos Lima, Maria da Paz e R. Naumann (1997): “Social dialogue and social pacts in Portugal.” **Social Pacts in Europe**. G. Fagertag and P. Pochet. Bruxelas, ETUI / OSE: 157-179.

Campos Lima, Maria da Paz e R. Naumann (2004): “A concertação social em Portugal”. **Portugal e a Sociedade do Conhecimento. Dinâmicas Mundiais, Competitividade e Emprego**. I. S. Lança, F. Suleman e M. F. Ferreiro. Oeiras, Celta: 145-163.

Carneiro, Roberto e outros (2005); “Uma avaliação da criação e destruição de emprego em Portugal na década 2000-2010”, Lisboa: DGEEP/MTSS; Coleção Cogitum n.º 16.

Comissão Europeia (2002): **Report of the High Level Group on Industrial Relations and Change in the European Union**, Luxemburgo, Serviço Oficial das Publicações das Comunidades Europeias.

Comissão Europeia (2004), **Employment in Europe 2004**, Luxemburgo, Serviço Oficial das Publicações das Comunidades Europeias.

Comissão Europeia (2004), **Joint Report on Social Inclusion and Social Protection**, Luxemburgo, Serviço Oficial das Publicações das Comunidades Europeias.

Comissão Europeia (2004): **Industrial Relations in Europe**, Luxemburgo, Serviço Oficial das Publicações das Comunidades Europeias.

Conselho Económico e Social: http://www.ces.pt/html/p_main.htm

Correia, A. Damasceno (2003): **A Concertação Social em Portugal**. Lisboa, Vega Editora.

Costa, Hermes A. (1994): "A construção do Pacto Social em Portugal." **Revista Crítica de Ciências Sociais** 39: 119-146.

Crouch, Colin (1993): **Industrial Relations and European State Traditions**, Oxford, Clarendon Press.

Crouch, Colin (1996): "Revised diversity: from the neo-liberal decade to beyond Maastricht." **Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions**. J. Van Ruysseveldt e J. Visser. Londres, Sage.

Crouch, Colin (2000). "Reinventing the social pact: cenários e requirements". **A Reforma do Pacto Social**. A. Dornelas e J. Madureira Pinto. Lisboa, INCM: 19-41.

DEEP, Portugal 1995-2000: **Perspectivas de Evolução Social**, Colecção Cogitum n.º 1.

DGEEP/MTSS, **Plano Nacional de Emprego 2005-2008**.

DGEEP/MTSS, **Relatórios de Conjuntura Trimestrais**.

Donnadieu, Gérard (1998), "Où va le syndicalisme français?" *Futuribles*, N.º 134

Dornelas, António (1997): "Des pactes sociaux limités", **Observatoire Social Européen**, working paper n.º 16, Bruxelas.

Dornelas, António (1999): "As relações industriais em Portugal. É possível mudar? É possível não mudar?", **Sociedade e Trabalho**, n.º 7, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Dornelas, António (2003): "Industrial Relations in Portugal: Continuity or Controlled Change?", em Fátima Monteiro, José Tavares, Miguel Glatzer e Ângelo Cardoso (orgs.): **Portugal. Strategic Options in a European Context**, Oxford: Lexington Books.

Dornelas, António (2004): “Labour markets' regulation and social convergence with EU patterns: the case of Portugal”. **7th. European Congress of the IIRA - International Industrial Relations Association**, Estoril.

Eichholt, Werner e Regina Konle-Seidl (2005): The Interaction of Labor Market Regulation and Labor Market Policies in Welfare State Reform, IZA - Institute for the Study of Labour, **Discussion Papers Series**, <ftp://ftp.iza.org/dps/dp11718.pdf>

EIRO (2003): “Working Time Developments”, www.eiro.eurofound.eu.int

EIRO (2004): “Trade Union membership 1993-2003”, www.eiro.eurofound.eu.int

EIRO (2005), “Changes in National Collective Bargaining Systems since 1990”, www.eiro.eurofound.eu.int

Eurostat – Labour Force Survey, National Accounts, Structural Indicators
<http://epp.eurostat.cec.eu.int/>

Ferreira, A. C. (2005). **Trabalho Procura Justiça. Os tribunais de trabalho na sociedade portuguesa**. Coimbra, Edições Almedina.

Indicators for monitoring the Employment Guidelines – 2005 Compendium:
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/compendium_en.pdf

INE, Contas Nacionais

INE, Inquérito ao Emprego

Institut des Sciences du Travail of the Université Catholique de Louvain (2003), Monographs on the situation of social partners in the candidate countries, Bruxelas.

John Dunlop (1993), **Industrial Relations System**, A Harvard Business School Press Classic (revisited edition).

Keller, Berndt e Hartmut Seifert (2004): “Flexicurity – the German trajectory”, **Transfer**, 10-2, Bruxelas: ETUI.

Kok, Wim et al. (2003): **L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emplois en Europe. Rapport de la Task Force pour l'emploi présidée par M. Wim Kok**, Luxemburgo, Serviço Oficial das Publicações da Comissão Europeia.

Kok, Wim et al. (2004): **Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment. Report from the High Level Group chaired by Wim Kok**, http://europa.eu.int/comm./Lisbon_strategy/index_en.html

Kovács, Ilona (2002): **As Metamorfoses do Emprego - Ilusões e Problemas da sociedade da Informação**. Oeiras, Celta.

Kovács, Ilona (2004): "Formas flexíveis de emprego em Portugal: riscos e oportunidades." **Sociedade e Trabalho** (23-24): 47-66.

Kovács, Ilona (Org.) (2005), **Flexibilidade de Emprego – Riscos e oportunidades**, Oeiras, Celta Editora.

Kovács, Ilona e Juan Castilho (1998), **Novos modelos de produção**, Oeiras, Celta

Leitão, Maria Josefina (1998): "Traços Gerais da Contratação Colectiva em Portugal", **Sociedade e Trabalho**, nº 2, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Leitão, Maria Josefina (2001): "O sistema de relações de trabalho português no contexto europeu: algumas pistas para o aumento da sua funcionalidade". **Trabalho e Relações Laborais**. DEPP-MTSS. Oeiras, Celta: 213-231.

Lopes, Ernâni Rodrigues (1993): "Concertação social e política económica. O caso português", **Os acordos de concertação social em Portugal, I -Estudos**, Lisboa, Conselho Económico e Social.

Lopes, Fernando Ribeiro (1998): **Contratação Colectiva**, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra, Livraria Almedina.

Lorenz, Edward et A. Valeyre (2004), **Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'EU**, Centre d'Etudes de l'Emploi, 32, juin.

Lucena, Manuel de (1985). "Neocorporativismo? - Conceito, interesse e aplicação ao caso português." **Análise Social** 87 / 88 / 89: 819-865.

Madsen, Per K. (2004): "The Danish model of 'flexicurity': experiences and lessons", **Transfer**, 10-2, Bruxelas: ETUI.

Marques, M. M. Leitão e A.C. Ferreira, (1991). "A concertação económica e social: a construção do diálogo social em Portugal." **Revista Crítica de Ciências Sociais** 31: 11-41.

Monteiro Fernandes, A. (1993): "Aspectos jurídicos da concertação social", in **Os acordos de concertação social em Portugal**, Lisboa, Conselho Económico e Social.

Monteiro Fernandes, A. (2000): "Competitividade, cidadania e direito do trabalho". **A Reforma do Pacto Social**. A. Dornelas e J. Madureira Pinto. Lisboa, INCM: 423-436.

Monteiro Fernandes, A. (2001): “Por um direito do trabalho competitivo”. **Trabalho e Relações Laborais**. DEPP-MTS. Oeiras, Celta: 47-61.

Monteiro Fernandes, A. (2002): **Um Rumo para as Leis Laborais**. Coimbra, Almedina.

Monteiro Fernandes, A. (2004): “A convenção colectiva segundo o Código do Trabalho”, in **Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea**, Coimbra, Livraria Almedina.

Moreira, Vital (1999): "A corporativização das relações laborais." **Questões Laborais IV**(14).

Mozzicafreddo, Juan (1994): "Concertação social e exclusão social." **Organizações e Trabalho 12**: 97-121.

Mozzicafreddo, Juan (1997): **Estado-Providência e Cidadania em Portugal**. Oeiras, Celta.

Nascimento Rodrigues, H. (1996): “Os Acordos de Concertação Social”, ” in Barreto, António: **A Situação Social em Portugal, 1960-1995**, Lisboa, I.C.S.

Nascimento Rodrigues, H. (2003). **A inevitabilidade do diálogo social**. Coimbra: Almedina

OECD (1994): **Employment Outlook**, Paris: OECD

OECD (1999): **Employment Outlook**, Paris: OECD

OECD (2004): **Employment Outlook**, Paris: OECD

OECD (2005), **Perspectives de l'emploi**, Paris: OECD

Oorschot, Wim van (2004): “Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands. Trends and experiences”, **Transfer**, 10-2, Bruxelas: ETUI.

Paoli, Pascal et D. Merllié (2003), **Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000**, Dublin : Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

Pedroso, P. (coord.), A. Casimiro Ferreira, A. Dornelas, E. Estanque, M. Centeno, A. Novo (2006): “Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho. Formulação de Políticas públicas no Horizonte 2013. Relatório Final”, **Estudos Temáticos para a Preparação**

do Próximo Ciclo de Intervenções Estruturais . QREN 2007-2013. Lisboa: Observatório do QCA III

Pinto, Mário (1991): “Ensaio sobre a concertação social e a mudança de paradigma sindical e social”. **Portugal em mudança. Ensaios sobre a actividade do XI Governo Constitucional.** Lisboa, INCM.

Pires de Lima, Marinús (2000): “Reflexões sobre a negociação colectiva e a concertação social em Portugal”. **A Reforma do Pacto Social.** A. Dornelas e J. Madureira Pinto. Lisboa, INCM: 301-374.

Pizzorno, A. (1978): “Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict”. **The Resurgence of Class Conflict in Western Europe.** C. Crouch e A. Pizzorno. Londres, Macmillan. 2.

Pochet, P. (2005). “The Open Method of Co-ordination and the Construction of Social Europe. A historical perspective”, **The Open Method of Co-ordination in Action. The European Employment and Social Inclusion Strategies.** J. Zeitlin e P. Pochet. Bruxelas, P.I.E. - Peter Lang

Pochet, Philippe (1998): “Les pactes sociaux dans les années 1990”, **Sociologie du Travail**, nº 2/98, Paris, Dunod.

Pochet, Philippe (1999) (ed.): **Monetary Union and Collective Bargaining in Europe**, Peter Lang

Proença, J. (2000): “Diálogo, negociação e concertação em Portugal: comentário”. **A Reforma do Pacto Social.** A. Dornelas e J. Madureira Pinto. Lisboa, INCM.

Rebelo, Glória (2002): "Para uma tipologia da precariedade da actividade laboral." **Organizações e Trabalho** 28: 69-85.

Rebelo, Glória (2004): **Flexibilidade e precariedade no trabalho. Análise e diagnóstico.** s.l.

Regini, Marino (1999): “Between De-Regulation and Social Pacts. The Responses of European Economies to Globalization”. Fondation Juan March, **Working Paper 1999/133.** Madrid: 41.

Regini, Marino (2000): “The Dilemmas of Labour Market Regulation”. **Why Deregulate Labour Markets?** G. Esping-Eersen e M. Regini. Oxford, Oxford University Press: 11-29.

Regini, Marino (2003): "Tripartite Concertation and Varieties of Capitalism."

European Journal of Industrial Relations 9(3): 251-263.

Rodrigues, M. João (2004): **An overview of the Lisbon Strategy. The European agenda for competitiveness, employment and social cohesion.** Background Paper 2004.01.05.

Sá, Luís (1999): "Concertação social e 'corporativismo selectivo'." **Questões Laborais** IV(14).

Schmitter, Philippe C. e Jürgen R. Grote (1997): The Corporatist Sisyphus: Past, Present e Future. **EUI Working Papers.** 97/4.

Silva, M. Carvalho da (1999): "O sistema de concertação social, o diálogo social e a negociação colectiva em Portugal: riscos da sua corporativização." **Questões Laborais** IV(14).

Silva, M. Carvalho da (2000): "A Reforma do Pacto Social". **A Reforma do Pacto Social.** A. Dornelas e J. Madureira Pinto. Lisboa, INCM.

Soskice, David (1999): "Divergent Production Regimes: Coordinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980s and 1990s". **Continuity and Change in Contemporary Capitalism.** Herbert Kitschelt et al. Cambridge, University Press.

Supiot, Alain (2005). "Le droit du travail bradé sur le "marché des normes"." **Droit Social**, (12-2005): 1087-1097.

Supiot, Alain, Ed. (1999): **Au-delà de l'emploi.** Paris, Flammarion.

Traxler, F. (1995): "Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations". **Organized Industrial Relations in Europe: What Future?** F. Traxler and C. Crouch. Averbury, Aldershot.

Traxler, F. (1997): "The logic of social pacts" **Social Pacts in Europe.** G. Fajertag e P. Pochet. Bruxelas, ETUI: 27-36.

Traxler, Franz (2000): "Employment and industrial relations in Europe: patterns e tendencies". **A Reforma do Pacto Social.** A. Dornelas e J. Madureira Pinto. Lisboa, INCM: 249-253.

Traxler, Franz (2004): "The metamorphosis of corporatism: From classical to lean patterns." **European Journal of Political Research**(45): 571-598.

UCL – Institut des sciences du travail: **Partenaires sociaux en Europe**, www.trav.ucl.ac.be./partenaires/eu-8.html

Valdés Dal-Ré (2004): The difficulty of reconciling flexibility and security in Spain: the paradigmatic case of part-time work”, **Transfer**, 10-2, Bruxelas: ETUI.

Van Parijs, Philippe (1999) : « L'allocation universelle et les deux dilemmes ». **Le Travail, nouvelle question sociale**. M.-H. Soulet. Fribourg, Editions Universitaires Fribourg Suisse: 271-278.

Vaz, I. Faria (1997): **As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do Mercado de Trabalho**. Lisboa, Ministério para a Qualificação e o Emprego.

Visser, J. (2005). “The OMC as Selective Amplifier for National Strategies for Reform. What the Netherlands Want to Learn from Europe”, **The Open Method of Coordination in Action. The European Employment and Social Inclusion Strategies**. J. Zeitlin e P. Pochet. Bruxelas, P.I.E. Peter Lang

Visser, Jelle (1996): Traditions and transitions in industrial relations: a European View. **Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions**. J. V. Ruysseveldt and J. Visser. Londres, Sage.

Visser, Jelle (2002): **Unions, Wage Bargaining and Coordination in European Labour Markets - The past twenty years and the near future**, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam.

Visser, Jelle (2004), “Patterns and variations in European industrial relations”, em European Commission, **Industrial Relations in Europe 2004**, Employment and Social Affairs DG, Brussels

Whilthagen, Ton e Frank Tros (2004): “The concept of ‘flexicurity’: A new approach to regulating employment and labour market”, **Transfer**, 10-2, Bruxelas: ETUI.

Whilthagen, T. et al. (2003). **Towards 'flexicurity': balancing flexibility and security in EU member states**. 13th. World Congress of the IIRA, Berlim.

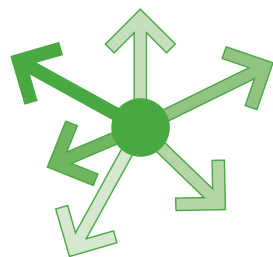
Livro Verde sobre as Relações Laborais

[...] é indispensável repensar as relações laborais e a forma como estas se materializam na configuração económica e social do país. Esta via é essencial para que seja combatida a dualidade de funcionamento dos mercados de trabalho que actualmente caracteriza a sociedade portuguesa e para que aumente a adaptabilidade das empresas. [...]

[...] julgo que o país e todos nós teremos muito a ganhar se o debate das soluções for motivado, acima de tudo, pela análise das situações concretas e pela adequada fundamentação das preferências e perspectivas de cada interveniente. E não, como por vezes tende a suceder, pela recusa liminar de escutar as posições alheias e de auscultar os factos disponíveis e relevantes para pensar estrategicamente a configuração da economia, do mercado de trabalho e da sociedade em Portugal [...]

José António Vieira da Silva

ANEXOS



Índice de Anexos - Capítulo 1

- 1.1. Síntese de indicadores Macroeconómicos
- 1.2. Taxas de actividade, por grupos etários e sexo
- 1.3. População activa, por grupos etários e sexo
- 1.4. Taxas de emprego, por grupos etários e sexo
- 1.5. População empregada, por grupos etários e sexo
- 1.6. População empregada, por tipo de duração de trabalho, situação na profissão, tipo de contrato e sexo
- 1.7. População empregada, por níveis de qualificação e grau de instrução
- 1.8. População empregada, por sectores de actividade
- 1.9. População empregada, por tipo de horário de trabalho, segundo o sexo
- 1.10. Percentagem da população empregada por tipo de horário de trabalho, no total da população empregada, por sexo
- 1.11. População empregada segundo o sector de actividade principal, por tipo de horário de trabalho e sexo
- 1.12. População empregada por duração semanal habitual de trabalho e sexo
- 1.13. Estrutura da população empregada por duração semanal habitual de trabalho e sexo
- 1.14. Evolução da distribuição percentual dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, segundo o escalão de duração do trabalho efectuado no período normal
- 1.15. Evolução da duração média semanal do trabalho extraordinário, por nível de qualificação e actividade económica
- 1.16. Duração média semanal do trabalho efectuado no período normal, por actividade, segundo o regime de duração de trabalho, por sexo, em 2002
- 1.17. Duração média semanal do trabalho efectuado no período normal de UE
- 1.18. População desempregada, por grupos etários e sexo
- 1.19. População desempregada, segundo o tipo de procura e duração do desemprego, por sexo
- 1.20. Rácios do desemprego
- 1.21. Taxas de desemprego, por grupos etários e sexo
- 1.22. Desemprego registado
- 1.23. Salários Mínimos nos países da União Europeia
- 1.24. Salário Mínimo Nacional

Índice de Anexos - Capítulo 2

2.1. Distribuição das Organizações Patronais e Sindicais por distrito (Janeiro de 2006)

Índice de Anexos - Capítulo 4

- 4.1.** Representantes dos trabalhadores com capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho, trabalhadores cobertos por contratação colectiva de trabalho e procedimentos de extensão
- 4.2.** Tipos de coordenação da negociação colectiva
- 4.3.** Grau de centralização da negociação colectiva (1990-2003)
- 4.4.** Influência governamental na negociação colectiva (1990-2004)

Índice de Anexos - Capítulo 5

- 5.1. Direitos de personalidade
- 5.2. Igualdade e não discriminação
- 5.3. Formação profissional
- 5.4. Contrato de trabalho a termo
- 5.5. Limites diário e semanal do período normal de trabalho
- 5.6. Horários de trabalho com adaptabilidade
- 5.7. Isenção de horário de trabalho
- 5.8. Trabalho a tempo parcial
- 5.9. Trabalho nocturno
- 5.10. Trabalho por turnos
- 5.11. Trabalho suplementar
- 5.12. Comissão de serviço
- 5.13. Segurança, higiene e saúde no trabalho
- 5.14. Polivalência funcional
- 5.15. Transferência do local de trabalho
- 5.16. Transferência temporária
- 5.17. Cedência ocasional de trabalhadores
- 5.18. Encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador
- 5.19. Protecção social complementar
- 5.20. Revisão, sobrevivência, conteúdo obrigacional das convenções colectivas e greve

Índice de Anexos - Capítulo 7

- 7.1. Anexo Técnico
- 7.2. Dispersão das remunerações, por nível de qualificação
- 7.3. Dispersão das remunerações, por nível de escolarização
- 7.4. Dispersão das remunerações, por tipo de IRCT
- 7.5. Remunerações médias, por sector de actividade económica
- 7.6. Dispersão das remunerações, por sector de actividade económica
- 7.7. Dispersão das remunerações, por sector de actividade económica
- 7.8. Desigualdades verticais
- 7.9. Desigualdades verticais (Q75/Q25)
- 7.10. Desigualdades de género

Índice de Anexos - Capítulo 10

- 10.1.** Movimento de processos de trabalho, segundo as espécies, entre 1999 e 2004
- 10.2.** Acções de contrato individual de trabalho findas entre 1999 e 2004
- 10.3.** Processos concluídos de redução ou suspensão da prestação de trabalho
- 10.4.** Indicadores sintéticos do rigor da legislação sobre a protecção do emprego

Anexo 1-1 SÍNTESE DE INDICADORES MACROECONÓMICOS

Variáveis	Portugal																	%	
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2003				2004				2005				
							1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T		4T
Variação Homóloga																			
PIBpm Real	3,9	2,0	0,8	-1,1	1,1	0,3	-1,8	-2,2	-1,1	0,3	1,1	2,0	1,1	0,6	-0,1	0,4	0,4	0,7	
População Empregada	2,3	1,8	0,5	-0,4	0,1	0,0	-0,5	-0,8	-0,7	0,4	0,0	0,1	-0,1	0,3	-0,3	0,1	0,1	0,0	
PIBpm Real/ População Empregada	1,6	0,2	0,3	-0,7	1,0	0,3	-1,3	-1,4	-0,4	-0,1	1,1	1,9	1,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,7	
População Desempregada	-9,0	3,9	26,7	26,5	6,6	15,7	46,4	37,2	22,4	7,9	0,6	4,2	12,1	9,6	18,8	15,0	14,4	14,8	
Índice de Preços Implícitos no PIB	3,1	3,7	3,9	2,6	2,8	2,8	3,2	3,2	2,2	2,3	2,5	2,4	3,0	2,9	3,0	2,4	2,7	2,8	
Índice de Preços no Consumidor Harmonizado	2,8	4,4	3,7	3,3	2,5	2,1	4,0	3,6	3,0	2,5	2,2	2,8	2,5	2,5	2,1	1,5	2,4	2,6	
Salários Convencionais																			
Evol. Nominal	3,4	4,0	3,8	2,9	2,9	2,7	3,2	3,0	2,9	2,6	2,5	3,0	3,0	3,1	2,7	2,7	2,8	2,4	
Evol. Real ⁽¹⁾	0,5	-0,4	0,2	-0,4	0,6	0,4	-0,8	-0,6	-0,1	0,0	0,4	0,6	0,6	0,8	0,6	0,9	0,2	-0,2	
Ganhos Efectivos																			
Evol. Nominal	6,0	5,1	4,4	2,9	2,9	3,8	3,9	3,9	2,2	1,9	3,9	3,0	2,5	2,5	2,6	3,4	4,1	4,9	
Evol. Real ⁽¹⁾	3,0	0,7	0,8	-0,3	0,6	1,5	-0,1	0,3	-0,7	-0,7	1,7	0,5	0,1	0,1	0,5	1,6	1,5	2,2	
Salário Mínimo ⁽²⁾																			
Total sem serviço doméstico	318,23 €	334,19 €	348,10 €	356,60 €	365,60 €	374,70 €													
Evol. Nominal	4,1	5,0	4,1	2,5	2,5	2,5													
Evol. Real ⁽³⁾	1,2	0,6	0,5	-0,8	0,1	0,2													
Serviço doméstico	299,28 €	320,73 €	341,23 €	353,20 €	365,60 €	374,70 €													
Evol. Nominal	5,5	7,2	6,4	3,5	3,5	2,5													
Evol. Real ⁽³⁾	2,7	2,7	2,7	0,2	1,1	0,2													
Taxa (%)																			
Taxa de Emprego																			
HM	68,3	68,9	68,7	68,0	67,8	67,5	68,0	68,1	68,1	67,8	67,7	67,9	67,8	67,8	67,3	67,6	67,5	67,4	
M	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7	61,7	61,5	61,5	61,4	61,2	61,2	61,7	61,7	62,1	61,4	61,9	61,7	61,7	
15-24 anos	41,8	42,6	41,9	38,5	36,9	36,1	40,0	38,6	38,3	37,3	36,8	36,9	37,4	36,6	35,9	36,0	36,4	35,9	
55-64 anos	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,5	51,9	51,7	51,7	51,3	50,3	50,1	49,9	50,7	50,7	50,9	50,1	50,2	
Taxa de Desemprego																			
15-24 anos	3,9	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	6,3	6,1	6,1	6,5	6,4	6,3	6,8	7,1	7,5	7,2	7,7	8,0	
55-64 anos	8,6	9,4	11,6	14,5	15,3	16,1	14,0	13,4	14,7	15,8	15,5	14,0	16,0	15,8	16,0	15,3	16,5	16,4	

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego; Índice de Preços no Consumidor; Índice de Emprego, Remunerações e Horas Trabalhadas na Indústria; Contas Nacionais Trimestrais.

DGERT, Relatórios e Análises "Regulamentação Colectiva do Trabalho-Variação Média Ponderada Intertabelas"

Diário da República I Série.

Notas: (1) Deflacionado com o Índice de Preços no Consumidor - Continente (Total excepto habitação).

(2) O Salário Mínimo Nacional vigora a partir de 1 de Janeiro do respectivo ano.

(3) Deflacionado com o Índice de Preços no Consumidor - Continente (Total).

Anexo 1.2
TAXAS DE ACTIVIDADE, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2003						2004						2005						
									1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S	2S	
Taxa (%)																											
15 a 24 anos																											
HM	47,0	46,1	45,7	47,0	47,4	45,1	43,6	43,0	46,5	44,6	44,9	44,3	45,6	44,6	43,5	42,9	44,5	43,5	43,2	44,0	42,8	42,6	43,6	43,0	42,7	43,3	
H	50,2	50,1	50,5	51,7	52,4	48,5	47,6	46,9	50,0	47,6	48,6	47,8	48,8	48,2	47,1	47,3	48,6	47,4	47,2	48,0	46,6	47,1	47,2	46,9	46,8	47,0	
M	43,7	42,1	40,8	42,1	42,4	41,5	39,5	38,9	42,9	41,4	41,0	40,5	42,2	40,8	39,8	38,4	40,2	39,4	39,1	39,8	38,8	37,8	39,9	38,9	38,3	39,4	
25 a 54 anos																											
HM	83,8	84,1	84,8	85,3	85,3	85,9	86,3	87,1	85,8	86,0	85,9	86,0	85,9	85,9	86,1	86,3	86,3	86,6	86,2	86,4	86,8	86,9	87,1	87,5	86,8	87,3	
H	93,0	92,8	92,4	92,6	92,5	92,3	92,2	92,4	92,3	92,2	92,4	92,3	92,2	92,3	92,1	92,2	92,1	92,1	92,2	92,1	92,4	92,2	92,5	92,7	92,3	92,6	
M	75,0	75,6	77,4	78,2	78,4	79,7	80,6	81,8	79,4	79,9	79,5	79,8	79,7	79,7	80,1	80,5	80,5	81,2	80,3	80,8	81,4	81,6	81,8	82,4	81,5	82,1	
55 a 64 anos																											
HM	51,4	51,9	52,4	51,9	53,4	54,0	53,2	53,8	53,7	54,1	53,9	54,1	53,9	54,0	52,8	53,2	53,0	53,9	53,0	53,5	53,7	54,1	53,6	53,7	53,9	53,7	
H	65,3	64,0	64,4	63,6	64,3	65,2	62,8	62,4	63,8	65,6	65,8	65,7	64,7	65,8	63,6	62,9	61,7	62,9	63,2	62,3	62,7	62,5	62,1	62,5	62,6	62,3	
M	39,2	41,2	41,9	41,5	43,8	44,0	44,8	46,1	44,9	43,9	43,5	43,9	44,4	43,7	43,2	44,6	45,4	45,9	43,9	45,6	45,7	46,7	46,1	45,9	46,2	46,0	
65 e + anos																											
HM	17,1	17,1	18,0	18,7	18,9	18,7	17,9	18,0	18,8	18,7	18,7	18,5	18,8	18,6	18,2	17,9	17,9	17,6	18,1	17,7	17,5	18,2	18,1	18,1	17,9	18,1	
H	23,6	23,6	25,0	25,9	25,7	25,8	25,6	24,6	25,5	25,5	26,0	26,0	25,5	26,0	26,0	25,8	25,4	25,2	25,9	25,3	24,1	25,0	24,7	24,6	24,6	24,7	
M	12,5	12,5	12,9	13,6	14,1	13,6	12,4	13,2	14,0	13,8	13,5	13,0	13,9	13,3	12,5	12,3	12,5	12,2	12,4	12,3	12,1	13,3	13,4	13,4	13,1	13,6	
15 a 64 anos																											
HM	70,4	70,6	71,2	72,0	72,6	72,8	72,9	73,4	72,9	72,8	72,8	72,9	72,8	72,8	72,6	72,8	73,1	73,3	72,7	73,2	73,1	73,2	73,5	73,7	73,2	73,6	
H	78,9	78,7	78,9	79,4	79,8	79,4	79,0	79,0	79,3	79,1	79,6	79,4	79,2	79,5	78,9	79,0	79,1	79,1	79,0	79,1	78,9	78,9	79,1	79,3	78,9	79,2	
M	62,2	62,7	63,8	64,8	65,6	66,5	67,0	67,9	66,6	66,6	66,2	66,4	66,6	66,3	66,4	66,7	67,2	67,7	66,6	67,5	67,5	67,7	68,1	68,3	67,6	68,2	
Total (>=15 anos)																											
HM	60,3	60,4	60,9	61,5	62,0	62,0	61,9	62,2	62,1	62,0	62,0	62,0	62,1	62,0	61,7	61,8	62,0	62,1	61,8	62,1	61,9	62,1	62,3	62,5	62,0	62,4	
H	69,8	69,5	69,8	70,2	70,5	70,0	69,7	69,4	70,0	69,8	70,2	70,1	69,9	70,2	69,7	69,7	69,7	69,7	69,7	69,7	69,2	69,4	69,5	69,6	69,3	69,5	
M	51,8	52,1	52,9	53,6	54,2	54,7	54,8	55,6	54,9	54,9	54,5	54,5	54,9	54,5	54,4	54,6	55,0	55,2	54,5	55,1	55,2	55,5	55,8	55,9	55,3	55,8	
Variação em Cadeia (p.p.)																											
15 a 24 anos																											
HM									-1,7	-1,9	0,3	-0,6	-2,5	-1,0	-0,8	-0,6	1,5	-1,0	-1,3	0,8	-0,7	-0,2	1,0	-0,6	-1,3	0,6	
H									-2,3	-2,4	0,9	-0,7	-4,0	-0,6	-0,7	0,2	1,3	-1,2	-1,0	0,8	-0,8	0,6	0,0	-0,2	-1,1	0,2	
M									-1,1	-1,4	-0,4	-0,5	-0,8	-1,4	-0,8	-1,3	1,8	-0,7	-1,7	0,7	-0,7	-1,0	2,1	-1,1	-1,5	1,1	
25 a 54 anos																											
HM									0,4	0,2	-0,1	0,1	0,4	0,1	0,1	0,3	0,0	0,3	0,2	0,3	0,2	0,0	0,3	0,4	0,4	0,5	
H									0,1	-0,1	0,2	-0,1	-0,1	0,1	-0,2	0,1	-0,1	0,0	-0,2	0,0	0,2	-0,2	0,3	0,2	0,1	0,3	
M									0,8	0,5	-0,4	0,2	1,0	0,0	0,3	0,4	0,0	0,7	0,6	0,6	0,2	0,2	0,2	0,5	0,6	0,6	
55 a 64 anos																											
HM									1,5	0,3	-0,1	0,2	1,0	0,1	-1,3	0,4	-0,2	0,9	-1,0	0,5	-0,2	0,4	-0,5	0,1	0,4	-0,2	
H									1,5	1,8	0,2	-0,1	1,3	1,1	-2,1	-0,7	-1,1	1,2	-2,5	-0,9	-0,3	-0,2	-0,4	0,5	0,2	-0,3	
M									1,6	-1,0	-0,4	0,4	0,7	-0,7	-0,6	1,4	0,8	0,5	0,2	1,7	-0,2	1,0	-0,6	-0,2	0,6	-0,2	
65 e + anos																											
HM									0,1	0,0	0,0	-0,3	-0,2	0,2	-0,3	-0,2	-0,1	-0,2	-0,5	-0,3	-0,1	0,7	-0,1	0,0	0,1	0,2	
H									0,0	0,1	0,4	0,0	0,0	0,5	0,0	-0,3	-0,4	-0,1	-0,1	-0,6	-1,1	0,9	-0,3	-0,1	-0,7	0,1	
M									0,2	-0,1	-0,3	-0,5	-0,3	-0,6	-0,5	-0,2	0,2	-0,3	-0,8	-0,1	0,6	0,5	0,0	0,0	0,7	0,3	
15 a 64 anos																											
HM									0,2	-0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	-0,3	0,2	0,3	0,2	-0,2	0,5	-0,2	0,1	0,3	0,2	0,0	0,5	
H									-0,1	-0,2	0,4	-0,1	-0,6	0,3	-0,5	0,1	0,1	0,0	-0,5	0,1	-0,2	0,0	0,2	0,2	-0,2	0,3	
M									0,6	0,0	-0,3	0,2	0,7	-0,2	0,0	0,3	0,5	0,4	0,2	0,9	-0,2	0,2	0,5	0,1	0,1	0,6	
Total (>=15 anos)																											
HM									0,2	-0,1	0,0	-0,1	0,0	-0,1	-0,3	0,1	0,2	0,1	-0,3	0,3	-0,2	0,2	0,2	0,1	-0,1	0,4	
H									-0,1	-0,2	0,4	-0,1	-0,5	0,3	-0,4	0,0	0,0	0,0	-0,5	0,0	-0,4	0,1	0,1	0,2	-0,4	0,2	
M									0,4	0,0	-0,4	0,0	0,4	-0,4	-0,2	0,2	0,2	0,4	0,2	-0,1	0,6	0,0	0,3	0,3	0,1	0,2	0,5
Variação Homóloga (p.p.)																											
15 a 24 anos																											
HM		-0,9	-0,4	1,3	0,5	-2,4	-1,5	-0,6	-0,4	-2,2	-2,9	-4,0	-1,3	-3,4	-3,0	-1,6	-0,4	-0,8	-2,3	-0,6	-0,7	-0,4	-0,9	-0,5	-0,6	-0,7	
H		-0,2	0,4	1,3	0,6	-3,8	-0,9	-0,6	-1,9	-4,2	-4,8	-4,5	-3,0	-4,6	-2,9	-0,3	0,0	-0,5	-1,6	-0,2	-0,6	-0,2	-1,4	-0,4	-0,4	-0,9	
M		-1,6	-1,3	1,3	0,3	-0,9	-2,0	-0,6	1,1	-0,3	-1,0	-3,4	0,4	-2,2	-3,1	-3,0	-0,8	-1,1	-3,1	-1,0	-1,0	-0,6	-0,3	-0,6	-0,8	-0,4	
25 a 54 anos																											
HM		0,2	0,7	0,5	0,1	0,6	0,4	0,8	0,7	0,6	0,3	0,7	0,7	0,5	0,3	0,3	0,4	0,6	0,3	0,5	0,8	0,5	0,8	0,9	0,7	0,9	
H		-0,2	-0,4	0,1	-0,1	-0,2	-0,1	0,3	-0,3	-0,4	-0,1	0,1	-0,3	0,0	-0,1	0,0	-0,2	-0,2	0,0	-0,2	0,2	-0,1	0,3	0,6	0,1	0,5	
M		0,6	1,7	0,8	0,2	1,3	0,9	1,2	1,7	1,5	0,8	1,1	1,6	1,0	0,7	0,6	1,0	1,4	0,6	1,2	1,3	1,1	1,3	1,2	1,2	1,3	
55 a 64 anos																											
HM		0,5	0,6	-0,6	1,5	0,6	-0,7	0,5	-0,3	0,3	0,3	1,9	0,0	1,1	-1,0	-0,9	-0,9	-0,2	-0,9	-0,5	0,9	0,9	0,6	-0,2	0,9	0,2	
H		-1,3	0,4	-0,8	0,7	0,9	-2,4	-0,4	-1,4	0,4	1,3	3,4	-0,5	2,3	-0,2	-2,7	-4,0	-2,8	-1,4	-3,4	-0,9	-0,4	0,3	-0,4	-0,7	-0,1	
M		2,0	0,7	-0,3	2,3	0,2	0,7	1,3	0,7	0,2	-0,6	0,6	0,4	0,0	-1,6	0,7	1,9	2,0	-0,5	1,9	2,5	2,1	0,7	0,0	2,3	0,4	
65 e + anos																											
HM		0,0	0,8	0,7	0,2	-0,3	-0,8	0,1	0,1	-0,4	-0,5	-0,2	-0,1	-0,4	-0,6	-0,8	-0,9	-0,8	-0,7	-0,9	-0,7	0,3	0,2	0,5	-0,2	0,4	
H		0,1	1,4	0,9	-0,2	0,1	-0,2	-1,0	-0,1	-0,5	0,4	0,5	-0,3	0,5	0,6	0,2	-0,6	-0,8	0,4	-0,7	-1,9	-0,7	-0,7	-0,6	-1,3	-0,7	
M		0,0	0,4	0,6	0,5	-0,5	-1,2	0,8	0,2	-0,3	-1,1	-0,8	0,0	-1,0	-1,4	-1,5	-1,0	-0,8	-1,5	-0,9	0,3	1,0	0,9	1,2	0,6	1,0	
15 a 64 anos																											
HM		0,2	0,7	0,7	0,6	0,2	0,1	0,5	0,6	0,2	-0,1	0,2	0,4	0,1	-0,3	0,0	0,3	0,5	-0,1	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	
H		-0,1	0,2	0,5	0,4	-0,5	-0,4	0,0	-0,5	-0,8	-0,6	0,0	-0,6	-0,3	-0,4	-0,2	-0,5	-0,4	-0,3	-0,4	0,0	-0,1	0,0	0,2	-0,1	0,1	
M		0,5	1,1	0,9	0,8	0,9	0,5	0,9	1,6	1,2	0,4	0,4	1,4	0,4	-0,2	0,2	1,0	1,2	0,0	1,1	1,1	0,9	0,9	0,6	1,0		

Anexo 1.3
POPULAÇÃO ACTIVA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004						2005												
									1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S	2S							
Valores Absolutos (Milhares)																											
15 a 24 anos																											
HM	725.9	699.5	677.8	679.2	668.0	618.2	582.8	564.2	587.9	575.3	592.2	575.6	581.6	583.9	567.6	560.2	570.4	558.6	563.9	564.5							
H	393.2	385.2	380.0	379.9	374.6	338.7	324.0	313.9	323.6	322.9	329.8	319.5	323.3	324.7	314.3	316.1	314.3	310.8	315.2	312.6							
M	332.7	314.4	297.8	299.4	293.5	279.6	258.8	250.3	264.3	252.6	262.4	255.9	258.5	259.2	253.1	244.2	256.1	247.7	248.7	251.9							
25 a 54 anos																											
HM	3536.2	3589.9	3670.8	3751.6	3814.5	3904.2	3980.3	4020.0	3945.7	3973.1	3986.2	4016.3	3959.4	4001.3	3994.7	4005.1	4026.6	4053.6	3999.9	4040.1							
H	1922.5	1945.1	1968.3	2006.8	2040.6	2074.8	2107.5	2116.3	2094.3	2104.2	2111.3	2120.2	2099.3	2115.8	2107.2	2107.2	2119.8	2130.9	2107.2	2125.4							
M	1613.9	1644.8	1702.5	1744.6	1774.1	1829.5	1872.9	1903.8	1851.4	1868.8	1874.8	1896.5	1860.1	1885.7	1887.1	1897.9	1907.0	1923.3	1892.5	1915.2							
55 a 64 anos																											
HM	561.7	569.2	580.0	577.7	599.2	610.7	607.2	637.4	599.2	605.7	605.9	617.9	602.5	611.9	630.9	639.4	637.0	642.1	635.2	639.6							
H	333.4	328.5	333.3	331.5	337.8	345.9	336.1	348.3	338.7	335.9	331.0	338.6	337.3	334.8	346.7	347.5	347.2	351.8	347.1	349.5							
M	228.3	240.8	246.7	246.2	261.4	264.8	271.1	289.1	260.5	269.6	275.0	279.1	265.1	277.1	284.2	292.0	289.9	290.3	288.1	290.1							
65 e + anos																											
HM	271.9	277.6	297.8	316.7	326.1	327.2	317.6	323.4	321.6	317.7	317.2	313.7	319.7	315.5	313.9	326.9	325.9	326.7	320.4	326.3							
H	156.0	159.5	172.9	183.1	184.9	188.7	189.6	185.2	192.5	190.5	188.0	187.2	191.5	187.6	180.6	187.9	186.0	186.2	184.3	186.1							
M	115.9	118.1	124.9	133.7	141.2	138.5	128.0	138.2	129.1	127.2	129.3	126.5	128.2	127.9	133.4	139.0	139.9	140.5	136.2	140.2							
15 a 64 anos																											
HM	4823.7	4858.6	4928.6	5008.5	5081.7	5133.1	5170.2	5221.6	5132.7	5154.1	5184.2	5209.8	5143.4	5197.0	5193.2	5204.7	5234.0	5254.3	5199.0	5244.2							
H	2649.0	2658.7	2681.6	2718.2	2753.0	2759.4	2767.5	2778.5	2756.5	2763.0	2772.2	2778.3	2759.8	2775.3	2768.2	2770.8	2781.3	2793.5	2769.5	2787.4							
M	2174.8	2200.0	2247.0	2290.2	2328.9	2373.9	2402.8	2443.2	2376.3	2391.0	2412.3	2431.5	2383.7	2421.9	2424.4	2434.1	2453.0	2461.3	2429.3	2457.2							
Total (>=15 anos)																											
HM	5095.6	5136.1	5226.4	5325.3	5407.8	5460.3	5487.8	5544.9	5454.4	5471.9	5501.3	5523.6	5463.2	5512.5	5507.1	5531.6	5559.9	5581.1	5519.4	5570.5							
H	2805.0	2818.2	2854.5	2901.4	2937.8	2947.9	2957.0	2963.5	2949.0	2953.5	2959.9	2965.7	2951.3	2962.8	2948.8	2968.7	2967.0	2979.5	2953.8	2973.3							
M	2290.6	2318.0	2371.9	2424.0	2470.0	2512.4	2530.8	2581.4	2505.4	2518.5	2541.4	2557.9	2512.0	2549.7	2557.8	2573.1	2592.9	2601.6	2565.5	2597.3							
Varição em Cadeia (%)																											
15 a 24 anos																											
HM									-2.1	-2.1	2.9	-2.8	-4.2	0.4	-1.4	-1.3	1.8	-2.1	-3.4	0.1							
H									-2.1	-0.2	2.1	-3.1	-3.3	0.4	-1.6	0.6	-0.6	-1.1	-2.9	-0.8							
M									-2.2	-4.4	3.9	-2.5	-5.2	0.3	-1.1	-3.5	4.9	-3.3	-4.1	1.3							
25 a 54 anos																											
HM									0.3	0.7	0.3	0.8	0.9	1.1	-0.5	0.3	0.5	0.7	0.0	1.0							
H									0.2	0.5	0.3	0.4	0.6	0.8	-0.6	0.0	0.6	0.5	-0.4	0.9							
M									0.4	0.9	0.3	1.2	1.2	1.4	-0.5	0.6	0.5	0.9	0.4	1.2							
55 a 64 anos																											
HM									-2.3	1.1	0.0	2.0	-1.6	1.6	2.1	1.3	-0.4	0.8	3.8	0.7							
H									-3.1	-0.8	-1.5	2.3	-3.4	-0.7	2.4	0.2	-0.1	1.3	3.7	0.7							
M									-1.4	3.5	2.0	1.5	0.8	4.5	1.8	2.7	-0.7	0.1	4.0	0.7							
65 e + anos																											
HM									-1.2	-1.2	-0.2	-1.1	-2.3	-1.3	0.1	4.1	-0.3	0.2	1.6	1.8							
H									0.2	-1.0	-1.3	-0.4	0.0	-2.0	-3.5	4.0	-1.0	0.1	-1.8	1.0							
M									-3.2	-1.5	1.7	-2.2	-5.6	-0.2	5.5	4.2	0.6	0.4	6.5	2.9							
15 a 64 anos																											
HM									-0.3	0.4	0.6	0.5	0.0	1.0	-0.3	0.2	0.6	0.4	0.0	0.9							
H									-0.5	0.2	0.3	0.2	-0.4	0.6	-0.4	0.1	0.4	0.4	-0.2	0.6							
M									-0.1	0.6	0.9	0.8	0.5	1.6	-0.3	0.4	0.8	0.3	0.3	1.1							
Total (>=15 anos)																											
HM									-0.4	0.3	0.5	0.4	-0.1	0.9	-0.3	0.4	0.5	0.4	0.1	0.9							
H									-0.5	0.2	0.2	0.2	-0.3	0.4	-0.6	0.3	0.3	0.4	-0.3	0.7							
M									-0.2	0.5	0.9	0.6	0.1	1.5	0.0	0.6	0.8	0.3	0.6	1.2							
Varição Homóloga (%)																											
15 a 24 anos																											
HM									-3.6	-6.2	-3.4	-4.2	-7.6	-3.8	-3.5	-2.6	-3.7	-3.0	-3.0	-3.3							
H									-2.0	-1.3	0.0	-1.4	-9.6	-4.3	-3.1	-8.3	-3.1	-2.4	-3.4	-5.8	-2.9						
M									-5.5	-5.3	0.6	-2.0	-4.7	-7.4	-3.3	-9.8	-9.8	-4.7	-5.3	-9.8	-5.0						
25 a 54 anos																											
HM									1.5	2.3	2.2	1.7	2.4	1.9	1.0	1.9	1.9	1.9	2.1	1.9	2.0						
H									1.2	1.2	2.0	1.7	1.7	1.6	0.4	1.7	1.8	1.4	1.4	1.7	1.4						
M									1.9	3.5	2.5	1.7	3.1	2.4	1.7	2.2	2.0	2.4	2.9	2.1	2.6						
55 a 64 anos																											
HM									1.3	1.9	-0.4	3.7	1.9	-0.6	5.0	-1.3	-0.9	-0.8	0.7	-1.1	-0.1						
H									-1.5	1.5	-0.5	1.9	2.4	-2.8	3.6	0.3	-3.3	-5.2	-3.1	-1.5	-4.2						
M									5.5	2.4	-0.2	6.2	1.3	2.4	6.7	-3.3	2.2	5.1	5.6	-0.6	5.3						
65 e + anos																											
HM									2.1	7.3	6.3	3.0	0.3	-2.9	1.8	-1.7	-2.9	-3.6	-3.6	-2.3	-3.6						
H									2.2	8.4	5.9	1.0	2.1	0.5	-2.3	3.9	2.1	-1.5	-2.6	3.0	-2.0						
M									1.9	5.8	7.0	5.6	-1.9	-7.6	7.9	-9.0	-9.6	-6.4	-5.1	-9.3	-5.8						
15 a 64 anos																											
HM									0.7	1.4	1.6	1.5	1.0	0.7	1.0	0.2	0.6	0.9	1.2	0.4	1.1						
H									0.4	0.9	1.4	1.3	0.2	0.3	0.4	0.2	0.6	0.1	0.3	0.4	0.2						
M									1.2	2.1	1.9	1.7	1.9	1.2	1.7	0.1	0.6	1.9	2.2	0.4	2.1						
Total (>=15 anos)																											
HM									0.8	1.8	1.9	1.6	1.0	0.5	1.0	0.1	0.4	0.7	0.9	0.2	0.8						
H									0.5	1.3	1.6	1.3	0.3	0.3	0.2	0.5	0.7	0.0	0.1	0.6	0.1						
M									1.2	2.3	2.2	1.9	1.7	0.7	2.0	-0.4	0.1	1.4	1.9	-0.2	1.6						

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Anexo 1.4
TAXAS DE EMPREGO, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004						2005											
									1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S	2S						
Taxa (%)																										
15 a 24 anos																										
HM	42,1	42,1	41,8	42,6	41,9	38,5	36,9	36,1	36,8	36,9	37,4	36,6	36,9	37,0	35,9	36,0	36,4	35,9	36,0	36,2						
H	46,1	46,5	47,4	48,0	47,2	42,5	41,2	40,5	40,5	41,4	41,9	40,9	41,0	41,4	40,5	40,7	40,8	40,1	40,6	40,5						
M	38,0	37,5	36,0	37,0	36,5	34,4	32,5	31,4	32,9	32,3	32,7	32,2	32,6	32,4	31,1	31,2	31,8	31,6	31,2	31,7						
25 a 54 anos																										
HM	80,1	80,6	81,8	82,3	81,5	80,9	81,1	80,8	81,1	81,3	81,0	81,0	81,2	81,0	80,6	80,9	80,8	80,7	80,8	80,8						
H	89,8	89,6	89,9	90,1	89,2	87,7	87,4	86,7	87,8	87,7	87,3	86,8	87,8	87,1	86,7	86,6	86,8	86,8	86,7	86,8						
M	70,8	72,0	73,9	74,7	74,0	74,3	74,9	74,9	74,5	75,0	74,8	75,2	74,8	75,0	74,6	75,2	74,9	74,8	74,9	74,8						
55 a 64 anos																										
HM	49,7	50,2	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,5	50,3	50,1	49,9	50,7	50,2	50,3	50,7	50,9	50,1	50,2	50,8	50,2						
H	63,0	61,5	62,1	61,6	61,9	62,1	59,1	58,1	60,4	58,9	58,0	58,9	59,6	58,5	58,7	58,6	57,5	57,7	58,6	57,6						
M	38,0	40,4	40,8	40,3	42,2	42,4	42,5	43,7	41,4	42,4	42,7	43,5	41,9	43,1	43,5	44,1	43,5	43,6	43,8	43,5						
65 e + anos																										
HM	17,1	17,1	17,9	18,7	18,9	18,6	17,8	17,9	18,1	17,9	17,8	17,6	18,0	17,7	17,5	18,2	18,0	18,1	17,8	18,1						
H	23,5	23,6	24,9	25,8	25,6	25,7	25,5	24,5	25,9	25,7	25,3	25,2	25,8	25,2	24,0	25,0	24,6	24,6	24,5	24,6						
M	12,5	12,5	12,9	13,5	14,1	13,5	12,3	13,2	12,5	12,3	12,5	12,2	12,4	12,3	12,8	13,3	13,4	13,4	13,0	13,4						
15 a 64 anos																										
HM	66,7	67,3	68,3	68,9	68,7	68,0	67,8	67,5	67,7	67,9	67,8	67,8	67,8	67,8	67,3	67,6	67,5	67,4	67,5	67,5						
H	75,6	75,5	76,3	76,7	76,3	74,8	74,1	73,4	74,3	74,3	74,0	73,7	74,3	73,9	73,4	73,4	73,4	73,4	73,4	73,4						
M	58,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7	61,7	61,2	61,7	61,7	62,1	61,4	61,9	61,4	61,9	61,7	61,7	61,6	61,7						
Varição em Cadeia (p.p.)																										
15 a 24 anos																										
HM									-0,5	0,2	0,4	-0,8	-0,9	0,2	-0,7	0,1	0,4	-0,5	-1,0	0,2						
H									-0,3	0,8	0,5	-1,0	-0,6	0,4	-0,4	0,2	0,1	-0,7	-0,8	-0,2						
M									-0,7	-0,6	0,4	-0,5	-1,3	-0,2	-1,0	0,0	0,6	-0,2	-1,3	0,5						
25 a 54 anos																										
HM									0,1	0,2	-0,3	0,0	0,2	-0,2	-0,3	0,3	-0,1	-0,1	-0,2	0,0						
H									-0,1	-0,1	-0,4	-0,5	-0,1	-0,7	-0,1	-0,1	0,1	0,0	-0,4	0,1						
M									0,3	0,5	-0,2	0,4	0,4	0,2	-0,5	0,6	-0,3	-0,1	0,0	-0,1						
55 a 64 anos																										
HM									-0,9	-0,2	-0,3	0,9	-1,2	0,1	-0,1	0,2	-0,8	0,2	0,5	-0,6						
H									-1,4	-1,6	-0,8	0,9	-2,6	-1,2	-0,2	-0,1	-1,1	0,2	0,2	-1,0						
M									-0,5	1,0	0,2	0,9	-0,1	1,2	0,0	0,6	-0,6	0,1	0,7	-0,3						
65 e + anos																										
HM									-0,3	-0,2	-0,1	-0,2	-0,6	-0,3	-0,1	0,7	-0,1	0,0	0,1	0,2						
H									-0,1	-0,2	-0,4	-0,1	-0,2	-0,6	-1,1	0,9	-0,4	0,1	-0,7	0,1						
M									-0,5	-0,2	0,2	-0,3	-0,8	-0,1	0,6	0,5	0,0	0,0	0,7	0,3						
15 a 64 anos																										
HM									-0,1	0,2	-0,1	0,0	-0,2	0,0	-0,5	0,3	-0,1	-0,1	-0,4	0,0						
H									-0,3	-0,1	-0,2	-0,3	-0,5	-0,4	-0,3	0,0	0,0	0,0	-0,5	0,0						
M									0,0	0,5	0,0	0,4	0,1	0,4	-0,7	0,6	-0,2	-0,1	-0,2	0,1						
Varição Homóloga (p.p.)																										
15 a 24 anos																										
HM									-0,1	-0,3	0,8	-0,7	-3,4	-1,6	-0,9	-3,2	-1,7	0,6	-2,5	-0,8						
H									0,4	0,9	0,7	-0,8	-4,7	-1,3	-0,6	-3,8	-1,2	-0,3	0,1	-2,5	-0,1					
M									-0,5	-1,5	0,9	-0,5	-2,0	-1,9	-1,1	-2,5	-2,2	-1,5	-1,4	-2,4	-1,5					
25 a 54 anos																										
HM									0,5	1,2	0,5	-0,8	-0,6	0,1	-0,3	0,5	0,3	-0,1	0,0	0,4	-0,1					
H									-0,3	0,4	0,2	-0,9	-1,5	-0,3	-0,7	0,5	-0,1	-0,5	-1,1	0,2	-0,8					
M									1,3	1,9	0,7	-0,7	0,3	0,6	0,0	0,4	0,5	0,3	1,0	0,5	0,7					
55 a 64 anos																										
HM									0,6	0,5	-0,5	1,2	0,2	-1,4	0,2	-1,5	-1,6	-1,8	-0,5	-1,6	-1,2					
H									-1,5	0,6	-0,5	0,3	0,2	-3,1	-0,9	-1,1	-3,5	-4,6	-3,0	-2,3	-3,8					
M									2,4	0,4	-0,5	2,0	0,2	0,1	1,2	-1,9	0,0	0,6	1,6	-0,9	1,1					
65 e + anos																										
HM									0,0	0,8	0,7	0,3	-0,3	-0,8	0,1	-0,6	-0,8	-0,9	-0,8	-0,7	-0,9					
H									0,0	1,4	0,8	-0,1	0,1	-0,2	-1,0	0,5	0,1	-0,7	-0,8	0,3	-0,8					
M									0,0	0,4	0,6	0,5	-0,5	-1,2	0,9	-1,4	-1,5	-1,0	-0,8	-1,5	-0,9					
15 a 64 anos																										
HM									0,6	1,0	0,6	-0,2	-0,7	-0,2	-0,3	-0,3	-0,2	-0,3	0,0	-0,2	-0,1					
H									-0,1	0,8	0,5	-0,4	-1,6	-0,7	-0,7	-0,3	-0,5	-0,8	-0,9	-0,4	-0,9					
M									1,2	1,1	0,8	0,0	0,0	0,3	0,0	-0,3	0,2	0,3	0,9	0,0	0,6					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de emprego é igual ao total da população empregada em cada escalão / população total no respectivo escalão.

Anexo 1.5
POPULAÇÃO EMPREGADA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004						2005						
									1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S	2S	
Valores Absolutos (Milhares)																					
15 a 24 anos																					
HM	650.6	637.9	619.7	615.6	590.4	528.8	493.5	473.6	497.0	494.8	497.7	484.6	495.9	491.2	476.7	474.3	476.0	467.2	475.5	471.6	
H	360.9	357.6	356.4	352.4	337.9	296.7	280.3	271.1	278.5	282.4	284.2	275.9	280.5	280.1	273.5	273.1	272.0	265.6	273.3	268.8	
M	289.7	280.4	263.3	263.3	252.5	232.1	213.3	202.5	218.6	212.4	213.5	208.6	215.5	211.1	203.2	201.3	204.0	201.6	202.3	202.8	
25 a 54 anos																					
HM	3378.5	3443.9	3542.6	3620.6	3644.0	3678.5	3739.3	3728.4	3718.7	3742.1	3741.8	3754.7	3730.4	3748.3	3709.4	3730.1	3734.3	3739.8	3719.8	3737.1	
H	1856.3	1877.2	1915.1	1954.0	1968.7	1972.5	1999.0	1985.5	1995.9	2000.9	2000.6	1998.4	1998.4	1999.5	1978.2	1980.7	1989.0	1994.2	1979.5	1991.6	
M	1522.2	1566.7	1627.5	1666.5	1675.5	1706.0	1740.4	1742.9	1722.8	1741.2	1741.2	1756.4	1732.0	1748.8	1731.0	1749.4	1745.4	1745.9	1740.2	1745.7	
55 a 64 anos																					
HM	543.1	551.6	561.4	559.5	577.3	584.4	573.4	598.0	571.4	571.0	569.7	581.5	571.2	575.6	595.2	601.6	594.9	600.4	598.4	597.7	
H	321.5	315.4	321.2	320.9	325.4	329.5	316.1	324.3	321.9	314.4	311.1	316.9	318.2	314.0	324.6	326.0	321.6	324.8	325.3	323.2	
M	221.6	236.2	240.2	238.6	251.9	254.9	257.3	273.8	249.4	256.5	258.6	264.6	253.0	261.6	270.6	275.7	273.4	275.6	273.2	274.5	
65 e + anos																					
HM	271.6	277.0	297.3	316.0	325.6	326.4	316.5	322.7	320.2	316.6	316.3	313.0	318.4	314.7	313.0	326.3	324.8	326.5	319.7	325.7	
H	155.8	159.1	172.5	182.5	184.6	188.5	188.9	184.7	191.5	189.9	187.4	186.6	190.7	187.0	179.9	187.5	185.1	186.2	183.7	185.7	
M	115.9	117.9	124.7	133.6	141.1	137.9	127.7	138.0	128.7	126.7	129.0	126.4	127.7	127.7	133.2	138.8	139.7	140.3	136.0	140.0	
15 a 64 anos																					
HM	4572.1	4633.4	4723.7	4795.7	4811.6	4791.7	4806.2	4800.0	4787.1	4807.9	4809.1	4820.8	4797.5	4815.0	4781.3	4806.0	4805.2	4807.4	4793.7	4806.3	
H	2538.7	2550.2	2592.7	2627.3	2631.9	2598.7	2595.3	2590.8	2596.3	2597.8	2596.0	2591.2	2597.1	2593.6	2576.3	2579.8	2582.6	2584.6	2578.1	2583.6	
M	2033.5	2083.3	2131.0	2168.4	2179.9	2193.0	2211.0	2219.3	2190.8	2210.2	2213.4	2229.6	2200.5	2221.5	2204.8	2226.4	2222.8	2223.1	2215.6	2223.0	
Total (>=15 anos)																					
HM	4843.8	4910.3	5020.9	5111.7	5137.3	5118.0	5122.8	5122.5	5107.2	5124.6	5125.5	5133.8	5115.9	5129.7	5094.3	5132.0	5130.0	5133.8	5113.2	5131.9	
H	2694.4	2709.3	2765.2	2809.8	2816.4	2787.1	2784.2	2765.4	2787.8	2787.6	2783.2	2778.0	2787.7	2780.6	2756.2	2767.1	2767.6	2770.6	2761.7	2769.1	
M	2149.3	2201.1	2255.7	2302.0	2320.9	2330.9	2338.6	2357.2	2319.4	2336.9	2342.2	2355.8	2328.2	2349.0	2338.0	2364.9	2362.4	2363.3	2351.5	2362.9	
Variação em Cadeia (%)																					
15 a 24 anos																					
HM									-1.8	-0.4	0.6	-2.6	-3.6	-1.0	-1.6	-0.5	0.4	-1.8	-3.2	-0.8	
H									-1.3	1.4	0.6	-2.9	-2.6	-0.1	-0.9	-0.1	-0.4	-2.4	-2.4	-1.6	
M									-2.2	-2.8	0.5	-2.3	-4.9	-2.1	-2.6	-0.9	1.3	-1.2	-4.2	0.3	
25 a 54 anos																					
HM									0.3	0.6	0.0	0.3	0.8	0.5	-1.2	0.6	0.1	0.1	-0.8	0.5	
H									0.2	0.3	0.0	-0.1	0.6	0.1	-1.0	0.1	0.4	0.3	-1.0	0.6	
M									0.5	1.1	0.0	0.9	1.1	1.0	-1.4	1.1	-0.2	0.0	-0.5	0.3	
55 a 64 anos																					
HM									-1.8	-0.1	-0.2	2.1	-2.1	0.8	2.4	1.1	-1.1	0.9	4.0	-0.1	
H									-2.2	-2.3	-1.0	1.9	-3.8	-1.3	2.4	0.4	-1.3	1.0	3.6	-0.6	
M									-1.3	2.8	0.8	2.3	0.1	3.4	2.3	1.9	-0.8	0.8	4.4	0.5	
65 e + anos																					
HM									-1.3	-1.1	-0.1	-1.0	-2.4	-1.2	0.0	4.2	-0.5	0.5	1.6	1.9	
H									-0.1	-0.8	-1.3	-0.4	-0.3	-1.9	-3.6	4.2	-1.3	0.6	-1.8	1.1	
M									-3.1	-1.6	1.8	-2.0	-5.5	0.0	5.4	4.2	0.6	0.4	6.5	2.9	
15 a 64 anos																					
HM									-0.1	0.4	0.0	0.2	0.0	0.4	-0.8	0.5	0.0	0.0	-0.4	0.3	
H									-0.3	0.1	-0.1	-0.2	-0.3	-0.1	-0.6	0.1	0.1	0.1	-0.6	0.2	
M									0.0	0.9	0.1	0.7	0.3	1.0	-1.1	1.0	-0.2	0.0	-0.3	0.3	
Total (>=15 anos)																					
HM									-0.2	0.3	0.0	0.2	-0.2	0.3	-0.8	0.7	0.0	0.1	-0.3	0.4	
H									-0.3	0.0	-0.2	-0.2	-0.3	-0.3	-0.8	0.4	0.0	0.1	-0.7	0.3	
M									-0.2	0.8	0.2	0.6	0.0	0.9	-0.8	1.2	-0.1	0.0	0.1	0.5	
Variação Homóloga (%)																					
15 a 24 anos																					
HM									-10.4	-6.9	-4.9	-4.2	-8.7	-4.5	-4.1	-4.1	-4.4	-3.6	-4.1	-4.0	
H									-11.0	-5.3	-3.2	-2.2	-8.2	-2.7	-1.8	-3.3	-4.3	-3.7	-2.5	-4.0	
M									-9.7	-8.9	-7.0	-6.7	-9.3	-6.9	-7.0	-5.2	-4.4	-3.4	-6.1	-3.9	
25 a 54 anos																					
HM									2.2	1.8	1.3	1.3	2.0	1.3	-0.3	-0.3	-0.2	-0.4	-0.3	-0.3	
H									2.4	1.7	1.0	0.3	2.0	0.7	-0.9	-1.0	-0.6	-0.2	-0.9	-0.4	
M									2.0	2.0	1.6	2.5	2.0	2.0	0.5	0.5	0.2	-0.6	0.5	-0.2	
55 a 64 anos																					
HM									1.6	1.8	-0.3	3.2	1.2	-1.9	4.3	-2.4	-2.4	-2.7	0.0	-2.4	-1.4
H									-1.9	1.8	-0.1	1.4	1.3	-4.1	2.6	-1.2	-4.8	-6.5	-3.7	-3.0	-5.1
M									6.6	1.7	-0.6	5.6	1.2	0.9	6.4	-3.9	0.7	2.3	4.7	-1.6	3.5
65 e + anos																					
HM									2.0	7.3	6.3	3.0	0.2	-3.0	1.9	-1.8	-3.1	-3.6	-3.5	-2.4	-3.6
H									2.2	8.4	5.8	1.2	2.1	0.2	-2.2	3.6	1.8	-1.8	-2.7	2.7	-2.2
M									1.7	5.8	7.1	5.6	-2.3	-7.4	8.1	-9.0	-9.5	-6.1	-4.8	-9.2	-5.5
15 a 64 anos																					
HM									1.3	1.9	1.5	0.3	-0.4	0.3	-0.1	0.2	0.3	0.1	0.6	0.3	0.4
H									0.5	1.7	1.3	0.2	-1.3	-0.1	-0.6	0.3	0.1	-0.4	-0.5	0.2	-0.4
M									2.4	2.3	1.8	0.5	0.6	0.8	0.4	0.0	0.7	0.8	1.8	0.3	1.3
Total (>=15 anos)																					
HM									1.4	2.3	1.8	0.5	-0.4	0.1	0.0	0.0	0.1	-0.1	0.3	0.1	0.1
H									0.6	2.1	1.6	0.2	-1.0	-0.1	-0.7	0.5	0.2	-0.5	-0.6	0.4	-0.6
M									2.4	2.5	2.1	0.8	0.4	0.3	0.8	-0.6	0.1	0.4	1.4	-0.2	0.9

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Anexo 1.6
POPULAÇÃO EMPREGADA, POR TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO, SITUAÇÃO NA PROFISSÃO, TIPO DE CONTRATO E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004						2005					
									Valores Absolutos (Milhares)											
									1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S	2S
TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO																				
A Tempo Completo																				
HM	4310.1	4369.5	4472.8	4545.7	4560.1	4520.8	4543.6	4546.5	4526.3	4551.7	4553.1	4543.4	4539.0	4548.3	4508.3	4541.6	4561.6	4574.4	4525.0	4568.0
H	2529.1	2536.8	2587.8	2621.1	2619.1	2584.8	2586.1	2572.3	2587.6	2591.9	2589.2	2575.7	2589.8	2582.5	2560.9	2569.5	2574.4	2584.2	2565.2	2579.3
M	1781.0	1832.7	1885.0	1924.6	1941.0	1936.0	1957.5	1974.2	1938.6	1959.7	1963.8	1967.7	1949.2	1965.8	1947.4	1972.1	1987.1	1990.3	1959.8	1988.7
A Tempo Parcial																				
HM	533.7	540.9	548.1	566.0	577.2	597.2	579.2	576.1	580.9	572.9	572.4	590.5	576.9	591.5	586.1	590.4	568.4	559.4	568.3	563.9
H	165.3	172.4	177.4	188.7	197.3	202.3	198.1	193.2	200.2	195.7	194.0	202.3	198.0	198.2	195.5	197.6	193.1	186.4	195.6	189.8
M	368.4	368.4	370.7	377.4	379.9	394.9	381.2	382.9	380.8	377.2	378.4	388.2	379.0	383.3	390.6	392.8	375.3	373.0	391.7	374.2
SITUAÇÃO NA PROFISSÃO																				
Trab.Conta Própria																				
HM	1244.8	1209.8	1179.2	1258.0	1270.7	1277.6	1238.6	1204.0	1265.5	1227.7	1239.1	1222.0	1246.6	1230.6	1218.2	1213.3	1198.3	1186.2	1215.8	1192.3
H	737.2	711.7	708.4	759.7	759.4	751.3	738.7	704.5	754.9	737.3	738.1	724.4	746.1	731.3	717.7	711.8	696.8	691.5	714.8	694.2
M	507.6	498.2	470.8	498.4	511.3	526.3	500.0	499.5	510.6	490.4	501.2	497.6	500.5	499.4	500.5	501.5	501.5	494.6	501.0	498.1
Com Pessoal ao Serviço																				
HM	299.2	297.7	299.6	314.9	316.6	325.1	328.6	300.3	341.7	327.8	321.8	322.9	334.8	322.4	316.3	302.9	294.6	287.2	309.6	290.9
H	223.6	224.0	224.0	240.6	239.0	239.9	241.8	223.3	248.5	242.3	238.4	238.0	245.4	238.2	236.1	225.3	216.3	215.3	230.7	215.8
M	75.7	73.8	75.6	74.3	77.6	85.2	86.8	77.0	93.2	85.5	83.5	84.9	89.4	84.2	80.2	77.6	78.3	71.8	78.9	75.1
Sem Pessoal ao Serviço																				
HM	945.6	912.1	879.6	943.1	954.2	952.5	910.0	903.8	923.8	899.9	917.3	899.1	911.9	908.2	901.9	910.4	903.7	899.0	906.2	901.4
H	513.6	487.8	484.4	519.1	520.5	511.4	496.9	481.2	506.4	495.0	499.7	486.4	500.7	493.1	481.6	486.5	480.5	476.2	484.1	478.4
M	432.0	424.4	395.2	424.1	433.7	441.2	413.2	422.6	417.4	404.9	417.7	412.7	411.2	415.2	420.3	423.9	423.2	422.8	422.1	423.0
Trab.Familiar não Remunerado e Outros																				
HM	146.5	148.4	192.2	142.9	118.7	104.3	101.9	104.8	102.3	98.1	102.3	104.9	100.2	103.6	108.7	105.5	100.4	104.6	107.1	102.5
H	61.6	60.8	69.7	47.6	40.4	41.7	39.5	40.3	39.9	36.1	40.8	41.1	38.0	41.0	42.9	40.2	37.4	40.7	41.6	39.1
M	85.0	87.6	122.5	95.3	78.4	62.6	62.4	64.5	62.4	62.0	61.5	63.8	62.2	62.7	65.9	65.2	63.0	63.9	65.6	63.5
Trab.Conta de Outrem																				
HM	3452.5	3552.0	3649.6	3710.9	3747.9	3736.0	3782.3	3813.8	3739.3	3798.8	3784.0	3807.0	3769.1	3795.5	3767.5	3813.3	3831.3	3843.1	3790.4	3837.2
H	1895.7	1937.0	1987.2	2002.6	2016.7	1994.1	2006.1	2020.7	1993.0	2014.2	2004.5	2012.5	2003.6	2008.5	1995.8	2015.1	2033.3	2038.4	2005.5	2035.9
M	1556.8	1615.3	1662.4	1708.3	1731.2	1742.0	1776.2	1793.2	1746.4	1784.5	1779.5	1794.5	1765.5	1787.0	1771.7	1798.2	1798.0	1804.7	1785.0	1801.4
Tipo Contrato																				
Permanente																				
HM	2859.0	2887.4	2922.2	2957.1	2942.5	2967.5	3031.8	3070.5	2979.6	3044.5	3033.7	3069.2	3012.1	3051.5	3047.4	3071.5	3067.5	3095.6	3059.5	3081.6
H	1590.9	1603.8	1623.3	1633.7	1615.6	1614.2	1630.5	1642.9	1617.3	1636.6	1626.6	1641.4	1627.0	1634.0	1631.9	1637.9	1643.4	1658.3	1634.9	1650.9
M	1268.1	1283.6	1298.9	1323.3	1326.9	1353.3	1401.3	1427.6	1362.2	1407.8	1407.1	1427.9	1385.0	1417.5	1415.5	1433.6	1424.1	1437.2	1424.6	1430.7
N/Permanente																				
HM	592.6	664.7	727.4	753.9	805.4	768.6	750.5	743.3	759.7	754.2	750.2	737.7	757.0	744.0	720.1	741.8	763.8	747.5	731.0	755.7
H	304.5	332.9	363.9	368.8	401.1	379.9	375.6	377.8	387.6	377.6	377.9	371.2	376.6	374.6	363.9	377.2	389.9	380.1	370.6	385.0
M	289.0	331.8	363.6	385.0	404.2	389.0	375.0	365.6	364.2	376.7	372.4	366.6	380.5	369.6	356.2	364.6	373.9	367.5	360.4	370.7
Contrato a termo (prazo)																				
HM	419.4	466.0	500.9	556.0	596.8	581.3	570.4	580.3	573.1	569.4	572.0	566.9	571.3	569.5	564.7	581.9	592.7	582.0	573.3	587.4
Outros	174.2	198.7	226.6	197.5	208.6	187.4	180.1	163.0	186.6	184.8	178.2	170.8	185.7	174.5	155.4	159.9	171.2	165.5	157.7	168.4
Varição em Cadeia (%)																				
TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO																				
A Tempo Completo																				
HM	-0.2	0.6	0.0	-0.2	0.0	0.2	-0.8	0.7	0.4	0.3	-0.5	1.0								
H	-0.3	0.2	-0.1	-0.5	-0.2	-0.3	-0.6	0.3	0.2	0.4	-0.7	0.5								
M	0.0	1.1	0.2	0.2	0.4	0.9	-1.0	1.3	0.8	0.2	-0.3	1.5								
A Tempo Parcial																				
HM	-0.6	-1.4	-0.1	3.2	-1.8	0.8	-0.7	0.7	-3.7	-1.6	1.2	-4.1								
H	0.2	-2.2	-0.9	4.3	-1.5	0.1	-3.4	1.1	-2.3	-3.5	-0.8	-3.5								
M	-1.0	-0.9	0.3	2.6	-1.9	1.1	0.6	0.6	-4.5	-0.6	2.2	-4.5								
SITUAÇÃO NA PROFISSÃO																				
Trab.Conta Própria																				
HM	-0.3	-3.0	0.9	-1.4	-2.0	-1.3	-0.3	-0.4	-1.2	-1.0	-0.6	-1.9								
H	-0.4	-2.3	0.1	-1.9	-1.2	-2.0	-0.9	-0.8	-2.1	-0.8	-0.5	-2.9								
M	-0.2	-4.0	2.2	-0.7	-3.3	-0.2	0.6	0.2	0.0	-1.4	-0.8	-0.6								
Com Pessoal ao Serviço																				
HM	2.9	-4.1	-1.8	0.3	1.4	-3.7	-2.0	-4.2	-2.7	-2.5	-0.1	-6.0								
H	1.7	-2.5	-1.6	-0.2	1.0	-2.9	-0.8	-4.6	-4.0	-0.5	0.4	-6.5								
M	6.3	-8.3	-2.3	1.7	2.6	-5.8	-5.5	-3.2	0.9	-8.3	-1.6	-4.9								
Sem Pessoal ao Serviço																				
HM	-1.5	-2.6	1.9	-2.0	-3.2	-0.4	0.3	0.9	-0.7	-0.5	-0.8	-0.6								
H	-1.5	-2.3	0.9	-2.7	-2.2	-1.5	-1.0	1.0	-1.2	-0.9	-1.0	-1.2								
M	-1.5	-3.0	3.2	-1.2	-4.5	1.0	1.8	0.9	-0.2	-0.1	-0.6	0.2								
Trab.Familiar não Remunerado e Outros																				
HM	-2.4	-4.1	4.3	2.5	-3.2	3.4	3.6	-2.9	-4.8	4.2	3.4	-4.3								
H	-2.2	-9.5	13.0	0.7	-6.3	7.8	4.4	-6.3	-7.0	8.8	1.5	-6.0								
M	-2.5	-0.6	-0.8	3.7	-1.3	0.7	3.3	-1.1	-3.4	1.4	4.6	-3.2								
Trab.Conta de Outrem																				
HM	-0.1	1.6	-0.4	0.6	0.6	0.7	-1.0	1.2	0.5	0.3	-0.1	1.2								
H	-0.2	1.1	-0.5	0.4	0.1	0.2	-0.8	1.0	0.9	0.3	-0.2	1.5								
M	-0.1	2.2	-0.3	0.8	1.0	1.2	-1.3	1.5	0.0	0.4	-0.1	0.9								
Tipo Contrato																				
Permanente																				
HM	-0.2	2.2	-0.4	1.2	0.9	1.3	-0.7	0.8	-0.1	0.9	0.3	0.7								
H	-0.3	1.2	-0.6	0.9	0.3	0.4	-0.6	0.4	0.3	0.9	0.1	1.0								
M	-0.2	3.3	0.0	1.5	1.7	2.3	-0.9	1.3	-0.7	0.9	0.5	0.4								
N/Permanente																				
HM	0.4	-0.7	-0.5	-1.7	-0.9	-1.7	-2.4	-2.0	3.0	-2.1	-1.7	3.4								
H	0.4	0.5	0.1	-1.8	-0.5	-0.5	-2.0	0.2	3.4	-2.5	-1.1</									

Anexo 1.6 (continuação)

POPULAÇÃO EMPREGADA, POR TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO, SITUAÇÃO NA PROFISSÃO, TIPO DE CONTRATO E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004				2005						
									1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S
Variação Homóloga (%)																			
TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO																			
A Tempo Completo																			
HM	1,4	2,4	1,6	0,3	-0,9	0,5	0,1	0,7	0,8	0,3	0,2	0,8	0,2	-0,4	-0,2	0,2	0,7	-0,3	0,4
H	0,3	2,0	1,3	-0,1	-1,3	0,1	-0,5	0,9	0,3	-0,2	-0,8	0,6	-0,5	-1,0	-0,9	-0,6	0,3	-0,9	-0,1
M	2,9	2,9	2,1	0,9	-0,3	1,1	0,9	0,4	1,5	0,9	1,5	1,0	1,2	0,5	0,6	1,2	1,1	0,5	1,2
A Tempo Parcial																			
HM	1,3	1,3	3,3	2,0	3,5	-3,0	-0,5	-4,9	-5,0	-3,0	1,0	-5,0	-1,0	0,9	3,1	-0,7	-5,3	2,0	-3,0
H	4,3	2,9	6,3	4,6	2,5	-2,1	-2,5	-4,0	-1,6	-3,9	1,2	-2,8	-1,4	-2,3	1,0	-0,5	-7,9	-0,7	-4,2
M	0,0	0,6	1,8	0,7	4,0	-3,5	0,5	-5,3	-6,7	-2,5	0,9	-6,0	-0,8	2,6	4,1	-0,8	-3,9	3,4	-2,4
SITUAÇÃO NA PROFISSÃO																			
Trab.Conta Própria																			
HM	-2,8	-2,5	6,7	1,0	0,5	-3,1	-2,8	-0,9	-4,7	-2,8	-3,8	-2,8	-3,3	-3,7	-1,2	-3,3	-2,9	-2,5	-3,1
H	-3,5	-0,5	7,2	0,0	-1,1	-1,7	-4,6	1,2	-1,7	-1,8	-4,5	-0,2	-3,1	-4,9	-3,5	-5,6	-4,5	-4,2	-5,1
M	-1,8	-5,5	5,9	2,6	2,9	-5,0	-0,1	-4,0	-8,9	-4,3	-2,7	-6,4	-3,5	-2,0	2,3	0,1	-0,6	0,1	-0,3
Com Pessoal ao Serviço																			
HM	-0,5	0,6	5,1	0,5	2,7	1,1	-8,6	8,5	0,8	-1,9	-2,7	4,6	-2,3	-7,4	-7,6	-8,5	-11,1	-7,5	-9,8
H	0,2	0,0	7,4	-0,7	0,4	0,8	-7,7	6,9	0,4	-1,3	-2,6	3,6	-2,0	-5,0	-7,0	-9,3	-9,5	-6,0	-9,4
M	-2,4	2,5	-1,7	4,4	9,7	1,9	-11,3	13,0	1,9	-3,5	-3,2	7,4	-3,3	-13,9	-9,2	-6,2	-15,4	-11,7	-10,9
Sem Pessoal ao Serviço																			
HM	-3,5	-3,6	7,2	1,2	-0,2	-4,5	-0,7	-4,0	-6,5	-3,1	-4,1	-5,3	-3,6	-2,4	1,2	-1,5	0,0	-0,6	-0,8
H	-5,0	-0,7	7,2	0,3	-1,7	-2,8	-3,2	-1,3	-2,7	-2,0	-5,4	-2,0	-3,7	-4,9	-1,7	-3,8	-2,1	-3,3	-3,0
M	-1,7	-6,9	7,3	2,3	1,7	-6,3	2,3	-7,1	-10,9	-4,5	-2,6	-9,0	-3,6	0,7	4,7	1,3	2,4	2,7	1,9
Trab.Familiar não Remunerado e Outros																			
HM	1,3	29,5	-25,7	-16,9	-12,2	-2,3	2,8	-4,6	-4,6	0,0	0,1	-4,6	0,0	6,3	7,5	-1,9	-0,3	6,9	-1,1
H	-1,2	14,5	-31,7	-15,1	3,4	-5,4	2,1	-6,1	-16,6	1,2	0,7	-11,4	1,0	7,5	11,4	-8,3	-1,0	9,3	-4,6
M	3,1	39,9	-22,2	-17,8	-20,1	-0,3	3,3	-3,9	4,2	-0,8	-0,3	0,0	-0,6	5,6	5,2	2,4	0,2	5,4	1,3
Trab.Conta de Outrem																			
HM	2,9	2,7	1,7	1,0	-0,3	1,2	0,8	0,5	1,9	0,8	1,7	1,2	1,3	0,8	0,4	1,3	0,9	0,6	1,1
H	2,2	2,6	0,8	0,7	-1,1	0,6	0,7	0,4	1,2	0,0	0,8	0,8	0,4	0,1	0,0	1,4	1,3	0,1	1,4
M	3,8	2,9	2,8	1,3	0,6	2,0	1,0	0,6	2,7	1,8	2,7	1,7	2,3	1,4	0,8	1,0	0,6	1,1	0,8
Tipo Contrato																			
Permanente																			
HM	1,0	1,2	1,2	-0,5	0,9	2,2	1,3	1,2	2,9	1,7	2,8	2,1	2,2	2,3	0,9	1,1	0,9	1,6	1,0
H	0,8	1,2	0,6	-1,1	-0,1	1,0	0,8	0,9	1,7	0,3	1,2	1,3	0,7	0,9	0,1	1,0	1,0	0,5	1,0
M	1,2	1,2	1,9	0,3	2,0	3,5	1,9	1,7	4,4	3,5	4,6	3,0	4,1	3,9	1,8	1,2	0,7	2,9	0,9
N/Permanente																			
HM	12,2	9,4	3,6	6,8	-4,6	-2,4	-1,0	-2,3	-1,9	-2,7	-2,5	-2,1	-2,6	-5,2	-1,6	1,8	1,3	-3,4	1,6
H	9,3	9,3	1,4	8,8	-5,3	-1,1	0,6	-1,5	-0,9	-1,3	-0,8	-1,2	-1,0	-3,1	-0,1	3,2	2,4	-1,6	2,8
M	14,8	9,6	5,9	5,0	-3,8	-3,6	-2,5	-3,0	-3,1	-4,1	-4,2	-3,0	-4,2	-7,3	-3,2	0,4	0,2	-5,3	0,3
Contrato a termo (prazo)																			
HM	11,1	7,5	11,0	7,3	-2,6	-1,9	1,7	-3,0	-2,5	-1,7	-0,2	-2,7	-1,0	-1,5	2,2	3,6	2,7	0,4	3,1
Outros	14,1	14,0	-12,8	5,6	-10,2	-3,9	-9,5	-0,1	0,0	-5,8	-9,4	-0,1	-7,6	-16,7	-13,5	-3,9	-3,1	-15,1	-3,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

**Anexo 1.7
POPULAÇÃO EMPREGADA, POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO E GRAU DE INSTRUÇÃO**

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004						2005					
									Valores Absolutos (Milhares)											
									1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S	2S
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO																				
<i>High Skill (def.U E)</i>	1022.8	1056.7	1054.9	1090.4	1105.2	1185.5	1316.4	1346.8	1304.1	1331.9	1306.7	1322.9	1318.0	1314.8	1371.7	1363.3	1327.8	1324.4	1367.5	1326.1
Altamente Qualificados	652.3	692.9	675.1	711.3	726.4	799.1	893.2	907.2	884.0	903.4	885.3	900.2	893.7	892.8	928.9	927.8	886.8	885.2	928.4	886.0
Quadros superiores da adm. pública, dirigentes e quadros superiores de empresa	353.3	360.7	339.7	348.5	375.9	427.6	458.8	468.5	464.1	462.8	454.7	453.5	463.5	454.1	493.6	494.6	450.1	435.7	494.1	442.9
Especialistas das prof. intelectuais e científicas	299.0	332.3	335.5	362.8	350.5	371.5	434.5	438.7	419.9	440.6	430.6	446.7	430.3	438.7	435.3	433.2	436.7	449.5	434.3	443.1
Técnicos e profissionais de nível intermédio	370.6	363.8	379.8	379.1	378.8	386.4	423.2	439.6	420.1	428.5	421.4	422.7	424.3	422.1	442.8	435.5	441.0	439.2	439.2	440.1
<i>Low Skill (def.U E)</i>	3784.0	3816.9	3933.3	3985.8	4002.2	3898.1	3770.6	3747.4	3768.7	3759.3	3781.8	3772.5	3764.0	3777.2	3692.1	3742.0	3776.0	3779.3	3717.1	3777.7
Pessoal administrativo e similares	440.3	455.7	492.8	494.9	491.6	506.3	516.1	506.7	509.5	505.0	518.1	531.9	507.3	525.0	514.8	508.7	505.1	498.2	511.8	501.7
Pessoal dos serviços e vendedores	640.5	666.6	655.0	690.9	701.4	678.7	676.5	695.7	677.1	670.7	685.0	673.1	673.9	679.1	658.5	680.6	715.7	728.0	669.6	721.9
Agríc. e trab. qualif. da agric. e pesca	560.5	543.4	559.8	590.4	578.3	586.5	561.8	560.1	561.8	561.2	564.5	559.5	561.5	562.0	552.7	559.7	569.2	558.6	556.2	563.9
Operários,artífices e trabalhadores similares	1105.2	1095.4	1092.5	1103.4	1089.2	1037.2	966.8	955.9	990.9	966.7	958.8	950.9	978.8	954.9	930.7	940.7	963.2	988.9	935.7	976.1
Oper. de instal. e máq., e trab. da montagem	415.8	406.4	435.2	424.5	441.3	439.1	419.8	409.3	415.1	424.7	421.5	417.9	419.9	419.7	404.2	415.8	406.7	410.6	410.0	408.7
Trabalhadores não qualificados	621.8	649.5	698.1	681.8	700.6	650.3	629.6	619.7	614.3	631.0	633.9	639.2	622.7	636.6	631.2	636.5	616.1	595.0	633.9	605.6
Forças Armadas	36.9	35.9	32.6	35.5	29.9	34.3	35.8	28.5	34.3	33.4	36.9	38.4	33.9	37.7	30.6	27.2	26.0	30.3	28.9	28.2
GRAU DE INSTRUÇÃO																				
Até ao ensino básico - 3º ciclo	3889.3	3884.7	3949.0	3983.8	3986.9	3867.4	3748.6	3694.8	3759.1	3744.6	3756.6	3734.0	3751.9	3745.3	3687.7	3705.1	3703.4	3683.1	3696.4	3693.3
Secundário	521.5	568.1	599.5	629.3	643.3	669.9	697.9	740.9	686.6	693.0	705.1	706.7	689.8	705.9	728.1	740.5	745.7	749.3	734.3	747.5
Superior	433.1	457.7	472.3	498.6	507.1	580.6	676.3	686.9	661.4	687.0	663.8	693.1	674.2	678.5	678.7	686.5	681.0	701.4	682.6	691.2
Varição em Cadeia (%)																				
<i>High Skill (def.U E)</i>									4.1	2.1	-1.9	1.2	7.9	-0.2	3.7	-0.6	-2.6	-0.3	4.0	-3.0
Altamente Qualificados									4.2	2.2	-2.0	1.7	8.2	-0.1	3.2	-0.1	-4.4	-0.2	4.0	-4.6
Quadros superiores da adm. pública, dirigentes e quadros superiores de empresa									2.4	-0.3	-1.8	-0.3	5.3	-2.0	8.8	0.2	-9.0	-3.2	8.8	-10.4
Especialistas das prof. intelectuais e científicas									6.2	4.9	-2.3	3.7	11.6	2.0	-2.6	-0.5	0.8	2.9	-1.0	2.0
Técnicos e profissionais de nível intermédio									3.8	2.0	-1.7	0.3	7.2	-0.5	4.8	-1.6	1.3	-0.4	4.1	0.2
<i>Low Skill (def.U E)</i>									-1.5	-0.2	0.6	-0.2	-2.7	0.3	-2.1	1.4	0.9	0.1	-1.6	1.6
Pessoal administrativo e similares									0.3	-0.9	2.6	2.7	0.5	3.5	-3.2	-1.2	-0.7	-1.4	-2.5	-2.0
Pessoal dos serviços e vendedores									0.1	-0.9	2.1	-1.7	-1.0	0.8	-2.2	3.4	5.2	1.7	-1.4	7.8
Agríc. e trab. qualif. da agric. e pesca									-1.3	-0.1	0.6	-0.9	-3.1	0.1	-1.2	1.3	1.7	-1.9	-1.0	1.4
Operários,artífices e trabalhadores similares									-2.1	-2.4	-0.8	-0.8	-4.4	-2.4	-2.1	1.1	2.4	2.7	-2.0	4.3
Oper. de instal. e máq., e trab. da montagem									-2.3	2.3	-0.8	-0.9	-3.4	0.0	-3.3	2.9	-2.2	1.0	-2.3	-0.33
Trabalhadores não qualificados									-3.7	2.7	0.5	0.8	-3.4	2.2	-1.3	0.8	-3.2	-3.4	-0.4	-4.5
Forças Armadas									-7.5	-2.6	10.5	4.1	-5.4	11.2	-20.3	-11.1	-4.4	16.5	-23.2	-2.6
GRAU DE INSTRUÇÃO																				
Até ao ensino básico - 3º ciclo									-1.0	-0.4	0.3	-0.6	-2.2	-0.2	-1.2	0.5	-0.05	-0.5	-1.3	-0.1
Secundário									-0.3	0.9	1.7	0.2	2.0	2.3	3.0	1.7	0.7	0.5	4.0	1.8
Superior									4.4	3.9	-3.4	4.4	10.3	0.6	-2.1	1.1	-0.8	3.0	0.6	1.3
Varição Homóloga (%)																				
<i>High Skill (def.U E)</i>		3.3	-0.2	3.4	1.4	7.3	11.0	2.3	14.9	14.4	9.8	5.6	14.7	7.6	5.2	2.4	1.6	0.1	3.8	0.9
Altamente Qualificados		6.2	-2.6	5.4	2.1	10.0	11.8	1.6	17.4	14.1	10.3	6.1	15.7	8.1	5.1	2.7	0.2	-1.7	3.9	-0.8
Quadros superiores da adm. pública, dirigentes e quadros superiores de empresa		2.1	-5.8	2.6	7.8	13.8	7.3	2.1	15.9	7.7	6.5	0.0	11.7	3.2	6.4	6.9	-1.0	-3.9	6.6	-2.5
Especialistas das prof. intelectuais e científicas		11.1	1.0	8.2	-3.4	6.0	16.9	1.0	19.0	21.6	14.6	13.0	20.3	13.8	3.7	-1.7	1.4	0.6	0.9	1.0
Técnicos e profissionais de nível intermédio		-1.8	4.4	-0.2	-0.1	2.0	9.5	3.9	10.0	15.2	8.9	4.5	12.5	6.6	5.4	1.6	4.7	3.9	3.5	4.3
<i>Low Skill (def.U E)</i>		0.9	3.0	1.3	0.4	-2.6	-3.3	-0.6	-4.3	-4.1	-3.2	-1.4	-4.2	-2.3	-2.0	-0.5	-0.2	0.2	-1.2	0.0
Pessoal administrativo e similares		3.5	8.1	0.4	-0.7	3.0	1.9	-1.8	0.5	-0.8	3.3	4.7	-0.1	4.0	1.0	0.7	-2.5	-6.3	0.9	-4.4
Pessoal dos serviços e vendedores		4.1	-1.7	5.5	1.5	-3.2	-0.3	2.8	-1.5	0.6	0.0	-0.5	-0.4	-0.2	-2.7	1.5	4.5	8.2	-0.6	6.3
Agríc. e trab. qualif. da agric. e pesca		-3.1	3.0	5.5	-2.0	1.4	-4.2	-0.3	-4.7	-6.1	-4.2	-1.7	-5.4	-3.0	-1.6	-0.3	0.8	-0.2	-0.9	0.3
Operários,artífices e trabalhadores similares		-0.9	-0.3	1.0	-1.3	-4.8	-6.8	-1.1	-5.9	-7.9	-7.3	-6.0	-6.9	-6.7	-6.1	-2.7	0.5	4.0	-4.4	2.2
Oper. de instal. e máq., e trab. da montagem		-2.3	7.1	-2.5	4.0	-0.5	-4.4	-2.5	-6.7	-4.0	-5.2	-1.7	-5.3	-3.5	-2.6	-2.1	-3.5	-1.7	-2.4	-2.6
Trabalhadores não qualificados		4.5	7.5	-2.3	2.8	-7.2	-3.2	-1.6	-6.3	-3.9	-2.6	0.2	-5.1	-1.2	2.8	0.9	-2.8	-6.9	1.8	-4.9
Forças Armadas		-2.8	-9.0	8.8	-15.9	15.0	4.2	-20.2	2.7	3.4	7.0	3.5	3.0	5.2	-10.8	-18.6	-29.5	-21.1	-14.6	-25.2
GRAU DE INSTRUÇÃO																				
Até ao ensino básico - 3º ciclo		-0.1	1.7	0.9	0.1	-3.0	-3.1	-1.4	-3.8	-3.7	-3.1	-1.6	-3.8	-2.4	-1.9	-1.1	-1.4	-1.4	-1.5	-1.4
Secundário		8.9	5.5	5.0	2.2	4.1	4.2	6.2	4.1	3.8	6.2	2.6	4.0	4.4	6.0	6.9	5.8	6.0	6.5	5.9
Superior		5.7	3.2	5.6	1.7	14.5	16.5	1.6	22.7	22.6	12.6	9.4	22.6	10.9	2.6	-0.1	2.6	1.2	1.2	1.9

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Anexo 1.8
POPULAÇÃO EMPREGADA, POR SECTORES DE ACTIVIDADE

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004						2005					
									1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S	2S
Valores Absolutos (Milhares)																				
Agric. Prod. Animal, Caça, Silvíc. e Pesca	651.8	621.9	635.4	652.6	636.8	642.1	618.1	606.2	618.4	619.1	620.1	614.9	618.8	617.5	602.4	604.5	613.8	604.1	603.45	608.95
Agric. Produção Animal, Caça e Silvíc.	628.9	600.9	615.2	631.9	615.9	623.6	596.7	587.5	596.9	598.7	597.1	594.2	597.8	595.7	582.3	587.9	595.3	584.6	585.1	589.95
Pesca	22.8	21.0	20.2	20.7	20.9	18.5	21.4	18.6	21.5	20.4	23.0	20.6	21.0	21.8	20.1	16.6	18	19.5	18.35	18.75
Indústrias com Construção	1701.1	1689.0	1733.7	1729.1	1727.7	1652.8	1596.0	1566.6	1596.0	1601.3	1592.1	1594.6	1598.7	1593.4	1565.1	1566	1570.6	1564.7	1565.55	1567.65
Indústrias sem Construção	1185.8	1151.6	1139.9	1150.2	1109.4	1069.2	1048.0	1012.5	1038.6	1048.5	1044.2	1060.5	1043.6	1052.4	1025.2	1016.3	1005.1	1003.5	1020.75	1004.3
Indústrias Extractivas	15.6	13.3	16.4	16.3	17.3	14.3	14.6	19.1	14.0	12.3	14.4	17.5	13.2	16.0	17.6	19.2	20	19.7	18.4	19.85
Indústrias Transformadoras	1137.4	1104.4	1093.7	1095.9	1052.2	1018.8	1002.2	968.6	989.8	1003.6	1001.8	1013.5	996.7	1007.7	982	973.1	962	957.3	977.55	959.65
Produção e Distrib. Electric. Gás e Água	32.9	33.9	29.7	38.0	39.8	36.1	31.2	24.8	34.8	32.5	28.0	29.6	33.7	28.8	25.7	24	23.1	26.5	24.85	24.8
Construção	515.3	537.4	593.8	578.9	618.3	583.6	548.1	554.1	557.4	552.8	547.9	534.1	555.1	541.0	539.9	549.7	565.5	561.2	544.8	563.35
Serviços	2491.0	2599.3	2651.8	2730.3	2772.7	2823.0	2908.7	2949.7	2892.8	2904.2	2913.4	2924.4	2898.5	2918.9	2926.9	2961.3	2945.6	2965	2944.1	2955.3
Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação	677.1	715.8	742.8	771.4	774.2	774.7	782.0	772.9	790.3	784.0	786.1	767.5	787.2	776.8	770.2	786.3	770.5	764.7	778.25	767.6
Alojamento e Restauração	250.5	253.8	258.7	259.8	267.6	259.6	265.5	275.8	261.8	263.8	269.7	266.5	262.8	268.1	267.8	269.3	281.5	284.6	268.55	283.05
Transportes, Armazenagem e Comunicações	185.2	175.0	187.0	202.6	204.8	213.7	214.5	220.8	211.9	210.7	217.4	217.8	211.3	217.6	215.3	218	227.2	222.7	216.65	224.95
Actividades Financeiras	92.7	89.2	91.9	91.0	84.1	87.0	96.7	95.2	96.4	101.1	92.3	96.8	98.8	94.6	96.8	96.9	93.7	93.5	96.85	93.6
Actividades Imob. e Serviços Prest. às Empresas	183.2	209.9	213.8	232.9	242.7	262.1	292.3	283.7	296.7	288.8	291.0	292.5	292.8	291.8	287.4	290	279.2	278	288.7	278.6
Admin. Pública, Defesa e Seg. Social Obrigatória	297.9	305.4	317.9	324.7	332.7	329.4	331.6	347.5	332.2	325.6	329.6	339.1	328.9	334.4	330.8	337.7	351.5	370	334.25	360.75
Educação	285.7	290.7	282.2	294.8	291.4	286.6	306.7	314.9	297.9	313.5	300.5	314.7	305.7	307.6	321.7	325.4	305	307.5	323.55	306.25
Saúde e Acção Social	206.8	238.1	250.6	258.5	255.7	294.1	313.0	326.9	298.4	308.9	319.7	325.0	303.7	322.4	323.3	322.1	327.1	335	322.7	331.05
Outras Activ. de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	161.0	170.9	156.6	149.4	162.6	156.0	157.2	158.6	161.3	154.3	154.8	158.3	157.8	156.6	160.6	158.4	158.8	156.5	159.5	157.65
Outros Serviços	151.0	150.5	150.4	145.3	157.2	160.0	149.5	152.8	145.9	153.5	152.3	146.3	149.7	149.3	152.9	154.7	151.1	152.5	153.8	151.8
Variação em Cadeia (%)																				
Agric. Prod. Animal, Caça, Silvíc. e Pesca									-1.0	0.1	0.2	-0.8	-2.6	-0.2	-2.0	0.3	1.5	-1.6	-2.3	0.9
Agric. Produção Animal, Caça e Silvíc.									-1.4	0.3	-0.3	-0.5	-3.0	-0.4	-2.0	1.0	1.3	-1.8	-1.8	0.8
Pesca									9.7	-5.1	12.7	-10.4	11.1	4.1	-2.4	-17.4	8.4	8.3	-15.8	2.2
Indústrias com Construção									-1.9	0.3	-0.6	0.2	-2.0	-0.3	-1.8	0.1	0.3	-0.4	-1.7	0.1
Indústrias sem Construção									-2.0	1.0	-0.4	1.6	-1.5	0.8	-3.3	-0.9	-1.1	-0.2	-3.0	-1.6
Indústrias Extractivas									7.7	-12.1	17.1	21.5	3.5	21.3	0.6	9.1	4.2	-1.5	15.4	7.9
Indústrias Transformadoras									-2.0	1.4	-0.2	1.2	-1.3	1.1	-3.1	-0.9	-1.1	-0.5	-3.0	-1.8
Produção e Distrib. Electric. Gás e Água									-3.1	-6.6	-13.8	5.7	-8.3	-14.4	-13.2	-6.6	-3.7	14.7	-13.7	-0.2
Construção									-1.7	-0.8	-0.9	-2.5	-2.8	-2.5	1.1	1.8	2.9	-0.8	0.7	3.4
Serviços									0.9	0.4	0.3	0.4	1.4	0.7	0.1	1.2	-0.5	0.7	0.9	0.4
Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação									0.6	-0.8	0.3	-2.4	0.0	-1.3	0.4	2.1	-2.0	-0.8	0.2	-1.4
Alojamento e Restauração									1.9	0.8	2.2	-1.2	1.6	2.0	0.5	0.6	4.5	1.1	0.2	5.4
Transportes, Armazenagem e Comunicações									-3.1	-0.6	3.2	0.2	-1.9	3.0	-1.1	1.3	4.2	-2.0	-0.4	3.8
Actividades Financeiras									7.8	4.9	-8.7	4.9	12.0	-4.3	0.0	0.1	-3.3	-0.2	2.4	-3.4
Actividades Imob. e Serviços Prest. às Empresas									5.2	-2.7	0.8	0.5	5.8	-0.3	-1.7	0.9	-3.7	-0.4	-1.0	-3.5
Admin. Pública, Defesa e Seg. Social Obrigatória									-0.1	-2.0	1.2	2.9	0.1	1.7	-2.4	2.1	4.1	5.3	0.0	7.9
Educação									0.6	5.2	-4.1	4.7	5.8	0.6	2.2	1.2	-6.3	0.8	5.2	-5.3
Saúde e Acção Social									0.0	3.5	3.5	1.7	0.2	6.2	-0.5	-0.4	1.6	2.4	0.1	2.6
Outras Activ. de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais									3.3	-4.3	0.3	2.3	1.2	-0.8	1.5	-1.4	0.3	-1.4	1.9	-1.2
Outros Serviços									-3.1	5.2	-0.8	-3.9	-4.1	-0.3	4.5	1.2	-2.3	0.9	3.0	-1.3
Variação Homóloga (%)																				
Agric. Prod. Animal, Caça, Silvíc. e Pesca		-4.6	2.2	2.7	-2.4	0.8	-3.7	-1.9	-3.5	-5.8	-4.0	-1.6	-4.6	-2.8	-2.6	-2.4	-1.0	-1.8	-2.5	-1.4
Agric. Produção Animal, Caça e Silvíc.		-4.5	2.4	2.7	-2.5	1.2	-4.3	-1.5	-4.0	-6.4	-4.9	-1.8	-5.2	-3.4	-2.4	-1.8	-0.3	-1.6	-2.1	-1.0
Pesca		-7.9	-4.2	2.7	0.8	-11.4	15.5	-13.2	15.0	15.9	27.1	5.1	15.4	15.6	-6.5	-18.6	-21.7	-5.3	-12.4	-14.0
Indústrias com Construção		-0.7	2.6	-0.3	-0.1	-4.3	-3.4	-1.8	-4.6	-4.5	-2.6	-2.0	-4.6	-2.3	-1.9	-2.2	-1.4	-1.9	-2.1	-1.6
Indústrias sem Construção		-2.9	-1.0	0.9	-3.5	-3.6	-2.0	-3.4	-3.7	-2.9	-1.4	0.1	-3.3	-0.7	-1.3	-3.1	-3.7	-5.4	-2.2	-4.6
Indústrias Extractivas		-14.3	23.3	-0.9	6.5	-17.3	1.6	31.4	-18.6	-16.3	16.1	34.6	-17.6	25.6	25.7	56.1	38.9	12.6	39.9	24.5
Indústrias Transformadoras		-2.9	-1.0	0.2	-4.0	-3.2	-1.6	-3.4	-3.6	-2.4	-0.7	0.3	-3.0	-0.2	-0.8	-3.0	-4.0	-5.5	-1.9	-4.8
Produção e Distrib. Electric. Gás e Água		3.0	-12.2	27.8	4.9	-9.4	-13.4	-20.5	-0.3	-9.7	-25.3	-17.5	-5.1	-21.5	-26.1	-26.2	-17.5	-10.5	-26.2	-13.9
Construção		4.3	10.5	-2.5	6.8	-5.6	-6.1	1.1	-6.2	-7.5	-4.7	-5.9	-6.9	-5.3	-3.1	-0.6	3.2	5.1	-1.9	4.1
Serviços		4.3	2.0	3.0	1.6	1.8	3.0	1.4	3.6	4.3	2.2	2.0	4.0	2.1	1.2	2.0	1.1	1.4	1.6	1.2
Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação		5.7	3.8	3.9	0.4	0.1	0.9	-1.2	3.6	2.8	-0.3	-2.3	3.2	-1.3	-2.5	0.3	-2.0	-0.4	-1.1	-1.2
Alojamento e Restauração		1.3	1.9	0.4	3.0	-3.0	2.3	3.9	0.4	1.4	3.6	3.7	0.9	3.7	2.3	2.1	4.4	6.8	2.2	5.6
Transportes, Armazenagem e Comunicações		-5.5	6.8	8.3	1.1	4.4	0.4	3.0	1.0	-1.7	2.5	-0.4	-0.4	1.1	1.6	3.5	4.5	2.2	2.5	3.4
Actividades Financeiras		-3.7	3.0	-1.0	-7.7	3.5	11.2	-1.5	17.6	13.1	6.1	8.3	15.2	7.2	0.4	-4.2	1.5	-3.4	-1.9	-1.0
Actividades Imob. e Serviços Prest. às Empresas		14.6	1.8	8.9	4.2	8.0	11.5	-2.9	19.7	17.0	7.2	3.7	18.4	5.4	-3.1	0.4	-4.1	-5.0	-1.4	-4.5
Admin. Pública, Defesa e Seg. Social Obrigatória		2.5	4.1	2.1	2.5	-1.0	0.7	4.8	-2.1	1.4	1.5	2.0	-0.4	1.7	-0.4	3.7	6.6	9.1	1.6	7.9
Educação		1.7	-2.9	4.4	-1.1	-1.7	7.0	2.7	4.0	11.1	6.7	6.2	7.5	6.5	8.0	3.8	11.5	-2.3	5.8	-0.4
Saúde e Acção Social		15.1	5.3	3.2	-1.1	15.0	6.4	4.4	8.0	5.1	3.9	9.0	6.5	6.4	8.3	4.3	2.3	3.1	6.3	2.7
Outras Activ. de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais		6.1	-8.4	-4.6	8.8	-														

Anexo 1.9
POPULAÇÃO EMPREGADA POR TIPO DE HORÁRIO DE TRABALHO, SEGUNDO O SEXO

Portugal

Tipo de Horário	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004				2005			
									1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Valores Absolutos (Milhares)																
Turnos																
HM	292.4	296.5	308.6	265.5	356.3	355.7	370.1	385.8	369.6	366.1	370.0	374.6	383	381.3	383	395.9
H	188.2	185.1	190.9	164.1	214.5	212.0	217.8	224.2	215.1	219.5	215.2	221.4	227.4	220.6	220.4	228.4
M	104.1	111.4	117.6	101.5	141.7	143.7	152.3	161.6	154.5	146.6	154.8	153.2	155.7	160.7	162.5	167.5
Nocturno																
HM	446.0	447.3	420.2	1041.3	1044.5	1021.3	995.0	959.7	1022.9	982.6	993.7	980.9	973.7	932.8	957.5	974.6
H	298.8	297.0	274.4	687.5	697.1	680.0	663.5	639.9	675.2	658.6	661.0	659.0	654.2	634.6	632.4	638.2
M	147.2	150.3	145.8	353.8	347.4	351.3	331.6	319.8	347.7	324.0	332.7	322.0	319.5	298.2	325.1	336.4
Sábado																
HM	1412.5	1454.1	1489.4	2619.3	2704.9	2642.4	2579.6	2568.8	2607.8	2565.9	2583.0	2561.5	2548.7	2584.4	2589.2	2552.8
H	813.8	835.5	845.3	1596.4	1656.7	1594.6	1540.3	1517.0	1571.3	1534.0	1531.1	1524.9	1511	1529.2	1517.7	1509.9
M	598.6	618.6	644.1	1022.9	1048.3	1047.8	1039.5	1051.8	1036.4	1032.0	1052.8	1036.6	1037.7	1055.1	1071.5	1042.9
Domingo																
HM	573.5	591.5	587.8	1136.7	1195.1	1230.3	1217.8	1252.8	1230.9	1190.7	1216.3	1233.2	1240.1	1250.7	1267.9	1252.3
H	333.4	336.8	330.9	657.3	695.5	708.8	692.8	704.9	701.5	680.8	686.6	702.4	703.6	710.7	702	703.4
M	240.2	254.6	256.9	479.5	499.6	521.5	525.0	547.8	529.4	509.9	529.8	530.8	536.4	540	565.9	548.9
Nenhum destes																
HM	3194.9	3205.0	3257.4	2144.8	2027.5	2059.5	2181.4	2132.0	2076.9	2385.5	2112.2	2150.9	2116.6	2132.4	2128.9	2150.2
H	1730.0	1715.9	1747.2	1016.3	934.3	901.4	1033.3	1009.8	971.0	1144.6	1002.9	1014.6	999.7	1003.5	1015.8	1020.2
M	1464.9	1489.1	1510.2	1128.5	1093.2	1108.1	1148.1	1122.2	1105.9	1240.8	1109.3	1136.3	1116.9	1129	1113.1	1129.9
Variação em Cadeia (%)																
Turnos																
HM									0.8	-0.9	1.1	1.2	2.2	-0.4	0.4	3.4
H									-3.0	2.0	-2.0	2.9	2.7	-3.0	-0.1	3.6
M									6.6	-5.1	5.6	-1.0	1.6	3.2	1.1	3.1
Nocturno																
HM									-1.6	-3.9	1.1	-1.3	-0.7	-4.2	2.6	1.8
H									-3.5	-2.5	0.4	-0.3	-0.7	-3.0	-0.3	0.9
M									2.3	-6.8	2.7	-3.2	-0.8	-6.7	9.0	3.5
Sábado																
HM									-0.5	-1.6	0.7	-0.8	-0.5	1.4	0.2	-1.4
H									-1.3	-2.4	-0.2	-0.4	-0.9	1.2	-0.8	-0.5
M									0.6	-0.4	2.0	-1.5	0.1	1.7	1.6	-2.7
Domingo																
HM									0.3	-3.3	2.1	1.4	0.6	0.9	1.4	-1.2
H									-2.0	-3.0	0.9	2.3	0.2	1.0	-1.2	0.2
M									3.6	-3.7	3.9	0.2	1.1	0.7	4.8	-3.0
Nenhum destes																
HM									0.0	14.9	-11.5	1.8	-1.6	0.7	-0.2	1.0
H									28.1	17.9	-12.4	1.2	-1.5	0.4	1.2	0.4
M									-1.2	12.2	-10.6	2.4	-1.7	1.1	-1.4	1.5
Variação Homóloga (%)																
Turnos																
HM		1.4	4.1	-14.0	34.2	-0.2	4.0	4.2	6.1	6.3	1.8	2.2	3.6	4.2	3.5	5.7
H		-1.7	3.1	-14.1	30.8	-1.2	2.7	2.9	3.1	9.2	-0.6	-0.2	5.7	0.5	2.4	3.2
M		7.0	5.6	-13.8	39.7	1.4	6.0	6.2	10.5	2.3	5.4	5.7	0.8	9.6	5.0	9.3
Nocturno																
HM		0.3	-6.1	147.8	0.3	-2.2	-2.6	-3.5	1.5	-1.9	-4.0	-5.7	-4.8	-5.1	-3.6	-0.6
H		-0.6	-7.6	150.6	1.4	-2.4	-2.4	-3.6	1.0	-0.8	-3.9	-5.8	-3.1	-3.6	-4.3	-3.2
M		2.1	-3.0	142.6	-1.8	1.1	-5.6	-3.5	2.4	-14.2	-4.4	-5.3	-8.1	-8.0	-2.3	4.5
Sábado																
HM		2.9	2.4	75.9	3.3	-2.3	-2.4	-0.4	-1.5	-3.0	-2.8	-2.3	-2.3	0.7	0.2	-0.3
H		2.7	1.2	88.9	3.8	-3.7	-3.4	-1.5	-1.4	-3.8	-4.3	-4.2	-3.8	-0.3	-0.9	-1.0
M		3.3	4.1	58.8	2.5	0.0	-0.8	1.2	-1.5	-1.7	-0.5	0.6	0.1	2.2	1.8	0.6
Domingo																
HM		3.1	-0.6	93.4	5.1	2.9	-1.0	2.9	0.2	-3.2	-1.6	0.5	0.7	5.0	4.2	1.5
H		1.0	-1.8	98.6	5.8	1.9	-2.3	1.8	-0.6	-2.6	-3.9	-1.9	0.3	4.4	2.2	0.1
M		6.0	0.9	86.6	4.2	4.4	0.7	4.4	1.3	-4.0	1.6	3.9	1.3	5.9	6.8	3.4
Nenhum destes																
HM		0.3	1.6	-34.2	-5.5	1.6	5.9	-2.0	1.4	15.9	2.9	3.5	1.9	-10.6	0.8	0.0
H		-0.8	1.8	-41.8	-8.1	-3.5	14.6	-1.9	3.0	20.4	5.0	33.9	3.0	-12.3	1.3	0.6
M		1.7	1.4	-25.3	-3.1	1.4	3.6	-2.1	-0.1	12.0	1.0	1.5	1.0	-9.0	0.3	-0.6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Anexo 1.10**PERCENTAGEM DA POPULAÇÃO EMPREGADA POR TIPO DE HORÁRIO DE TRABALHO, NO TOTAL DA POPULAÇÃO EMPREGADA, POR SEXO**

Portugal %

Tipo de Horário	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Turnos								
HM	6.0	6.0	6.1	5.2	6.9	7.0	7.2	7.5
H	7.0	6.8	6.9	5.8	7.6	7.6	7.8	8.1
M	4.8	5.1	5.2	4.4	6.1	6.2	6.5	6.9
Nocturno								
HM	9.2	9.1	8.4	20.4	20.3	20.0	19.4	18.7
H	11.1	11.0	9.9	24.5	24.8	24.4	23.8	23.1
M	6.8	6.8	6.5	15.4	15.0	15.1	14.2	13.6
Sábado								
HM	29.2	29.6	29.7	51.2	52.7	51.6	50.4	50.1
H	30.2	30.8	30.6	56.8	58.8	57.2	55.3	54.9
M	27.9	28.1	28.6	44.4	45.2	45.0	44.4	44.6
Domingo								
HM	11.8	12.0	11.7	22.2	23.3	24.0	23.8	24.5
H	12.4	12.4	12.0	23.4	24.7	25.4	24.9	25.5
M	11.2	11.6	11.4	20.8	21.5	22.4	22.4	23.2
Outros								
HM	66.0	65.3	64.9	42.0	39.5	40.2	42.6	41.6
H	64.2	63.3	63.2	36.2	33.2	32.3	37.1	36.5
M	68.2	67.7	67.0	49.0	47.1	47.5	49.1	47.6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Anexo 1.11
POPULAÇÃO EMPREGADA SEGUNDO O SECTOR DE ACTIVIDADE PRINCIPAL, POR TIPO DE HORÁRIO DE TRABALHO E SEXO

Portugal

Tipo de Horário	2000				2001				2002				2003				2004				2005			
	Total	Prim.	Sec.	Terc.	Total	Prim.	Sec.	Terc.	Total	Prim.	Sec.	Terc.	Total	Prim.	Sec.	Terc.	Total	Prim.	Sec.	Terc.	Total	Prim.	Sec.	Terc.
Valores Absolutos (Milhares)																								
Turnos	308.6	2.3	94.8	211.6	265.5	1.9	63.5	199.9	356.3	2.5	89.1	264.6	354.6	3.1	81.1	270.4	370.1	2.5	78.8	288.8	385.8	2.6	79.4	303.8
HM	190.9	2.3	71.2	117.5	164.1	1.3	50.4	112.2	214.5	1.5	70.7	142.4	210.7	2.3	64.0	144.4	217.8	1.9	61.7	154.2	224.2	2.0	63.1	159.2
H	117.6	0.0	23.6	94.0	101.5	0.5	13.1	87.7	141.7	0.9	18.5	122.3	143.9	0.7	17.1	126.0	152.3	0.6	17.1	134.7	161.6	0.7	16.3	144.7
M																								
Nocturno	420.2	25.7	91.6	302.8	1041.3	60.1	260.2	721.0	1044.5	55.6	263.4	725.5	1010.3	57.3	239.8	713.2	995.1	50.5	233.0	711.6	959.7	49.9	221.1	688.7
HM	274.4	18.8	69.9	185.6	687.5	43.6	200.1	443.8	697.1	39.1	210.6	447.5	671.2	41.4	189.5	440.3	663.5	39.4	187.3	436.8	639.9	38.0	178.7	423.2
H	145.8	6.9	21.7	117.3	353.8	16.4	60.1	277.3	347.4	16.5	52.9	278.0	339.1	15.9	50.3	272.9	331.6	11.0	45.7	274.8	319.8	11.9	42.4	265.5
M																								
Sábado	1489.4	366.3	292.4	830.7	2619.3	541.6	705.6	1372.1	2704.9	533.2	741.7	1430.1	2627.6	534.8	671.4	1421.3	2579.8	508.2	632.5	1439.2	2568.8	495.9	615.1	1457.8
HM	845.3	185.1	244.4	415.8	1596.4	275.1	594.5	726.9	1656.7	269.9	631.6	755.2	1582.3	277.3	566.6	738.4	1540.3	264.2	530.1	746.0	1517.0	248.0	512.8	756.2
H	644.1	181.2	47.9	414.9	1022.9	266.6	111.2	645.2	1048.3	263.3	110.1	674.9	1045.2	257.5	104.8	682.9	1039.4	244.0	102.4	693.1	1051.8	247.8	102.3	701.6
M																								
Domingo	587.8	108.0	60.5	419.2	1136.7	237.5	156.2	743.0	1195.1	239.2	161.5	794.5	1221.6	250.8	158.5	812.3	1217.8	238.1	153.0	826.6	1252.8	250.5	151.2	851.0
HM	330.9	65.3	47.6	218.0	657.3	133.2	123.6	400.5	695.5	132.2	133.7	429.7	700.9	139.5	128.4	433.0	692.8	131.4	121.9	439.5	704.9	132.1	124.2	448.7
H	256.9	42.8	12.9	201.2	479.5	104.3	32.6	342.6	499.6	107.0	27.8	364.7	520.7	111.3	30.1	379.3	525.0	106.7	31.1	387.2	547.8	118.4	27.1	402.3
M																								
Outros	3257.4	261.1	1335.2	1661.0	2144.8	55.4	892.8	1196.6	2027.5	37.8	832.3	1157.5	2036.7	40.4	811.8	1184.6	2181.4	58.4	831.6	1291.3	2132.0	41.1	808.7	1282.3
HM	1747.2	124.1	896.4	726.6	1016.3	25.7	525.0	465.6	934.3	20.6	487.2	426.6	940.6	21.9	482.6	436.2	1033.3	31.3	508.2	493.8	1009.8	21.7	508.4	479.7
H	1510.2	136.9	438.8	934.4	1128.5	29.6	367.8	731.0	1093.2	17.2	345.1	730.9	1096.1	18.6	329.2	748.4	1148.1	27.1	323.4	797.5	1122.2	19.4	300.3	802.6
M																								
Varição Homóloga (%)																								
Turnos					-14.0	-17.2	-33.0	-5.5	34.2	31.2	40.3	32.4	-0.5	22.8	-9.0	2.2	4.4	-20.2	-2.7	6.8	4.2	6.1	0.7	5.2
HM					-14.1	-42.2	-29.1	-4.5	30.8	11.5	40.2	26.9	-1.8	58.6	-9.4	1.4	3.4	-16.3	-3.6	6.8	2.9	1.3	2.3	3.2
H					-13.8		-44.3	-6.8	39.7	88.9	40.6	39.5	1.5	-23.5	-7.5	3.1	5.8	-15.4	0.1	6.8	6.1	22.7	-4.8	7.4
M																								
Nocturno					147.8	133.7	184.0	138.1	0.3	-7.5	1.2	0.6	-3.3	3.0	-8.9	-1.7	-1.5	-11.8	-2.9	-0.2	-3.6	-1.2	-5.1	-3.2
HM					150.6	131.6	186.2	139.2	1.4	-10.4	5.2	0.8	-3.7	6.0	-10.0	-1.6	-1.1	-4.8	-1.2	-0.8	-3.6	-3.6	-4.6	-3.1
H					142.6	139.8	177.5	136.4	-1.8	0.6	-11.9	0.3	-2.4	-3.8	-5.0	-1.8	-2.2	-30.7	-9.1	0.7	-3.6	8.2	-7.3	-3.4
M																								
Sábado					75.9	47.9	141.3	65.2	3.3	-1.6	5.1	4.2	-2.9	0.3	-9.5	-0.6	-1.8	-5.0	-5.8	1.3	-0.4	-2.4	-2.7	1.3
HM					88.9	48.6	143.2	74.8	3.8	-1.9	6.3	3.9	-4.5	2.7	-10.3	-2.2	-2.7	-4.7	-6.4	1.0	-1.5	-6.1	-3.3	1.4
H					58.8	47.1	131.9	55.5	2.5	-1.2	-1.0	4.6	-0.3	-2.2	-4.8	1.2	-0.6	-5.3	-2.3	1.5	1.2	1.6	0.0	1.2
M																								
Domingo					93.4	119.8	158.2	77.2	5.1	0.7	3.4	6.9	2.2	4.9	-1.9	2.2	-0.3	-5.1	-3.4	1.8	2.9	5.2	-1.2	2.9
HM					98.6	104.1	159.6	83.7	5.8	-0.8	8.2	7.3	0.8	5.6	-3.9	0.8	-1.2	-5.8	-5.0	1.5	1.7	0.5	1.8	2.1
H					86.6	143.9	152.4	70.2	4.2	2.6	-14.9	6.5	4.2	4.0	8.4	4.0	0.8	-4.2	3.3	2.1	4.3	11.0	-13.0	3.9
M																								
Outros					-34.2	-78.8	-33.1	-28.0	-5.5	-31.9	-6.8	-3.3	0.5	7.0	-2.5	2.3	7.1	44.6	2.4	9.0	-2.3	-29.6	-2.8	-0.7
HM					-41.8	-79.3	-41.4	-35.9	-8.1	-20.0	-7.2	-8.4	0.7	6.2	-0.9	2.2	9.9	43.2	5.3	13.2	-2.3	-30.6	0.0	-2.9
H					-25.3	-78.4	-16.2	-21.8	-3.1	-41.9	-6.2	0.0	0.3	7.8	-4.6	2.4	4.7	46.2	-1.8	6.6	-2.2	-28.7	-7.2	0.6
M																								

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Anexo 1.12
POPULAÇÃO EMPREGADA POR DURAÇÃO SEMANAL HABITUAL DE
TRABALHO E SEXO

Portugal		Milhares							
Horas	Sexo	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Valores Absolutos (Milhares)									
Total	HM	4843.8	4910.4	5020.9	5111.7	5137.3	5118.0	5122.8	5122.6
	H	2694.4	2709.2	2765.2	2809.7	2816.4	2787.1	2784.2	2765.4
	M	2149.4	2201.1	2255.7	2302.0	2320.9	2330.9	2338.6	2357.3
1 a 10 Horas	HM	105.1	92.2	90.2	100.9	114.9	110.2	114.6	107.3
	H	30.1	26.5	27.5	29.5	36.9	36.5	39.1	33.9
	M	75.0	65.7	62.7	71.4	77.9	73.8	75.6	73.4
11 a 30 Horas	HM	521.1	538.9	549.2	550.3	535.4	555.9	532.4	531.4
	H	160.5	173.9	175.5	188.5	183.9	188.7	183.0	179.9
	M	360.6	365.0	373.8	361.8	351.5	367.3	349.5	351.6
31 a 35 Horas	HM	444.1	464.0	554.6	630.9	636.0	662.5	673.3	693.5
	H	174.4	184.5	221.3	253.1	249.7	259.6	248.5	252.5
	M	269.7	279.5	333.3	377.8	386.3	402.9	424.9	441.0
36 a 40 Horas	HM	2396.8	2618.4	2694.6	2742.5	2729.8	2745.4	2761.1	2770.6
	H	1420.5	1527.7	1596.1	1615.3	1602.2	1613.1	1623.4	1626.4
	M	976.4	1090.8	1098.6	1127.2	1127.6	1132.3	1137.7	1144.3
41 e mais Horas	HM	1364.3	1183.0	1106.8	1064.7	1080.6	997.5	993.5	968.4
	H	899.5	787.7	730.1	709.7	716.8	660.5	661.0	639.0
	M	464.8	395.4	376.7	355.0	363.7	337.0	332.6	329.5
NS/NR	HM	12.4	13.8	25.5	22.5	40.7	46.5	47.8	51.5
	H	9.5	9.1	14.8	13.8	26.9	28.8	29.3	33.9
	M	2.9	4.8	10.7	8.7	13.9	17.8	18.5	17.7
Variação Homóloga (%)									
Total	HM		1.4	2.3	1.8	0.5	-0.4	0.1	0.0
	H		0.5	2.1	1.6	0.2	-1.0	-0.1	-0.7
	M		2.4	2.5	2.1	0.8	0.4	0.3	0.8
1 a 10 Horas	HM		-12.3	-2.2	11.9	13.9	-4.1	4.0	-6.4
	H		-12.0	3.8	7.3	25.1	-1.1	7.1	-13.4
	M		-12.4	-4.6	13.9	9.1	-5.3	2.4	-2.9
11 a 30 Horas	HM		3.4	1.9	0.2	-2.7	3.8	-4.2	-0.2
	H		8.3	0.9	7.4	-2.4	2.6	-3.0	-1.7
	M		1.2	2.4	-3.2	-2.8	4.5	-4.8	0.6
31 a 35 Horas	HM		4.5	19.5	13.8	0.8	4.2	1.6	3.0
	H		5.8	19.9	14.4	-1.3	4.0	-4.3	1.6
	M		3.6	19.2	13.4	2.2	4.3	5.5	3.8
36 a 40 Horas	HM		9.2	2.9	1.8	-0.5	0.6	0.6	0.3
	H		7.5	4.5	1.2	-0.8	0.7	0.6	0.2
	M		11.7	0.7	2.6	0.0	0.4	0.5	0.6
41 e mais Horas	HM		-13.3	-6.4	-3.8	1.5	-7.7	-0.4	-2.5
	H		-12.4	-7.3	-2.8	1.0	-7.9	0.1	-3.3
	M		-14.9	-4.7	-5.8	2.5	-7.3	-1.3	-0.9
NS/NR	HM		11.3	84.8	-11.8	80.9	14.3	2.8	7.7
	H		-4.2	62.6	-6.8	94.9	7.1	1.7	15.5
	M		65.5	122.9	-18.7	59.8	28.1	3.9	-4.6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Anexo 1.13
ESTRUTURA DA POPULAÇÃO EMPREGADA POR DURAÇÃO SEMANAL
HABITUAL DE TRABALHO E SEXO

Portugal

%

Horas	Sexo	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	HM	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	H	55.6	55.2	55.1	55.0	54.8	54.5	54.3	54.0
	M	44.4	44.8	44.9	45.0	45.2	45.5	45.7	46.0
1 a 10	HM	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	H	28.6	28.7	30.5	29.2	32.1	33.0	34.0	31.6
	M	71.4	71.3	69.5	70.8	67.9	67.0	66.0	68.4
11 a 30	HM	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	H	30.8	32.3	32.0	34.3	34.3	33.9	34.4	33.8
	M	69.2	67.7	68.0	65.7	65.7	66.1	65.6	66.2
31 a 35	HM	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	H	39.3	39.8	39.9	40.1	39.3	39.2	36.9	36.4
	M	60.7	60.2	60.1	59.9	60.7	60.8	63.1	63.6
36 a 40	HM	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	H	59.3	58.3	59.2	58.9	58.7	58.8	58.8	58.7
	M	40.7	41.7	40.8	41.1	41.3	41.2	41.2	41.3
41 e mais	HM	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	H	65.9	66.6	66.0	66.7	66.3	66.2	66.5	66.0
	M	34.1	33.4	34.0	33.3	33.7	33.8	33.5	34.0
NS/NR	HM	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	H	76.6	65.5	58.0	61.3	66.0	61.8	61.3	65.8
	M	23.4	34.5	42.0	38.7	34.0	38.2	38.7	34.3

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Anexo 1.14**EVOLUÇÃO DA DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS
TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM A TEMPO COMPLETO,
SEGUNDO O ESCALÃO DE DURAÇÃO DO TRABALHO EFECTUADO
NO PERÍODO NORMAL**

Continente

Ano	Total	< = 30 Horas	>30 e <=35 Horas	>35 e <=40 Horas	> 40 Horas
1995	100.0	0.7	8.6	38.1	52.6
1996	100.0	0.7	4.6	41.5	53.2
1997	100.0	0.7	4.2	57.8	37.3
1998	100.0	0.7	6.9	84.5	7.9
1999	100.0	0.7	10.7	82.3	6.3
2000	100.0	0.6	8.1	84.3	7.0
2002	100.0	1.2	6.1	92.7	0.0

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal

Nota: Não existem dados para 2001

Anexo 1.15
EVOLUÇÃO DA DURAÇÃO MÉDIA SEMANAL DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E ACTIVIDADE ECONÓMICA

Contínente	Horas																										
	1996									1997									1998								
	Quadr. Supr.	Quadr. Méd.	Enc.Cont. Chefe Equipa	Prof. Altam. Qualif.	Prof. Semi Qualif.	Prof. Não Qualif.	Pratic. e Aprd.	Nível Desc.	Quadr. Supr.	Quadr. Méd.	Enc.Cont. Chefe Equipa	Prof. Altam. Qualif.	Prof. Semi Qualif.	Prof. Não Qualif.	Pratic. e Aprd.	Nível Desc.	Quadr. Supr.	Quadr. Méd.	Enc.Cont. Chefe Equipa	Prof. Altam. Qualif.	Prof. Semi Qualif.	Prof. Não Qualif.	Pratic. e Aprd.	Nível Desc.			
Total	4.1	4.6	5.5	4.3	4.8	4.1	3.9	3.6	4.8	4.6	5.3	5.0	4.6	4.8	4.1	4.1	4.1	5.0	5.3	5.0	5.3	4.8	4.8	3.9	3.6	3.2	5.0
Agricultura, Prod. Animal, Caça e Silvicultura	4.8	2.7	6.9	9.2	6.2	5.0	5.5	3.6	7.3	4.8	3.9	8.0	3.6	5.5	4.8	4.3	3.6	6.4	3.4	6.4	5.3	2.7	4.6	2.7	5.0	2.3	9.9
Pesca	3.6	2.3	1.8	2.3	2.0	1.8				3.4	3.0	2.3	2.5	1.6	4.1			3.9	3.0	2.3	2.5	1.8	4.6				
Indústria Extrativa	4.6	2.5	7.1	4.8	7.6	12.2	7.6	5.7	7.1	4.1	7.8	7.6	3.2	7.3	8.5	5.5	3.4	3.0	4.6	6.9	7.1	3.2	6.6	6.2	3.4	2.5	3.6
Indústria Transformadora	4.8	4.1	5.0	4.3	4.6	4.1	4.3	3.9	4.8	5.5	5.3	4.8	4.3	4.3	4.1	4.3	4.1	5.7	5.3	5.3	4.8	4.6	4.6	4.1	4.6	3.6	5.0
Prod. e Dist. Elect. Gás, Água	4.1	4.6	4.3	5.0	3.9	3.9	3.4	3.6	3.4	5.5	6.0	5.5	5.3	3.6	4.1	4.3	8.3	5.5	3.2	4.6	4.8	4.1	3.9	3.6	3.2	6.6	3.4
Construção	3.0	6.4	5.7	6.4	4.8	5.5	3.6	3.4	4.3	2.3	6.6	6.2	6.4	4.8	5.5	4.6	4.3	6.4	3.9	7.6	6.0	6.6	4.8	4.8	4.6	4.3	3.6
Comércio Grosso e Retalho; Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos e de Bens de uso Pessoal e Doméstico	3.9	3.9	3.4	5.5	3.4	3.9	3.4	2.7	7.1	4.1	5.0	3.4	6.2	3.2	4.3	3.0	2.7	3.4	3.4	4.6	3.0	6.0	2.7	3.6	2.3	2.5	6.4
Alojamento e Restauração (Restaurantes e Similares)	2.3	4.1	3.6	3.4	3.2	3.0	2.7	2.7	2.3	2.0	3.9	4.3	3.2	3.0	3.2	2.5	2.0	4.3	2.3	4.1	3.6	3.4	3.4	3.0	2.7	3.0	4.1
Transportes, Armazenagem e Comunicações	3.9	3.9	7.6	3.6	6.6	3.9	6.0	11.3	3.4	4.3	5.5	5.5	4.1	7.6	3.4	6.6	5.7	4.3	3.9	4.6	6.6	4.6	8.3	3.6	6.0	3.6	6.6
Actividades Financeiras	3.9	4.6	4.3	4.3	3.4	3.9	4.6	3.0	3.9	4.3	5.7	3.9	3.4	3.0	2.7	5.5	3.4	3.4	6.6	4.6	4.3	5.0	3.6	3.6	4.3	5.7	11.5
Ad. Pública, Defesa e Seg. Social Obrigatória	4.8	8.0	6.0	6.0	5.7	6.0	3.6	4.8	5.3	4.3	4.3	6.9	4.8	6.0	11.7	4.1	7.6	5.7	3.2	3.6	6.4	5.3	5.5	5.0	3.9	3.2	4.8
Act. Imob. Alugueres e Serviços Prestados às Empresas										8.7		3.0	7.8	6.4	4.1	3.2			2.3	1.3	5.5	3.2	2.7	0.6	3.2		
Educação	4.8	4.6	10.3	3.0	6.9	3.6	3.2	7.1	3.9	5.0	5.0	3.9	5.3	3.2	4.1	4.6	3.4	3.9	4.1	4.8	1.3	4.1	3.4	6.0	2.0	4.3	5.0
Saúde e Acção Social	3.0	8.0	6.4	9.0	4.8	4.6	4.3	7.1	2.0	2.7	4.8	3.2	7.1	5.3	3.4	4.1	3.4	4.3	10.3	6.6	3.9	4.6	4.1	3.2	4.1	3.9	6.0
Outras Act. de Serv. Colectivos, Sociais e Pessoais	4.3	6.2	5.5	4.8	4.1	2.7	2.7	2.3	6.9	3.9	5.7	3.6	4.6	3.6	3.4	4.1	3.4	5.0	3.9	6.0	4.3	5.7	4.8	2.7	3.2	3.6	3.4
	1999									2000									2002								
Total	5.7	4.8	5.0	5.3	4.8	3.9	3.9	3.4	4.8	5.3	5.3	6.0	5.0	5.0	4.1	4.6	3.9	4.8	5.5	4.1	5.5	4.6	4.8	3.9	4.1	3.4	4.8
Agricultura, Prod. Animal, Caça e Silvicultura	3.2	6.9	7.1	5.0	5.3	5.0	4.1	5.7	6.2	11.7	17.3	7.3	2.0	6.0	4.8	5.3	5.0	1.1	8.7	7.8	6.4	5.0	4.8	4.1	4.6	4.6	7.8
Pesca	6.0	3.4	4.3	3.6	2.3	2.3	1.8			-	1.8	4.6	6.0	3.4	1.3	4.6	-	-	-	2.0	3.9	2.0	2.7	1.1	7.8	-	-
Indústria Extrativa	2.5	5.0	9.0	2.5	7.1	8.0	5.5	2.3	10.1	7.3	2.3	7.3	3.6	6.0	6.2	4.8	3.4	2.7	3.9	3.4	7.3	3.4	6.2	7.8	6.6	3.9	3.9
Indústria Transformadora	6.0	4.8	5.0	4.6	4.3	4.1	4.8	3.6	4.8	5.3	5.3	5.7	5.0	5.0	4.6	4.6	4.1	7.1	4.8	4.1	4.8	4.1	4.3	4.1	4.8	4.1	4.6
Prod. e Dist. Elect. Gás, Água	3.2	4.8	4.6	4.6	3.9	3.6	2.3	3.4	3.6	3.9	4.6	6.0	5.0	4.1	3.4	3.2	2.3	4.6	3.9	6.4	6.4	4.8	4.3	4.6	9.2	6.6	4.1
Construção	6.2	8.0	5.7	7.1	5.0	5.0	4.6	4.1	4.1	6.2	6.4	8.5	5.5	6.9	5.5	6.2	5.5	3.6	6.0	5.0	6.6	4.8	6.4	5.5	6.6	5.5	7.3
Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos e de Bens de uso Pessoal e Doméstico	4.3	3.4	3.2	6.2	2.7	3.9	2.3	2.7	3.4	6.2	6.6	4.3	6.6	3.4	4.1	2.5	3.0	5.0	4.3	3.9	3.6	5.0	2.7	3.6	2.5	3.0	3.9
Alojamento e Restauração (Restaurantes e Similares)	5.5	3.6	3.6	3.6	3.2	3.2	2.7	2.7	2.5	3.9	4.1	3.6	3.9	3.2	2.7	3.2	2.0	6.2	3.0	3.4	3.2	3.0	2.7	2.7	2.3	1.8	3.0
Transportes, Armazenagem e Comunicações	5.7	5.3	5.7	5.5	7.6	3.0	5.5	3.4	4.3	4.3	3.9	6.9	4.3	8.0	3.0	4.6	4.3	4.6	3.4	3.9	6.2	4.1	7.6	2.5	4.6	3.6	5.3
Actividades Financeiras	3.9	3.6	5.5	3.6	3.9	3.4	5.5	2.0	2.5	3.6	4.3	2.5	3.0	2.0	2.5	4.6	5.0	1.6	3.2	2.7	2.0	3.6	1.6	6.2	4.8	1.8	1.6
Ad. Pública, Defesa e Seg. Social Obrigatória	5.3	4.3	7.1	5.7	6.2	5.0	4.8	4.6	5.0	4.8	4.6	6.9	4.8	5.5	4.6	5.7	4.1	5.5	4.8	3.6	7.8	4.1	5.7	5.5	5.5	4.1	5.7
Act. Imob. Alugueres e Serviços Prestados às Empresas	2.7	2.5		4.1	3.2	1.8	3.2		2.5	3.0	-	-	4.3	5.5	7.3	3.0	-	9.9	4.6	3.9	-	4.1	3.9	6.6	5.0	2.5	4.6
Educação	3.4	5.3	2.3	6.0	3.9	3.4	3.2	7.3	5.7	5.3	5.0	3.4	6.0	4.6	2.5	3.2	2.3	4.8	3.9	5.0	4.3	5.3	5.5	2.7	4.8	4.8	3.6
Saúde e Acção Social	11.0	5.0	4.8	4.8	3.9	3.2	3.4	3.4	4.6	7.8	7.3	6.0	8.5	5.3	4.6	3.2	3.9	3.0	9.6	3.4	4.8	7.8	4.3	4.3	3.4	3.4	3.6
Outras Act. de Serv. Colectivos, Sociais e Pessoais	4.1	6.2	4.8	5.3	4.6	3.0	3.0	2.7	6.0	4.8	5.7	4.1	5.0	4.1	3.2	3.4	2.7	4.1	5.7	5.7	6.0	7.6	3.6	3.0	3.0	3.0	4.3

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal

Anexo 1.16**DURAÇÃO MÉDIA SEMANAL DO TRABALHO EFECTUADO NO PERÍODO NORMAL, POR ACTIVIDADE, SEGUNDO O REGIME DE DURAÇÃO DE TRABALHO, POR SEXO, EM 2002**

Sector de Actividade	Total	Horas					
		A Tempo Completo			A Tempo Parcial		
		Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Total	38.3	39.0	39.2	39.0	17.0	16.6	17.3
Agricultura, Prod. Animal, Caça e Silvicultura	38.5	39.4	39.4	39.4	15.9	17.0	15.2
Pesca	38.3	38.5	39.0	37.8	16.1	4.6	17.0
Indústria Extrativa	39.2	39.4	39.4	39.2	17.5	16.8	18.2
Indústria Transformadora	39.2	39.4	39.4	39.4	16.8	17.5	16.3
Prod. e Dist. Elect. Gás, Água	38.0	38.0	38.0	37.8	18.0	17.5	18.4
Construção	39.0	39.4	39.4	39.0	16.8	17.3	15.6
Comércio Grosso e Retalho; Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos e de Bens de uso Pessoal e Doméstico	38.5	39.4	39.4	39.4	18.9	18.0	19.3
Alojamento e Restauração (Restaurantes e Similares)	38.7	39.6	39.6	39.4	18.9	18.4	19.3
Transportes, Armazenagem e Comunicações	38.7	38.7	39.0	38.3	18.2	18.4	18.0
Actividades Financeiras	36.4	36.4	36.4	36.6	15.6	17.3	15.2
Ad. Pública, Defesa e Seg. Social Obrigatória	35.7	39.0	39.0	38.7	16.3	16.8	16.3
Act. Imob. Alugueres e Serviços Prestados às Empresas	36.4	36.6	36.9	36.2	22.3	24.0	21.9
Educação	32.7	35.7	35.7	35.7	11.7	9.9	12.9
Saúde e Acção Social	37.3	38.0	38.0	38.3	17.7	15.0	18.6
Pessoais	37.1	38.0	38.0	38.0	15.4	13.6	16.1

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal

Anexo 1.17
DURAÇÃO MÉDIA SEMANAL DO TRABALHO EFECTUADO NO PERÍODO NORMAL NA U E

Horas

Países	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Alemanha	37.3	37.2	37.1	36.7	36.5	35.9	-
Áustria	-	38.7	38.6	38.1	37.9	37.9	39.5
Belgica	38.0	37.2	37.1	37.5	37.5	37.4	36.9
Chipre	-	41.3	40.8	40.0	40.2	40.1	40.6
Dinamarca	35.4	35.8	36.1	36.2	35.8	35.9	35.6
Eslováquia	42.8	42.6	42.6	42.2	41.9	40.5	40.7
Eslovénia	41.9	41.9	41.6	41.8	41.5	41.1	40.6
Espanha	40.4	40.2	40.2	40.1	39.9	39.7	39.6
Estónia	41.1	40.6	40.4	40.5	40.2	39.9	40.1
Finlândia	38.8	38.6	38.5	38.4	38.2	38.0	37.9
França	-	-	-	-	-	38.0	37.9
Grécia	43.2	43.4	43.2	43.3	43.2	43.4	43.0
Holanda	32.3	32.2	31.8	31.6	31.1	30.9	30.8
Hungria	41.1	41.2	41.2	40.9	40.8	40.6	40.5
Irlanda	38.8	38.1	38.0	37.7	37.5	36.9	36.9
Itália	39.4	39.2	39.1	39.1	39.1	39.0	38.8
Letónia	42.0	42.2	42.1	42.6	42.3	42.0	41.3
Lituânia	41.1	39.2	38.8	38.3	37.8	37.9	38.1
Luxemburgo	38.4	38.5	38.4	38.2	38.0	38.1	-
Malta	-	-	40.6	39.1	39.7	39.9	40.1
Polónia	-	-	-	40.9	41.2	41.3	41.1
Portugal	40.5	40.0	39.7	39.5	39.5	39.1	39.3
Reino Unido	38.1	37.8	37.7	37.9	37.6	37.4	37.0
República Checa	43.9	43.6	43.6	41.6	41.8	42.1	42.0
Suécia	36.7	36.6	36.6	36.7	36.7	36.5	36.4

Fonte: EUROSTAT, New-Cronos

Nota: Os dados referem-se ao 2.º trimestre de cada ano.

Anexo 1.18
POPULAÇÃO DESEMPREGADA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004						2005						
									1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S	2S	
Valores Absolutos (Milhares)																					
15 a 24 anos																					
HM	75.2	61.6	58.1	63.6	77.6	89.4	89.2	90.6	90.9	80.5	94.5	91.0	85.7	92.8	90.8	85.9	94.4	91.4	88.4	92.9	
H	32.3	27.7	23.6	27.5	36.7	42.0	43.7	42.9	45.1	40.4	45.6	43.6	42.8	44.6	40.9	43.0	42.3	45.2	42.0	43.8	
M	43.0	34.0	34.5	36.2	41.0	47.5	45.5	47.8	45.8	40.1	48.9	47.3	43.0	48.1	50.0	42.9	52.1	46.1	46.5	49.1	
25 a 54 anos																					
HM	157.7	146.0	128.2	131.0	170.5	225.8	241.0	291.6	227.0	231.0	244.4	261.6	229.0	253.0	285.3	275.0	292.3	313.8	280.2	303.1	
H	66.2	67.9	53.2	52.8	71.9	102.4	108.6	130.8	98.4	103.3	110.7	121.8	100.9	116.3	129.0	126.5	130.8	136.7	127.8	133.8	
M	91.6	78.1	75.0	78.1	98.6	123.5	132.5	160.9	128.6	127.6	133.6	140.1	128.1	136.9	156.1	148.5	161.6	177.4	152.3	169.5	
55 a 64 anos																					
HM	18.7	17.7	18.6	18.2	21.9	26.3	33.8	39.3	27.8	34.7	36.2	36.4	31.3	36.3	35.7	37.8	42.1	41.7	36.8	41.9	
H	11.9	13.1	12.1	10.7	12.5	16.4	20.0	24.1	16.8	21.5	19.9	21.7	19.2	20.8	22.1	21.5	25.6	27.0	21.8	26.3	
M	6.7	4.7	6.5	7.6	9.5	9.9	13.8	15.3	11.1	13.1	16.4	14.5	12.1	15.5	13.6	16.3	16.5	14.7	15.0	15.6	
65 e + anos																					
HM	0.3	0.6	0.6	0.7	0.5	0.8	1.0	0.7	1.4	1.1	0.9	0.7	1.3	0.8	0.9	0.6	1.1	0.2	0.8	0.7	
H	0.3	0.4	0.4	0.7	0.4	0.2	0.7	0.5	1.0	0.6	0.6	0.6	0.8	0.6	0.7	0.4	0.9	0.0	0.6	0.5	
M	0.0	0.2	0.2	0.1	0.1	0.6	0.3	0.2	0.4	0.5	0.3	0.1	0.5	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	
15 a 64 anos																					
HM	251.6	225.2	204.9	212.8	270.1	341.5	364.0	421.6	345.6	346.2	375.1	389.0	345.9	382.1	411.9	398.7	428.8	446.9	405.3	437.9	
H	110.3	108.6	88.9	90.9	121.1	160.7	172.2	197.6	160.2	165.2	176.2	187.1	162.7	181.7	191.9	191.0	198.7	208.9	191.5	203.8	
M	141.3	116.6	116.0	121.8	149.0	180.9	191.8	223.9	185.5	180.8	198.9	201.9	183.2	200.4	219.6	207.7	230.2	238.2	213.7	234.2	
Total (>=15 anos)																					
HM	251.9	225.8	205.5	213.6	270.5	342.3	365.1	422.3	347.2	347.3	375.9	389.8	347.3	382.9	412.6	399.3	429.9	447.3	406.0	438.6	
H	110.6	108.9	89.4	91.6	121.4	160.9	172.9	198.1	161.2	165.9	176.7	187.7	163.6	182.2	192.7	191.4	199.4	208.9	192.1	204.2	
M	141.3	116.9	116.2	122.0	149.2	181.5	192.2	224.2	186.0	181.4	199.2	202.1	183.7	200.7	219.9	207.9	230.5	238.3	213.9	234.4	
Variação em Cadeia (%)																					
15 a 24 anos																					
HM									-4.2	-11.4	17.4	-3.7	-7.3	8.2	-0.2	-5.4	9.9	-3.2	-4.7	5.1	
H									-6.8	-10.4	12.9	-4.4	-7.9	4.3	-6.4	5.1	-1.6	6.9	-6.0	4.3	
M									-1.7	-12.4	21.9	-3.3	-6.9	12.0	5.5	-14.2	21.4	-11.5	-3.5	5.7	
25 a 54 anos																					
HM									-0.4	1.8	5.8	7.0	2.5	10.5	9.1	-3.6	6.3	7.4	10.7	8.2	
H									0.3	5.0	7.2	10.0	0.7	15.3	5.9	-1.9	3.4	4.5	9.9	4.7	
M									-0.9	-0.8	4.7	4.9	3.9	6.8	11.4	-4.9	8.8	9.8	11.3	11.3	
55 a 64 anos																					
HM									-13.1	24.8	4.3	0.6	8.7	16.2	-1.9	5.9	11.4	-1.0	1.2	14.0	
H									-17.6	28.0	-7.4	9.0	3.8	8.6	1.8	-2.7	19.1	5.5	4.8	20.6	
M									-4.3	18.0	25.2	-11.6	17.5	27.7	-6.2	19.9	1.2	-10.9	-3.2	4.3	
15 a 64 anos																					
HM									-2.6	0.2	8.3	3.7	0.4	10.5	5.9	-3.2	7.5	4.2	6.1	8.0	
H									-4.0	3.1	6.7	6.2	-1.4	11.6	2.6	-0.5	4.0	5.1	5.4	6.5	
M									-1.3	-2.5	10.0	1.5	1.9	9.4	8.8	-5.4	10.8	3.5	6.6	9.6	
Total (>=15 anos)																					
HM									-2.4	0.0	8.2	3.7	0.5	10.3	5.9	-3.2	7.7	4.0	6.0	8.0	
H									-3.6	2.9	6.5	6.2	-0.9	11.4	2.7	-0.7	4.2	4.8	5.4	6.3	
M									-1.3	-2.5	9.8	1.5	1.8	9.2	8.9	-5.5	10.9	3.4	6.6	9.6	
Variação Homóloga (%)																					
15 a 24 anos																					
HM									-18.1	-5.7	9.5	22.0	15.2	-0.2	1.6	0.2	-1.8	5.1	-4.1	-0.8	0.4
H									-14.3	-14.6	16.2	33.7	14.3	4.1	-1.9	13.0	15.1	2.7	-9.9	14.0	-3.9
M									-20.9	1.3	4.9	13.3	16.0	-4.2	4.9	-10.0	-14.5	7.0	1.5	-12.2	4.2
25 a 54 anos																					
HM									-7.5	-12.1	2.1	30.2	32.4	6.7	21.0	-2.1	3.0	11.5	14.8	0.4	13.2
H									2.6	-21.6	-0.9	36.3	42.4	6.1	20.5	-10.5	4.2	8.3	24.2	-3.5	16.1
M									-14.8	-3.9	4.1	26.3	25.3	7.3	21.5	5.3	1.9	14.4	7.9	3.6	11.0
55 a 64 anos																					
HM									-5.2	5.2	-2.2	20.5	20.0	28.4	16.4	29.9	31.9	42.0	13.8	31.0	26.3
H									9.7	-7.5	-11.8	16.9	31.9	21.6	20.4	42.4	26.5	20.6	6.4	33.0	12.7
M									-30.3	39.8	16.5	25.1	4.2	39.5	10.9	14.4	42.4	82.2	25.0	28.0	50.0
15 a 64 anos																					
HM									-10.5	-9.0	3.8	26.9	26.4	6.6	15.8	0.5	4.1	12.1	9.6	2.3	10.9
H									-1.6	-18.1	2.2	33.2	32.8	7.1	14.8	-0.9	9.3	8.0	12.1	4.0	10.1
M									-17.4	-0.7	5.0	22.4	21.4	6.0	16.8	1.5	-0.3	16.0	7.4	0.6	11.5
Total (>=15 anos)																					
HM									-10.4	-9.0	3.9	26.7	26.5	6.6	15.7	0.6	4.2	12.1	9.6	2.4	10.8
H									-1.5	-18.0	2.5	32.5	32.5	7.5	14.6	-0.5	9.6	8.5	12.3	4.4	10.4
M									-17.2	-0.6	5.0	22.3	21.7	5.9	16.7	1.6	-0.3	15.5	7.3	0.7	11.2

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Anexo 1.19
POPULAÇÃO DESEMPREGADA, SEGUNDO O TIPO DE PROCURA E DURAÇÃO DO DESEMPREGO, POR SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004						2005					
									1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S	2S
Valores Absolutos (Milhares)																				
Procura Prim. Emprego																				
HM	44.9	33.5	27.3	34.6	41.1	46.3	49.2	58.7	46.5	40.0	56.5	53.8	43.3	55.2	55.1	47.8	66.9	65.1	51.5	66.0
H	15.7	13.6	11.0	13.6	19.1	21.3	22.0	22.9	19.3	19.2	26.8	22.5	19.3	24.7	21.3	18.3	25.6	26.3	19.8	26.0
M	29.2	20.0	16.3	21.0	22.0	25.0	27.3	35.9	27.2	20.8	29.7	31.3	24.0	30.5	33.8	29.6	41.3	38.7	31.7	40.0
Procura Novo Emprego																				
HM	207.0	192.3	178.2	179.0	229.4	296.1	315.9	363.6	300.7	307.3	319.4	336.0	304.0	327.7	357.5	351.5	363.0	382.2	354.5	372.6
H	95.0	95.3	78.4	78.0	102.3	139.6	150.9	175.2	141.9	146.7	149.9	165.2	144.3	157.6	171.4	173.1	173.8	182.6	172.3	178.2
M	112.1	96.9	99.9	101.0	127.1	156.5	165.0	188.3	158.8	160.7	169.5	170.8	159.8	170.2	186.1	178.3	189.2	199.6	182.2	194.4
Duração do Desemprego(1)																				
<= 11 meses																				
HM	137.2	132.5	115.6	124.9	167.1	211.7	194.9	208.7	187.6	190.5	195.2	206.2	189.1	200.7	204.3	194.5	215.2	220.8	199.4	218.0
H	61.4	65.7	48.8	53.6	76.4	104.0	94.4	99.9	92.7	91.3	91.0	102.4	92.0	96.7	96.4	96.1	99.7	107.2	96.3	103.5
M	75.7	66.8	66.8	71.3	90.7	107.7	100.5	108.8	94.9	99.2	104.0	103.7	97.1	103.9	107.9	98.4	115.5	113.5	103.2	114.5
12 e + meses																				
HM	114.8	93.3	89.9	85.4	100.6	129.3	168.9	210.8	158.2	155.1	179.8	182.4	156.7	181.1	204.4	202.7	211.0	225.0	203.6	218.0
H	49.3	43.2	40.5	36.5	43.6	56.3	78.0	96.9	68.0	74.1	85.4	84.3	71.1	84.9	94.5	94.1	98.0	101.1	94.3	99.6
M	65.6	50.1	49.5	49.0	57.0	73.0	91.0	113.9	90.3	81.1	94.3	98.1	85.7	96.2	109.9	108.7	113.0	123.9	109.3	118.5
25 e + meses																				
HM	66.4	47.5	50.2	43.4	51.1	59.2	87.9	105.8	74.2	86.0	94.2	97.0	80.1	95.6	106.0	99.8	104.5	112.7	102.9	108.6
H	29.4	20.3	22.7	16.2	22.1	25.2	39.8	44.9	30.2	40.0	46.3	42.6	35.1	44.5	46.2	42.0	45.6	45.6	44.1	45.6
M	37.0	27.3	27.6	27.2	28.9	34.1	48.1	60.9	44.0	46.0	47.9	54.4	45.0	51.2	59.8	57.9	58.9	67.1	58.9	63.0
GRAU DE INSTRUÇÃO																				
Até ao ensino básico - 3º cic	197.8	174.2	161.1	165.8	207.3	255.5	275.1	311.2	261.4	268.1	278.6	292.2	264.8	285.4	313.2	308.6	305.8	317.3	310.9	311.6
Secundário	38.9	33.8	29.2	30.0	37.2	49.9	52.1	64.8	52.5	47.4	53.6	55.0	50.0	54.3	59.3	59.6	64.5	75.9	59.5	70.2
Superior	15.3	17.8	15.3	17.8	26.1	37.0	37.9	46.2	33.3	31.9	43.6	42.6	32.6	43.1	40.1	31.1	59.6	54.1	35.6	56.9
Varição em Cadeia (%)																				
Procura Prim. Emprego																				
HM	-17.8	-14.0	41.3	-4.8	-16.4	27.5	2.4	-13.2	40.0	-2.7	-6.7	28.3								
H	-24.9	-0.5	39.6	-16.0	-19.6	28.1	-5.3	-14.1	39.9	2.7	-19.7	31.1								
M	-12.0	-23.5	42.8	5.4	-13.7	27.1	8.0	-12.4	39.5	-6.3	3.9	26.2								
Procura Novo Emprego																				
HM	0.6	2.2	3.9	5.2	3.5	7.8	6.4	-1.7	3.3	5.3	8.2	5.1								
H	0.3	3.4	2.2	10.2	2.3	9.2	3.8	1.0	0.4	5.1	9.3	3.5								
M	0.8	1.2	5.5	0.8	4.7	6.5	9.0	-4.2	6.1	5.5	7.1	6.7								
Duração do Desemprego(1)																				
<= 11 meses																				
HM	-10.5	1.5	2.5	5.6	-8.7	6.2	-0.9	-4.8	10.6	2.6	-0.6	9.3								
H	-6.1	-1.5	-0.3	12.5	-9.6	5.1	-5.9	-0.3	3.7	7.5	-0.5	7.5								
M	-14.5	4.5	4.8	-0.3	-7.8	7.0	4.1	-8.8	17.4	-1.7	-0.7	11.0								
12 e + meses																				
HM	9.3	-2.0	15.9	1.4	14.3	15.6	12.1	-0.8	4.1	6.6	12.4	7.1								
H	0.0	9.0	15.2	-1.3	13.4	19.4	12.1	-0.4	4.1	3.2	11.1	5.6								
M	17.6	-10.2	16.3	4.0	15.1	12.3	12.0	-1.1	4.0	9.6	13.6	8.4								
25 e + meses																				
HM	20.1	15.9	9.5	3.0	35.6	19.4	9.3	-5.8	4.7	7.8	7.6	5.5								
H	6.7	32.5	15.8	-8.0	38.5	26.6	8.5	-9.1	8.6	0.0	-0.8	3.4								
M	31.3	4.5	4.1	13.6	33.5	13.7	9.9	-3.2	1.7	13.9	15.1	7.1								
GRAU DE INSTRUÇÃO																				
Até ao ensino básico - 3º ciclo	2.4	2.6	3.9	4.9	5.2	7.8	7.2	-1.5	-0.9	3.8	8.9	0.2								
Secundário	-5.9	-9.7	13.1	2.6	-5.4	8.7	7.8	0.5	8.2	17.7	9.5	18.1								
Superior	-25.2	-4.2	36.7	-2.3	-20.3	32.2	-5.9	-22.4	91.6	-9.2	-17.4	59.7								
Varição Homóloga (%)																				
Procura Prim. Emprego																				
HM	-25.3	-18.6	26.7	19.0	12.5	6.4	19.4	10.5	1.5	20.5	-4.9	6.1	6.6	18.5	19.5	18.4	21.0	19.0	19.7	
H	-13.3	-19.0	23.9	40.2	11.5	3.1	4.2	1.0	5.5	20.7	-12.5	3.2	2.9	10.4	-4.7	-4.5	16.9	2.9	5.3	
M	-31.6	-18.6	28.9	5.0	13.4	9.1	31.6	17.7	-1.9	20.2	1.3	8.4	9.7	24.3	42.3	39.1	23.6	32.1	31.1	
Procura Novo Emprego																				
HM	-7.1	-7.3	0.4	28.1	29.1	6.7	15.1	-0.7	4.5	10.8	12.4	1.9	11.6	18.9	14.4	13.7	13.8	16.6	13.7	
H	0.4	-17.8	-0.5	31.2	36.4	8.2	16.1	-0.7	10.1	6.6	16.7	4.5	11.7	20.8	18.0	15.9	10.5	19.4	13.1	
M	-13.5	3.1	1.1	25.9	23.1	5.4	14.2	-0.7	0.0	14.8	8.4	-0.4	11.5	17.2	11.0	11.6	16.9	14.1	14.3	
Duração do Desemprego(1)																				
<= 11 meses																				
HM	-3.4	-12.8	8.0	33.8	26.7	-8.0	7.1	-14.9	-10.3	-4.5	-1.7	-12.6	-3.1	8.9	2.1	10.2	7.1	5.5	8.6	
H	7.0	-25.7	9.8	42.6	36.2	-9.3	5.8	-17.1	-9.3	-13.3	3.7	-13.4	-5.0	4.0	5.3	9.6	4.7	4.6	7.0	
M	-11.7	-0.1	6.7	27.2	18.7	-6.7	8.3	-12.5	-11.1	4.4	-6.6	-11.8	-1.4	13.7	-0.8	11.1	9.5	6.3	10.3	
12 e + meses																				
HM	-18.7	-3.6	-5.0	17.8	28.5	30.6	24.8	28.4	29.4	39.1	26.0	28.9	32.1	29.2	30.7	17.4	23.4	29.9	20.4	
H	-12.3	-6.2	-10.0	19.6	29.1	38.5	24.3	37.9	46.4	49.0	24.0	42.2	35.4	39.0	27.0	14.8	19.9	32.7	17.3	
M	-23.6	-1.3	-0.9	16.3	28.1	24.5	25.2	22.4	16.9	30.8	27.7	19.7	29.2	21.7	34.0	19.8	26.3	27.5	23.1	
25 e + meses																				
HM	-28.4	5.7	-13.6	17.8	16.0	48.3	20.4	26.2	43.3	67.3	57.0	34.8	61.9	42.9	16.0	10.9	16.2	28.5	13.6	
H	-31.2	11.9	-28.6	36.8	13.8	58.0	12.8	22.8	57.5	106.7	50.5	40.4	75.3	53.0	6.0	-1.5	7.0	25.6	2.6	
M	-26.2	1.1	-1.3	6.2	17.7	41.2	26.7	28.7	32.9	41.3	62.4	30.8	51.8	35.9	25.9	23.0	23.3	30.8	23.2	
GRAU DE INSTRUÇÃO																				
Até ao ensino básico - 3º ciclo	-11.9	-7.6	2.9	25.1	23.2	7.7	13.1	-1.1	5.6	12.3	14.5	2.1	13.4	19.8	15.1	9.8	8.6	17.4	9.2	
Secundário	-13.0	-13.7	2.9	24.0	34.0	4.5	24.4	13.6	-0.6	7.6	-1.4	6.4	2.8	13.0	25.7	20.3	38.0	19.0	29.3	
Superior	16.3	-14.3	16.2	46.8	41.9	2.4	22.1	-3.2	0.6	16.9	-4.3	-1.4	5.4	20.4	-2.5	36.7	27.0	9.2	31.9	

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: (1) A partir de 2001, não se encontram incluídos indivíduos desempregados que já não procuram emprego, por já terem encontrado e o qual vão iniciar nos próximos 3 meses.

Anexo 1.20
RÁCIOS DO DESEMPREGO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004						2005					
									1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S	2S
Taxa (%)																				
DLD/DT																				
HM	45.6	41.3	43.8	40.0	37.2	37.8	46.2	49.9	45.6	44.7	47.8	46.8	45.1	47.3	49.5	50.8	49.1	50.3	50.1	49.7
H	44.5	39.6	45.3	39.8	35.9	35.0	45.0	48.9	42.2	44.7	48.3	44.9	43.4	46.6	49.0	49.2	49.1	48.4	49.1	48.8
M	46.4	42.9	42.6	40.2	38.2	40.2	47.3	50.8	48.5	44.7	47.3	48.5	46.7	47.9	50.0	52.3	49.0	52.0	51.1	50.5
Desemp.Jovens/Desemp.Total																				
HM	29.9	27.3	28.3	29.8	28.7	26.1	24.5	21.5	26.2	23.2	25.1	23.3	24.7	24.2	22.0	21.5	22.0	20.4	22.0	21.2
H	29.2	25.4	26.4	30.0	30.2	26.1	25.3	21.6	28.0	24.4	25.8	23.2	26.1	24.5	21.2	22.5	21.2	21.6	22.0	21.4
M	30.4	29.1	29.7	29.6	27.5	26.2	23.7	21.3	24.6	22.1	24.5	23.4	23.4	24.0	22.7	20.6	22.6	19.3	22.0	21.0
Desemp.Mulheres/Desemp.To	56.1	51.8	56.5	57.1	55.1	53.0	52.7	53.1	53.6	52.2	53.0	51.8	52.9	52.4	53.3	52.1	53.6	53.3	52.7	53.4
Variação em Cadeia (p.p.)																				
DLD/DT																				
HM									4.8	-0.9	3.2	-1.0	5.4	2.2	2.7	1.2	-1.7	1.2	2.8	-0.5
H									1.5	2.5	3.7	-3.4	5.5	3.2	4.1	0.1	0.0	-0.8	2.5	-0.3
M									7.8	-3.8	2.6	1.2	5.4	1.3	1.4	2.3	-3.3	3.0	3.1	-0.6
Desemp.Jovens/Desemp.Total																				
HM									-0.5	-3.0	2.0	-1.8	-2.1	-0.4	-1.3	-0.5	0.4	-1.5	-2.2	-0.8
H									-1.0	-3.6	1.5	-2.6	-2.0	-1.6	-2.1	1.3	-1.3	0.4	-2.5	-0.6
M									-0.1	-2.5	2.4	-1.1	-2.2	0.6	-0.8	-2.1	2.0	-3.3	-2.0	-1.1
Desemp.Mulheres/Desemp.Total									0.6	-1.3	0.8	-1.1	0.7	-0.5	1.5	-1.2	1.6	-0.3	0.3	0.8
Variação Homóloga (p.p.)																				
DLD/DT																				
HM		-4.2	2.4	-3.8	-2.8	0.6	8.4	3.7	9.9	8.7	9.3	6.1	9.3	7.6	4.0	6.1	1.2	3.5	5.0	2.4
H		-4.9	5.7	-5.5	-3.9	-0.9	10.0	3.9	11.8	11.2	13.1	4.2	11.6	8.7	6.9	4.5	0.8	3.5	5.7	2.2
M		-3.5	-0.3	-2.4	-2.0	2.0	7.0	3.5	8.2	6.6	5.5	7.8	7.4	6.7	1.4	7.6	1.7	3.4	4.4	2.6
Desemp.Jovens/Desemp.Total																				
HM		-2.6	1.0	1.5	-1.1	-2.6	-1.6	-3.0	-0.1	-1.4	-1.7	-3.3	-0.8	-2.5	-4.1	-1.7	-3.2	-2.9	-2.6	-3.0
H		-3.8	1.1	3.5	0.3	-4.2	-0.7	-3.7	3.3	1.2	-1.5	-5.7	2.2	-3.6	-6.8	-1.9	-4.6	-1.6	-4.1	-3.1
M		-1.3	0.6	0.0	-2.2	-1.3	-2.5	-2.4	-3.2	-3.7	-2.0	-1.3	-3.4	-1.6	-1.9	-1.5	-1.9	-4.1	-1.3	-3.0
Desemp.Mulheres/Desemp.Total		-4.3	4.7	0.6	-2.0	-2.1	-0.3	0.4	0.5	-2.3	1.6	-1.1	-0.9	0.2	-0.3	-0.2	0.6	1.4	-0.2	1.0

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Anexo 1.21
TAXAS DE DESEMPREGO, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004						2005					
									1T	2T	3T	4T	1S	2S	1T	2T	3T	4T	1S	2S
Taxa (%)																				
15 a 24 anos									15.5	14.0	16.0	15.8	14.7	15.9	16.0	15.3	16.5	16.4	15.7	16.5
HM	10.4	8.8	8.6	9.4	11.6	14.5	15.3	16.1	15.5	14.0	16.0	15.8	14.7	15.9	16.0	15.3	16.5	16.4	15.7	16.5
H	8.2	7.2	6.2	7.2	9.8	12.4	13.5	13.7	13.9	12.5	13.8	13.6	13.2	13.7	13.0	13.6	13.4	14.5	13.3	14.0
M	12.9	10.8	11.6	12.1	14.0	17.0	17.6	19.1	17.3	15.9	18.6	18.5	16.6	18.6	19.8	17.6	20.4	18.6	18.7	19.5
25 a 54 anos									5.8	5.8	6.1	6.5	5.8	6.3	7.1	6.9	7.3	7.7	7.0	7.5
HM	4.5	4.1	3.5	3.5	4.5	5.8	6.1	7.3	5.8	5.8	6.1	6.5	5.8	6.3	7.1	6.9	7.3	7.7	7.0	7.5
H	3.4	3.5	2.7	2.6	3.5	4.9	5.2	6.2	4.7	4.9	5.2	5.7	4.8	5.5	6.1	6.0	6.2	6.4	6.1	6.3
M	5.7	4.7	4.4	4.5	5.6	6.7	7.1	8.5	6.9	6.8	7.1	7.4	6.9	7.3	8.3	7.8	8.5	9.2	8.0	8.9
55 a 64 anos									4.6	5.7	6.0	5.9	5.2	5.9	5.7	5.9	6.6	6.5	5.8	6.6
HM	3.3	3.1	3.2	3.2	3.7	4.3	5.6	6.2	4.6	5.7	6.0	5.9	5.2	5.9	5.7	5.9	6.6	6.5	5.8	6.6
H	3.6	4.0	3.6	3.2	3.7	4.7	5.9	6.9	5.0	6.4	6.0	6.4	5.7	6.2	6.4	6.2	7.4	7.7	6.3	7.5
M	2.9	1.9	2.6	3.1	3.6	3.7	5.1	5.3	4.3	4.9	6.0	5.2	4.6	5.6	4.8	5.6	5.7	5.1	5.2	5.4
65 e + anos									0.4	0.3	0.3	0.2	0.4	0.3	0.3	0.2	0.3	0.1	0.2	0.2
HM	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.3	0.3	0.2	0.4	0.3	0.3	0.2	0.4	0.3	0.3	0.2	0.3	0.1	0.2	0.2
H	0.2	0.3	0.2	0.4	0.2	0.1	0.4	0.3	0.5	0.3	0.3	0.3	0.4	0.3	0.4	0.2	0.5	0.0	0.3	0.2
M	0.0	0.2	0.2	0.0	0.1	0.5	0.3	0.1	0.3	0.4	0.2	0.1	0.4	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
15 a 64 anos									6.7	6.7	7.2	7.5	6.7	7.4	7.9	7.7	8.2	8.5	7.8	8.3
HM	5.2	4.6	4.2	4.2	5.3	6.7	7.0	8.1	6.7	6.7	7.2	7.5	6.7	7.4	7.9	7.7	8.2	8.5	7.8	8.3
H	4.2	4.1	3.3	3.3	4.4	5.8	6.2	7.1	5.8	6.0	6.4	6.7	5.9	6.5	6.9	6.9	7.1	7.5	6.9	7.3
M	6.5	5.3	5.2	5.3	6.4	7.6	8.0	9.2	7.8	7.6	8.2	8.3	7.7	8.3	9.1	8.5	9.4	9.7	8.8	9.5
Total (>=15 anos)									6.4	6.3	6.8	7.1	6.4	6.9	7.5	7.2	7.7	8.0	7.4	7.9
HM	4.9	4.4	3.9	4.0	5.0	6.3	6.7	7.6	6.4	6.3	6.8	7.1	6.4	6.9	7.5	7.2	7.7	8.0	7.4	7.9
H	3.9	3.9	3.1	3.2	4.1	5.5	5.8	6.7	5.5	5.6	6.0	6.3	5.5	6.1	6.5	6.5	6.7	7.0	6.5	6.9
M	6.2	5.0	4.9	5.0	6.0	7.2	7.6	8.7	7.4	7.2	7.8	7.9	7.3	7.9	8.6	8.1	8.9	9.2	8.3	9.0
Variação em Cadeia (p.p.)																				
15 a 24 anos									-0.3	-1.5	2.0	-0.1	-0.5	1.1	0.2	-0.7	1.2	-0.1	-0.2	0.8
HM									-0.3	-1.5	2.0	-0.1	-0.5	1.1	0.2	-0.7	1.2	-0.1	-0.2	0.8
H									-0.7	-1.4	1.3	-0.2	-0.7	0.5	-0.7	0.6	-0.2	1.1	-0.4	0.7
M									0.1	-1.4	2.8	-0.2	-0.3	1.9	1.2	-2.2	2.8	-1.8	0.1	0.8
25 a 54 anos									0.0	0.1	0.3	0.4	0.1	0.5	0.6	-0.3	0.4	0.5	0.7	0.5
HM									0.0	0.1	0.3	0.4	0.1	0.5	0.6	-0.3	0.4	0.5	0.7	0.5
H									0.0	0.2	0.3	0.5	0.0	0.7	0.4	-0.1	0.2	0.2	0.6	0.2
M									-0.1	-0.1	0.3	0.3	0.2	0.4	0.9	-0.4	0.6	0.7	0.8	0.6
55 a 64 anos									-0.6	1.1	0.2	-0.1	0.5	0.7	-0.2	0.3	0.7	-0.1	-0.1	0.8
HM									-0.6	1.1	0.2	-0.1	0.5	0.7	-0.2	0.3	0.7	-0.1	-0.1	0.8
H									-0.9	1.4	-0.4	0.4	0.4	0.5	0.0	-0.2	1.2	0.3	0.1	1.2
M									-0.1	0.6	1.1	-0.8	0.6	1.0	-0.4	0.8	0.1	-0.6	-0.4	0.2
15 a 64 anos									-0.2	0.0	0.5	0.2	0.0	0.6	0.5	-0.3	0.5	0.3	0.4	0.6
HM									-0.2	0.0	0.5	0.2	0.0	0.6	0.5	-0.3	0.5	0.3	0.4	0.6
H									-0.2	0.2	0.4	0.4	-0.1	0.6	0.2	0.0	0.3	0.3	0.4	0.4
M									-0.1	-0.2	0.7	0.1	0.1	0.6	0.8	-0.5	0.9	0.3	0.5	0.7
Total (>=15 anos)									-0.1	0.0	0.5	0.2	0.0	0.6	0.4	-0.3	0.5	0.3	0.4	0.5
HM									-0.1	0.0	0.5	0.2	0.0	0.6	0.4	-0.3	0.5	0.3	0.4	0.5
H									-0.2	0.1	0.4	0.4	0.0	0.6	0.2	-0.1	0.2	0.3	0.4	0.4
M									-0.1	-0.2	0.6	0.1	0.1	0.6	0.7	-0.5	0.8	0.3	0.5	0.7
Variação Homóloga (p.p.)																				
15 a 24 anos									1.5	0.6	1.3	0.0	1.0	0.7	0.5	1.3	0.5	0.6	0.9	0.6
HM									1.5	0.6	1.3	0.0	1.0	0.7	0.5	1.3	0.5	0.6	0.9	0.6
H									2.6	2.0	0.7	-1.0	2.3	-0.1	-0.9	1.1	-0.4	0.9	0.1	0.2
M									0.0	-0.9	2.0	1.2	-0.4	1.6	2.4	1.7	1.8	0.1	2.1	0.9
25 a 54 anos									-0.2	0.1	0.5	0.7	-0.1	0.6	1.4	1.1	1.1	1.2	1.2	1.2
HM									-0.2	0.1	0.5	0.7	-0.1	0.6	1.4	1.1	1.1	1.2	1.2	1.2
H									-0.6	0.1	0.3	1.1	-0.3	0.7	1.4	1.1	0.9	0.7	1.3	0.8
M									0.2	0.0	0.7	0.3	0.1	0.5	1.3	1.0	1.3	1.8	1.2	1.6
55 a 64 anos									1.1	1.4	1.8	0.7	1.3	1.2	1.0	0.2	0.6	0.6	0.6	0.6
HM									1.1	1.4	1.8	0.7	1.3	1.2	1.0	0.2	0.6	0.6	0.6	0.6
H									1.5	1.5	1.3	0.6	1.5	0.9	1.4	-0.2	1.4	1.3	0.6	1.3
M									0.7	1.4	2.5	0.8	1.0	1.7	0.5	0.7	-0.3	-0.1	0.6	-0.2
15 a 64 anos									0.0	0.2	0.7	0.6	0.1	0.6	1.2	0.9	1.0	1.0	1.1	1.0
HM									0.0	0.2	0.7	0.6	0.1	0.6	1.2	0.9	1.0	1.0	1.1	1.0
H									-0.1	0.5	0.5	0.7	0.2	0.6	1.1	0.9	0.8	0.7	1.0	0.8
M									0.1	-0.1	1.0	0.4	0.0	0.7	1.3	1.0	1.1	1.4	1.1	1.3
Total (>=15 anos)									0.0	0.2	0.7	0.6	0.1	0.6	1.1	0.9	0.9	1.0	1.0	0.9
HM									0.0	0.2	0.7	0.6	0.1	0.6	1.1	0.9	0.9	1.0	1.0	0.9
H									-0.1	0.4	0.5	0.7	0.2	0.6	1.1	0.9	0.7	0.7	1.0	0.7
M									0.1	0.0	1.0	0.4	0.1	0.7	1.2	0.9	1.1	1.3	1.0	1.2

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de desemprego é igual ao total da população desempregada em cada escala/ população activa no respectivo escalão.

Anexo 1.22
DESEMPREGO REGISTRADO

(MOVIMENTO AO LONGO)

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004				2005			
									1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Valores Absolutos (Milhares)																
TOTAL	406.3	409.5	404.6	416.7	489.6	540.3	557.9	578.1	142.5	115.1	157.1	143.2	147.5	128.5	154.0	148.1
Motivos de Inscrição(1)	385.7	394.4	389.2	404.3	476.2	525.5	542.9	561.3	138.6	112.3	153.4	138.7	142.9	125.2	149.9	143.2
Ex-Estudantes	70.7	66.7	61.1	48.2	46.6	47.9	51.0	51.4	11.6	8.1	18.4	12.9	11.5	8.8	18.0	13.0
Fim de formação	5.0	8.9	13.5	14.6	18.9	23.3	27.3	33.1	7.2	5.0	8.2	6.8	9.4	6.6	8.1	9.0
Despedido	68.7	69.4	68.3	56.8	67.0	79.7	84.7	88.4	22.8	19.5	21.8	20.6	23.9	21.4	21.5	21.7
Despediu-se	20.4	20.8	27.0	33.0	36.3	33.6	35.8	34.1	10.3	8.3	9.0	8.2	9.3	8.5	8.4	8.0
Despedimento mútuo acordo	12.4	12.7	13.4	20.8	26.8	33.4	29.8	31.6	8.2	7.7	6.9	7.1	8.6	8.5	6.7	7.8
Fim de trabalho não permanente	124.0	125.4	131.8	154.8	186.0	188.1	199.2	203.9	45.0	36.6	61.5	56.0	47.8	40.9	59.5	55.7
Outros ex inactivos	7.9	7.1	9.5	8.7	7.5	7.2	17.4	19.4	4.9	4.1	4.3	4.1	5.3	5.0	4.7	4.5
Trabalhadores por conta própria	0.0	0.9	1.5	2.4	2.7	4.1	4.8	5.4	1.3	1.1	1.2	1.1	1.4	1.3	1.4	1.3
Reinscrição p/falta resposta	0.0	8.0	18.8	21.7	31.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Outros (2)	76.6	74.5	44.3	43.2	53.4	108.3	93.0	93.9	27.3	21.8	22.0	21.9	25.8	24.2	21.6	22.3
OFERTAS DE EMPREGO	110.3	125.4	129.7	109.8	105.2	105.1	97.4	101.7	26.1	28.3	24.3	18.7	24.9	28.9	26.4	21.5
COLOCAÇÕES	60.3	70.4	71.5	65.0	63.8	62.5	56.8	57.5	14.9	16.5	13.8	11.6	13.7	16.1	14.6	13.0
Variação em Cadeia (%)																
TOTAL									3.3	-19.2	36.5	-8.9	3.1	-12.9	19.8	-3.8
Motivos de Inscrição(1)									3.0	-18.9	36.5	-9.6	3.1	-12.4	19.7	-4.5
Ex-Estudantes									-11.1	-30.1	127.3	-29.7	-10.9	-23.3	104.1	-27.8
Fim de formação									26.1	-30.8	64.4	-18.0	39.6	-30.4	23.5	10.6
Despedido									17.5	-14.3	11.7	-5.5	16.0	-10.6	0.6	1.0
Despediu-se									30.8	-19.2	8.0	-8.7	13.0	-8.6	-1.0	-5.0
Despedimento mútuo acordo									-1.3	-5.8	-10.7	3.2	20.8	-0.6	-20.8	16.0
Fim de trabalho não permanente									-12.4	-18.7	68.0	-8.9	-14.8	-14.3	45.5	-6.5
Outros ex inactivos									175.0	-15.6	4.4	-5.7	29.2	-4.5	-6.9	-4.5
Trabalhadores por conta própria									33.2	-17.2	16.0	-8.8	26.1	-8.1	2.5	-4.7
Reinscrição p/falta resposta									-	-	-	-	-	-	-	-
Outros (2)									4.3	-19.9	0.6	-0.6	18.0	-6.2	-10.7	3.2
OFERTAS DE EMPREGO									12.3	8.5	-14.3	-23.0	33.2	16.1	-8.5	-18.6
COLOCAÇÕES									0.9	10.5	-16.6	-15.8	18.3	17.6	-9.4	-10.9
Variação Homóloga (%)																
TOTAL		0.8	-1.2	3.0	17.5	10.4	3.3	3.6	-1.7	-0.9	11.3	3.8	3.5	11.6	-2.0	3.4
Motivos de Inscrição(1)		2.3	-1.3	3.9	17.8	10.3	3.3	3.4	-1.6	-0.6	11.9	3.1	3.2	11.5	-2.2	3.2
Ex-Estudantes		-5.6	-8.4	-21.2	-3.3	2.8	6.6	0.8	3.3	6.7	14.8	-0.7	-0.5	9.2	-2.0	0.6
Fim de formação		78.5	52.1	8.3	29.3	22.9	17.2	21.3	14.7	-11.6	49.2	17.8	30.3	30.9	-1.6	32.6
Despedido		0.9	-1.5	-16.8	17.9	19.0	6.3	4.5	2.3	4.3	12.6	6.4	5.0	9.5	-1.4	5.3
Despediu-se		1.7	29.9	22.5	9.9	-7.6	6.7	-4.7	0.1	6.9	18.0	4.2	-9.9	1.9	-6.6	-2.9
Despedimento mútuo acordo		2.3	5.1	55.5	28.9	24.4	-10.6	6.0	-13.7	-6.1	-7.4	-14.3	4.8	10.6	-2.0	10.2
Fim de trabalho não permanente		1.1	5.1	17.4	20.2	1.1	5.9	2.3	-8.2	2.8	18.1	9.1	6.1	11.8	-3.2	-0.7
Outros ex inactivos		-9.2	33.4	-8.7	-14.0	-4.1	143.1	11.5	124.0	159.9	168.5	128.6	7.4	21.4	8.2	9.7
Trabalhadores por conta própria		-	68.6	59.7	12.7	51.9	14.8	13.3	12.8	1.5	30.1	16.7	10.5	22.6	8.3	13.2
Reinscrição p/falta resposta		-	133.5	15.7	42.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Outros (2)		-2.7	-40.6	-2.4	23.6	102.7	-14.2	1.0	-5.7	-18.4	-17.0	-16.4	-5.5	10.8	-1.7	2.1
OFERTAS DE EMPREGO		13.6	3.5	-15.4	-4.2	-0.1	-7.3	4.4	2.0	-1.6	-11.6	-19.6	-4.7	2.0	8.9	15.1
COLOCAÇÕES		16.7	1.5	-9.0	-1.9	-2.1	-9.0	1.2	2.0	-1.5	-15.2	-21.7	-8.2	-2.3	6.2	12.3

Fonte: IEFP, Informação Mensal do Mercado de Emprego

Notas: (1) Valores referentes ao Continente.

(2) A partir de 2003, inclui reinscrições por falta de resposta injustificadas, fim do serviço militar e ex-emigrantes.

Anexo 1.23

SALÁRIOS MÍNIMOS NOS PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA

PAÍSES	BÉLGICA	GRÉCIA	ESPAÑA	FRANÇA	IRLANDA	LUXEMBURGO	HOLANDA	PORTUGAL	REINO UNIDO
DATA DA INTRODUÇÃO	1975	1991	1980	1970	2000	1973	1969	1974	1999
COBERTURA	Trabalhadores por conta de outrém do sector privado com 21 ou + anos	Todos os trabalhadores por conta de outrém com 19 ou + anos (trabalhadores não manuais) ou de 18 ou + anos (trabalhadores manuais)	Todos os trabalhadores por conta de outrém independentemente da idade	Todos os trabalhadores por conta de outrém a partir dos 18 anos	Trabalhadores por conta de outrém adultos com experiência ⁽²⁾	Todos os trabalhadores por conta de outrém a partir dos 18 anos	Todos os trabalhadores por conta de outrém com 23 ou + anos	Todos os trabalhadores por conta de outrém independentemente da idade	Todos os trabalhadores por conta de outrém a partir dos 18 anos
MÉTODO DE FIXAÇÃO	Negociação pelos parceiros sociais	Negociação anual pelos parceiros sociais	Fixado pelo Governo	Fixado pelo Governo	Fixado pelo Governo na base de recomendações dos parceiros sociais ou do Tribunal de Trabalho	Fixado pelo Governo	Fixado pelo Governo	Fixado pelo Governo	Fixado pelo Governo com base em recomendações dos parceiros sociais
MÉTODO DE ACTUALIZAÇÃO	Indexação automática + Revisão periódica	Anualmente, com base nas previsões de inflação do Governo	Anualmente, com base nas previsões de inflação do Governo	Indexação automática + Revisão anual	Fixado pelo Governo na base de recomendações dos parceiros sociais ou do tribunal de trabalho	Indexação automática + Revisão periódica	2 vezes por ano	Anualmente com base das previsões de inflação do Governo	Fixado pelo Governo com base em recomendações dos parceiros sociais
PERÍODO DE REFERÊNCIA DA TAXA	Mensal	Mensal para os trabalhadores não manuais; Diária para os Trabalhadores manuais	Mensal e Diária	Horária	Horária	Mensal	Mensal	Mensal	Horária

Fonte: Eurostat, Statistiques en Bref, Population et Conditions Sociales, Theme 3-10/2003 Salaries Minima États membres de l'UE et pays candidats, Janvier 2003

Continua

Notas

- (1) Taxa aplicada aos trabalhadores por conta de outrém com uma certa idade. Nalguns países, na Holanda, por exemplo, aplicam-se taxas mínimas diferentes aos jovens.
- (2) Os trabalhadores por conta de outrém que i) têm menos de 18 anos, ou ii) ocupam o seu 1.º emprego, ou iii) frequentem uma formação estruturada, podem ser remunerados a taxas específicas, inferiores ao salário mínimo nacional.
- (3) Trabalhadores não manuais.
- (4) Trabalhadores manuais.
- (5) Trabalhadores de 22 anos ou mais.

Anexo 1.23 (continuação)

SALÁRIOS MÍNIMOS NOS PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA

Continuação

PAÍSES	BULGÁRIA	REP. CHECA	ESTÓNIA	HUNGRIA	LITUÂNIA	LETÓNIA	MALTA	POLÓNIA	ROMÉNIA	ESLOVÉNIA	REP. ESLOVACA	TURQUIA
DATA DA INTRODUÇÃO	1990	1991	1991	1988	1991	1991	1974	2003	1990	1995	1991	1936
COBERTURA	Todos os trabalhadores por conta de outrém	Todos os trabalhadores por conta de outrém	Todos os trabalhadores por conta de outrém	Todos os trabalhadores por conta de outrém	Todos os trabalhadores por conta de outrém	Todos os trabalhadores por conta de outrém	Todos os trabalhadores por conta de outrém	Todos os trabalhadores por conta de outrém	Todos os trabalhadores por conta de outrém independentemente da idade	Todos os trabalhadores por conta de outrém	Todos os trabalhadores por conta de outrém de 16 anos ou +	Todos os trabalhadores por conta de outrém de 16 anos ou +
MÉTODO DE FIXAÇÃO	Fixado pelo Governo com base nas recomendações dos parceiros sociais e tendo em conta as restrições orçamentais	Fixado pelo Governo com base nas negociações dos parceiros sociais	Fixado pelo Governo	Fixado pelo Governo com base nas recomendações dos parceiros sociais	Fixado pelo Governo	Fixado pelo Governo com base nas recomendações dos parceiros sociais	Fixado pelo Governo	Fixado pelo Governo com base nas recomendações dos parceiros sociais	Fixado pelo Governo após concertação com os parceiros sociais	Fixado pelo Governo com base nas negociações dos parceiros sociais	Fixado pelo Governo com base nas recomendações dos parceiros sociais	Fixado pela Comité de fixação do salário mínimo, composto por representantes da administração, dos trabalhadores por conta de outrém e dos empregadores
MÉTODO DE ACTUALIZAÇÃO	Fixado pelo Governo com base nas recomendações dos parceiros sociais e tendo em conta as restrições orçamentais	Fixado pelo Governo, habitualmente uma vez por ano	Fixado pelo Governo com base nas negociações dos parceiros sociais	Fixado pelo Governo com base nas negociações dos parceiros sociais	Fixado pelo Governo com base nas recomendações das instituições competentes	Fixado pelo Governo com base nas recomendações dos parceiros sociais	Indexação Automática	A partir de 2003, a indexação efectua-se até duas vezes por ano em função da taxa de inflação	Fixado pelo Governo após concertação com os parceiros sociais	Revisão regular geralmente duas vezes por ano	Fixado pelo Governo com base nas negociações dos parceiros sociais actualização anual	Geralmente todos os anos (pelo menos de dois em dois anos)
PERÍODO DE REFERÊNCIA DA TAXA	Mensal e Horária	Mensal e Horária	Mensal e Horária	Mensal	Mensal e Horária	Mensal e Horária	Mensal	Mensal	Mensal	Mensal	Mensal e Horária	Mensal

Fonte: Eurostat, Statistiques en Bref, Population et Conditions Sociales, Theme 3-10/2003 Salaries Minima États membres de l'UE et pays candidats, Janvier 2003

Anexo 1-24
SALÁRIO MINÍMO NACIONAL
(1974-2004)

Continente

Anos	Início Produção de Efeito	Publicação em Diário da República	Minist.	Nº de Meses em que Vigoraram	Salário mínimo mensal (20 e mais anos)			Percentagem representada pelo salário mínimo dos menores de 20 anos relativamente aos de 20 e mais anos	
					Actividade não Agrícola (sem Serviço Doméstico)	Agricultura, Silvicultura e Pecuária	Serviço Doméstico	18 e 19 anos	-18 anos
1974	27 de Maio	Decreto-Lei nº 217/74, de 27 de Maio	PCM	7	3 300\$	-	-	-	-
1975	16 de Junho	Decreto-Lei nº 292/75, de 16 de Junho	MT	5 7	3 300\$ 4 000\$	- -	- -	- -	- -
1976 (1)				12	4 000\$	-	-	-	-
1977	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49-B/77, de 12 de Fevereiro		12	4 500\$	3 500\$	-	50%	50%
1978	1 de Abril	Decreto-Lei nº 113/78, de 29 de Maio	MT	3 9	4 500\$ 5 700\$	3 500\$ 4 600\$	- 3 500\$	50% 75%	50% 50%
1979	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 440/79, de 6 de Novembro	MT	9 3	5 700\$ 7 500\$	4 600\$ 6 100\$	3 500\$ 4 700\$	75% 75%	50% 50%
1980	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 480/80, de 15 de Outubro		9 3	7 500\$ 9 000\$	6 100\$ 7 500\$	4 700\$ 5 700\$	75% 75%	50% 50%
1981	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 296/81, de 27 de Outubro	MT	9 3	9 000\$ 10 700\$	7 500\$ 8 950\$	5 700\$ 6 800\$	75% 75%	50% 50%
1982 (1)				12	10 700\$	8 950\$	6 800\$	75%	50%
1983	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 47/83, de 29 de Janeiro	MFP, MT	12	13 000\$	10 900\$	8 300\$	75%	50%
1984	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 24-A/84, de 16 de Janeiro	MFP, MTSS	12	15 600\$	13 000\$	10 000\$	75%	50%
1985	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49/85, de 27 de Fevereiro	MTSS	12	19 200\$	16 500\$	13 000\$	75%	50%
1986	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 10/86, de 17 de Janeiro	MTSS	12	22 500\$	19 500\$	15 200\$	75%	50%
1987 (2)	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 69-A/87, de 9 de Fevereiro	MTSS	12	25 200\$	22 400\$	17 500\$	100%	17 anos: 75% -17 anos: 50%
1988	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 411/87, de 31 de Dezembro	MESS	12	27 200\$	24 800\$	19 500\$	100%	75%
1989	1 de Janeiro 1 de Julho	Decreto-Lei nº 494/88, de 30 de Dezembro Decreto-Lei nº 242/89, de 4 de Agosto	MESS MESS	6 6	30 000\$ 31 500\$	28 400\$ 30 000\$	22 400\$ 24 000\$	100% 100%	75% 75%
1990	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 41/90, de 7 de Fevereiro	MESS	12	35 000\$	34 500\$	28 000\$	100%	75%
1991 (3)	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 14-B/91, de 9 de Janeiro	MESS	12	40 100\$	40 100\$	33 500\$	100%	75%
1992	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 50/92, de 9 de Abril	MESS	12	44 500\$	44 500\$	38 000\$	100%	75%
1993	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 124/93, de 16 de Abril	MESS	12	47 400\$	47 400\$	41 000\$	100%	75%
1994	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 79/94, de 9 de Março	MESS	12	49 300\$	49 300\$	43 000\$	100%	75%
1995	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 20/95, de 28 de Janeiro	MESS	12	52 000\$	52 000\$	45 700\$	100%	75%
1996	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 21/96, de 19 de Março	MQE	12	54 600\$	54 600\$	49 000\$	100%	75%
1997	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 38/97, de 4 de Fevereiro	MQE	12	56 700\$	56 700\$	51 450\$	100%	75%
1998 (4)	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 35/98, de 18 de Fevereiro	MTS	12	58 900\$	58 900\$	54 100\$	100%	100%
1999	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49/99, de 16 de Fevereiro	MTS	12	61 300\$	61 300\$	56 900\$	100%	100%
2000	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 573/99, de 30 de Dezembro	MTS	12	63 800\$	63 800\$	60 000\$	100%	100%
2001	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 313/2000, de 02 de Dezembro	MTS	12	67 000\$	67 000\$	64 300\$	100%	100%
2002	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 325/2001, de 07 de Dezembro	MTS	12	69 770\$(348€)	69 770\$(348€)	68 410\$(341,25€)	100%	100%
2003	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 320C/2002, de 30 de Dezembro	MSST	12	356.60 €	356.60 €	353.20 €	100%	100%
2004	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 19/2004, de 20 de Janeiro	MSST	12	365.60 €	365.60 €	365,60 € (5)	100%	100%
2005	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 242/2004, de 31 de Dezembro	MAET		374.70 €	374.70 €	374.70 €	100%	100%

FONTES: Diários da República - I Série.

NOTAS: (1) Não houve actualização.

(2) Alteração do sistema do salário mínimo e estabelecimento de deduções relativamente aos Menores de 18 Anos, Praticantes, Aprendizizes, Estagiários e Trabalhadores Deficientes.

(3) Alteração do sistema do salário mínimo.

(4) Alteração do sistema do salário mínimo, proibindo a discriminação salarial dos jovens (Lei nº 45/98, de 6 de Agosto).

(5) Procedeu-se às equiparação entre o salário mínimo do serviço doméstico e o das restantes actividades.

ANEXO 2-1: DISTRIBUIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES PATRONAIS E SINDICAIS POR DISTRITO (JANEIRO DE 2006)

Distrito	Tipo de associação	As. Patronais		As. Sindicais		Distrito	Tipo de associação	As. Patronais		As. Sindicais	
		V.A	%	V.A	%			V.A	%	V.A	%
Aveiro	Associações	17	3,4	15	4,3	Leiria	Associações	25	5,1	7	2,0
	Uniões	1	11,1	3	7,7		Uniões	1	11,1	2	5,1
	Federações						Federações				
	Total	18	3,4	18	4,3		Total	26	4,9	9	2,1
Beja	Associações	7	1,4	2	0,6	Lisboa	Associações	248	50,1	189	54,3
	Uniões			1	2,6		Uniões	3	33,3	5	12,8
	Federações						Federações	18	78,2	22	85,2
	Total	7	1,3	3	0,7		Total	274*	51,5	216	51,3
Braga	Associações	15	3,0	13	3,7	Portalegre	Associações	4	0,8	2	0,6
	Uniões	1	11,1	3	7,7		Uniões			2	5,1
	Federações						Federações				
	Total	16	3,0	16	3,8		Total	4	0,8	4	1,0
Bragança	Associações	7	1,4	2	0,6	Porto	Associações	81	16,4	61	17,5
	Uniões						Uniões	2	22,2	3	7,7
	Federações						Federações	3	17,4	3	11,1
	Total	7	1,3	2	0,5		Total	86	16,2	67	15,9
C. Branco	Associações	6	1,2	5	1,4	Santarém	Associações	14	2,8	4	1,1
	Uniões			1	2,6		Uniões	1	11,1	4	10,3
	Federações						Federações				
	Total	6	1,2	6	1,4		Total	15	2,8	8	1,9
Coimbra	Associações	10	2,0	16	4,6	Setúbal	Associações	15	3,0	8	2,3
	Uniões			2	5,1		Uniões			4	10,3
	Federações	1		1			Federações				
	Total	11*	2,1	19	4,5		Total	16***	3,0	12	2,9
Évora	Associações	5	1,0	3	0,9	V. Castelo	Associações	8	1,6	6	1,7
	Uniões			2	5,1		Uniões			1	2,6
	Federações			1	3,7		Federações				
	Total	5	0,9	6	1,4		Total	8	1,5	7	1,7
Faro	Associações	15	3,0	8	2,3	V. Real	Associações	8	1,6	3	0,9
	Uniões			3	7,7		Uniões			1	2,6
	Federações						Federações				
	Total	15	2,8	11	2,6		Total	8	1,5	4	0,7
Guarda	Associações	5	1,0	2	0,6	Viseu	Associações	5	1,0	2	0,6
	Uniões			1	2,6		Uniões			1	2,6
	Federações						Federações				
	Total	5	0,9	3	0,7		Total	5	0,9	3	0,7
Total	Associações	495	100	348	100						
	Uniões	9	100	39	100						
	Federações	21	100	27	100						
	Confederações	7	100	7	100						
	Total	532	100	421	100						

*Inclui 1 confederação; ** Inclui 5 confederações; ***Inclui 1 confederação.

Anexo 4.1

Representantes dos trabalhadores com capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho, trabalhadores cobertos por contratação colectiva de trabalho e procedimentos de extensão					
	Representantes dos trabalhadores com capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho		Trabalhadores cobertos por contratação colectiva de trabalho		Procedimentos de extensão ou equivalente
	Apenas os sindicatos	Sindicatos, comissões de trabalhadores e outros representantes	Apenas os trabalhadores representados pelos subscritores da convenção colectiva	Todos os trabalhadores ao serviço dum empregador abrangido pela convenção colectiva	
Áustria	X ¹			X	Sim
Bélgica	X			X	Sim
Bulgária	X		X		Sim
Chipre	X			X	Não
República Checa	X			X	(Sim) ⁵
Dinamarca	X			X	Não
Estónia		X	X		Sim
Finlândia	X		X ³	X ³	Sim
França	X ²			X	Sim
Alemanha	X ¹		X		Sim
Grécia	X			X	Sim
Hungria	X			X	Sim
Irlanda	X		X		Sim
Itália	X			X	Sim
Letónia		X	X	X	Sim
Lituânia		X	X ⁴	X ⁴	Não
Malta	X			X	Não
Holanda	X			X	Sim
Noruega	X			X	Não ⁷
Polónia	X			X	Sim
Roménia	X ⁶			X	Não
Eslováquia	X			X	Sim
Eslovénia	X			X	Sim
Espanha	X ¹			X	Sim
Suécia	X		X		Não
Reino Unido	X			X	Não

Notas:

¹ As comissões de trabalhadores podem negociar ao nível de empresa certos padrões colectivamente acordados desde para tal autorizados pelos acordos sectoriais.

² Em empresas sem representação sindical, os sindicatos podem indicar "trabalhadores mandatados" para negociar com o empregador mas qualquer acordo tem de ser confirmado pelo sindicato.

³ Existem acordos com aplicabilidade "normal" - que cobrem apenas os sindicalizados - e acordos com extensão *erga omnes*, que abrangem todos os trabalhadores.

⁴ Os acordos nacionais e sectoriais cobrem apenas os sindicalizados, enquanto que os acordos de empresa cobrem todos os trabalhadores.

⁵ Até à pouco tempo era possível a extensão *erga omnes* para acordos com uma pluralidade de empregadores mas, após a decisão do Tribunal Constitucional de Abril de 2004, as normas da República Checa foram

⁶ Os representantes dos trabalhadores têm capacidade para concluir convenções colectivas em empresas em que os trabalhadores não estão sindicalizados e as comissões de trabalhadores ainda não existem.

⁷ Salvo em casos excepcionais.

Fonte: EIRO (2005): *Changes in national collective bargaining systems since 1990*

Anexo 4.2

	Types of co-ordination		
Finland	Explicit co-ordination through national wage agreements and sectoral co-ordination	5	0,64
Belgium	Explicit coordination in National Labour Council, little sectoral co-ordination	4	0,61
Slovenia	Explicit co-ordination through bipartite and tripartite national agreements	4	0,63
Denmark	Some explicit coordination and broad sectoral agreements and pattern setting	4	0,58
Netherlands	Some explicit, but mostly implicit coordination and some pattern setting by large employers and unions.	4	0,57
Sweden	Implicit co-ordination within confederations (unions) and pattern setting, aided by joint institutions	4	0,57
Austria	Implicit co-ordination through synchronization of bargaining rounds and pattern setting between sectors	3	0,54
Ireland	Explicit co-ordination through national wage agreements, co-ordination within sectors absent	4	0,49
Germany	Implicit co-ordination through comprehensive sectoral bargaining and pattern setting	3	0,43
Spain	Some explicit co-ordination between confederations of unions and employers in recent years and weak pattern setting in sectoral bargaining	3	0,48
Italy	Implicit co-ordination between major employers (through strongest regional and sectoral federations) and in principle trade union confederations	2,5	0,42
Portugal	Implicit coordination between major employers, little coordination between unions.	2	0,41
Luxembourg	Implicit co-ordination among employers and employers, no sectoral co-ordination	2,5	0,38
Greece	Some explicit coordination, with assistance of government, little sectoral co-ordination	2,5	0,37
France	Irregular implicit co-ordination through pattern setting in public sector and nationalized industries	1,5	0,37
Cyprus	Incomplete pattern setting between sectors	2	0,36
Malta	Implicit coordination among unions and employers	2	0,35
Slovakia	No national co-ordination since 2000, some sectoral co-ordination	2	0,31
Hungary	Some national co-ordination through tripartite body, no sectoral co-ordination	2	0,28
Latvia	Some national co-ordination, mainly on minimum wages	1,5	0,26
Poland	No national or sectoral co-ordination	1	0,21
UK	No national or sectoral co-ordination	1	0,19
Estonia	No national or sectoral co-ordination	1	0,17
Czech Rep.	No national or sectoral co-ordination	1	0,16
Lithuania	No national or sectoral co-ordination	1	0,11

Fonte: CE, *Industrial Relations in Europe 2004*

Anexo 4.3

Grau de centralização da negociação colectiva (1990-2003)

		weight national level	weight sectoral level	effective number of confederations	effective number of unions	Index of centralisation
Austria	1990	0,4	1,0	1,0	8,5	0,72
	1995	0,4	1,0	1,0	8,3	0,72
	2003	0,4	0,8	1,0	7,9	0,71
	1990	0,4	0,2	1,1	4,6	0,63
	1995	0,4	0,2	1,1	4,8	0,64
Ireland	2003	0,4	0,2	1,1	5,3	0,64
Belgium	1990	0,4	0,6	2,3	5,6	0,53
	1995	0,4	0,6	2,3	5,2	0,54
	2003	0,6	0,6	2,4	5,2	0,61
Netherlands	1990	0,4	1,0	2,4	6,2	0,57
	1995	0,4	0,9	2,3	6,3	0,57
	2003	0,4	0,8	2,1	5,4	0,58
Finland	1990	0,7	0,7	2,8	10,5	0,59
	1995	0,5	0,7	2,7	10,1	0,54
	2003	0,7	0,7	2,9	8,9	0,57
Sweden	1990	0,9	0,9	2,2	6,3	0,74
	1995	0,3	0,9	2,3	5,9	0,53
	2003	0,4	0,9	2,6	5,6	0,56
Denmark	1990	0,3	0,9	2,0	7,7	0,52
	1995	0,3	0,9	2,0	7,4	0,52
	2003	0,4	0,7	2,0	7,1	0,54
Germany	1990	0,1	1,0	1,5	6,0	0,48
	1995	0,1	1,0	1,5	6,6	0,47
	2003	0,1	0,8	1,5	5,3	0,47
Slovenia	2003	0,3	0,4	2,0	10,0	0,43
Greece	1995	0,2	0,4	2,4	18,0	0,33
	2003	0,3	0,4	2,4	14,0	0,39
Spain	1990	0,1	0,3	3,0	9,2	0,26
	1995	0,1	0,3	3,0	8,3	0,26
	2003	0,3	0,4	3,0	8,3	0,38
	1990	0,1	0,3	3,4	9,5	0,25
Italy	1995	0,2	0,6	3,5	9,4	0,35
	2003	0,2	0,5	3,5	9,1	0,34

Fonte: CE (2004): Industrial Relations in Europe 2004

Anexo 4.3 (continuação)

		weight national level	weight sectoral level	effective number of confederations	effective number of unions	Index of centralisation
Slovakia	2003	0,1	0,2	1,1	11,0	0,33
	1995	0,1	0,6	2,5	8,3	0,33
Luxembourg	2003	0,1	0,6	2,8	8,3	0,33
	1990	0,5	0,4	1,8*	12,5	0,24
	1995	0,5	0,4	1,8*	11,8	0,26
Portugal	2003	0,1	0,4	1,9	11,1	0,30
Latvia	2003	0,1	0,1	1,2	15,0	0,30
Czech Rep	2003	0,1	0,2	1,7	11,0	0,27
Hungary	2003	0,2	0,2	3,9	11,0	0,26
Cyprus	2003	0,1	0,4	2,9	12,0	0,26
Estonia	2003	0,1	0,1	1,9	9,0	0,25
Malta	2003	0,1	0,2	3,3	7,1	0,24
Lithuania	2003	0,1	0,1	2,2	11,0	0,23
Poland	2003	0,1	0,1	3,1	15,0	0,20
	1990	0,1	0,1	7,1	8,3	0,16
	1995	0,1	0,1	6,7	7,7	0,17
France	2003	0,1	0,1	6,2	8,3	0,17
	1990	0,0	0,2	1,5	14,5	0,12
	1995	0,0	0,2	1,4	11,1	0,13
UK	2003	0,0	0,2	1,4	11,1	0,13

Fonte: CE (2004): Industrial Relations in Europe 2004

Anexo 4.4.

Influência governamental na negociação colectiva (1990-2004)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	1999-2004
B	3,0	3,0	3,0	3,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,1
IRL	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
P	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,7
FIN	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,5
EL	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	5,0	3,0	3,0	5,0	3,0	3,0	5,0	3,0	3,4
I	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,3
F	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,2
LUX	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	3,1
NL	2,0	2,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	4,0	2,3
DK	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	5,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,2
S	2,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,2
E	3,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	3,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	2,0	1,9
D	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0	1,5	1,5	1,5	1,6
A	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
UK	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,2
EU15	2,6	2,7	2,9	2,7	2,5	2,6	2,7	2,9	2,9	2,6	2,7	2,7	2,8	3,0	3,0	2,8
HU												2,0	2,0	4,0	4,0	3,0
SLO												2,0	2,0	4,0	4,0	3,0
PL												2,0	4,0	2,0	2,0	2,5
SK												4,0	2,0	2,0	2,0	2,5
CZ												2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
EE												2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
LV												2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
LT												2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
MA												2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
CY												1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
EU10												2,2	2,2	2,4	2,4	2,3

Source: adapted from Anke Hassel, *Negotiating Wage Restraint*, Habilitationsschrift Ruhr -Universität Bochum, 2003; updates for Greece and Luxembourg, and for 2001 -2004 all EU10 and EU15 member states.

Notes: 1 = no role of government in wage setting

2 = government tries to influence by providing institutional framework for consultation or dialogue

3 = government determines wage bargaining outcomes indirectly through minimum wage setting, tax -based incomes policies, or threats of sanction (positive or negative)

4 = government participates directly in wage bargaining, by providing norms or ceilings (Social Pacts)

5 = government imposes private sector wage settlements or suspends bargaining (involuntary wage freeze).

Fonte: CE (2004): *Industrial relations in Europe 2004*

Anexo 5.1 - Direitos de personalidade

Convenções colectivas			Liberdade de expressão e de opinião	Reserva da intimidade da vida privada	Protecção de dados pessoais	Integridade física e moral	Testes e exames médicos	Meios de vigilância a distância	Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação	Outros
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes								
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros								
CGTP	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Federação dos Sindicatos do Arrasto Costeiro								
UGT	CCT	Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Indústrias Têxteis e Vestimentas								
CGTP	CCT	Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais								
UGT	CCT	APTIV e outras / SINDETEX e outros								
CGTP	CCT	APTIV e outras / FESETE e outros								
CGTP	CCT	APIV / FESETE								
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros								
CGTP / UGT	CCT	ANIVEC / SINDETEX, STV e outros								
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros								
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros								
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros								
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM								
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros								
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA								
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros								
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros								
UGT	CCT	FENAME / SIMA								
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESC								
CGTP	CCT	ANIMEE / FSTIEP e outros								
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros								
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros								
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros								
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCES e outros								
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCES, FETESE e outros								
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros								
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros								
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT								
UGT	CCT	ARESP / FETESE								
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT								
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outros								
UGT	CCT	AEPSLAS / SLEDA e outros								
CGTP	CCT	AEPSLAS / STAD e outros								
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	remete para a lei							
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros								
CGTP	AE	EMEF / SNTSF								
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTD								
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros								
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros								
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET								
Outra	AE	CP / SMAQ								
UGT e CGTP	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINFB, ASCEF e outros								

Anexo 5.1 - Direitos de personalidade (continuação)

Convenções colectivas			Liberdade de expressão e de opinião	Reserva da intimidade da vida privada	Protecção de dados pessoais	Integridade física e moral	Testes e exames médicos	Meios de vigilância a distância	Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação	Outros
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes								
CGTP	AE	CARRIS / FESTRU e outros	O empregador não deve reprimir ou exercer represália sobre o trabalhador por este divulgar as suas ideias na empresa, oralmente ou por escrito, sem prejuízo do serviço.							
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros								
Outra	AE	CARRIS / SNM								
CGTP / UGT	AE	STCP / SITAMP, SITESC, SQTD								
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SITRA	O empregador não deve reprimir ou exercer represália sobre o trabalhador por este divulgar as suas ideias na empresa, oralmente ou por escrito, sem prejuízo do serviço.							
UGT	AE	TAP / SNPAC								
UGT	AE	TAP / SIMA e outros								
CGTP	AE	TAP / SITAVA								
UGT	AE	TAP / SITEMA								
UGT	AE	REFER / SINDEFER								
CGTP	AE	REFER / SNTSE								
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPGES								
CGTP / UGT / outras	AE	CIT / SNTCE, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros					Certificado antituberculoso e atestado de robustez no regresso de licença ilimitada.			
CGTP / UGT /	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros								
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros			Conteúdo e direito de consulta do processo individual.					
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros			Conteúdo e direito de consulta do processo individual. Conteúdo do ficheiro informático remetido aos SAMS para conferir as contribuições das empresas e dos trabalhadores.					
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros			Conteúdo e direito de consulta do processo individual.					
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros			Conteúdo e direito de consulta do processo individual.					
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros								
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM								
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros								
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE								
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros								

Anexo 5.2 - Igualdade e não discriminação

Convenções colectivas			Factores de discriminação	Medidas de acção positiva	Direitos do trabalhador em caso de	Regulamentação do assédio	Outros aspectos da regulamentação
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes					
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros		O empregador deve dar preferência da admissão a pessoas com deficiência física, no caso de profissões que possa			A trabalhadora não pode ser obrigada a trabalhar sozinha numa exploração sem o seu acordo.
CGTP	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca					
UGT	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro					
CGTP	CCT	AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção					
UGT	CCT	APTIV e outras / SINDETEX e outros					As trabalhadoras têm direito a subsídio para creches ou infantários.
CGTP	CCT	APTIV e outras / FESETE e outros					
CGTP	CCT	APIV / FESETE					
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros					
CGTP / UGT	CCT	ANIVEC / SINDETEX, STV e outro					
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros					
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros		Em caso de redução de pessoal, têm preferência na manutenção do emprego, nomeadamente, os trabalhadores com deficiência.			Na admissão, o empregador deve primeiro recorrer a trabalhadores inscritos nos sindicatos.
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros					
Convenções colectivas			Factores de discriminação	Medidas de acção positiva	Direitos do trabalhador em caso de	Regulamentação do assédio	Outros aspectos da regulamentação
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes					
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM					
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros					
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA	Sexo				Seleção para formação com base no princípio igualdade de oportunidades; igualdade de retribuição para identidade de tarefas e qualificações
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros	Deficiência, nacionalidade, sexo.	A empresa deve tomar medidas correctoras no acesso ao emprego em categorias profissionais em que haja predomínio de um género e diligenciar admitir trabalhadores com deficiência.			
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros					
UGT	CCT	FENAME / SIMA		A empresa deve ter prioridade na admissão de trabalhadores com deficiência física, em igualdade de condições, até 1% do quadro			
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESC					
CGTP	CCT	ANIMEE / FSTIEP e outros					
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros	Ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical	Em empresa, com mais de 50 trabalhadores, o empregador deve dar preferência na admissão a trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica.			Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros					
Convenções colectivas			Factores de discriminação	Medidas de acção positiva	Direitos do trabalhador em caso de	Regulamentação do assédio	Outros aspectos da regulamentação
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes					
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros	Sexo, estado civil, situação familiar.	A empresa deve procurar admitir trabalhadores com deficiência. Preferência em razão do sexo para corrigir situações de desigualdade.			Igualdade em função do sexo na admissão e promoção; proíbe discriminação em função sexo, estado civil, situação familiar.
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCESE e outros					
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCESE, FETESE e outros					
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros					
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros					
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT	Sexo	Medidas para assegurar paridade, incluindo prioridade no recrutamento de trabalhadores do género menos representado.			Igualdade em função do sexo
UGT	CCT	ARESP / FETESE	Sexo				
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT	Capacidade de trabalho reduzida e nacionalidade.	A empresa deve ter, em cada 100 trabalhadores, pelo menos 2 com capacidade de trabalho reduzida.			Igualdade de retribuição entre trabalhadores portugueses e estrangeiros com as mesmas funções. A trabalhadora com filhos menores pode ser dispensada de praticar horário rotativo.
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outro					
UGT	CCT	AEPPLAS / SLEDA e outros					
CGTP	CCT	AEPPLAS / STAD e outros					
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros					Remete a matéria da igualdade e não discriminação para a legislação.
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros					

Anexo 5.2 - Igualdade e não discriminação (continuação)

Convenções colectivas			Factores de discriminação	Medidas de acção positiva	Direitos do trabalhador em caso de	Regulamentação do assédio	Outros aspectos da regulamentação
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes					
CGTP	AE	EMEF / SNTSF[3]					
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTD					
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros		O empregador deve apoiar o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, em adequadas condições de trabalho, formação, aperfeiçoamento profissional.			
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros					
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET					
Outra	AE	CP / SMAQ					
CGTP / UGT	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINFB, ASCEF e outros					
CGTP	AE	CARRIS / FESTRU e outros	Igualdade de direitos na admissão ou promoção, independentemente do sexo ou deficiência.				
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros					
Outra	AE	CARRIS / SNM					
CGTP / UGT	AE	STCP / SITAMP, SITESC, SQTD					
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SITRA	Idade e sexo				Proibição de fixação idade máxima para admissão, excepto se os condicionismos da profissão o justificarem; igualdade em função do
UGT	AE	TAP / SNPVC					Previsto um infantário em Lisboa, destinado prioritariamente a filhos de trabalhadoras. A trabalhadoras de fora do concelho de Lisboa, a empresa subsidia o encargo com infantário.
Convenções colectivas			Factores de discriminação	Medidas de acção positiva	Direitos do trabalhador em caso de	Regulamentação do assédio	Outros aspectos da regulamentação
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes					
UGT	AE	TAP / SIMA e outros					Igualdade de oportunidades no acesso à formação e igualdade de condições de trabalho para trabalhadores estrangeiros. Em caso de redução de pessoal, os trabalhadores de nacionalidade portuguesa devem ter preferência na manutenção do emprego. Previsto um in
CGTP	AE	TAP / SITAVA	Nacionalidade				igualdade de oportunidades no acesso à formação. Previsto um infantário em Lisboa, destinado prioritariamente a filhos de trabalhadoras. A trabalhadoras de fora do concelho de Lisboa, a empresa subsidia o encargo
UGT	AE	TAP / SITEMA					Proibição de discriminação em função do sexo.
UGT	AE	REFER / SINDEFER	Sexo				
CGTP	AE	REFER / SNTSF	Sexo				
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPCEC	Ascendência, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas, sindicalização.				
Convenções colectivas			Factores de discriminação	Medidas de acção positiva	Direitos do trabalhador em caso de	Regulamentação do assédio	Outros aspectos da regulamentação
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes					
CGTP / UGT / outras	AE	CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros	Sexo, deficiência física	O empregador deve proporcionar condições para o trabalhador desenvolver actividade compatível com as aptidões, categoria e capacidades físicas e psíquicas, e proporcionar condições de trabalho adequadas a trabalhador			Igualdade e não discriminação em função do sexo; igualdade de condições na admissão de candidatos com deficiência física, desde que esta não prejudique o exercício das funções; a nacionalidade portuguesa é um requisito de admissão e permite-se excepcional
CGTP / UGT / outras	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros	Sexo				Proibição de discriminação em função do sexo.
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros			Admissão de dois trabalhadores com deficiência física por cada 100		
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros					
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros					
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros					
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros					
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM					
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / PESAPTI e outros					
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE					
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros					

Anexo 5.3 - Formação profissional

Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Trabalhadores abrangidos	Modalidades de formação	Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores na organização da formação	Investimento mínimo do empregador na formação	Direitos dos trabalhadores-estudantes
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes						
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros						
CGTP	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca		Todos	O armador apoia a frequência de estágios para aperfeiçoamento profissional ou da escola de pesca, bem como assegura a			
UGT	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro			O armador apoia a frequência de estágios para aperfeiçoamento profissional ou da escola de pesca.			
CGTP	CCT	AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção						
UGT	CCT	APTIV e outras / SINDETEX e outros	Sim	Todos	Não explícita			Regula
CGTP	CCT	APTIV e outras / FESETE e outros						Regula
CGTP	CCT	APIV / FESETE	Sim	Todos	Formação contínua e aprendizagem no ingresso da profissão			Regula
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Trabalhadores abrangidos	Modalidades de formação	Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores na organização da formação	Investimento mínimo do empregador na formação	Direitos dos trabalhadores-estudantes
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes						
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros	Sim	Todos	Formação contínua			Regula
CGTP / UGT	CCT	ANIVEC / SINDETEX, STV e outro	Não					
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros	Não					
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros	Sim	Todos	Formação inicial e contínua	Acompanhamento da formação através de comissões paritárias		Regula
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros	Sim	Todos	Formação inicial e contínua. Remete para a lei o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada.			Remete para a lei
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM	Sim	Todos				
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros	Sim	Todos	Formação inicial e contínua			
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA	Sim	Todos	Formação contínua, de reciclagem, actualização ou reconversão			
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros	Sim	Todos	Formação contínua			Regula
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros	Sim	Todos	Formação contínua			Regula
UGT	CCT	FENAME / SIMA	Sim	Todos	Formação contínua, de reciclagem, actualização ou reconversão			
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SETESP e outros	Sim	Todos	Formação inicial e contínua			
CGTP	CCT	ANIMEE / FSITEP e outros	Sim	Todos	Formação inicial e contínua			
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Trabalhadores abrangidos	Modalidades de formação	Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores na organização da formação	Investimento mínimo do empregador na formação	Direitos dos trabalhadores-estudantes
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes						
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros	Sim	Todos	Formação inicial e contínua. Reproduz o regime da lei sobre admissão de menor sem escolaridade ou sem qualificação. O período de aprendizagem é reduzido em 2 anos em caso de formação com			Remete para a lei
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros	Sim	Todos				Remete para a lei
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros	Sim	Todos	Formação contínua			
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCEP e outros	Sim	Todos	Formação contínua, de reciclagem e aperfeiçoamento			
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCEP, FETESE e outros	Sim	Todos	Formação contínua	Regula. Têm direito, podem ser celebrados acordos de cooperação com os sindicatos e, neste caso, os planos de formação devem ser apresentados previamente a		Regula
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros	Sim	Todos	Formação contínua, de reciclagem e aperfeiçoamento			Regula
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros	Sim	Todos	Formação contínua, de reciclagem e aperfeiçoamento			Remete para a lei
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT	Sim	Todos	Formação contínua			Regula
UGT	CCT	ARESP / FETESE	Sim	Todos	Formação contínua			Regula
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Trabalhadores abrangidos	Modalidades de formação	Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores na organização da formação	Investimento mínimo do empregador na formação	Direitos dos trabalhadores-estudantes
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes						
CGTP	CCT	UNHISNOR / FESAHT	Sim	Todos	Formação inicial e contínua. Reproduz o regime da lei sobre admissão de menor sem escolaridade			Regula
UGT	CCT	UNHISNOR / FETESE e outro	Sim	Todos	Formação contínua para aperfeiçoamento profissional. Reproduz o regime da lei sobre admissão de menor sem escolaridade			Regula
UGT	CCT	AEPPLAS / SLEDA e outros	Sim	Omisso	Não explícita			Regula
CGTP	CCT	AEPPLAS / STAD e	Não					Regula
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	Sim	Todos	Formação contínua, de aperfeiçoamento, reabilitação e formação especial. O empregador deve elaborar planos de formação. Mínimo de 20 horas anuais de formação certificada e 35 a partir de 2006. A formação deve abranger em			
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros	Sim	Todos				Regula
CGTP	AE	EMEF / SNTSF	Não					
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTD	Não					Remete para a lei

Anexo 5.3 - Formação profissional (continuação)

Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Trabalhadores abrangidos	Modalidades de formação	Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores na organização da formação	Investimento mínimo do empregador na formação	Direitos dos trabalhadores-estudantes	
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes							
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros	Sim	Todos	Formação inicial e contínua. As deslocações para formação são consideradas em serviço. Possibilidade de empréstimos para frequência de cursos de formação.			Regula	
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros	Sim	Todos					Regula
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET	Sim	Todos					Regula
Outra	AE	CP / SMAQ	Sim	Todos	Formação contínua				Regula
CGTP / UGT	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINFB, ASCFE e outros	Não						
CGTP	AE	CARRIS / FSTRU e outros	Sim	Todos	Formação contínua. O trabalhador deve frequentar as acções de formação que se integrem no âmbito das suas funções.			Regula	
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros	Sim	Todos					Regula
Outra	AE	CARRIS / SNM	Sim	Todos					Regula
CGTP / UGT	AE	STCP / SITAMP, SITESC, SQTD	Sim	Todos	Formação inicial e contínua, de aperfeiçoamento e reconversão				Remete para a lei
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SITRA	Sim	Todos	Formação inicial e contínua, de aperfeiçoamento, actualização e reconversão	A empresa deve ouvir os sindicatos sobre os programas de formação.			Remete para a lei
UGT	AE	TAP / SNPVC	Não						
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Trabalhadores abrangidos	Modalidades de formação	Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores na organização da formação	Investimento mínimo do empregador na formação	Direitos dos trabalhadores-estudantes	
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes							
UGT	AE	TAP / SIMA e outros	Sim	Todos	Formação contínua. Estabelece um limite máximo de horas de formação. O tempo em curso de formação organizado pela empresa é			Regula	
CGTP	AE	TAP / SITAVA	Sim	Todos					Regula
UGT	AE	TAP / SITEMA	Sim	Todos					
UGT	AE	REFFER / SINDEFER	Sim	Todos	Formação contínua				
CGTP	AE	REFFER / SNTSF	Sim	Todos	Formação contínua				
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPES	Sim	Todos	Formação contínua. Dever de elaborar plano anual de formação e de proporcionar formação a pelo menos 10% dos trabalhadores em cada ano. Participação em despesas e crédito de tempo para autoformação mediante	Os planos de formação devem ser submetidos a informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos, com 30 dias de antecedência.			
CGTP / UGT / Outra	AE	CTT / SNTCT, SINDELCO, SICOMP, SITIC e outros	Sim	Todos	Formação inicial e contínua, de aperfeiçoamento, especialização e reciclagem. Apoio à autoformação. Regula a formação de participantes				
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Trabalhadores abrangidos	Modalidades de formação	Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores na organização da formação	Investimento mínimo do empregador na formação	Direitos dos trabalhadores-estudantes	
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes							
CGTP / UGT / Outra	AE	PT / SINDELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros	Sim	Todos	Formação contínua, de aperfeiçoamento, reciclagem e reconversão. A empresa deve elaborar planos de formação e cumprir as quotas de formação previstas	Regula, através de um conselho consultivo para a formação, de composição paritária.			Regula
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	Sim	Todos	Formação inicial de base e contínua, de aperfeiçoamento e reconversão				Regula
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	Sim	Todos	Formação contínua. A formação deve corresponder, em média, a 20 horas anuais por trabalhador.				Regula
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros	Sim	Todos	Formação contínua				Regula
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros	Sim	Todos	Formação inicial e contínua. O trabalhador tem direito a formação com duração de pelo menos 90 horas por ano.	Os planos e relatórios sobre formação profissional são comunicados aos sindicatos.			
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros	Sim	Todos	Formação contínua. Os médicos				
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM	Sim	Todos	Formação contínua. O trabalhador tem direito a 15 dias por ano para formação.		2,5% do montante anual da retribuição base		
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Trabalhadores abrangidos	Modalidades de formação	Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores na organização da formação	Investimento mínimo do empregador na formação	Direitos dos trabalhadores-estudantes	
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes							
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros	Sim	Todos	Formação contínua. Direito a 15 dias por ano para formação, com retribuição. Comparticipação em despesas de inscrição, transporte e alojamento para				
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE	Sim	Todos	Formação contínua				
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros	Sim	Todos	Formação inicial e contínua. Crédito anual de 15 horas para formação.				

Anexo 5.4 - Contrato de trabalho a termo *

* Apenas para convenções colectivas posteriores à entrada em vigor do Código do Trabalho (artigo 128º)

Convenções colectivas			Regula a admissibilidade de modo diferente do Código do Trabalho	Situações previstas no Código do Trabalho que são afastadas	Situações não previstas no Código do Trabalho
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes			
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros	Remete para a lei		Princípio do uso restrito do trabalhador a termo e da preferência a dar a trabalhadores admitidos a termo no preenchimento dos quadros.
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM	Remete para a lei		
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros			No contrato de trabalho a termo celebrado para trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os projectos e actividades de controlo e acompanhamento, em que o trabalhador preste trabalho em diversas obras a cargo do empregador, mas sem permanecer em cada uma mais de 8 meses consecutivos, não é necessário estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e a duração do contrato nem identificar as obras em concreto.
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros			
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCEs, FETESE e outros			
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros			
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros			
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT			
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT			A celebração sucessiva ou intervalada de contrato de trabalho a termo entre as mesmas partes para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão em contrato de trabalho sem termo, excepto os contratos a termo com fundamento nas actividades sazonais e execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.
Convenções colectivas			Regula a admissibilidade de modo diferente do Código do Trabalho	Situações previstas no Código do Trabalho que são afastadas	Situações não previstas no Código do Trabalho
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes			
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	Remete para a lei	Remete para a lei	Remete para a lei
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outro			
CGTP / UGT	AE	STCP / SITAMP, SITESC, SQTD	Remete para a lei	Estabelece 4 renovações como regra, mantendo a duração máxima legal. Estende a duração do contrato para substituição de trabalhador ausente até 30 dias antes e depois da verificação da ausência.	Define o que se considera "admissão para o mesmo posto de trabalho", no caso de contratos sucessivos.
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPCEs	Remete para a lei		
CGTP / UGT / Outra	AE	CIT / SINTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros	O contrato a termo só é admissível para: satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços (períodos de férias concentradas, apoio accidental a tarefas executadas por trabalhador da empresa); satisfazer necessidades de exploração decorrentes de pontas sazonais de tráfego (Natal); obras ou serviços temporários não integrados nos programas normais de exploração ou conservação; situações imprevisíveis que afectem gravemente a regularidade da exploração.	Salvo acordo em contrário, o período experimental é de 15 dias em qualquer contrato a termo, independentemente da sua duração.	Limita a possibilidade de recurso a contratos sucessivos no mesmo serviço. Ao fim de 3 anos, deve ser aumentada a dotação do serviço e preenchida segundo as normas aplicáveis.
Convenções colectivas			Regula a admissibilidade de modo diferente do Código do Trabalho	Situações previstas no Código do Trabalho que são afastadas	Situações não previstas no Código do Trabalho
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes			
CGTP / UGT / Outra	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros			
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	Reproduz a lei	A duração e o número de renovações do contrato de trabalho a termo certo tem apenas o regime do n.º 1 do artigo 139º do Código do Trabalho, sem prever os regimes dos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo.	
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	Para além das situações previstas na lei e quando não enquadrável nelas, admite-se a contratação de trabalhador para funções de operador de <i>call center</i> .	Límite máximo de duração e número de renovações do contrato a termo certo (4 anos e 3 renovações). A cessação do contrato por motivo não imputável ao trabalhador não impede nova admissão a termo resolutivo para o mesmo posto de trabalho. O disposto na lei quanto a informações é substituído pela comunicação trimestral com o mesmo conteúdo às entidades previstas na lei. Possibilidade de tratamento diferenciado relativamente a trabalhador permanente em situação comparável quando o ACT o estabelecer.	
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros	Contratação a termo sempre admissível para trabalhadores dos níveis 4 e 5	Límite máximo de duração de qualquer contrato a termo certo é de dois anos incluindo renovações. A cessação do contrato por motivo não imputável ao trabalhador não impede nova admissão a termo resolutivo para o mesmo posto de trabalho. O disposto na lei quanto a informações é substituído pela comunicação trimestral com o mesmo conteúdo às entidades previstas na lei. Possibilidade de tratamento diferenciado relativamente a trabalhador permanente em situação comparável quando o ACT o estabelecer.	
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros			
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros			
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM			

Anexo 5.5 - Limites diário e semanal do período normal de trabalho

Convenções colectivas			Limites diário e semanal do período normal de trabalho	
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Limites gerais	Limites para determinados grupos de trabalhadores
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros	8 horas por dia (4 horas ao sábado) e 42 horas semanais.	
CGTP	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca	8 horas por dia para o pessoal das máquinas. 16 horas por dia para o pessoal de convés.	
UGT	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro	8 horas por dia para o pessoal das máquinas. Para o pessoal de convés, em pesca ou em caso de avaria no mar, o período normal de trabalho não pode exceder 16 horas.	
CGTP	CCT	AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção	40 horas por semana.	
UGT	CCT	APTve outras / SINDETEX e outros	40 horas por semana; em regime de três turnos de laboração, 8 horas por dia; em equipas de fim-de-semana, 10 horas por dia	
CGTP	CCT	APTve outras / FESETE e outros	40 horas por semana; em regime de três turnos de laboração, 8 horas por dia; em equipas de fim-de-semana, 10 horas por dia	
CGTP	CCT	APIV / FESETE	8 horas por dia e 40 horas por semana / consagra uma pausa de 10 minutos no período diário de trabalho, incluída no período normal de trabalho.	
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros		
CGTP / UGT	CCT	ANIVEC / SINDETEX, STV e outro	8 horas por dia e 40 horas por semana / consagra uma pausa de 10 minutos no período diário de trabalho, incluída no período normal de trabalho.	
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros		
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros	40 horas por semana	
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros	8 horas por dia e 40 horas por semana	37,5 horas por semana
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM		
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros	9 horas por dia e 44 horas por semana	

Anexo 5.5 - Limites diário e semanal do período normal de trabalho (continuação)

Convenções colectivas			Limites diário e semanal do período normal de trabalho	
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Limites gerais	Limites para determinados grupos de trabalhadores
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA	40 horas por semana	
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros	9 horas por dia e 40 horas por semana	
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros	8 horas por dia e 40 horas por semana	
UGT	CCT	FENAME / SIMA	40 horas por semana	
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESC	8 horas por dia e 40 horas por semana	
CGTP	CCT	ANIMEE / FSTIEP e outros	42 horas por semana	
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros	8 horas por dia e 40 horas por semana	37,5 horas por semana
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros		
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros	40 horas por semana	39 horas por semana
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCES e outros		
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCES, FETESE e outros	8 horas por dia e 40 horas por semana	
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros	40 horas por semana	
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros		
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT	8 horas por dia e 40 horas por semana	
UGT	CCT	ARESP / FETESE		
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT	8 horas por dia e 40 horas por semana	
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outro		
UGT	CCT	AEPSLAS / SLEDA e outros	8 horas por dia e 40 horas por semana	
CGTP	CCT	AEPSLAS / STAD e outros		
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	40 horas por semana	20 / 22 / 25 / 28 / 35 / 36 / 37 e 38 horas semanais
Convenções colectivas			Limites diário e semanal do período normal de trabalho	
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Limites gerais	Limites para determinados grupos de trabalhadores
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros	40 horas por semana	20 / 22 / 25 / 28 / 35 / 36 e 38 horas semanais
CGTP	AE	EMEF / SNTSF	8 horas por dia e 40 horas semanais	7 horas por dia e 35 horas semanais
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDETELCO, SINTSEI, SQTQ		
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros	8 horas por dia e 38 horas semanais	
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros		
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET		
Outra	AE	CP / SMAQ	9 horas por dia e 40 horas semanais	
CGTP / UGT	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINFB, ASCEF e outros	8 horas por dia e 40 horas semanais	
CGTP	AE	CARRIS / FESTRU e outros	8 horas por dia e 45 horas semanais	
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros	8 horas por dia e 40 horas semanais	7,5 horas por dia e 37,5 horas semanais
Outra	AE	CARRIS / SNM	8 horas por dia e 40 horas semanais	
CGTP / UGT	AE	STCP / STTAMP, SITESC, SQTQ	40 horas semanais	
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SITRA		
UGT	AE	TAP / SNPVC	Regula diversos conceitos, nomeadamente período de serviço de voo e período de voo. O período de serviço de voo varia entre 11,5 horas e 13 horas num dia, em função da hora de apresentação e do número de aterragens, e 55, 180 e 1800 horas por semana, mês	
UGT	AE	TAP / SIMA e outros	7,5 horas por dia e 37,5 horas por semana	
CGTP	AE	TAP / SITAVA		
UGT	AE	TAP / SISTEMA		
Convenções colectivas			Limites diário e semanal do período normal de trabalho	
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Limites gerais	Limites para determinados grupos de trabalhadores
UGT	AE	REFER / SINDEFER	8 horas por dia e 40 horas semanais	8 horas por dia apenas, no caso de guardas de passagem de nível
CGTP	AE	REFER / SNTSF		
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPCES	30,5 ou 40 horas semanais	8,30 em horário flexível
CGTP / UGT / Outras	AE	CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros	8 horas diárias e 40 horas semanais	7 e 7 e 12 minutos por dia e 35 e 36 horas semanais
CGTP / UGT / Outras	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros	7 horas e 6 minutos por dia e 35 horas e 45 minutos semanais	
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	7 horas por dia e 35 horas semanais	40 horas semanais
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	7 horas por dia e 35 horas semanais	
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros		
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros	7 horas por dia e 35 horas semanais	
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros		
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM	8 horas por dia e 35 semanais e 12 horas por dia em serviço de urgência	
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros	8 horas por dia e 37 horas semanais	
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE	8 horas por dia e 30 e 40 horas semanais	
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros	39 horas por semana	20 / 22 / 24 / 28 / 35 e 37 horas semanais

Anexo 5.6 - Horários de trabalho com adaptabilidade

Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Se tem restrições, por profissões ou outras	Limites diário e semanal do período normal de trabalho	Período de referência
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Assalariados do Sal e				
CGTP	CCT	ADAPI / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca				
UGT	CCT	Associação Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e				
CGTP	CCT	Associação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais				
UGT	CCT	APTIV e outras / SINDETEX e outros	Remete para a lei		Os da lei	Seis meses
CGTP	CCT	APTIV e outras / FESETE e outros				
CGTP	CCT	APIV / FESETE		Não		
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros	Não			
CGTP / UGT	CCT	ANIVEC / SINDETEX, STV e outro	Sim		O "regime de trabalho flexível" permite até 10 horas de trabalho por dia e ultrapassar o limite semanal da convenção em 16 semanas por ano.	Seis meses
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros	Não			
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros	Não			
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros	Sim			Quatro meses
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM	Sim			
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros	Não			
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Se tem restrições, por profissões ou outras	Limites diário e semanal do período normal de trabalho	Período de referência
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA	Sim	Trabalhadores de serviços administrativos	10 horas por dia e 50 horas por semana	Quatro meses
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e	Não			
CGTP	CCT	FENAMET / FEQUIMETAL e	Não			
UGT	CCT	FENAME / SIMA	Sim		10 horas por dia e 45 horas por semana	
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITEC	Sim		10 horas por dia e 47 horas por semana	Seis meses
CGTP	CCT	ANIMEE / ESTIEP e outros	Não			
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros	Sim		10 horas por dia e 50 horas semanais	Oito meses
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros	Sim			
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros	Sim		10 horas por dia e 50 horas semanais	Oito meses
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCESE e outros	Sim			
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCESE, FETESE e outros	Sim		10 horas por dia e 50 horas semanais	Oito semanas
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros	Não			
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros	Não			
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT	Não			
UGT	CCT	ARESP / FETESE	Não			
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT	Não			
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outro	Não			
UGT	CCT	AEPPLAS / SLEDA e outros	Sim		10 horas por dia e 50 horas semanais	Quatro meses
CGTP	CCT	AEPPLAS / STAD e outros	Sim			
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	Não			
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros	Não			
CGTP	AE	EMEF / SNTSF	Não			

Anexo 5.6 - Horários de trabalho com adaptabilidade (continuação)

Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Se tem restrições, por profissões ou outras	Limites diário e semanal do período normal de trabalho	Período de referência
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTD	Não			
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros	Não			em turnos, anual
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros	Não			
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET	Não			
Outra	AE	CP / SMAQ	Sim		Por dia, mínimo 6 e máximo 9 horas / 40 horas semanais	12 semanas
CGTP / UGT	AE	CP / SINDEFER, SINTSF, SENSIQ, SINFB, ASCEF e outros	Sim		Por dia, mínimo 6 e máximo 10 horas / Pessoal dos comboios: pode ser mais de 10 horas por dia, com limite de 8 horas de trabalho efectivo	8 semanas
CGTP	AE	CARRIS / FESTRU e outros	Não			
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros	Não			
Outra	AE	CARRIS / SNM	Não			
CGTP / UGT	AE	STCP / SITAMP, SITESC, SQTD	Sim		Aumento de 20% no período normal de trabalho semanal e 25% no período normal de trabalho diário ou 4 horas no trabalho a tempo parcial	três meses / quatro em trabalho a tempo parcial
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SITRA	Não			
UGT	AE	TAP / SNPVCAC	Sim	o período de serviço de voo pode ser aumentado até 3 horas, em situações excepcionais		
UGT	AE	TAP / SIMA e outros	Sim	não se aplica em laboração contínua	Para alguns grupos profissionais, até mais 2 horas por dia (até 9,5 horas), e 15 horas por mês	
CGTP	AE	TAP / SITAVA	Sim			três meses
UGT	AE	TAP / SITEMA	Sim			três meses
UGT	AE	REFER / SINDEFER	Sim			
CGTP	AE	REFER / SINTSF	Sim		10 horas por dia	Oito semanas
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPCES	Não			
CGTP / UGT / Outra	AE	CTI / SINTCL, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros	Não			
CGTP / UGT / Outra	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros	Sim	trabalhador-estudante, / grávida e puérpera até 12 meses após o parto; / trabalhador com filho até aos 12 meses; / enquanto amamentar; / trabalhador com estado de saúde especial	10 horas por dia	Quatro meses
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Se tem restrições, por profissões ou outras	Limites diário e semanal do período normal de trabalho	Período de referência
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	Não			
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	Sim		Mais 2 horas por dia e até 45 semanais	Dois meses / Seis meses em certas situações
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros	Sim		Remete para a lei	Quatro meses
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros	Sim		9 horas por dia e 45 semanais	Dois meses
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros	Sim			
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM	Não			
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros	Não			
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE	Não			
UGT	ACT	Abrantes e outras / ENFE e outros	Não			

Anexo 5.7 - Isenção de horário de trabalho

Convenções colectivas			Isenção de horário de trabalho	
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Se tem regulamentação	Se indica a que trabalhadores se pode aplicar
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros	Sim	Guardador e tratador de gado, ordenhador, feitor, encarregado, guarda, caseiro e guarda de portas de água.
CGTP	CCT	ADAPI / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca	Não	
UGT	CCT	ADAPI / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro	Não	
CGTP	CCT	AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção	Não	
UGT	CCT	APTV e outras / SINDETEX e outros	Sim	Não
CGTP	CCT	APTV e outras / FESETE e outros	Não	
CGTP	CCT	APIV / FESETE	Sim	Não
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros	Sim	Não
CGTP / UGT	CCT	ANIVÉC / SINDETEX, STV e outro	Sim	Não
CGTP	CCT	ANIVÉC / FESETE e outros	Sim	Não
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros	Não	
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros		Remete para a lei
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM	Sim	Não
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros	Não	
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA	Sim	Não
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros	Sim	Cargos de direcção; chefe de secção ou superior, vendedores, outros trabalhadores com funções de chefia.
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros	Sim	Cargos de direcção (chefe de secção ou superior) e vendedores.
UGT	CCT	FENAME / SIMA	Sim	Não
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESEC	Sim	Não
CGTP	CCT	ANIMEE / FSTIEP e outros	Sim	Não
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros	Sim	Administração, direcção, chefias intermédias, de confiança, fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos; trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos horários de trabalho; actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia; actividade de vigilância, de transporte e de vendas.
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros	Sim	
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros	Sim	Cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização; trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora do horário de trabalho; actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCESE e outros	Sim	
Convenções colectivas			Isenção de horário de trabalho	
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Se tem regulamentação	Se indica a que trabalhadores se pode aplicar
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCESE, FETESE e outros	Sim	Cargos de direcção, chefia, supervisão, coordenação, confiança, fiscalização; trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora do horário de trabalho; actividade regular fora do estabelecimento ou em mais de um, sem controlo imediato da hierarquia
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros	Não	
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros	Não	
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT	Sim	Refere apenas que os trabalhadores devem dar o seu acordo.
UGT	CCT	ARESP / FETESE	Sim	Não
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT	Sim	Funções de chefia ou direcção
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outro	Sim	
UGT	CCT	AEPSLAS / SLEDA e outros	Sim	Não
CGTP	CCT	AEPSLAS / STAD e outros	Sim	Não
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	Sim	Cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos; trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho; actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros	Sim	Cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização; execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho; actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
CGTP	AE	EMEF / SNTSF	Não	
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTD	Não	
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros		Remete para a lei
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros		
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET		
Outra	AE	CP / SMAQ		Remete para a lei
CGTP / UGT	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINFB, ASCEF e outros		
CGTP	AE	CARRIS / FSTRU e outros	Sim	Cargos de direcção, de confiança, de fiscalização.
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros	Sim	
Outra	AE	CARRIS / SNM	Sim	

Anexo 5.7 - Isenção de horário de trabalho (continuação)

Convenções colectivas			Isenção de horário de trabalho	
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Se tem regulamentação	Se indica a que trabalhadores se pode aplicar
CGTP / UGT	AE	STCP / SITAMP, SITESC, SQTD	Sim	Cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos; trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora do horário de trabalho; actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SITRA	Sim	Cargos de direcção, de confiança, de fiscalização.
UGT	AE	TAP / SNPVAC	Não	
UGT	AE	TAP / SIMA e outros	Sim	Cargos de direcção, de confiança, de fiscalização e aqueles cujas funções não permitam a sujeição a horário de trabalho.
CGTP	AE	TAP / SITAVA	Sim	
UGT	AE	TAP / SITEMA	Não	
UGT	AE	REFER / SINDEFER	Não	
CGTP	AE	REFER / SNTSF	Não	
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPCES	Sim	Cargos de direcção, de confiança, de fiscalização, trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora do horário de trabalho; actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
CGTP / UGT / Outras	AE	CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros	Não	
CGTP / UGT / Outras	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros	Não	
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	Sim	Funções específicas ou de enquadramento.
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	Sim	Cargos de direcção, gerência, chefias ou funções técnicas, cargos de confiança.
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros	Sim	
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros	Sim	Cargos de direcção, gerência, chefia, coordenação ou funções técnicas, cargos de confiança.
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros	Sim	
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM	Sim	Médicos cuja função o justifique.
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros	Sim	Funções de enquadramento
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE	Sim	
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros	Sim	Cargos de direcção, confiança ou supervisão, trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora do horário de trabalho; actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

Anexo 5.8 - Trabalho a tempo parcial

Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Conceito	Se tem restrições, por profissões ou outras	Outros aspectos de regime
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros				
CGTP	CCT	ADAPI / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca				
UGT	CCT	ADAPI / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros				
CGTP	CCT	APIGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção				
UGT	CCT	APTIV e outras / SINDETEX e outros	Sim			Deve ser facilitado o trabalho a tempo parcial a trabalhadores com responsabilidades familiares.
CGTP	CCT	APTIV e outras / FESETE e outros				
CGTP	CCT	APIV / FESETE	Sim			
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros	Sim			Permite o trabalho a tempo parcial, despidamente de trabalhadores estudantes, trabalhadores com capacidade reduzida ou com responsabilidades familiares.
CGTP / UGT	CCT	ANIVEC / SINDETEX, STV e outro	Sim			
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros	Sim			Permite o trabalho a tempo parcial, despidamente de trabalhadores estudantes, trabalhadores com capacidade reduzida ou com responsabilidades familiares.
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Conceito	Se tem restrições, por profissões ou outras	Outros aspectos de regime
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros	Sim			O empregador deve permitir o trabalho a tempo parcial a trabalhador que preste assistência a membros do agregado familiar, a trabalhador doente ou com incapacidade.
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros	Não			
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM	Não			
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FEFESE e outros	Não			
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA	Não			
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros	Não			
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros	Não			
UGT	CCT	FENAME / SIMA	Não			
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESC	Não			
CGTP	CCT	ANIMEE / FSTIEP e outros	Sim		Probe o trabalho a tempo parcial que seja segundo emprego, bem como de trabalhadores de serviço externo.	
UGT	CCT	AECOPS e outras / FEFESE e outros	Não			
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros	Não			
UGT	CCT	ACAP e outras / FEFESE e outros	Não			
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Conceito	Se tem restrições, por profissões ou outras	Outros aspectos de regime
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCES e outros	Não			
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCES, FEFESE e outros	Não			
UGT	CCT	UACS e outra / FEFESE e outros	Sim	A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder 30 horas semanais.		Preferência a favor de trabalhadores com responsabilidades familiares, capacidade de trabalho reduzida, ou que sejam estudantes do ensino médio ou superior. Podem passar a tempo parcial trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos, com familiares a cargo incapacitados ou que sejam estudantes.
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros	Não			
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT	Sim	O que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável		
UGT	CCT	ARESP / FEFESE	Sim		Em situações de pluriemprego com trabalho a tempo parcial, os tempos de trabalho não devem somar mais de 9 horas por dia e 40 semanais.	Permitido em função da natureza das tarefas ou por conveniência do trabalhador.
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT	Sim		Em actividades distintas de serviços de limpeza, de apoio ou especiais, desde que não ultrapassem 15% da totalidade dos trabalhadores nos estabelecimentos de alojamento e 20% nos estabelecimentos de restauração e bebidas ou, quanto aos segundos que tenham menos de 10 trabalhadores, até 2 trabalhadores; nestes casos, o período normal de trabalho mínimo é de 18 horas semanais. Em situações de pluriemprego, os tempos de trabalho não devem somar mais de 8 horas por dia e 40 semanais.	Permitido para serviços de limpeza, de apoio ou especiais.
UGT	CCT	UNIHSNOR / FEFESE e outro	Sim			

Anexo 5.8 - Trabalho a tempo parcial (continuação)

Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Conceito	Se tem restrições, por profissões ou outras	Outros aspectos de regime
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
UGT	CCT	AEPSLAS / SLEDA e outros	Sim			Permitido o trabalho a tempo parcial. O trabalhador tem direito a passar a tempo completo, logo que seja possível.
CGTP	CCT	AEPSLAS / STAD e outros	Sim			Permitido se as circunstâncias o justificarem. Os empregadores devem procurar evitar que haja trabalho a tempo parcial com menos de 3 horas diárias e 15 horas semanais.
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	Sim	O que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável		É livre a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros	Sim			É permitido o trabalho a tempo parcial, designadamente quando haja necessidade de assegurar a continuidade dos serviços ou a pedido do trabalhador.
CGTP	AE	EMEF / SNTSF	Não			
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTID	Não			
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros	Sim			Permite o trabalho a tempo parcial, designadamente de trabalhadores estudantes, trabalhadores com capacidade reduzida ou com responsabilidades familiares. A passagem a tempo parcial de trabalhador com filho menor de 12 anos ou deficiente, ou com cônjuge d
CGTP	ACT	EDP (grupo) / ESTHEP e outros	Sim			
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET	Sim			
Outra	AE	CP / SMAQ	Não			
CGTP / UGT	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSQ, SINFB, ASCEF e outros[4]	Não			
CGTP	AE	CARRIS / FESTRU e outros	Não			
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros	Não			
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Conceito	Se tem restrições, por profissões ou outras	Outros aspectos de regime
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
Outra	AE	CARRIS / SNM	Não			
CGTP / UGT	AE	STCP / STTAMP, SITESC, SQTID	Sim	O que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável		
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SFTRA	Não			
UGT	AE	TAP / SNPVC	Não			
UGT	AE	TAP / SIMA e outros	Não			
CGTP	AE	TAP / SITAVA	Não			
UGT	AE	TAP / SITEMA	Não			
UGT	AE	REFER / SINDEFER	Não			
CGTP	AE	REFER / SNTSF	Não			
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACOP, FETESE, FEPCE	Sim	O que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável.		
CGTP / UGT / Outras	AE	CTT / SNTCT, SINDETELECO, SICOMP, SITIC e outros	Sim			O trabalho a tempo parcial é permitido a trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos, que tenham a seu cargo familiares incapacitados, a trabalhadores-estudantes. Pode ser acordado com outros trabalhadores desde que não haja prejuízo para a regid
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Conceito	Se tem restrições, por profissões ou outras	Outros aspectos de regime
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
CGTP / UGT / Outras	AE	PE / SINDETELECO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros	Sim	O que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável		O trabalho a tempo parcial é permitido a trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos, que tenham a seu cargo familiares incapacitados, a trabalhadores-estudantes ou a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida. A trabalhadores com filhos e
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	Sim	O que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do praticado a tempo completo numa situação comparável.		
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	Sim	O que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do praticado a tempo completo numa situação comparável.		Possibilidade de trabalho a tempo parcial, nomeadamente, de trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou portadores de deficiência ou incapacitados.
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros	Sim	O que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do praticado a tempo completo numa situação comparável.		
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros	Sim	O que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do praticado a tempo completo numa situação comparável.		Possibilidade de trabalho a tempo parcial, nomeadamente, de trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou portadores de deficiência ou com doença crónica.
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros	Sim			
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM	Sim			
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros	Sim			
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE	Sim			
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros	Sim	O que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável		

Anexo 5.9 - Trabalho nocturno

Convenções colectivas			Duração do período de trabalho nocturno	Se tem protecção especial para trabalhadores nocturnos	Retribuição do trabalho nocturno	Redução da duração do trabalho nocturno
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros	De Abril a Setembro, entre as 21 e as 6 horas; restantes meses, entre as 20 e as 7 horas.		Acréscimo de 25%	
CGTP	CCT	ADAPI / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca				
UGT	CCT	ADAPI / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro				
CGTP	CCT	APIGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mirmores e Materiais de Construção	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 25%	
UGT	CCT	APIV e outras / SINDETEX e outros	Entre as 20 e as 7 horas	As mulheres e menores só é permitido trabalhar entre as 6 horas e as 23 ou as 24 horas, na indústria de lanifícios	Acréscimo de 40%. Na indústria de lanifícios, o trabalho prestado entre as 20 e as 23 horas (segundo turno), será remunerado com 25% sobre a retribuição normal e o trabalho prestado entre as 23 e as 7 horas (terceiro turno), será remunerado com 50% sobre a retribuição normal	
CGTP	CCT	APIV e outras / FESETE e outros				
CGTP	CCT	APIV / FESETE	Entre as 20 e as 7 horas	As mulheres só é permitido trabalhar entre as 7 horas e as 23 ou as 24 horas e aos menores entre as 7 e as 20 horas.	Acréscimo de 25% entre as 20 e as 23 horas e de 50% entre as 23 e as 7 horas.	
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros	Entre as 20 e as 7 horas			
CGTP / UGT	CCT	ANIVEC / SINDETEX, STV e outros	Entre as 20 e as 7 horas	As mulheres só é permitido trabalhar entre as 7 horas e as 23 ou as 24 horas e aos menores entre as 7 e as 20 horas.	Acréscimo de 25% entre as 20 e as 23 horas e de 50% entre as 23 e as 7 horas.	
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros	Entre as 20 e as 7 horas			
Convenções colectivas			Duração do período de trabalho nocturno	Se tem protecção especial para trabalhadores nocturnos	Retribuição do trabalho nocturno	Redução da duração do trabalho nocturno
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 25% e de 30% para os trabalhadores do 3º turno	
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 25%	
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM				
CGTP / UGT	CCT	APEP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FESESE e outros	Entre as 20 e as 7 horas, ou depois das 7 horas em prolongamento de trabalho nocturno.			
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA	Entre as 20 e as 7 horas, ou até às 9 horas em prolongamento de um período predominantemente de trabalho nocturno.		Acréscimo de 25%	
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros				
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros	Entre as 20 e as 7 horas, ou até às 9 horas em prolongamento de um período predominantemente de trabalho nocturno.		Acréscimo de 25%	
UGT	CCT	FENAME / SIMA				
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESC	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 50%	
CGTP	CCT	ANIMEE / FSTIEP e outros				
UGT	CCT	AECOPS e outras / FESESE e outros	Entre as 22 e as 7 horas		Acréscimo de 30%, ou 45% se o período normal de trabalho for totalmente nocturno	
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros				
UGT	CCT	ACAP e outras / FESESE e outros	Entre as 20 e as 7 horas, ou até às 9 horas em prolongamento de um período predominantemente de trabalho nocturno.		Acréscimo de 25%	
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCES e outros				
Convenções colectivas			Duração do período de trabalho nocturno	Se tem protecção especial para trabalhadores nocturnos	Retribuição do trabalho nocturno	Redução da duração do trabalho nocturno
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
CGTP / UGT	CCT	APEP / FEPCES, FESESE e outros	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 25%	
UGT	CCT	UACS e outra / FESESE e outros	Entre as 20 e as 7 horas, ou além das 7 horas em prolongamento de um período de pelo menos 4 horas de trabalho.		Acréscimo de 25%	
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros				
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT	Entre as 0 e as 7 horas		Acréscimo de 50%	
UGT	CCT	ARESP / FESESE				
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT	Entre as 0 e as 7 horas, e entre as 20 e as 7 para certos grupos de trabalhadores		Entre as 24 e as 7 horas: 50%; em estabelecimento de alojamento, com até 10 trabalhadores: 25%. Entre as 20 e as 7 horas: 25% até às 24 horas e 50% as restantes. Em restaurante, café e estabelecimento similar com fabrico próprio de pastaria os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não têm a acréscimo.	
UGT	CCT	UNIHSNOR / FESESE e outro				
UGT	CCT	AEPSLAS / SLEDA e outros	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 50% entre as 0 e as 5 horas; / restantes 30%	
CGTP	CCT	AEPSLAS / STAD e outros				
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	Entre as 22 e as 7 horas		Acréscimo de 25%	
CGTP	CCT	UIPPS / FENPROF e outros	Entre as 20 e as 7 horas, ou além das 7 horas em prolongamento de um período de trabalho nocturno		Acréscimo de 25%	
CGTP	AE	EMEF / SNTSF	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 25%	
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTD				

Anexo 5.9 - Trabalho nocturno (continuação)

Convenções colectivas			Duração do período de trabalho nocturno	Se tem protecção especial para trabalhadores nocturnos	Retribuição do trabalho nocturno	Redução da duração do trabalho nocturno
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros	Entre as 20 e as 7 horas	Presença mínima de 2 trabalhadores, onde for considerado necessário.	Acréscimo de 25%	
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros				
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET				
Outra	AE	CP / SMAQ	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 25%	
UGT / CGTP	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINFR, ASCEF e outros				
CGTP	AE	CARRIS / FSTRU e outros	Entre as 20 e as 8 horas, ou até mais 2 horas em prolongamento de um período mínimo de 4 horas de trabalho nocturno.	Direito a dispensa de trabalho nocturno de trabalhador com 25 anos de antiguidade ou 50 de idade, sempre que possível	Acréscimo de 25%	
UGT	AE	CARRIS / SFIRA, SIMA e outros				
Outra	AE	CARRIS / SNM				
CGTP / UGT	AE	STCP / STTAMP, SITESC, SQTD	Entre as 23 e as 6 horas		Acréscimo de 25%	O acréscimo pode ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho, por acordo com o trabalhador.
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SFIRA	Entre as 20 e as 8 horas, ou até mais 2 horas em prolongamento de um período mínimo de 3 horas de trabalho nocturno.	Direito a dispensa de trabalho nocturno de trabalhadores com 50 anos de idade		
UGT	AE	TAP / SNPVC	Entre as 19 e as 6 horas			
Convenções colectivas			Duração do período de trabalho nocturno	Se tem protecção especial para trabalhadores nocturnos	Retribuição do trabalho nocturno	Redução da duração do trabalho nocturno
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
UGT	AE	TAP / SIMA e outros	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 25% em trabalho por turnos, as horas que excedam 30 mensais são pagas com acréscimo de 100%.	
CGTP	AE	TAP / SITAVA				
UGT	AE	TAP / SITEMA				
UGT	AE	REFER / SINDEFER	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 25%	
CGTP	AE	REFER / SNTSF				
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outros / SETACCOP, FETESE, FEPGES	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 25%	
CGTP / UGT / Outras	AE	CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros	Entre as 20 e as 8 horas	Exames médicos anuais. Direito a dispensa de trabalho nocturno de trabalhador com 25 anos de antiguidade ou 50 de idade	Acréscimo de 25%	
CGTP / UGT / Outras	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros	Entre as 21 e as 7 horas	Além de dispensa nos períodos de gravidez e amamentação, é dispensado do trabalho nocturno o trabalhador com deficiência ou doença crónica.	Acréscimo de 25%	
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	Entre as 20 e as 7 horas	Além de nos períodos de gravidez e amamentação, pode haver dispensa de trabalho nocturno por motivo de actividade sindical, frequência de aulas à noite ou impossibilidade de transporte entre a residência e o local de trabalho.	Acréscimo de 25%	
Convenções colectivas			Duração do período de trabalho nocturno	Se tem protecção especial para trabalhadores nocturnos	Retribuição do trabalho nocturno	Redução da duração do trabalho nocturno
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes				
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	Entre as 20 e as 7 horas	Em regime de adaptabilidade, o período normal de trabalho do trabalhador nocturno (que não define) não deve ser superior a 7 horas por dia em média semanal.	Acréscimo de 25%	O acréscimo pode ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho, por acordo com o trabalhador
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros				
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros	Entre as 20 e as 7 horas	Pode haver dispensa de trabalho nocturno por motivo de actividade sindical, frequência de aulas à noite ou impossibilidade de transporte entre a residência e o local de trabalho.	Acréscimo de 25%	
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros				
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 50% em dia útil e 100% em sábado, domingo e feriado	
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros				
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE				
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros	Entre as 20 e as 7 horas		Acréscimo de 25%	

Anexo 5.10 - Trabalho por turnos

Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Número de turnos	Necessidade de consentimento do trabalhador	Duração do trabalho específica para o trabalho por turnos	Intervalo	Excepções ou desafecção do regime de turnos
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes						
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros						
CGTP	CCT	ADAPI / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca						
UGT	CCT	ADAPI / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro						
CGTP	CCT	AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção						
UGT	CCT	APTIV e outras / SINDETEX e outros	Sim	Dois e três turnos, laboração contínua e equipas de fim-de-semana		Em laboração contínua, a duração semanal do trabalho não pode exceder 48 horas, nem na média de 12 semanas a duração em regime de 3 turnos.	Em regime de 3 turnos, intervalo de 30 minutos integrado no período normal de trabalho.	
CGTP	CCT	APTIV e outras / FESETE e outros						
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Número de turnos	Necessidade de consentimento do trabalhador	Duração do trabalho específica para o trabalho por turnos	Intervalo	Excepções ou desafecção do regime de turnos
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes						
CGTP	CCT	APIV / FESETE	Sim	Dois e três turnos, laboração contínua		40 horas por semana para o 3º turno em regime de 3 turnos. Em laboração contínua, a duração semanal do trabalho não pode exceder 48 horas, nem na média de 12 semanas a duração em regime de 3 turnos.	Em regime de 3 turnos, intervalo de 30 minutos integrado no período normal de trabalho.	
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros						
CGTP / UGT	CCT	ANIVEC / SINDETEX, STV e outro	Sim	Dois e três turnos, laboração contínua		40 horas por semana para o 3º turno em regime de 3 turnos. Em laboração contínua, a duração semanal do trabalho não pode exceder 48 horas, nem na média de 12 semanas a duração em regime de 3 turnos.	Em regime de 3 turnos, intervalo de 30 minutos integrado no período normal de trabalho.	
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros	Sim	Dois e três turnos, laboração contínua				
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros	Sim	Dois e três turnos	Sendo trabalhador admitido depois da entrada em vigor da convenção, é necessário o seu consentimento; a validade cessa se estiver mais de 3 anos sem trabalhar em turnos.	40 horas por semana para o 3º turno em regime de 3 turnos.	Em regime de 3 turnos, intervalo de 30 minutos integrado no período normal de trabalho.	O trabalhador deixa de trabalhar em turnos por motivo de doença incompatível com esse regime. O trabalhador que complete 20 anos em regime de turnos, ou 15 anos e 55 de idade, tem preferência na ocupação de um posto de trabalho diurno.
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros						
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM	Remete para a lei				Em regime de turnos, intervalo de 30 minutos considerando tempo de trabalho.	
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros	Sim	Não específica	Sendo trabalhador admitido depois da entrada em vigor da convenção, é necessário o seu consentimento.			
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Número de turnos	Necessidade de consentimento do trabalhador	Duração do trabalho específica para o trabalho por turnos	Intervalo	Excepções ou desafecção do regime de turnos
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes						
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA	Sim	Dois e três turnos. O trabalho em regime de turnos deve ser aprovado pelo Ministério responsável pela área laboral.	É necessário o consentimento do trabalhador.		Em regime de 3 turnos, intervalo de 30 ou 45 minutos, conforme haja ou não refeitório, considerado tempo de trabalho.	O trabalhador deixa de trabalhar em turnos por motivo de doença incompatível com esse regime. O trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 anos de serviço em regime de turnos tem direito de mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar a mudança até ao limite de 10% dos trabalhadores do respectivo turno.
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros						
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros	Sim	Dois e três turnos. O trabalho em regime de turnos deve ser aprovado pelo Ministério responsável pela área laboral.	Sim		Em regime de 3 turnos, intervalo de 30 ou 45 minutos, conforme haja ou não refeitório, considerado tempo de trabalho.	O trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 anos de serviço em regime de turnos tem direito de mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar a mudança até ao limite de 10% dos trabalhadores do respectivo turno.
UGT	CCT	FENAME / SIMA						O trabalhador que, por motivo de saúde, não possa continuar em regime de turnos passa ao horário normal.
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESC	Sim	Não específica	A mudança para horário de turnos depende de consentimento do trabalhador se implicar alteração do contrato de trabalho. O consentimento dado no acto da admissão caduca ao fim de 2 anos se o trabalhador não tiver sido colocado em turnos.		Em regime de turnos rotativos, intervalo de 30 minutos integrado no período normal de trabalho.	O trabalhador que, por motivo de saúde, não possa continuar em regime de turnos passa a um horário compatível.
CGTP	CCT	ANIMEE / ESTEP e outros						
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros	Sim	Dois e três turnos				
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros						

Anexo 5.10 - Trabalho por turnos (continuação)

Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Número de turnos	Necessidade de consentimento do trabalhador	Duração do trabalho específica para o trabalho por turnos	Intervalo	Excepções ou desafecção do regime de turnos
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes						
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros	Sim	Dois e três turnos. O trabalho em regime de turnos deve ser aprovado pelo Ministério responsável pela área laboral.	Sim		Em regime de turnos, intervalo de 30 minutos, integrado no período normal de trabalho.	O trabalhador que complete 50 anos de idade ou 2 anos de serviço em regime de turnos tem direito de mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar a mudança até ao limite de 10% dos trabalhadores do respectivo turno. O trabalhador
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCEP e outros						
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCEP, FETESE e outros	Não	Prevê escalas de horários diversificados.	É necessário o consentimento do trabalhador para a mudança de horário que implique alteração do regime do descanso semanal.			
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros	Sim	não específica	A mudança para horário de turnos depende de consentimento do trabalhador se implicar alteração do contrato de trabalho, excepto em caso de alteração do horário de um sector ou serviço por razões técnicas ou económicas ou por transferência de mão-de-obra			
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros						
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT	Sim	não específica	É necessário o consentimento da maioria dos trabalhadores para a prática de turnos fixos.			
UGT	CCT	ARESP / FETESE						
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT	Sim	Laboração contínua	É necessário o consentimento da maioria dos trabalhadores para a prática de turnos fixos ou rotativos.			A trabalhadora com filhos menores pode ser dispensada de praticar horário rotativo.
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outros						
UGT	CCT	AEPLAS / SLEDA e outros	Não					
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Número de turnos	Necessidade de consentimento do trabalhador	Duração do trabalho específica para o trabalho por turnos	Intervalo	Excepções ou desafecção do regime de turnos
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes						
CGTP	CCT	AEPLAS / STAD e outros	Sim	Referência à laboração contínua			Em laboração contínua, pausa diária de 30 minutos, sem extensão do horário.	
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	Sim	Dois e três turnos				
CGTP	CCT	UIPS / FENPROF e outros	Sim	Dois e três turnos				
CGTP	AE	EMEF / SNTSF	Sim	Turnos rotativos com descanso semanal em dias fixos ou em dias rotativos.				A empresa procurará que trabalhadores com mais de 60 anos não sejam incluídos em turnos.
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTD						
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros	Sim	Turnos de laboração descontínua e turnos de laboração contínua, uns e outros com folgas fixas ou rotativas	É necessário o consentimento do trabalhador.	A duração do trabalho é igual à da generalidade dos trabalhadores, embora em cômputo anual.	Em regime de turnos, intervalo de 30 minutos, integrado no período normal de trabalho.	A pedido do trabalhador que tenha prestado mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos, a empresa deve ambair-lhe funções em horário normal no prazo de um ano. O trabalhador considerado inapto para o trabalho de turnos pelo médico do
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros						
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTIET						
Outra	AE	CP / SMAQ	Não	O horário do pessoal de condução-ferrovia/tracção é organizado em escalas de serviço individuais.				
CGTP / UGT	AE	CP / SINDEFER, SNTSE, SENSIQ, SINFB, ASCEF e outros	Sim	Dois e três turnos. Prevê ainda o trabalho em regime de escalas de serviço individuais.				
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Número de turnos	Necessidade de consentimento do trabalhador	Duração do trabalho específica para o trabalho por turnos	Intervalo	Excepções ou desafecção do regime de turnos
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes						
CGTP	AE	CARRIS / FSTRU e outros	Sim	Dois e três turnos		No trabalho em "regime de horários seguidos", há uma redução das horas trabalhadas para o mínimo de 7 e o máximo de 8 por dia.	No trabalho em "regime de horários seguidos", um intervalo de 30 minutos.	
UGT	AE	CARRIS / STRA, SIMA e outros						
Outra	AE	CARRIS / SNM						
CGTP / UGT	AE	STCP / STTAMP, SITESG, SQTD	Não					
CGTP/UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SFERA						
UGT	AE	TAP / SNPVC	Regula outras modalidades de organização do tempo de trabalho: escalas de serviço, serviço de assistência, regime <i>on call</i> , situação de reserva.					
UGT	AE	TAP / SIMA e outros	Sim	refere horários com amplitude de 16 ou 24 horas				Por motivo de doença comprovada pelo médico do trabalho, o trabalhador deixa de trabalhar em regime de turnos.
CGTP	AE	TAP / SITAVA						
UGT	AE	TAP / SITEMA						
UGT	AE	REFER / SINDEFER	Sim	Não específica. Prevê ainda o trabalho em regime de escalas de serviço individuais.				
CGTP	AE	REFER / SNTSF						
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACOP, FETESE, FEPCEP	Sim	Dois e três turnos, com folgas fixas ou variáveis, e laboração contínua.			Intervalo de 30 minutos, considerado como trabalho efectivo sempre que o seu início e termo não sejam predeterminados.	O trabalhador com mais de 55 anos ou que tenha trabalhado em regime de 3 turnos mais de 15 anos pode solicitar a passagem a horário normal ou a trabalho em dois turnos. A mudança depende da possibilidade de colocação do trabalhador e de o substituir.

Anexo 5.10 - Trabalho por turnos (continuação)

Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Número de turnos	Necessidade de consentimento do trabalhador	Duração do trabalho específica para o trabalho por turnos	Intervalo	Excepções ou desafecção do regime de turnos
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes						
CGTP / UGT / Outras	AE	CIT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SFTIC e outros	Sim	Regula a laboração contínua				O trabalhador com, pelo menos, 50 anos de idade e 25 em regime de laboração contínua pode solicitar a mudança de horário.
CGTP / UGT / Outras	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros	Sim	Refere a laboração contínua				o trabalhador afecto ao regime de laboração contínua pode solicitar a mudança de horário; a desafecção do regime de laboração contínua pode resultar de recomendação do médico do trabalho.
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	Sim	Não específica	Sim			São motivos atendíveis para a não inclusão em turnos de noite a assistência inadiável a membros do agregado familiar, a frequência de estabelecimentos de ensino nocturnos, a residência distante e a impossibilidade de transporte e a gravidez.
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	Sim	Não específica		A duração do trabalho em turnos pode ser de 6 horas consecutivas ou de 7 a 10 horas com um ou dois intervalos.		
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros						
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros	Sim	Não específica		A duração do trabalho em turnos pode ser de 6 horas consecutivas ou de 7 a 10 horas com um ou dois intervalos.		
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros						
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM	Não					
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros	Sim	Não específica				
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE						
Convenções colectivas			Se tem regulamentação	Número de turnos	Necessidade de consentimento do trabalhador	Duração do trabalho específica para o trabalho por turnos	Intervalo	Excepções ou desafecção do regime de turnos
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes						
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros	Sim	Dois ou três turnos				

Anexo 5.11 - Trabalho suplementar

Convenções colectivas			Limites ao número de horas	A que situações se aplica o trabalho suplementar
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros	2 horas por dia, pode ser ultrapassado em caso de prejuízos importantes, caso de força maior, por motivos ponderosos ligados à natureza do trabalho e à sazonalidade da actividade. Limite geral de 240 horas por ano.	
CGTP	CCT	ADAPI / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca		
UGT	CCT	ADAPI / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro		
CGTP	CCT	AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção		Em casos de acréscimo excepcional de trabalho, iminência de prejuízos importantes ou caso de força maior.
UGT	CCT	APTIV e outras / SINDETEX e outros		
CGTP	CCT	APTIV e outras / FESETE e outros		
CGTP	CCT	APIV / FESETE	Remete para a lei	Remete para a lei
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros		
CGTP / UGT	CCT	ANIVEC / SINDETEX, STV e outro	Remete para a lei	Remete para a lei
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros		
Convenções colectivas			Limites ao número de horas	A que situações se aplica o trabalho suplementar
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros	100 horas por ano	Ocorrência grave e necessidade de cumprir prazos de entrega / trabalhos imprevistos e indispensáveis, em máquinas ou material
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros	2 horas por dia e 200 horas por ano	
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM		
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros	10 horas por semana	Motivos imprevisíveis, para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos, matérias-primas
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA	2 horas por dia e 120 horas por ano	
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros	120 horas por ano	
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros	120 horas por ano	
UGT	CCT	FENAME / SIMA	2 horas por dia e 120 horas por ano	
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESC	Remete para a lei	Remete para a lei
Convenções colectivas			Limites ao número de horas	A que situações se aplica o trabalho suplementar
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
CGTP	CCT	ANIMEE / FSTIEP e outros	2 horas por dia e 120 horas por ano	Ocorrência extraordinária passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves; trabalhos imprevistos em máquinas e material indispensável ao normal funcionamento, reparações ou tarefas de conservação inadiáveis em equipamento; tarefas de balanço e inventário; operações de salvamento; cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves e imprevisíveis.
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros	2 horas por dia, 200 horas por ano, número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso ou feriado	Acréscimos eventuais e transitórios de trabalho; casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa; cumprir prazos de conclusão de obras ou fases das mesmas.
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros		
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros		Só refere para o trabalho suplementar em regime de turnos: permitido na iminência de prejuízos graves para a empresa ou com o acordo do trabalhador.
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCES e outros		
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCES, FETESE e outros	200 horas por ano	

Anexo 5.11 - Trabalho suplementar (continuação)

Convenções colectivas			Limites ao número de horas	A que situações se aplica o trabalho suplementar
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros		Ocorrência extraordinária susceptível de originar consequências graves; trabalhos imprevistos em máquinas e material, recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis indispensáveis; balanço e inventário; operações de salvamento; cumprir prazos de entre
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros		
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT	2 horas por dia, 200 horas por ano, número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso ou feriado	Acréscimo eventual de trabalho não justifique a admissão de trabalhador / motivo de força maior / se for indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade
UGT	CCT	ARESP / FETESE	2 horas por dia e, por ano, o número regulado na lei, número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso ou feriado	
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT	200 horas por ano	Acréscimo de trabalho, / iminência de prejuízos importantes ou caso de força maior
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outro		
UGT	CCT	AEPSLAS / SLEDA e outros	2 horas por dia, 160 horas por ano, número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso ou feriado	Acréscimo eventual de trabalho não justifique a admissão de trabalhador; motivo de força maior; se for indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
CGTP	CCT	AEPSLAS / STAD e outros		Situações imprescindíveis e justificáveis
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros		
Convenções colectivas			Limites ao número de horas	A que situações se aplica o trabalho suplementar
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros	Não pode exceder o número de horas do período normal de trabalho em descanso semanal ou feriado	Acréscimo eventual de trabalho não justifique a admissão de trabalhador; motivo de força maior; se for indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
CGTP	AE	EMEF / SNTSF	Remete para a lei	
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTD		
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros	2 horas por dia, 200 horas por ano, número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso ou feriado	Acréscimo eventual de trabalho não justifique a admissão de trabalhador; motivo de força maior; se for indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros		
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET		
Outra	AE	CP / SMAQ	2 horas por dia e 10 horas por semana, salvo situações excepcionais, designadamente anomalias de circulação. Pode ainda haver trabalho de emergência em situação de acidente, em que o trabalho prestado não está sujeito àqueles limites.	
UGT / CGTP	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINFB, ASCEF e outros		
CGTP	AE	CARRIS / FESTRU e outros	16 horas por mês e 200 horas por ano	
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros		
Outra	AE	CARRIS / SNM		

Anexo 5.11 - Trabalho suplementar (continuação)

Convenções colectivas			Limites ao número de horas	A que situações se aplica o trabalho suplementar
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
CGTP / UGT	AE	STCP / SITAMP, SITESC, SQTD	200 horas por ano	
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SITRA	200 horas por ano e 150 para trabalho a tempo parcial.	
UGT	AE	TAP / SNPVC	Regula outras modalidades de trabalho além do decorrente das escalas de serviço: serviço de assistência, regime on call, situação de reserva.	
UGT	AE	TAP / SIMA e outros	Remete para a lei	
CGTP	AE	TAP / SITAVA		
UGT	AE	TAP / SITEMA		
UGT	AE	REFER / SINDEFER	Remete para a lei. Pode ainda haver trabalho de emergência em situação de acidente, em que o trabalho prestado não está sujeito àqueles limites.	
CGTP	AE	REFER / SNTSF	2 horas por dia e 10 horas por semana. Pode ainda haver trabalho de emergência em situação de acidente, em que o trabalho prestado não está sujeito àqueles limites.	
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPCES	200 horas por ano	Acréscimos eventuais e transitórios de trabalho
CGTP / UGT / Outras	AE	CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros	125 horas em cada ano	Situações de emergência ou ocorrências imprevisíveis que afectem a regularidade da exploração; quando se verificarem elevadas percentagens de efectivos ausentes; realização de tarefas anuais de curta duração.
Convenções colectivas			Limites ao número de horas	A que situações se aplica o trabalho suplementar
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
CGTP / UGT / Outras	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros	200 horas por ano	
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	2 horas por dia e 160 horas por ano	Transporte de valores, abertura de postos de câmbios ou stands, por períodos certos, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	200 horas por ano	Acréscimo ocasional de trabalho que não justifique a admissão de trabalhador; motivo de força maior; iminência de prejuízos importantes.
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros		
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros	Remete para a lei	Transporte de valores, abertura de postos de câmbios ou stands, por períodos certos, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições; casos de força maior; prevenir ou reparar prejuízos graves.
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros		Acréscimo ocasional de trabalho que não justifique a admissão de trabalhador; motivo de força maior; prevenir ou reparar prejuízos graves.
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM	2 horas por dia e 200 horas por ano	
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros		
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE		
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros	2 horas por dia, 200 horas por ano, número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso ou feriado	Casos de força maior; prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou a sua viabilidade.

Anexo 5.12 - Comissão de serviço

Convenções colectivas			Regulamentação
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros	
CGTP	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca	
UGT	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro	
CGTP	CCT	AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção	
UGT	CCT	APTIV e outras / SINDETEX e outros	
CGTP	CCT	APTIV e outras / FESETE e outros	
CGTP	CCT	APIV / FESETE	
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros	
CGTP / UGT	CCT	ANIVÉC / SINDETEX, STV e outro	
CGTP	CCT	ANIVÉC / FESETE e outros	
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros	
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros	
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM	
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros	
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA	
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros	

Anexo 5.12 - Comissão de serviço (continuação)

Convenções colectivas			Regulamentação
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros	
UGT	CCT	FENAME / SIMA	
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESC	
CGTP	CCT	ANIMEE / FSTIEP e outros	
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros	Permite o exercício em comissão de serviço, além dos cargos previstos na lei, os de director de serviços, técnico de grau III, encarregado geral (CCOP), técnico oficial de contas e analista informático de sistemas.
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros	
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros	
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCES e outros	
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCES, FETESE e outros	
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros	
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros	
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT	
UGT	CCT	ARESP / FETESE	
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT	
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outro	
UGT	CCT	AEPSLAS / SLEDA e outros	
CGTP	CCT	AEPSLAS / STAD e outros	
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	Aplica-se a cargos de administração ou equivalentes, direcção técnica ou coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos, e ainda a funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança. Têm preferência para o exercício destes cargos e funções os trabalhadores da instituição vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros	

Anexo 5.12 - Comissão de serviço (continuação)

Convenções colectivas			Regulamentação
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	
CGTP	AE	EMEF / SNTSF	
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTD	
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros	Para a ocupação temporária de cargos ou funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança. Os cargos de chefia hierárquica superior são sempre exercidos em comissão de serviço. Aplica-se ainda a movimentação interna que se faça por nomeação e para lugares de chefia hierárquica superior, secretariados dos órgãos estatutários e secretário, quando as funções exijam especial relação de confiança. Tem a duração de três anos e pode cessar antes por iniciativa da empresa ou do trabalhador. O trabalhador tem direito a um subsídio pago 14 vezes por ano, no mínimo igual à diferença entre a sua letra de remuneração e a imediatamente superior ou a do subordinado mais qualificado ou categorizado, com o limite da remuneração superior da respectiva linha de carreira. Após a cessação, o trabalhador regressa à categoria anterior ou a decorrente da evolução da carreira e perde a remuneração de exercício de chefia mantendo 50% do acréscimo resultante de promoção ou de aumento global de remuneração. Esta remuneração será mantida no caso de duas comissões de serviço consecutivas no mesmo departamento ou departamentos da mesma categoria.
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros	
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET	
Outra	AE	CP / SMAQ	
CGTP / UGT	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINFB, ASCEF e outros	Para a ocupação temporária de cargos ou funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança. Os cargos de chefia hierárquica superior são sempre exercidos em comissão de serviço. Aplica-se ainda a movimentação interna que se faça por nomeação e para lugares de chefia hierárquica superior, secretariados dos órgãos estatutários e secretário, quando as funções exijam especial relação de confiança. Tem a duração de três anos e pode cessar antes por iniciativa da empresa ou do trabalhador. O trabalhador tem direito a um subsídio pago 14 vezes por ano, no mínimo igual à diferença entre a sua letra de remuneração e a imediatamente superior ou a do subordinado mais qualificado ou categorizado, com o limite da remuneração superior da respectiva linha de carreira. Após a cessação, o trabalhador regressa à categoria anterior ou a decorrente da evolução da carreira e perde a remuneração de exercício de chefia mantendo 50% do acréscimo resultante de promoção ou de aumento global de remuneração. Esta remuneração será mantida no caso de duas comissões de serviço consecutivas no mesmo departamento ou departamentos da mesma categoria.
CGTP	AE	CARRIS / FESTRU e outros	
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros	
Outra	AE	CARRIS / SNM	
CGTP / UGT	AE	STCP / STTAMP, SITESC, SQTD	Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de estrutura definidos pela STCP em função das necessidades organizativas da empresa. Prevê-se também a antecedência com que deve ser feita a comunicação para lhe pôr termo.
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SITRA	
UGT	AE	TAP / SNPVAC	
UGT	AE	TAP / SIMA e outros	
CGTP	AE	TAP / SITAVA	
UGT	AE	TAP / SITEMA	

Anexo 5.12 - Comissão de serviço (continuação)

Convenções colectivas			Regulamentação
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	
UGT	AE	REFER / SINDEFER	Admitida para cargos de direcção e responsabilidade (incluindo os que não envolvam coordenação de outras chefias) e no exercício de funções de secretariado a esses cargos. Necessário o acordo escrito do trabalhador. Permitida a cessação a todo o tempo e por qualquer das partes mediante aviso prévio. Ao trabalhador é assegurado o regresso às funções anteriores, ou a rescisão do contrato com indemnização acordada, salvo se a cessação decorrer de processo disciplinar.
CGTP	AE	REFER / SNTSF	
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPCES	
CGTP / UGT / Outras	AE	CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros	Aplica-se a cargos de direcção e chefia. É precedida de concurso, prioritariamente, por recrutamento interno. Os trabalhadores mantêm o direito às promoções automáticas.
CGTP / UGT / Outras	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros	Aplica-se a cargos de direcção e chefia e às funções de assistente e secretariado destes, bem como a funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas. A nomeação depende de acordo escrito. A substituição do trabalhador nas suas ausências e impedimentos é assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam previamente designados pela empresa. Regula o aviso prévio para a cessação, o regresso à actividade da categoria profissional e a retribuição, ou a cessação do contrato de trabalho e a indemnização.
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	Pode ocorrer por acordo e para o exercício de funções de especial confiança, nomeadamente, de direcção, gerente, subgerente, chefe de estabelecimento e assessoria. A permanência por mais de 3 anos em funções de categoria profissional mais elevada implica a promoção à referida categoria. Pode ser atribuído um regime de despesas com deslocações quando se realize fora da localidade onde se situa o local de trabalho.
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros	
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros	Além das funções previstas na lei, a comissão de serviço pode aplicar-se a actividade que implique uma especial relação de confiança tais como as de direcção e outras de enquadramento, secretariado pessoal, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destas. Pode ser atribuído um regime de despesas com deslocações quando se realize fora da localidade onde se situa o local de trabalho. Regula a sua cessação, as novas funções e a retribuição subsequente.
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros	
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM	São exercidas em comissão de serviço as funções de enquadramento indicadas e definidas pelo AE e, para futuro, por regulamento interno. Remete o respectivo regime para a lei.
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros	Aplica-se a funções de direcção e supervisão na carreira de enfermagem, as funções de coordenação de serviços, sectores ou actividades na carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica ou nas carreiras de técnico superior e de técnico superior de saúde, as funções de coordenação na carreira de informático e as funções de chefia administrativa, bem como as de secretariado de administração ou direcção. Regula a cessação, o regresso à categoria anterior ou a que o trabalhador foi promovido, ou a resolução do contrato pelo trabalhador. Em todos os casos, a convenção reproduz o DL n.º 404/91, de 16 de Outubro (revogado pelo Código do Trabalho).
Convenções colectivas			Regulamentação
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE	Aplica-se a funções de coordenação de serviços, sectores ou actividades nas carreiras de técnico superior e de técnico superior de saúde. Regula a cessação, o regresso à categoria anterior ou a que o trabalhador foi promovido, ou a resolução do contrato pelo trabalhador. Regula a cessação, o regresso à categoria anterior ou a que o trabalhador foi promovido, ou a resolução do contrato pelo trabalhador. Em todos os casos, a convenção reproduz o DL n.º 404/91, de 16 de Outubro (revogado pelo Código do Trabalho).
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros	

Anexo 5.13 - Segurança, higiene e saúde no trabalho

CCT Associação dos Agricultores do Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros

Área sindical CGTP / UGT

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente de higiene segurança no trabalho e prevenção de riscos profissionais.

O empregador não deve obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não tenham condições de segurança mínimas, nem a executar tarefas que violem normas de segurança.

O trabalhador deve cumprir e promover o respeito das normas de higiene e segurança no trabalho.

Medidas de prevenção

O empregador deve fornecer equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados.

CCT ADAPI (arrasto costeiro) / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca

Área sindical CGTP

Princípios gerais

O armador deve assegurar a segurança, asseio e habitabilidade a bordo.

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Medidas de prevenção

O mestre pode requisitar luvas de manobra para o pessoal de convés.

Os tripulantes devem executar os exercícios de salva-vidas, extinção de incêndios e outros similares, fora do horário de trabalho e sem retribuição.

CCT ADAPI (arrasto costeiro) / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro

Área sindical UGT

Princípios gerais

O armador deve assegurar a segurança, asseio e habitabilidade a bordo.

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Medidas de prevenção

O mestre pode requisitar luvas de manobra para o pessoal de convés.

Os tripulantes devem executar os exercícios de salva-vidas, extinção de incêndios e outros similares, fora do horário de trabalho e sem retribuição.

As baleeiras devem ter todos os meios de salvação exigidos por lei.

CCT AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção

Área sindical CGTP

Medidas de prevenção

O empregador deve pôr à disposição dos trabalhadores vestuário de protecção apropriado às condições climáticas quando o trabalho for prestado ao ar livre.

CCT APTV e outras / SINDETEX e outros*Área sindical UGT*Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente de salubridade, higiene segurança no trabalho.

O empregador deve elaborar um regulamento de segurança e higiene no trabalho, dos equipamentos e das instalações.

A aquisição e conservação de equipamentos de protecção individual são encargos do empregador.

Medidas de prevenção

O empregador deve adoptar meios de protecção dos postos de trabalho expostos a substâncias tóxicas ou explosivas, matérias infectadas ou outros agentes lesivos.

Estruturas de prevençãoDeveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem colaborar na criação de melhores condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, cumprir e verificar o cumprimento das normas legais e podem apresentar sugestões e propostas.

Informação, consulta e formação dos trabalhadoresOutros direitos dos trabalhadores***CCT APTV e outras / FESETE e outros****Área sindical CGTP****CCT APIV / FESETE****Área sindical CGTP*

Princípios gerais

O empregador deve proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Medidas de prevenção

O empregador deve pôr à disposição dos trabalhadores equipamentos de protecção individual.

O empregador deve adoptar meios de protecção dos postos de trabalho expostos a substâncias tóxicas ou explosivas, matérias infectadas ou outros agentes lesivos.

Refere genericamente os tipos de exames médicos do trabalho.

Estruturas de prevenção

A empresa com 200 ou mais trabalhadores deve ter serviços médicos do trabalho privativos. As pequenas empresas que empreguem 500 trabalhadores na mesma localidade ou localidades próximas devem ter serviços médicos do trabalho comuns.

O empregador deve informar o médico do trabalho sobre aspectos relacionados com produtos e técnicas de produção que sejam relevantes para a protecção da saúde dos trabalhadores.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem colaborar na criação de melhores condições de trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

CCT APIV / SINDETEX, STV e outro

Área sindical UGT e CGTP

Princípios gerais

Medidas de prevenção

O empregador deve pôr à disposição dos trabalhadores equipamentos de protecção individual quando os meios técnicos de prevenção forem insuficientes.

O empregador deve adoptar meios de protecção dos postos de trabalho expostos a substâncias tóxicas ou explosivas, matérias infectadas ou outros agentes lesivos

Refere genericamente os tipos de exames médicos do trabalho.

Estruturas de prevenção

A empresas com 200 ou mais trabalhadores deve ter serviços médicos do trabalho privativos. As empresas que no conjunto empreguem 200 ou mais trabalhadores na mesma localidade ou localidades próximas devem ter serviços médicos do trabalho comuns.

A empresa deve informar o médico do trabalho sobre aspectos relacionados com produtos e técnicas de produção que sejam relevantes para a protecção da saúde dos trabalhadores.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem colaborar na criação de melhores condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, cumprir as normas legais e podem apresentar sugestões e propostas.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de acidente de trabalho e durante um período de seis meses, o empregador deve adiantar ao trabalhador a quantia a que este tenha direito da seguradora.

O empregador deve assegurar trabalho a trabalhador vítima de acidente de trabalho ou doença profissional. Caso "não pretenda" a continuação do contrato de trabalho, deve pagar ao trabalhador uma pensão actualizada correspondente à diferença entre a prestação de qualquer instituição e a retribuição.

CCT ANIVEC / SINDETEX, STV e outro

Área sindical UGT e CGTP

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente de salubridade, higiene segurança no trabalho.

Medidas de prevenção

O empregador deve disponibilizar equipamentos de protecção individual se os meios técnicos de protecção foram insuficientes.

O empregador deve adoptar meios de protecção dos postos de trabalho expostos a substâncias tóxicas ou explosivas, matérias infectadas ou outros agentes lesivos.

Refere genericamente os tipos de exames médicos do trabalho.

Estruturas de prevenção

A empresa com 200 ou mais trabalhadores deve ter serviços médicos do trabalho privativos. As empresas que no conjunto empreguem 200 ou mais trabalhadores na mesma localidade ou localidades próximas devem ter serviços médicos do trabalho comuns.

O empregador deve informar o médico do trabalho sobre aspectos relacionados com produtos e técnicas de produção que sejam relevantes para a protecção da saúde dos trabalhadores.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem colaborar na criação de melhores condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, cumprir as normas legais e podem apresentar sugestões e propostas.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

CCT ANIVEC /FESETE

Área sindical CGTP

Princípios gerais

O empregador deve proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Medidas de prevenção

O empregador deve pôr à disposição dos trabalhadores equipamentos de protecção individual.

O empregador deve adoptar meios de protecção dos postos de trabalho expostos a substâncias tóxicas ou explosivas, matérias infectadas ou outros agentes lesivos.

Refere genericamente os tipos de exames médicos do trabalho.

Estruturas de prevenção

A empresa com 200 ou mais trabalhadores deve ter serviços médicos do trabalho privativos. As pequenas empresas que empreguem 500 trabalhadores na mesma localidade ou localidades próximas devem ter serviços médicos do trabalho comuns.

O empregador deve informar o médico do trabalho sobre aspectos relacionados com produtos e técnicas de produção que sejam relevantes para a protecção da saúde dos trabalhadores.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem colaborar na criação de melhores condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, podendo apresentar sugestões e propostas.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

CCT APICCAPS / FESETE e outros

Área sindical CGTP

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita a climatização, iluminação e temperatura.

Medidas de prevenção

O empregador deve manter serviços médicos, de acordo com as disposições legais. Deve assegurar funções médicas de carácter preventivo e a assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho.

Refere aspectos relacionados com a utilização de substâncias tóxicas, a instalação de chuveiros, a disponibilidade de vestuário e de equipamentos de protecção individual.

Estruturas de prevenção

Remete para a legislação aplicável a organização de serviços médicos privativos, chefiado por um médico escolhido por acordo entre o empregador e os trabalhadores,¹ bem como o funcionamento em permanência de um serviço de enfermagem.

¹ Cláusula 95ª, n.º 7, BTE n.º 39/78.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança e higiene no trabalho.

Os trabalhadores devem submeter-se aos exames médicos de carácter preventivo e aos actos médicos de rotina.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

O empregador deve pagar ao trabalhador a retribuição líquida auferida à data do acidente de trabalho.

CCT AIMMP e outras/SETACCOP e outros

Área sindical UGT

Princípios gerais

O empregador deve prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador.

Medidas de prevenção

O empregador deve organizar as actividades de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Regula a prevenção e controlo da alcoolemia.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cooperar para a melhoria segurança, higiene e saúde no trabalho.

Os trabalhadores devem respeitar a legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e as ordens do empregador.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O empregador deve fornecer aos trabalhadores a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos profissionais.

Outros direitos dos trabalhadores

CCT AIMMP e outras / FEVICOM

Área sindical CGTP

Princípios gerais

O empregador deve prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador.

Medidas de prevenção

O empregador deve organizar as actividades de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Regula a prevenção e controlo da alcoolemia.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cooperar para a melhoria segurança, higiene e saúde no trabalho.

Os trabalhadores devem respeitar a legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e as ordens do empregador.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O empregador deve fornecer aos trabalhadores a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos profissionais.

Outros direitos dos trabalhadores

CCT APEIP Químicos e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros

Área sindical UGT e CGTP

Princípios gerais

O empregador deve providenciar que os trabalhadores tenham boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Medidas de prevenção

Proíbe que os trabalhadores trabalhem com máquinas que não possuam as condições de segurança.

Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O empregador deve promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho.

Outros direitos dos trabalhadores

CCT AIMMAP / SIMA

Área sindical UGT

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança.

Medidas de prevenção

Regula a realização de exames médicos aos trabalhadores.

Regula a prevenção da alcoolemia.

Regulamenta a limpeza e conservação de locais de trabalho, a ventilação, iluminação, temperatura, intensidade sonora, lavabos e chuveiros, instalações

sanitárias, vestiários, primeiros socorros, medidas a tomar contra a propagação de doenças.

A empresa deve tomar cuidados especiais na utilização e armazenagem de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

Regula o fornecimento de material de protecção, nomeadamente vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual.

Estruturas de prevenção

A empresa com 200 ou mais trabalhadores deve criar serviços médicos privativos.

As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privados e cujos trabalhadores atinjam, em conjunto, o número de 500, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar em comum os respectivos serviços médicos.

Regula as funções do serviço de medicina do trabalho.

Regula a constituição e as funções da comissão de prevenção e segurança, de composição paritária, em empresa ou unidade de produção diferenciada que tenha 40 ou mais trabalhadores, ou que apresente riscos excepcionais de acidente ou doença.

A formação dos membros da comissão constitui cargo do empregador.

Regula a existência e as actividades do encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

O encarregado de segurança é escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

O encarregado de segurança transmite as reivindicações dos trabalhadores em matéria de segurança e higiene no trabalho à comissão de prevenção e segurança, ao empregador e à inspecção do trabalho.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Compete ao encarregado de segurança instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor.

Outros direitos dos trabalhadores

Os trabalhadores podem apresentar ao médico do trabalho reclamações sobre deficiências na organização dos serviços médicos ou a higiene dos locais de trabalho.

CCT AIMMAP / FEQUIMETAL e outros

Área sindical CGTP

Princípios gerais

As empresas devem instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança.

Medidas de prevenção

Remete a regulamentação da segurança, higiene e saúde no trabalho para um anexo que não existe.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

CCT FENAME / FEQUIMETAL e outros*Área sindical CGTP*Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança.

Medidas de prevenção

Regula a limpeza e conservação de locais de trabalho, a ventilação, iluminação, temperatura, intensidade sonora, lavabos e chuveiros, instalações sanitárias, vestiários, primeiros socorros, medidas a tomar contra a propagação de doenças.

A empresa deve tomar cuidados especiais na utilização e armazenagem de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

Regula o fornecimento de material de protecção, nomeadamente vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual.

Estruturas de prevenção

Regula em que situações a empresa deve ter serviços internos de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Regula as actividades principais dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, em termos iguais ao da legislação vigente ao tempo da celebração da convenção (artigo 16º do DL 26/94, de 1 de Fevereiro, na redacção dada pelo DL 109/2000, de 30 de Junho).

Regula a constituição e as funções da comissão de prevenção e segurança, de composição paritária, em empresa ou unidade de produção diferenciada que tenha 40 ou mais trabalhadores, ou que apresente riscos excepcionais de acidente ou doença.

A formação dos membros da comissão constitui cargo do empregador.

Regula a existência do encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

O encarregado de segurança é escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

O encarregado de segurança transmite as reivindicações dos trabalhadores em matéria de segurança e higiene no trabalho à comissão de prevenção e segurança, ao empregador e à inspecção do trabalho.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

A comissão de prevenção e segurança deve assegurar que os trabalhadores admitidos ou que mudem de postos de trabalho recebam formação em matéria de segurança e higiene no trabalho.

Compete ao encarregado de segurança instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor.

Outros direitos dos trabalhadores

Os trabalhadores podem apresentar reclamações e sugestões sobre as condições de higiene e segurança no trabalho.

Os trabalhadores podem apresentar ao médico do trabalho reclamações sobre deficiências na organização dos serviços médicos ou a higiene dos locais de trabalho.

CCT FENAME / SIMA

Área sindical UGT

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança.

Medidas de prevenção

Regula a limpeza e conservação de locais de trabalho, a ventilação, iluminação, temperatura, intensidade sonora, lavabos e chuveiros, instalações sanitárias, vestiários, primeiros socorros, medidas a tomar contra a propagação de doenças.

Regula o fornecimento de material de protecção, nomeadamente vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual.

A empresa deve tomar cuidados especiais na utilização e armazenagem de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

Estruturas de prevenção

A empresa com 200 ou mais trabalhadores deve criar serviços médicos privativos.

As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privados e cujos trabalhadores atinjam, em conjunto, o número de 500, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar em comum os respectivos serviços médicos.

Regula as funções do serviço de medicina do trabalho.

Regula a constituição e as funções da comissão de prevenção e segurança, de composição paritária, em empresa ou unidade de produção diferenciada que tenha 40 ou mais trabalhadores, ou que apresente riscos excepcionais de acidente ou doença.

A formação dos membros da comissão constitui cargo do empregador.

Regula a existência do encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

O encarregado de segurança é escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

A comissão de prevenção e segurança deve assegurar que os trabalhadores admitidos ou que mudem de postos de trabalho recebam formação em matéria de segurança e higiene no trabalho.

Compete ao encarregado de segurança instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor.

Outros direitos dos trabalhadores

Os trabalhadores podem apresentar reclamações e sugestões sobre as condições de higiene e segurança no trabalho.

Os trabalhadores podem apresentar ao médico do trabalho reclamações sobre deficiências na organização dos serviços médicos ou a higiene dos locais de trabalho.

CCT ANIMEE / SIMA, SITESC

Área sindical UGT

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e saúde.

Medidas de prevenção

A empresa com 200 ou mais trabalhadores deve ter serviços médicos do trabalho privativos.

Regula a realização e a periodicidade dos exames médicos dos trabalhadores.

Regula determinadas actividades a cargo dos serviços médicos do trabalho.

Tem regras sobre instalações sanitárias, armários dos trabalhadores, uso de equipamentos de protecção individual, remoção de resíduos, detritos e desperdícios, arejamento, iluminação, temperatura e humidade dos locais de trabalho.

A conservação e reparação de máquinas que exija a retirada de dispositivos de segurança só podem ser feitas com as máquinas paradas.

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

CCT ANIMEE / FSTIEP e outros

Área sindical CGTP

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e saúde.

Medidas de prevenção

As empresas devem ter vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores.

Deve haver material de primeiros socorros.

Deveres dos trabalhadores

Estruturas de prevenção

A empresa deve ter, consoante a sua dimensão, posto médico, ou enfermaria ou trabalhadores habilitados com cursos de primeiros socorros.

Em empresa com 50 ou mais trabalhadores, ou em que haja riscos excepcionais de acidente ou doença profissional, ou taxas elevadas de frequência ou gravidade, deve haver uma comissão de segurança, de composição paritária. Compete nomeadamente à comissão fazer inspeções periódicas às instalações e ao material de prevenção e segurança, promover a formação em matéria de segurança dos novos trabalhadores e dos que mudam de posto de trabalho, examinar as causas de acidentes de trabalho e apresentar recomendações com vista a eliminar as causas.

Deve haver um encarregado de segurança em cada empresa, designado por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a quem cabe colaborar com a comissão de segurança e elaborar relatórios sobre os acidentes de trabalho e as condições gerais de higiene e segurança.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O empregador deve consultar a comissão de segurança sobre todas as questões relacionadas com a segurança e higiene no trabalho.

A formação dos novos trabalhadores e dos que mudam de posto de trabalho deve ser promovida pela comissão de segurança.

Outros direitos dos trabalhadores

CCT AECOPS e outras / FETESE e outros*Área sindical UGT*Princípios geraisMedidas de prevenção

Enuncia as actividades de prevenção a cargo dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

O empregador deve fornecer equipamentos de protecção individual.

As situações de risco devem ser avaliadas durante as fases de projecto e planeamento.

As medidas de segurança devem privilegiar a protecção colectiva em relação à protecção individual.

Os sistemas de protecção devem ser controlados periodicamente.

Deve haver nos locais de trabalho vestiários, lavabos, chuveiros e sanitários.

Regula a prevenção e controlo de alcoolemia.

Estruturas de prevenção

O empregador deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com a lei.

Prevê a criação uma comissão paritária de segurança, higiene e saúde no trabalho, embora não regule as suas funções.

Deveres dos trabalhadores

Regula as obrigações gerais dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Regula o modo de se proceder à consulta dos trabalhadores ou dos seus representantes sobre as matérias legalmente sujeitas a consulta.

Informação sobre os riscos para a segurança e saúde e as medidas de protecção.

Informação e formação específicas em relação a trabalhos que envolvam riscos especiais.

Outros direitos dos trabalhadores

Refere a eleição de representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.

CCT AECOPS e outras /FEVICOM e outros

Área sindical CGTP

Princípios gerais

Medidas de prevenção

Enuncia as actividades de prevenção a cargo dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

O empregador deve fornecer equipamentos de protecção individual.

As situações de risco devem ser avaliadas durante as fases de projecto e planeamento.

As medidas de segurança devem privilegiar a protecção colectiva em relação à protecção individual.

Os sistemas de protecção devem ser controlados periodicamente.

Deve haver nos locais de trabalho vestiários, lavabos, chuveiros e sanitários.

Regula a prevenção e controlo de alcoolemia.

Estruturas de prevenção

O empregador deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com a lei.

Prevê a criação uma comissão paritária de segurança, higiene e saúde no trabalho, embora não regule as suas funções.

Deveres dos trabalhadores

Regula as obrigações gerais dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Regula o modo de se proceder à consulta dos trabalhadores ou dos seus representantes sobre as matérias legalmente sujeitas a consulta.

Informação sobre os riscos para a segurança e saúde e as medidas de protecção.

Informação e formação específicas em relação a trabalhos que envolvam riscos especiais.

Outros direitos dos trabalhadores

Refere a eleição de representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.

CCT ACAP e outras / FETESE e outros

Área sindical UGT

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em condições de higiene e segurança.

Medidas de prevenção

Faz referência aos exames médicos remetendo para a legislação aplicável sobre higiene e segurança.

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de incapacidade parcial resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador pode pagar retribuição inferior desde que a redução não seja superior à pensão.

O trabalhador afectado por incapacidade parcial resultante de acidente de trabalho ou doença profissional não pode ser prejudicado na promoção e o empregador deve proceder à sua readaptação ou reconversão.

CCT ACAP e outras / FEPCES e outros

Área sindical CGTP

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em condições de higiene e segurança.

Medidas de prevenção

Faz referência aos exames médicos remetendo para a legislação aplicável sobre higiene e segurança.

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de incapacidade parcial resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador pode pagar retribuição inferior desde que a redução não seja superior à pensão.

O trabalhador afectado por incapacidade parcial resultante de acidente de trabalho ou doença profissional não pode ser prejudicado na promoção e o empregador deve proceder à sua readaptação ou reconversão.

CCT APED / FEPCES, FETESE e outros

Área sindical CGTP e UGT

Princípios gerais

Remete a segurança, higiene e saúde no trabalho para o disposto na lei.

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de acidente de trabalho, o empregador deve pagar a diferença entre a prestação do seguro e a retribuição líquida, durante até 90 dias por ano.

CCT UACS e outra / FETESE e outros

Área sindical UGT

Princípios gerais

O empregador deve proporcionar boas condições de trabalho em especial no que respeita a higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Remete para a legislação correspondente.

Estruturas de prevenção

Medidas de prevenção

Regula a limpeza, ventilação e iluminação das instalações, a protecção contra intempéries e exposição solar de trabalhadores que trabalhem no exterior, as instalações sanitárias e os vestiários.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir as normas de higiene e segurança.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

CCT UACS e outra / CESP e outros

Área sindical CGTP

Princípios gerais

O empregador deve proporcionar boas condições de trabalho em especial no que respeita a higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Remete para a legislação correspondente.

Estruturas de prevenção

Medidas de prevenção

Regula a limpeza, ventilação e iluminação das instalações, a protecção contra intempéries e exposição solar de trabalhadores que trabalhem no exterior, as instalações sanitárias e os vestiários.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir as normas de higiene e segurança.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

CCT ARESP / FESAHT

Área sindical CGTP

Princípios gerais

O empregador deve prevenir riscos e doenças profissionais.

Remete para a legislação correspondente.

Medidas de prevenção

Os estabelecimentos industriais devem garantir a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Regula a iluminação dos locais de trabalho, os lavabos e vestiários, a ventilação, iluminação, arejamento e temperatura de locais subterrâneos.

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho e as ordens do empregador.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O empregador deve fornecer aos trabalhadores a formação e a informação necessárias para a prevenção dos riscos.

Outros direitos dos trabalhadores

O empregador deve indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho.

CCT ARESP / FETESE

Área sindical UGT

Princípios gerais

O empregador deve proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente de higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Medidas de prevenção

Os estabelecimentos industriais devem garantir a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Regula a iluminação dos locais de trabalho, os lavabos e vestiários, a ventilação, iluminação, arejamento e temperatura de locais subterrâneos.

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

CCT UNISHNOR / FESAHT*Área sindical CGTP*Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente de higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Medidas de prevenção

A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições que garantam a higiene e a segurança dos trabalhadores.

Regula as condições de asseio e iluminação dos locais de trabalho, lavabos e vestiários. Trata dos locais de trabalho subterrâneos e sem janelas que devem respeitar as normas apropriadas respeitantes, à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Regula os primeiros socorros, determinando a existência de caixas de primeiro socorros, com instruções de utilização e conservadas em boas condições.

Estruturas de prevençãoDeveres dos trabalhadoresInformação, consulta e formação dos trabalhadores

Em estabelecimento com mais de 25 trabalhadores, o empregados devem promover a formação em primeiros socorros de pelo menos 4% dos trabalhadores.

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador pagará um subsídio de 30% da retribuição certa mínima enquanto durar a incapacidade e até 90 dias por ano.

CCT UNIHSNOR / FETESE e outro*Área sindical UGT*Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente de higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Medidas de prevenção

A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições que garantam a higiene e a segurança dos trabalhadores.

Regula as condições de asseio, iluminação dos local de trabalho, lavabos e vestiários. Trata dos locais de trabalho subterrâneos e sem janelas que devem respeitar as normas apropriadas respeitantes, à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Regula os primeiros socorros, determinando a existência de caixas de primeiro socorros, com instruções de utilização e conservadas em boas condições.

Estruturas de prevençãoDeveres dos trabalhadoresInformação, consulta e formação dos trabalhadores

Os empregadores devem promover a formação em primeiros socorros de pelo menos 4% dos trabalhadores.

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador pagará um subsídio de 30% da retribuição certa mínima enquanto durar a incapacidade e até 90 dias por ano.

CCT AEPSLAS / SLEDA e outros*Área sindical UGT*Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Medidas de prevenção

O empregador deve fornecer luvas aos trabalhadores de limpeza e cintos de salvação aos lavadores de vidros.

O empregador deve assegurar exames médicos anuais de trabalhadores menores.

Estruturas de prevençãoDeveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O empregador deve promover a formação dos trabalhadores em matéria de segurança e higiene no trabalho.

Outros direitos dos trabalhadores

O empregador deve procurar reconverter o trabalhador incapacitado para o trabalho habitual por acidente de trabalho ou doença profissional e deve pagar a diferença entre a retribuição anterior e a soma da retribuição da função em que o trabalhador for reconvertido e a pensão por incapacidade.

CCT AEPSLAS / STAD e outros*Área sindical CGTP*

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Os outorgantes obrigam-se a elaborar um regulamento de higiene e segurança adequado às características do sector.

Medidas de prevenção

O empregador deve fornecer luvas aos trabalhadores de limpeza e cintos de salvação aos lavadores de vidros.

O empregador deve cumprir os regulamentos ou normas de segurança e higiene aplicáveis aos locais de trabalho onde presta serviços de limpeza.

O empregador deve fornecer equipamentos necessários para cumprir os regulamentos ou normas de segurança

O empregador deve assegurar exames médicos anuais de trabalhadores menores.

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O empregador deve promover a formação dos trabalhadores em matéria de segurança e higiene no trabalho.

O empregador deve informar os trabalhadores sobre os equipamentos necessários para cumprir os regulamentos ou normas de segurança.

Outros direitos dos trabalhadores

O empregador deve procurar reconverter o trabalhador incapacitado para o trabalho habitual por acidente de trabalho ou doença profissional e deve pagar a diferença entre a retribuição anterior e a soma da retribuição da função em que o trabalhador for reconvertido e a pensão por incapacidade.

CCT CNIS / FNE e outros

Área sindical UGT

Princípios gerais

O empregador deve prevenir os riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e da saúde do trabalhador.

Medidas de prevenção

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas em leis ou convenções, bem como as ordens dadas pelo empregador.

O trabalhador deve cooperar com a instituição na melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos seus representantes.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O empregador deve fornecer aos trabalhadores a informação e formação adequadas à prevenção dos riscos profissionais.

Outros direitos dos trabalhadores

CCT UIPSS / FENPROF e outros

Área sindical CGTP

Princípios gerais

O empregador deve proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho e cumprir as normas de higiene, segurança e protecção da saúde.

Medidas de prevenção

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem zelar pela sua segurança e saúde, nomeadamente, submetendo-se a exame médico anual e a exames ocasionais.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

AE EMEF / SNTSF

Área sindical CGTP

Princípios gerais

A empresa deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com a lei.

Medidas de prevenção

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei e as determinadas pela empresa.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

A empresa assegura, mediante seguro, a retribuição líquida a trabalhadores com incapacidade temporária devida a acidente de trabalho.

AE EMEF / SINDEFER , SINFESE, SQT D

Área sindical UGT e CGTP

Princípios gerais

A empresa deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com a lei.

Medidas de prevenção

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei e as determinadas pelo empregador.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

ACT EDP (Grupo EDP) / SINDEL e outros

Área sindical UGT e CGTP

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Medidas de prevenção

As obrigações das empresas são as constantes da legislação, nomeadamente no que respeita a exames de saúde dos trabalhadores.

As empresas devem elaborar regulamentos de segurança tendo em consideração as características das instalações e os riscos dos tipos de trabalhos.

As empresas devem promover visitas periódicas às instalações para verificar as condições ambientais e de segurança.

Estruturas de prevenção

Prevê os serviços de prevenção e segurança, cujas funções são idênticas às previstas na lei.

Prevê a criação da comissão, subcomissões e núcleos de segurança, de composição paritária, ao nível da empresa, estabelecimentos e instalações, respectivamente. Estabelece as normas de funcionamento e as atribuições da comissão de segurança.

Deveres dos trabalhadores

Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Utilizar correctamente as máquinas, aparelhos e substâncias perigosas, bem como os equipamentos de protecção colectiva e individual.

Manter em bom estado de conservação o equipamento de segurança que lhes for distribuído.

Comunicar imediatamente avarias e deficiências susceptíveis de originar perigo grave e iminente, ou defeitos nos sistemas de protecção.

Comparecer aos exames de saúde para que forem convocados.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Regula a informação, consulta e formação dos trabalhadores.

A empresa deve fornecer a cada trabalhador um texto com as prescrições de segurança e as normas específicas do seu posto de trabalho.

Outros direitos dos trabalhadores

Podem apresentar sugestões e reclamações sobre matérias de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Regula a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

A empresa paga a trabalhadores afectados por incapacidade temporária devida a acidentes de trabalho ou doenças profissionais a diferença entre a indemnização legal e retribuição líquida.

Em caso de incapacidade permanente e absoluta para qualquer trabalho, se o trabalhador não for reformado por invalidez, a empresa paga a diferença entre a indemnização e a retribuição mensal líquida.

ACT EDP (Grupo EDP) / FSTIEP e outros

Área sindical CGTP

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Medidas de prevenção

As obrigações das empresas são as constantes da legislação, nomeadamente no que respeita a exames de saúde dos trabalhadores.

As empresas devem elaborar regulamentos de segurança tendo em consideração as características das instalações e os riscos dos tipos de trabalhos.

As empresas devem promover visitas periódicas às instalações para verificar as condições ambientais e de segurança.

Estruturas de prevenção

Prevê os serviços de prevenção e segurança, cujas funções são idênticas às previstas na lei.

Prevê a criação da comissão, subcomissões e núcleos de segurança, de composição paritária, ao nível da empresa, estabelecimentos e instalações, respectivamente. Estabelece as normas de funcionamento e as atribuições da comissão de segurança.

Deveres dos trabalhadores

Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Utilizar correctamente as máquinas, aparelhos e substâncias perigosas, bem como os equipamentos de protecção colectiva e individual.

Manter em bom estado de conservação o equipamento de segurança que lhes for distribuído.

Comunicar imediatamente avarias e deficiências susceptíveis de originar perigo grave e iminente, ou defeitos nos sistemas de protecção.

Comparecer aos exames de saúde para que forem convocados.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Regula a informação, consulta e formação dos trabalhadores.

A empresa deve fornecer a cada trabalhador um texto com as prescrições de segurança e as normas específicas do seu posto de trabalho.

Outros direitos dos trabalhadores

Podem apresentar sugestões e reclamações sobre matérias de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Regula a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

A empresa paga a trabalhadores afectados por incapacidade temporária devida a acidentes de trabalho ou doenças profissionais a diferença entre a indemnização legal e retribuição líquida.

Em caso de incapacidade permanente e absoluta para qualquer trabalho, se o trabalhador não for reformado por invalidez, a empresa paga a diferença entre a indemnização e a retribuição mensal líquida.

ACT EDP (Grupo EDP) / ASOSI

Área sindical outra

Princípios gerais

O empregador deve instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Medidas de prevenção

As obrigações das empresas são as constantes da legislação, nomeadamente no que respeita a exames de saúde dos trabalhadores.

As empresas devem elaborar regulamentos de segurança tendo em consideração as características das instalações e os riscos dos tipos de trabalhos.

As empresas devem promover visitas periódicas às instalações para verificar as condições ambientais e de segurança.

Estruturas de prevenção

Prevê os serviços de prevenção e segurança, cujas funções são idênticas às previstas na lei.

Prevê a criação da comissão, subcomissões e núcleos de segurança, de composição paritária, ao nível da empresa, estabelecimentos e instalações, respectivamente. Estabelece as normas de funcionamento e as atribuições da comissão de segurança.

Deveres dos trabalhadores

Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Utilizar correctamente as máquinas, aparelhos e substâncias perigosas, bem como os equipamentos de protecção colectiva e individual.

Manter em bom estado de conservação o equipamento de segurança que lhes for distribuído.

Comunicar imediatamente avarias e deficiências susceptíveis de originar perigo grave e iminente, ou defeitos nos sistemas de protecção.

Comparecer aos exames de saúde para que forem convocados.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Regula a informação, consulta e formação dos trabalhadores.

A empresa deve fornecer a cada trabalhador um texto com as prescrições de segurança e as normas específicas do seu posto de trabalho.

Outros direitos dos trabalhadores

Podem apresentar sugestões e reclamações sobre matérias de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Regula a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

A empresa paga a trabalhadores afectados por incapacidade temporária devida a acidentes de trabalho ou doenças profissionais a diferença entre a indemnização legal e retribuição líquida.

Em caso de incapacidade permanente e absoluta para qualquer trabalho, se o trabalhador não for reformado por invalidez, a empresa paga a diferença entre a indemnização e a retribuição mensal líquida.

AE CP /SMAQ

Área sindical outra

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar boas condições de higiene e segurança no trabalho.

Medidas de prevenção

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, segurança, higiene e saúde no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O sindicato deve participar em inquérito relativo a acidente de trabalho mortal.

Outros direitos dos trabalhadores

AE CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINTB, ASCEF e outros

Área sindical UGT e CGTP

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar aos trabalhadores boas condições de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Medidas de prevenção

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as instruções do empregador.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegura ao trabalhador a retribuição líquida.

Em caso de incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa deve reclassificar ou reconverter os trabalhadores. Se a retribuição da nova actividade for inferior, a empresa deve pagar a diferença com referência à data do acidente de trabalho.

Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa paga uma pensão de 80% da última remuneração líquida.

AE CP /SINFB

Área sindical outra

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar aos trabalhadores boas condições de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Medidas de prevenção

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as instruções do empregador.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegura ao trabalhador a retribuição líquida.

Em caso de incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa deve reclassificar ou reconverter os trabalhadores.

Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa paga uma pensão de 80% da última remuneração líquida.

AE CP / FSTSF e outros

Área sindical CGTP e UGT

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar aos trabalhadores boas condições de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Medidas de prevenção

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as instruções do empregador.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegura ao trabalhador a retribuição líquida.

Em caso de incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa deve reclassificar ou reconverter os trabalhadores.

Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa paga uma pensão de 80% da última remuneração líquida.

AE CARRIS / FESTRU e outros

Área sindical CGTP

Princípios gerais

A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina do trabalho.

Medidas de prevenção

Estruturas de prevenção

A empresa deve ter um serviço incumbido das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Prevê a criação de uma comissão específica, eleita entre os delegados sindicais. Cabe à comissão articular com a empresa a matéria das reivindicações dos trabalhadores sobre a segurança e saúde no trabalho e as medidas a tomar.

Deveres dos trabalhadores

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa deve colocar o trabalhador em lugar disponível e compatível. Em caso de reforma por invalidez, a empresa paga a diferença entre a pensão e a retribuição do trabalhador.

AE CARRIS / SITRA, SIMA e outros

Área sindical UGT

Princípios gerais

A empresa deve manter nos locais de trabalho as estruturas e cuidados necessários em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Medidas de prevenção

A empresa deve respeitar a legislação relativa às actividades gerais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

A empresa deve assegurar que a exposição a agentes químicos, físicos e biológicos não constitua risco para a saúde dos trabalhadores.

Estruturas de prevenção

A empresa deve respeitar a legislação relativa aos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Prevê que possa haver comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, cuja composição não regula.

Deveres dos trabalhadores

Devem cumprir a legislação de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Devem utilizar o equipamento de segurança colocado à sua disposição.

Em caso de perigo grave e iminente, informar a hierarquia ou os trabalhadores responsáveis, ou adoptar as medidas definidas para tais situações.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Refere, remetendo para a lei.

Outros direitos dos trabalhadores

A defesa dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho é assegurada pelos trabalhadores ou pelos seus representantes ou por comissões de segurança, quando existam.

As reivindicações dos trabalhadores sobre a segurança e saúde serão transmitidas à empresa pelos seus representantes.

AE CARRIS / SNM

Área sindical outra

Princípios gerais

A empresa deve manter nos locais de trabalho as estruturas e cuidados necessários em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Medidas de prevenção

A empresa deve respeitar a legislação relativa às actividades gerais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

A empresa deve assegurar que a exposição a agentes químicos, físicos e biológicos não constitua risco para a saúde dos trabalhadores.

Estruturas de prevenção

A empresa deve respeitar a legislação relativa aos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Prevê que possa haver comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, cuja composição não regula.

Deveres dos trabalhadores

Devem cumprir a legislação de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Devem utilizar o equipamento de segurança colocado à sua disposição.

Em caso de perigo grave e iminente, informar a hierarquia ou os trabalhadores responsáveis, ou adoptar as medidas definidas para tais situações.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Refere, remetendo para a lei.

Outros direitos dos trabalhadores

A defesa dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho é assegurada pelos trabalhadores ou pelos seus representantes ou por comissões de segurança, quando existam.

As reivindicações dos trabalhadores sobre a segurança e saúde serão transmitidas à empresa pelos seus representantes.

AE STCP / STTAMP, SITESC, SQTD

Área sindical UGT e CGTP

Princípios gerais

A empresa deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Medidas de prevenção

Os trabalhadores sujeitos a intempéries ou a risco de intoxicação devem estar convenientemente protegidos.

Estruturas de prevenção

Remete para a lei a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Deveres dos trabalhadores

O vestuário e outros equipamentos de protecção individual ficam à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

A incapacidade permanente parcial não pode determinar diminuição da retribuição do trabalhador.

AE STCP / STRUN, SNM, SITRA

Área sindical CGTP e UGT

Princípios gerais

A empresa deve instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente em ventilação e iluminação.

Medidas de prevenção

A empresa deve assegurar exame médico anual dos trabalhadores sujeitos a doenças profissionais.

Em cada sector, deve haver meios de primeiros socorros.

Os trabalhadores sujeitos a intempéries ou a risco de intoxicação devem estar convenientemente protegidos.

Estruturas de prevenção

A empresa deve ter um serviço incumbido das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

A empresa deve ter balneários e vestiários para uso dos trabalhadores.

Prevê-se a instituição de uma comissão com funções de divulgação de informações e formação dos trabalhadores.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

O vestuário e outros equipamentos de protecção individual ficam à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

A divulgação de informações e a formação dos trabalhadores são promovidas pela comissão.

Outros direitos dos trabalhadores

A incapacidade permanente parcial não pode determinar diminuição da retribuição do trabalhador.

AE TAP / SNPVAC

Área sindical UGT

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente com higiene e segurança no trabalho.

Medidas de prevenção

A empresa deve assegurar serviços de saúde ocupacional que garantam as actividades de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável. Regula as competências do médico de trabalho e a periodicidade dos exames médicos. Refere as situações em que o médico de trabalho não pode intervir.

Prevê medidas especiais de protecção em caso de pirataria ou sabotagem, de risco de guerra ou risco de zonas epidémicas.

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O médico do trabalho deve fomentar a informação dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Outros direitos dos trabalhadores

AE TAP / SIMA e outros

Área sindical UGT

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente com higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças.

Medidas de prevenção

Prevê que sejam definidas normas e medidas sobre a prevenção de riscos profissionais e a higiene e segurança nos estabelecimentos da empresa.

Regula a periodicidade dos exames de saúde.

Regula a prestação de primeiros socorros.

Estruturas de prevenção

A empresa deve assegurar serviços que garantam as actividades de medicina do trabalho, nos termos da lei.

Regula as competências do médico de trabalho e as situações em que o médico de trabalho não pode intervir, nomeadamente na fiscalização das faltas.

Cria a comissão de higiene, segurança e condições de trabalho, de composição paritária, para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores na definição de regras de segurança e saúde no trabalho.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O médico do trabalho deve fomentar a informação dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa paga a diferença entre a indemnização e a retribuição líquida, durante o período previsto para concessão do subsídio de doença.

Em caso de incapacidade permanente parcial resultante de acidente de trabalho ou doença profissional que impossibilite o exercício da actividade do trabalhador, este é colocado na posição da tabela salarial correspondente à retribuição base.

AE TAP / SITAVA

Área sindical CGTP

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente com higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças.

Medidas de prevenção

Prevê que sejam definidas normas e medidas sobre a prevenção de riscos profissionais e a higiene e segurança nos estabelecimentos da empresa.

Regula a periodicidade dos exames de saúde.

Regula a prestação de primeiros socorros.

Por recomendação dos serviços de saúde no trabalho, pode haver interrupções de 10 minutos a meio de cada um dos períodos de trabalho, em situações de carga visual, auditiva ou de postura, bem como em actividades com utilização de substâncias tóxicas ou corrosivas.

Estruturas de prevenção

A empresa deve assegurar serviços que garantam as actividades de medicina do trabalho, nos termos da lei.

Regula as competências do médico de trabalho e as situações em que o médico de trabalho não pode intervir, nomeadamente na fiscalização das faltas.

Cria a comissão de higiene, segurança e condições de trabalho, de composição paritária, para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores na definição de regras de segurança e saúde no trabalho.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O médico do trabalho deve fomentar a informação dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa paga a diferença entre a indemnização e a retribuição líquida, durante o período previsto para concessão do subsídio de doença.

Em caso de incapacidade permanente parcial resultante de acidente de trabalho ou doença profissional que impossibilite o exercício da actividade do trabalhador, este é colocado na posição da tabela salarial correspondente à retribuição base.

AE TAP / SITEMA

Área sindical UGT

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente com higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças.

Medidas de prevenção

Regula a periodicidade dos exames de saúde.

Regula a prestação de primeiros socorros.

Estruturas de prevenção

A empresa deve assegurar serviços que garantam as actividades de medicina do trabalho, nos termos da lei.

Regula as competências do médico de trabalho e as situações em que o médico de trabalho não pode intervir, nomeadamente na fiscalização das faltas.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O médico do trabalho deve fomentar a informação dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa paga a diferença entre a indemnização e a retribuição líquida, durante o período previsto para concessão do subsídio de doença.

Em caso de incapacidade permanente parcial resultante de acidente de trabalho ou doença profissional que impossibilite o exercício da actividade do trabalhador, este é colocado na posição da tabela salarial correspondente à retribuição base.

AE REFER / SINDEFER

Área sindical UGT

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Medidas de prevenção

Remete para a lei a protecção da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegura ao trabalhador a retribuição líquida.

Em caso de incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa deve reclassificar ou reconverter os trabalhadores. Se a retribuição da nova actividade for inferior, a empresa deve pagar a diferença com referência à data do acidente de trabalho.

Se a reclassificação ou reconversão não for possível, a empresa paga a diferença entre a retribuição líquida na data do acidente de trabalho e a pensão.

Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa paga uma pensão de 80% da última remuneração líquida.

AE REFER / SNTSF

Área sindical CGTP

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Medidas de prevenção

Remete para a lei a protecção da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegura ao trabalhador a retribuição líquida.

Em caso de incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa deve reclassificar ou reconverter os trabalhadores. Se a retribuição da nova actividade for inferior, a empresa deve pagar a diferença com referência à data do acidente de trabalho.

Se a reclassificação ou reconversão não for possível, a empresa paga a diferença entre a retribuição líquida na data do acidente de trabalho e a pensão.

Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa paga uma pensão de 80% da última remuneração líquida.

ACT BRISA e outras/ SETACOOOP, FETESE, FEPCES

Área sindical UGT e CGTP

Princípios gerais

Estabelece princípios gerais sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho. O empregador deve cumprir a legislação de segurança e, em colaboração com os representantes dos trabalhadores, adaptar a mesma às características específicas da actividade mediante regulamentos internos.

Medidas de prevenção

Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente com equipamentos com visor devem ter pausas de 10 minutos após cada duas horas de trabalho consecutivo, que são consideradas trabalho efectivo.

Estruturas de prevenção

Prevê a constituição de uma comissão de segurança, higiene e saúde, como órgão consultivo e de composição paritária.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho e ordens do empregador.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O empregador deve prestar ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção dos riscos de acidentes e doenças.

Outros direitos dos trabalhadores

Para efeitos dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, o conjunto das empresas outorgantes do ACT é considerado como uma única empresa.

Prevê que a eleição de representantes dos trabalhadores seja feita por correspondência, em função da dispersão geográfica dos locais de trabalho.

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte a incapacidade temporária, o empregador complementa o subsídio a que o trabalhador tenha direito de modo a garantir a remuneração líquida.

Trata das situações de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional e regulamenta a reconversão do trabalhador, nomeadamente a sua colocação em posto de trabalho a que corresponde uma remuneração inferior. Neste caso, o subsídio legal de desvalorização acrescido à remuneração mensal não será inferior à remuneração líquida actualizada do posto de trabalho a que o trabalhador estava afecto. Regulamenta as situações de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional estabelecendo os mecanismos que assegurem ao trabalhador, até à idade legal de reforma por velhice, o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal.

AE CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros

Área sindical CGTP, UGT e outras

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar boas condições de trabalho.

Medidas de prevenção

Regulamenta aspectos de salubridade e higiene, ventilação e iluminação.

Refere a necessidade de manter limpos todos os locais de trabalho, incluindo os locais de descanso, as instalações sanitárias e os equipamentos.

A empresa deve assegurar a evacuação das substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas que constituam perigo para os trabalhadores .

Especifica as condições de ventilação, humidade, iluminação, temperatura, ruído, rede de distribuição de água, balneários e instalações sanitárias, vestiários e refeitórios.

Os trabalhadores em regime de laboração contínua são sujeitos a exame de saúde anual.

Regulamenta as caixas de primeiros socorros.

Estruturas de prevenção

A empresa deve criar serviços de saúde ocupacional próprios para defender e promover a saúde dos trabalhadores e estudar os efeitos do trabalho nos trabalhadores.

Regula as comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária. Deve haver uma comissão central paritária, que procede à criação de comissões locais sempre que o número de trabalhadores for superior a 100.

A empresa deve cooperar com as comissões de higiene e segurança no trabalho, tendo em conta as suas recomendações e, no âmbito das suas atribuições, promover as consultas necessárias.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Os trabalhadores podem fazer propostas e apresentar sugestões os aspectos que possam ter repercussão na segurança e saúde.

AE PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros

Área sindical UGT, CGTP e outras

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar boas condições de trabalho, de acordo com a legislação aplicável.

Medidas de prevenção

Os trabalhadores em regime de laboração contínua são sujeitos a exame de saúde anual.

Estruturas de prevenção

É criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho.

Os trabalhadores devem comparecer aos exames médicos para que os serviços de saúde ocupacional os convoquem.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

A empresa assegura a formação, a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes.

Outros direitos dos trabalhadores

ACT instituições de crédito / SBN e outros

Área sindical UGT

Princípios gerais

O empregador deve assegurar condições de segurança e saúde no trabalho.

Medidas de prevenção

O empregador deve assegurar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores.

O empregador deve assegurar os socorros médicos e farmacêuticos em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, bem com o transporte e demais cuidados adequados.

O serviço de medicina do trabalho deve tomar as medidas necessárias para a profilaxia das doenças infecto-contagiosas e educação sanitária dos trabalhadores.

Regula as condições gerais de higiene e segurança dos locais de trabalho, nomeadamente: a área dos locais de trabalho, as vias de passagem, comunicação e saída, as escadas, os locais subterrâneos, a iluminação, a ventilação, temperatura e humidade, ruído, radiações, conservação e limpeza, evacuação de resíduos, instalações sanitárias, abastecimento de água, segurança das instalações eléctricas, prevenção de incêndios, armazenamento de substâncias inflamáveis, móveis e eliminação de substâncias tóxicas.

Estruturas de prevenção

A empresa deve ter serviços privativos de medicina do trabalho, de acordo com a legislação aplicável.

Enumera algumas funções dos serviços de medicina do trabalho, nomeadamente os exames de saúde para verificar as condições de saúde do trabalhador para ocupar um posto de trabalho, exames anuais em certas situações (locais de trabalho subterrâneos ou os que envolvam riscos especiais), sem prejuízo dos exames periódicos ou ocasionais, e o exame de saúde anual que inclua o rastreio oftalmológico no caso de trabalhadores que utilizem visores ou écrans de visualização.

O empregador deve elaborar um regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança existentes e abster-se de alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer sistemas de protecção sem autorização.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

O empregador deve dar instruções apropriadas relativamente aos riscos existentes nos postos de trabalho.

Outros direitos dos trabalhadores

Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, na base da retribuição que, a todo o momento, corresponda à do nível do trabalhador na data do acidente ou verificação da doença. São estabelecidas percentagens para cálculo das indemnizações dos acidentes ou doença de que tenham resultado incapacidade temporária absoluta, incapacidade temporária parcial e incapacidade permanente absoluta para o trabalhador.

Nos casos de incapacidade permanente para o trabalho ou incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o empregador deve promover a reconversão dos trabalhadores para funções compatíveis com a sua capacidade.

ACT BCP e outros /SBN e outros

Área sindical UGT

Princípios gerais

O empregador deve dotar os locais de trabalho de adequadas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Medidas de prevenção

Os locais de trabalho devem apresentar um nível de ruído de acordo com os valores recomendados, dispor de água potável em quantidade suficiente e em locais acessíveis. Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, de modo a proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas ou fatigantes, e ser limpos, conservados e reparados de modo a não prejudicar ou por em risco a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Devem ser realizados exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade prevista na lei.

O empregador deve assegurar socorros médicos e farmacêuticos em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, bem com o transporte e demais cuidados adequados.

Estruturas de prevenção

O Grupo BCP deve ter serviços privativos de medicina do trabalho, de acordo com a legislação aplicável. O serviço de medicina do trabalho deve promover a

profilaxia das doenças infecto-contagiosas. O serviço de medicina do trabalho não pode fiscalizar as ausências ao serviço.

Deveres dos trabalhadores

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou verificação da doença. São estabelecidas percentagens para cálculo das indemnizações dos acidentes ou doença de que tenham resultado incapacidade temporária absoluta, incapacidade temporária parcial e incapacidade permanente absoluta para o trabalhador.

Nos casos de incapacidade permanente para o trabalho ou incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o empregador deve reconverter os trabalhadores para funções compatíveis com a sua capacidade.

É garantida indemnização se o acidente de trabalho provocar a morte do trabalhador.

ACT BCP e outros / SNQTB e outros

Área sindical outra

Princípios gerais

O empregador deve dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a evitar riscos de doenças profissionais ou acidentes de trabalho.

Medidas de prevenção

Os locais de trabalho devem apresentar um nível de ruído de acordo com os valores recomendados, dispor de água potável em quantidade suficiente e em locais acessíveis.

Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, de modo a proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas ou fatigantes, e ser limpos, conservados e reparados de modo a não por em risco a vida ou a saúde dos trabalhadores.

O empregador deve assegurar socorros médicos e farmacêuticos em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, bem com o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Estruturas de prevenção

As instituições devem ter serviços privativos de medicina do trabalho, de acordo com a legislação aplicável.

O serviço de medicina do trabalho deve promover a profilaxia das doenças infecto-contagiosas. O serviço de medicina do trabalho não pode fiscalizar as ausências ao serviço.

Deveres dos trabalhadores

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

ACT CCAM / SBN e outros

Área sindical UGT

Princípios gerais

O empregador deve dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a evitar riscos de doenças profissionais ou acidentes de trabalho.

Medidas de prevenção

Os locais de trabalho devem apresentar um nível de ruído de acordo com os valores recomendados, dispor de água potável em quantidade suficiente e em locais acessíveis. Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho

devem ser mantidos em bom estado de conservação e proporcionar condições de trabalho que não sejam incômodas ou fatigantes, ser limpos, conservados e reparados de modo a não por em risco a vida ou a saúde dos trabalhadores.

A instituição deve assegurar socorros médicos e farmacêuticos em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, bem com o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Estruturas de prevenção

O empregador deve ter serviços de medicina do trabalho de acordo com a legislação aplicável.

O serviço de medicina do trabalho deve promover a profilaxia das doenças infecto-contagiosas.

As instituições devem promover, de acordo com o determinado na lei, a realização de exames de saúde aos trabalhadores. O serviço de medicina do trabalho não pode fiscalizar as ausências ao serviço.

Deveres dos trabalhadores

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador ou os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes. A reparação será feita com base no valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição do trabalhador na data do acidente ou verificação da doença. Em caso de morte por acidente de trabalho é garantida uma indemnização.

ACT CCAM / SNQTB e outros

Área sindical outra

Princípios gerais

O empregador deve dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a evitar riscos de doenças profissionais ou acidentes de trabalho.

Medidas de prevenção

Os locais de trabalho devem apresentar um nível de ruído de acordo com os valores recomendados, dispor de água potável em quantidade suficiente e em locais acessíveis. Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação e proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas ou fatigantes, ser limpos, conservados e reparados de modo a não por em risco a vida ou a saúde dos trabalhadores.

O empregador deve assegurar socorros médicos e farmacêuticos em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, bem com o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Estruturas de prevenção

O empregador deve ter serviços de medicina do trabalho de acordo com a legislação aplicável.

O serviço de medicina do trabalho deve promover a realização de exames de saúde dos trabalhadores e a profilaxia das doenças infecto-contagiosas. O serviço de medicina do trabalho não pode fiscalizar as ausências ao serviço.

Deveres dos trabalhadores

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional o trabalhador ou os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes. A reparação será feita com base no valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição do trabalhador na data do acidente ou verificação da doença. Em caso de morte por acidente é garantida uma indemnização.

AE Hospital Amadora-Sintra / SIM*Área sindical outra*Princípios gerais

O empregador deve proporcionar boas condições de trabalho, cumprindo os princípios de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Medidas de prevençãoEstruturas de prevençãoDeveres dos trabalhadoresInformação, consulta e formação dos trabalhadoresOutros direitos dos trabalhadores***AE Hospital Amadora-Sintra / FESHAT e outros****Área sindical CGTP*Princípios gerais

O empregador deve proporcionar boas condições de trabalho, cumprindo os princípios de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Medidas de prevenção

O empregador deve tomar medidas de prevenção adequadas nos postos de trabalho que envolvam exposição a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações, temperaturas, humidade ou pressões anormais.

Deve haver boas condições de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

O empregador deve evitar a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem substâncias perigosas ou incómodas.

Obrigações do empregador em matéria de higiene: as desinfecções com produtos tóxicos e a evacuação de lixos e desperdícios devem ser feitas de modo a não prejudicar os trabalhadores; a utilização de produtos químicos voláteis ou absorvíveis deve ser reduzida ao mínimo.

É obrigatório o uso de vestuário e equipamento que evite doenças ou infecções provocadas por substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

O empregador deve elaborar, com a participação dos representantes dos trabalhadores, regulamentos de segurança dos equipamentos e instalações.

Estruturas de prevenção

Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho são regulados pela lei.

Deveres dos trabalhadores

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

AE Hospital Amadora-Sintra / STE

Área sindical UGT

Adopta o regime do AE celebrado pela FESAHT.

ACT Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros

Área sindical UGT

Princípios gerais

As instituições devem proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as normas de higiene e segurança.

Medidas de prevenção

Estruturas de prevenção

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem observar as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

Outros direitos dos trabalhadores

Anexo 5.14 - Polivalência funcional

Convenções colectivas			Polivalência com carácter de regularidade	Polivalência temporária
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros	Prevê o exercício de funções correspondentes a diversas categorias.	No caso de trabalhador da agricultura, pecuária ou silvicultura, é possível o exercício de trabalhos que correspondam a categorias superiores, com características sazonais, de curta ou média duração. Os trabalhadores permanentes têm preferência para a execução desses trabalhos.
CGTP	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca		
UGT	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro	A função de encarregado de pesca pode ser exercida por contramestre, mestre de redes ou marinheiro pescador, habilitado com carta há pelo menos 3 anos e aptidão para essa função.	O trabalhador pode exercer funções superiores à da sua categoria com parecer favorável do sindicato. Permite a acumulação transitória de funções. Os tripulantes podem trabalhar na reparação do navio.
CGTP	CCT	AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção		
UGT	CCT	APTIV e outras / SINDETEX e outros	O empregador não deve deslocar o trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos termos previstos no CCT ou havendo acordo entre as partes; deve exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas.	O trabalhador deve desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente por doença ou férias. Salvo estipulação em contrário, quando o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador.
CGTP	CCT	APTIV e outras / FESETE e outros		
CGTP	CCT	APIV / FESETE		O trabalhador deve, na medida do possível, desempenhar o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente por doença ou férias. Pode ser colocado a título experimental no desempenho de funções de categoria superior até 120 dias por ano, seguidos ou interpolados. Findo esse período, o trabalhador regressa à categoria de origem ou é promovido à que desempenhou.
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros	Prevê que o trabalhador pode exercer, com carácter de regularidade, funções de diversas categorias ao estatuir que receberá a retribuição estipulada para a categoria mais elevada.	O trabalhador deve, na medida do possível, desempenhar o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente por doença ou férias. O trabalhador pode ser colocado a título experimental em funções de categoria superior durante um período de até 120 dias por ano, seguidos ou interpolados, findo o qual é promovido ou regressa à categoria de origem. O trabalhador pode exercer funções diferentes correspondentes a grau mais elevado durante um período que não excede 30 horas por mês ou 150 horas por ano, sem direito a mudança de categoria.

Anexo 5.14 - Polivalência funcional (continuação)

Convenções colectivas			Polivalência com carácter de regularidade	Polivalência temporária
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
CGTP / UGT	CCT	ANIVEC / SINDETEX, STV e outro	Prevê que o trabalhador execute funções de diversas profissões como decorre da estatuição de que tem direito à retribuição mais elevada. O trabalho ocasional que não excede 30 horas por mês ou 150 horas por ano em funções diferentes e correspondentes a grau mais elevado não confere direito a mudança de categoria.	O trabalhador deve, na medida do possível, desempenhar o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente por doença ou férias. O trabalhador pode ser colocado a título experimental no desempenho de funções de categoria superior por um período máximo de 120 dias por ano, seguidos ou interpolados. Findo esse período, o trabalhador regressa à categoria de origem ou é promovido à que desempenhou temporariamente.
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros		
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros	O trabalhador não pode recusar a prestação de serviços dentro do mesmo grupo profissional. Prevê que o trabalhador execute serviços de diferentes categorias como decorre da estatuição de que tem direito à remuneração mínima mais elevada.	Salvo estipulação em contrário, quando circunstâncias especiais o exijam, nomeadamente entrega de encomendas e embarques, o trabalhador pode ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da sua posição.
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros		Quando o interesse da empresa o exija, o trabalhador pode ser encarregado temporariamente do desempenho de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tenha aptidão profissional e tal não implique modificação substancial da sua posição; o trabalhador deve ser informado da duração previsível da alteração.
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM		
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros		
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA	Pode ser celebrado um acordo de polivalência com especificação das profissões do mesmo nível de qualificação cujas tarefas o trabalhador pode desempenhar com regularidade. O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes nos primeiros seis meses.	O empregador pode encarregar o trabalhador, com acordo deste e até ao limite de 120 dias por ano, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição. Salvo estipulação em contrário, o acordo do trabalhador é dispensado em caso fortuito que possa ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa. Em qualquer caso, devem ser consultados os representantes dos trabalhadores na empresa.
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros	Prevê que o trabalhador execute funções de diversas profissões como decorre da estatuição de que tem direito à retribuição mais elevada.	O empregador pode encarregar o trabalhador, com acordo deste e até ao limite de 90 dias por ano, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição. Salvo estipulação em contrário, o acordo do trabalhador é dispensado em caso fortuito que possa ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa. Em qualquer caso, devem ser consultados os representantes dos trabalhadores na empresa.
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros	Prevê que o trabalhador execute funções de diversas profissões como decorre da estatuição de que tem direito à retribuição mais elevada.	O empregador pode encarregar o trabalhador, com acordo deste e até ao limite de 90 dias por ano, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição. Salvo estipulação em contrário, o acordo do trabalhador é dispensado em caso fortuito que possa ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa. Em qualquer caso, devem ser consultados os representantes dos trabalhadores na empresa.
UGT	CCT	FENAME / SIMA	O objecto do contrato de trabalho abrange as actividades para as quais o trabalhador está qualificado e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem ao posto de trabalho, ainda que não compreendidas na respectiva categoria.	Sempre que o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na respectiva categoria.

Anexo 5.14 - Polivalência funcional (continuação)

Convenções colectivas			Polivalência com carácter de regularidade	Polivalência temporária
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESC		
CGTP	CCT	ANIMEE / FSTIEP e outros		
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros		
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros		
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros	Prevê que o trabalhador exerça funções de diversas profissões como decorre da estatuição de que tem direito à retribuição mais elevada. O trabalhador que exerça funções de profissão a que corresponda retribuição superior durante 3 meses consecutivos ou 5 interpolados, ou durante um ano se for uma profissão de chefia, transita para essa profissão.	
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCES e outros		
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCES, FETESE e outros		Prevê que o trabalhador, por motivo de substituição ou necessidade imperiosa da empresa, exerça funções de categoria superior, como decorre da estatuição de que tem direito a receber a remuneração correspondente a essa categoria.
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros		
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros		
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT	É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência, segundo a qual o trabalhador pode exercer tarefas de mais de uma categoria do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional.	O empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, desde que não implique diminuição da retribuição nem ofenda a dignidade profissional do trabalhador.
UGT	CCT	ARESP / FETESE		
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT		
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outro		
UGT	CCT	AEPSLAS / SLEDA e outros		
CGTP	CCT	AEPSLAS / STAD e outros		
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	Reproduz o artigo 151º do Código do Trabalho, completando a exemplificação de actividades afins ou funcionalmente ligadas com a indicação das que se enquadrem num patamar que não exceda em um grau o nível de qualificação previsto na convenção para a actividade contratada.	Reproduz parcialmente o artigo 314º do Código do Trabalho, omitindo requisitos substanciais e permitindo que as partes estipulem o contrário. O trabalhador continua obrigado a desempenhar as tarefas que vinha exercendo.
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros		
CGTP	AE	EMEF / SNTSF		O exercício de funções não compreendidas na categoria profissional mas a que corresponda tratamento mais favorável, por mais de 24 meses consecutivos, confere direito à categoria respectiva.
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTD		

Anexo 5.14 - Polivalência funcional (continuação)

Convenções colectivas			Polivalência com carácter de regularidade	Polivalência temporária
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros	As funções existentes nas empresas são classificadas em 6 níveis de qualificação, que se desdobram em graus de evolução correspondendo a cada grau uma base de remuneração. A descrição genérica das "atribuições" das funções, referenciadas ao conjunto das actividades da empresa, consta de perfis de enquadramento. Os perfis de enquadramento aproximam-se da definição usual de categorias profissionais. Porém, ligando-se ao âmbito mais vasto de atribuições genéricas por referência ao conjunto das actividades da empresa, permitem uma polivalência geral para as diversas actividades da empresa. A empresa pode reverter o trabalhador para outra função compatível com a suas capacidades, nomeadamente em caso de inadequação à função ou alteração do funcionamento do estabelecimento a que esteja afecto.	Permite o desempenho temporário de funções para: (1) substituir trabalhador temporariamente impedido ou ocupar posto de trabalho vago, por movimentação interna, por impedimento definitivo do titular ou que aguarda o primeiro preenchimento; nos níveis 2 a 6, é necessário que o trabalhador tenha o mesmo nível, ou o imediatamente anterior, de qualificação da função a desempenhar e a habilitação correspondente ou desempenhe função na mesma linha de carreira; existe uma ordem de preferência para a escolha e o período máximo é de um ano, prorrogável com o acordo do trabalhador e, no caso de posto de trabalho vago, a empresa deve desencadear o procedimento para o seu preenchimento no prazo de 60 dias; (2) chefia funcional de uma pequena equipa e com participação na execução efectiva dos trabalhos.
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros		
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET		
Outra	AE	CP / SMAQ		
UGT / CGTP	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINFB, ASCF e outros		Em caso de necessidade do serviço, o trabalhador com carta de condução pode acumular as funções da sua categoria profissional com a de motorista.
CGTP	AE	CARRIS / FESTRU e outros	A empresa não deve exigir do trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, excepto em caso de reconversão profissional.	
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros		
Outra	AE	CARRIS / SNM		
CGTP / UGT / Outras	AE	STCP / STTAMP, SITESC, SQTD	O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, compreendendo as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.	
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SITRA	A empresa não deve exigir do trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado.	Prevê-se que, por conveniência da empresa, o trabalhador desempenhe temporariamente funções de categoria superior.
UGT	AE	TAP / SNPVAC	Por interesse da empresa e com a concordância do trabalhador, este pode ser transferido com carácter definitivo para serviços de terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais.	Por interesse da empresa e com a concordância do trabalhador, este pode ser transferido com carácter temporário para serviços de terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais.
UGT	AE	TAP / SIMA e outros		O trabalhador pode exercer temporariamente funções não compreendidas no objecto do contrato de trabalho nos casos previstos na lei e quando o interesse da empresa o exija e a ocupação do trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não seja possível por falta de trabalho durante a totalidade ou parte das horas de trabalho.
CGTP	AE	TAP / SITAVA	Não pode ser solicitado ou exigido ao trabalhador o exercício de actividades profissionais ou funções complementares diferentes das contratadas, ou que não tenham entretanto sido adquiridas através de formação proporcionada pela empresa e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da categoria profissional.	

Anexo 5.14 - Polivalência funcional (continuação)

Convenções colectivas			Polivalência com carácter de regularidade	Polivalência temporária
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
UGT	AE	TAP / SITEMA	A profissão de técnico de manutenção de aeronaves (TMA) comporta uma posição de enquadramento (técnico superior) com vários graus e subgraus, entendendo-se por "profissão ou categoria profissional" o conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade cujo exercício exija capacidades e conhecimentos de base idênticos, independentemente da sua complexidade. Para além das tarefas e responsabilidades características do grau em que se encontre posicionado, o TMA assume também as correspondentes aos graus anteriores. O TMA de qualquer grau ou subgrau executa tarefas de grau ou subgrau imediatamente superior, sob supervisão e responsabilidade de TMA qualificado no grau ou subgrau em causa e, caso a execução se prolongue por mais de 5 dias, com avaliação e anotação no currículo. O TMA de grau III assume também as tarefas e responsabilidades que decorram da sua qualificação para o exercício de funções de liderança ou coordenação de equipas de trabalho e ou funções de controlo de qualidade.	Quando o interesse da empresa o exija e não haja trabalho para ocupar o trabalhador em funções da sua categoria profissional, este pode ser temporariamente ocupado noutras funções, desde que a mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.
UGT	AE	REFER / SINDEFER	A empresa não deve exigir aos trabalhadores a execução de trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo o disposto na lei.	
CGTP	AE	REFER / SNTSF		
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPCEs	O trabalhador pode desempenhar, com regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, sendo classificado na mais elevada sem prejuízo de continuar a exercer as tarefas que antes desempenhava.	Permite a substituição temporária de trabalhador impedido. O trabalhador que, com regularidade, substitua temporariamente titulares de funções mais qualificadas tem prioridade no preenchimento de vaga para essas funções.
CGTP / UGT / Outras	AE	CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros	Ao trabalhador não devem ser atribuídas tarefas fora do seu grupo profissional, salvo nos casos previstos na convenção. Nos grupos profissionais que se desdobram em níveis profissionais, o trabalhador pode desempenhar cumulativamente funções dos níveis anteriores do mesmo grupo.	Pode ser atribuído transitoriamente ao trabalhador um posto de trabalho correspondente a grupo profissional diferente quando não for possível a substituição por trabalhador do mesmo grupo profissional. A situação tem uma duração máxima de 8 meses, após o que a empresa deve preencher o posto de trabalho, excepto em casos, entre outros, de ausência do titular devida a impedimento não imputável ou a formação profissional. O trabalhador pode pedir a cessação do desempenho das funções.
CGTP / UGT / Outras	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros		A empresa pode afectar o trabalhador a um posto de trabalho de categoria profissional diferente, enquanto necessário. A afectação é transitória e só pode ser por mais de 6 meses em casos excepcionais, nomeadamente para substituição de trabalhador temporariamente ausente. O trabalhador tem direito à categoria superior se exercer as correspondentes funções durante 6 meses.
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	Os trabalhadores são enquadrados em 4 grupos (o das actividades próprias de instituições de crédito ou que exijam elevada qualificação / o de profissões não especificamente bancárias / o de actividades de apoio geral / o de actividades indiferenciadas). O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, mas a instituição pode utilizar os seus serviços em actividades que caibam no respectivo grupo.	Em caso de impedimento temporário de um trabalhador com funções de chefia, a empresa deve substituí-lo por outro trabalhador. Salvo em casos de substituição, o trabalhador designado para funções específicas ou de enquadramento tem direito à categoria respectiva após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

Anexo 5.14 - Polivalência funcional (continuação)

Convenções colectivas			Polivalência com carácter de regularidade	Polivalência temporária
Área sindical	Convenção	Outorgantes		
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	Dentro do grupo (área directiva, comercial, técnica, administrativa, saúde/ ambiente e de apoio) a que o trabalhador pertence, a mobilidade funcional só é limitada pela qualificação necessária para o desempenho das funções. Para o efeito, o empregador deve estabelecer um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e a ligação funcional entre actividades ou funções conexas. As questões suscitadas com este regime devem ser submetidas à comissão paritária.	Prevê-se o exercício de funções de categoria superior por ausência ou impedimento do titular do posto de trabalho.
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros		
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros	O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria.	Prevê-se o exercício de funções correspondentes a categoria superior. Salvo em casos de substituição, o trabalhador designado para funções específicas ou de enquadramento tem direito à categoria respectiva após um ano consecutivo de exercício dessas funções.
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros		
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM		
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros		
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE		
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros	A instituição pode, quando o seu interesse o exija, encarregar o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tenham afinidade com a sua qualificação e capacidade ou ligação funcional com as tarefas que correspondem à sua função normal, e a mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.	Após 180 dias de exercício de actividade não pertencente à sua categoria profissional, o trabalhador é reclassificado na categoria correspondente se tiver tratamento mais favorável e mediante o seu acordo. Após 90 dias de exercício de actividade não pertencente à sua categoria profissional, o trabalhador pode decidir regressar às funções anteriormente desempenhadas.

Anexo 5.15 - Transferência do local de trabalho

CCT Associação dos Agricultores do Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros

Área sindical CGTP / UGT

Em que condições é possível

Desde que a transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador.

O trabalhador tem direito a ser transferido, a seu pedido, para outra exploração agrícola do mesmo proprietário ou sob a mesma administração, em que haja vaga, desde que não cause prejuízo ao empregador.

Compensações para o trabalhador

O empregador deve custear todas as despesas que decorram da transferência e assegurar alojamento ao trabalhador e à sua família.

CCT ADAPI / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca

Área sindical CGTP

Omisso.

CCT ADAPI (arrasto costeiro) / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro

Área sindical UGT

Omisso.

CCT AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção

Área sindical CGTP

Remete para a lei.

CCT APTV e outras / SINDETEX e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Desde que a transferência não cause danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

Compensações para o trabalhador

A empresa custeia as despesas directamente impostas pela transferência e o aumento do custo da renda de casa, salvo, quanto a este, se outra coisa for convencionada por escrito.

CCT APTV e outras / FESETE e outros

Área sindical CGTP

Omisso

CCT APIV / FESETE

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Se não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou houver mudança total ou parcial do estabelecimento.

Compensações para o trabalhador

A empresa custeia as despesas directamente impostas pela transferência. Se a transferência for dentro da mesma localidade, o empregador custeia o acréscimo de despesas de transporte.

CCT APIV / SINDETEX, STV e outro

Área sindical UGT e CGTP

Em que condições é possível

Se a transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou houver mudança total ou parcial do estabelecimento.

Compensações para o trabalhador

A empresa custeia as despesas directamente impostas pela transferência e o aumento do custo da renda de casa, salvo, quanto a este, se outra coisa for convencionada por escrito; as despesas de deslocação se a transferência for dentro da mesma localidade.

CCT ANIVEC / SINDETEX, STV e outro

Área sindical UGT e CGTP

Em que condições é possível

Se a transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou houver mudança total ou parcial do estabelecimento.

Compensações para o trabalhador

A empresa custeia as despesas directamente impostas pela transferência e o aumento do custo da renda de casa, salvo, quanto a este, se outra coisa for convencionada por escrito; as despesas de deslocação se a transferência for dentro da mesma localidade.

CCT ANIVEC / FESETE

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Se não causar prejuízo sério ao trabalhador ou houver mudança total ou parcial do estabelecimento.

Compensações para o trabalhador

A empresa custeia as despesas directamente impostas pela transferência. Se a transferência for dentro da mesma localidade, o empregador custeia o acréscimo de despesas de transporte.

CCT APICCAPS / FESETE e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Sempre que não resulte prejuízo sério do trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento.

Compensações para o trabalhador

O empregador deve custear as despesas directamente impostas pela transferência.

CCT AIMMP e outras/SETACCOP e outros*Área sindical UGT*Em que condições é possível

Se a transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, ou resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento.

Compensações para o trabalhador

Despesas do trabalhador impostas pela transferência e resultantes do acréscimo dos custos de deslocação e mudança de residência.

CCT AIMMP e outras / FEVICOM*Área sindical CGTP*Em que condições é possível

Quando o interesse da empresa o exija e se a transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, ou resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento.

Compensações para o trabalhador

O empregador deve custear as despesas impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos da deslocação e resultantes da mudança de residência.

CCT APEIP Químicos e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros*Área sindical UGT e CGTP*

Em que condições é possível

Com fundamento na mudança total da instalação ou serviço, ou desde que a transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador.

Compensações para o trabalhador

Despesas directamente impostas pela transferência.

CCT AIMMAP / SIMA

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento e desde que a transferência não cause prejuízo sério.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, designadamente o acréscimo de despesas com transporte e a diferença de tempo gasto no trajecto.

CCT AIMMAP / FEQUIMETAL e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento e ainda desde que a transferência não cause prejuízo sério.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas do transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens. Se a transferência não envolver mudança de residência, o empregador custeia o acréscimo das despesas de transporte e remunera a diferença de tempo gasto no trajecto.

CCT FENAME / FEQUIMETAL e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento e ainda desde que a transferência não cause prejuízo sério.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas do transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens e suporta o aumento de custo de vida resultante da mudança. Se a transferência não envolver mudança de residência, o empregador custeia o acréscimo das despesas de transporte e remunera a diferença de tempo gasto no trajecto.

CCT FENAME / SIMA

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento e ainda desde que a transferência não cause prejuízo sério.

Compensações para o trabalhador

A empresa custeará as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o acréscimo de despesas com transporte e a diferença de tempo gasto no trajecto.

CCT ANIMEE / SIMA, SITESC

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Por mudança total ou parcial do estabelecimento. Além destes casos, apenas por acordo.

Compensações para o trabalhador

O empregador deve pagar as despesas directamente impostas pela transferência.

CCT ANIMEE / FSTIEP e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Por mudança total ou parcial do estabelecimento, ou com o acordo do trabalhador.

No caso de transferência com o acordo do trabalhador, se dela vier a resultar prejuízo sério, o trabalhador tem, durante seis meses, direito a ser colocado no local anterior ou a rescindir o contrato.

Compensações para o trabalhador

Pagamento das despesas directamente impostas pela transferência, sem prejuízo do que for acordado.

CCT AECOPS e outras / FETESE e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

O local de trabalho pode ser acordado de dois modos: local de trabalho fixo ou local de trabalho não fixo, em que o trabalhador exerce indistintamente a actividade em diversos lugares ou obras.

A transferência de trabalhador com local de trabalho fixo pode ter lugar por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra, ou por interesse do empregador nas situações previstas na legislação.

Compensações para o trabalhador

No caso de transferência de trabalhador com local de trabalho fixo, o empregador paga as despesas decorrentes do acréscimo de custos de transporte, alimentação e resultantes de mudança de residência.

O trabalhador com local de trabalho não fixo tem direito ao pagamento de despesas com transporte, alimentação e alojamento.

CCT AECOPS e outras / FEVICOM e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

O local de trabalho pode ser acordado de dois modos: local de trabalho fixo ou local de trabalho não fixo, em que o trabalhador exerce indistintamente a actividade em diversos lugares ou obras.

A transferência de trabalhador com local de trabalho fixo pode ter lugar por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra, ou por interesse do empregador nas situações previstas na legislação.

Compensações para o trabalhador

No caso de transferência de trabalhador com local de trabalho fixo, o empregador paga as despesas decorrentes do acréscimo de custos de transporte, alimentação e resultantes de mudança de residência.

O trabalhador com local de trabalho não fixo tem direito ao pagamento de despesas com transporte, alimentação e alojamento.

CCT ACAP e outras / FETESE e outros*Área sindical UGT*Em que condições é possível

Com o acordo do trabalhador, ou se da transferência não resultar uma variação sensível ou qualquer forma mais prejudicial do tempo de trajecto para esse local.

Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, salvo acordo em contrário, os trabalhadores podem ser transferidos se a transferência não causar prejuízo sério.

Compensações para o trabalhador

Pagamento das despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens.

Se a transferência não envolver mudança de residência, o empregador custeia o acréscimo de despesas de transporte e remunera a diferença do tempo gasto no trajecto.

CCT ACAP e outras / FEPCESE e outros*Área sindical CGTP*

Em que condições é possível

Com o acordo do trabalhador, ou se da transferência não resultar uma variação sensível ou qualquer forma mais prejudicial do tempo de trajecto para esse local.

Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, salvo acordo em contrário, os trabalhadores podem ser transferidos se a transferência não causar prejuízo sério.

Compensações para o trabalhador

Pagamento das despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens.

Se a transferência não envolver mudança de residência, o empregador custeia o acréscimo de despesas de transporte e remunera a diferença do tempo gasto no trajecto.

CCT APED / FEPCES, FETESE e outros

Área sindical CGTP e UGT

Em que condições é possível

Por razões de interesse sério da empresa, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que não lhe acarrete prejuízos relevantes.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência.

CCT UACS e outra / FETESE e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Com fundamento em interesse sério da empresa e desde que a transferência não acarrete prejuízos relevantes ao trabalhador.

Compensações para o trabalhador

O empregador suporta o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência.

CCT UACS e outra / CESP e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Com fundamento em interesse sério da empresa e desde que a transferência não acarrete prejuízos relevantes ao trabalhador.

Compensações para o trabalhador

O empregador suporta o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência.

CCT ARESP / FESAHT

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador se a transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, ou se a transferência resultar da mudança, total ou parcial do estabelecimento onde este presta serviço.

A transferência por interesse da empresa só pode ser feita até 50 quilómetros da residência do trabalhador.

Compensações para o trabalhador

Omisso.

CCT ARESP / FETESE

Área sindical UGT

Em que condições é possível

O empregador só pode transferir o trabalhador se a transferência não lhe causar prejuízo sério, desde que o local de trabalho se situe no mesmo concelho a uma distância até 25 quilómetros da residência deste.

Compensações para o trabalhador

Omisso.

CCT UNISHNOR / FESAHT

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

A transferência só é possível com o acordo do trabalhador.

Compensações para o trabalhador***CCT UNIHSNOR / FETESE e outro***

Área sindical UGT

Em que condições é possível

A transferência só é possível com o acordo do trabalhador.

Compensações para o trabalhador***CCT AEPSLAS / SLEDA e outros***

Área sindical UGT

Em que condições é possível

O empregador pode transferir o trabalhador se a transferência não lhe causar prejuízo sério.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas directamente impostas pela transferência, bem como metade dos tempos de deslocação.

Qualquer das partes pode optar por deduzir integralmente o acréscimo do tempo de deslocação no horário de trabalho.

CCT AEPSLAS / STAD e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

O empregador pode transferir o trabalhador se a transferência não causar prejuízo sério.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas directamente impostas pela transferência, bem como metade dos tempos de deslocação.

Qualquer das partes pode optar por deduzir integralmente o acréscimo do tempo de deslocação no horário de trabalho.

CCT CNIS / FNE e outros*Área sindical UGT*Em que condições é possível

O empregador pode transferir o trabalhador se a transferência não causar prejuízo sério, ou se resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento.

Compensações para o trabalhador

O empregador deve custear as despesas decorrentes do acréscimo de custos da deslocação e resultantes de mudança de residência.

CCT UIPSS / FENPROF e outros*Área sindical CGTP*Em que condições é possível

Se não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Compensações para o trabalhador

A instituição suporta as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

AE EMEF / SNTSF*Área sindical CGTP*

Em que condições é possível

Se não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

AE EMEF / SINDEFER , SINFESE, SQTD

Área sindical UGT e CGTP

Em que condições é possível

Remete para a lei.

Compensações para o trabalhador

Omisso.

ACT EDP (Grupo EDP) / SINDEL e outros

Área sindical UGT e CGTP

ACT EDP (Grupo EDP) / FSTIEP e outros

Área sindical CGTP

ACT EDP (Grupo EDP) / ASOSI

Área sindical USI

Em que condições é possível

A transferência pode ter lugar por iniciativa da empresa em diversas situações: no caso de reestruturação e reorganização de serviços, extinção de posto de trabalho, inadequação do trabalhador ao posto de trabalho, por motivo de saúde do trabalhador, na sequência de recomendação do médico do trabalho. Carece de consentimento do trabalhador sempre que a transferência se faça para instalação situada fora da localidade do seu anterior local de trabalho e a uma distância igual ou superior a 5 quilómetros do anterior local de trabalho.

Transferência colectiva, em caso de mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, redução gradual e programada do seu funcionamento ou alteração

profunda no sistema de exploração. Nestes casos, a transferência é precedida de audição dos trabalhadores abrangidos e dos respectivos sindicatos.

Por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador – estudante.

A transferência pode ainda corresponder a uma sanção disciplinar.

Compensações para o trabalhador

A transferência colectiva ou por iniciativa da empresa para fora da localidade do anterior local de trabalho e a uma distância igual ou superior a 5 quilómetros mas que não implique mudança de residência confere direito a compensação do acréscimo de despesas de transporte.

Se a transferência implicar mudança de residência, confere direito a compensação e a pagamento das despesas de transporte do trabalhador, dos membros do agregado familiar e mobílias, bem como a seguro.

AE CP /SMAQ

Área sindical outra

Em que condições é possível

Se não causar prejuízo sério ao trabalhador, se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento, ou em caso de extinção do posto de trabalho.

Compensações para o trabalhador

A empresa custeia as despesas directamente impostas pela transferência.

AE CP / SINDEFER, NNTSF, SENSIQ, SINTB, ASCEF e outros

Área sindical UGT e CGTP

Em que condições é possível

Se não causar prejuízo sério ao trabalhador, se resultar de necessidade imperiosa de serviço ou da mudança total ou parcial do estabelecimento, ou em caso de extinção do posto de trabalho.

Compensações para o trabalhador

A empresa custeia as despesas directamente impostas pela transferência.

AE CARRIS / FSTRU e outros

Área sindical CGTP

Não tem regulamentação.

AE CARRIS / SITRA, SIMA e outros

Área sindical UGT

Não tem regulamentação.

AE CARRIS / SNM

Área sindical outra

Não tem regulamentação.

AE STCP / STTAMP, SITESC, SQTD

Área sindical UGT e CGTP

Não tem regulamentação.

AE STCP / STRUN, SNM, SITRA

Área sindical CGTP e UGT

Em que condições é possível

Alteração de número de serviços, das estações de recolha ou sectores.

Compensações para o trabalhador

Omisso.

AE TAP / SNPVAC

Área sindical UGT

Em que condições é possível

O acordo regula como "transferência" a mudança para serviços de terra compatíveis, com o acordo do trabalhador.

Compensações para o trabalhador

Omisso.

AE TAP / SIMA e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Remete para as condições previstas na lei.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas decorrentes da transferência que seja de sua iniciativa. Se o trabalhador tiver que mudar de residência, tem 5 dias de dispensa imediatamente antes da transferência e igual período imediatamente depois. Tem ainda direito a transporte do trabalhador, do agregado familiar e dos bens.

AE TAP / SITAVA

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Remete para as condições previstas na lei.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas decorrentes da transferência que seja de sua iniciativa. Se o trabalhador tiver que mudar de residência, tem 5 dias de dispensa imediatamente antes da transferência e igual período imediatamente depois. Tem ainda direito a transporte do trabalhador, do agregado familiar e dos bens.

AE TAP / SITEMA

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Remete para a lei.

Compensações para o trabalhador

Omisso.

AE REFER / SINDEFER

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Se não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

Compensações para o trabalhador

A empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

AE REFER / SNTSF

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Se não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

Compensações para o trabalhador

A empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

ACT BRISA e outras/ SETACOOOP, FETESE, FEPCES

Área sindical UGT e CGTP

Em que condições é possível

Se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento.

Compensações para o trabalhador

Devem ser acordadas entre o empregador e o trabalhador, tendo em conta os encargos com a mudança e instalação de nova residência.

AE CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros

Área sindical CGTP, UGT e outras

Enquadra na noção de transferência a mudança de local de trabalho e entre departamentos internos da empresa.

Em que condições é possível

Por conveniência de serviço, considerando-se como tal quando se visa eliminar excedente de pessoal resultante de reorganização ou extinção de serviço ou o aproveitamento de trabalhadores com incapacidade parcial, ou por mudança das instalações.

Regula também a transferência a pedido do trabalhador.

Compensações para o trabalhador

Se a transferência envolver mudança de residência, o trabalhador tem direito a dispensa de 5 ou 10 dias úteis, consoante a mesma seja por conveniência de serviço ou iniciativa do trabalhador.

Se envolver mudança de localidade e residência, a empresa custeia o transporte do trabalhador, do agregado familiar, dos móveis e o alojamento do trabalhador e da família durante 15 dias. Dispensa do trabalho durante 10 dias úteis.

O trabalhador auferirá ajudas de custo durante os primeiros seis meses; a empresa optará entre pagar ajudas de custo durante os seis meses seguintes ou a diferença entre as rendas de casa.

Se a transferência não envolver mudança de residência e houver aumento de encargos com transportes entre o novo local de trabalho e a residência, o trabalhador pode optar por passe de transporte colectivo, indemnização correspondente ao acréscimo de encargos, ou um mês de retribuição.

AE PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros

Área sindical UGT, CGTP e outras

Em que condições é possível

A transferência pode ter lugar por conveniência de serviço, em que se inclui a mudança de instalações da empresa, ou motivos de saúde.

Compensações para o trabalhador

Na transferência por conveniência de serviço, o trabalhador tem direito a compensação dos acréscimos de encargos, paga de uma só vez. A compensação tem em conta:

Se não houver mudança de residência, o acréscimo de despesas com transportes colectivos.

Se houver mudança de residência, as despesas directamente impostas pela transferência, em que se incluem o transporte do trabalhador e da sua família, dos bens móveis e o encargo de alojamento durante 7 dias; o trabalhador pode optar, em substituição da compensação, por receber mensalmente os montantes referidos, ou um montante igual à retribuição mensal se for previsível que permaneça no novo local de trabalho durante pelo menos 9 meses.

Se a transferência for devida a mudança de instalações e houver mudança de residência, o trabalhador tem direito a outra compensação correspondente a 11 meses de ajudas de custo.

Se houver mudança de residência, o trabalhador tem direito a dispensa durante 7 dias úteis.

ACT Instituições de crédito / SBN e outros*Área sindical UGT*Em que condições é possível

O empregador pode transferir o trabalhador dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida. Se trabalhar no concelho de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelho limítrofe, incluindo Almada e com excepção dos outros concelhos da margem sul do Tejo. Pode ainda transferir o trabalhador se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento.

Na admissão de novos trabalhadores, pode ser acordado que a transferência pode ser para qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e do agregado familiar; se não houver mudança de residência, custeia o acréscimo de despesas com as viagens entre a residência e o local de trabalho pelo valor do custo dos transportes colectivos.

ACT BCP e outros /SBN e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

A transferência pode ocorrer dentro do mesmo concelho, dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, para qualquer local até 40 quilómetros do local de trabalho ou da residência, bem como para qualquer local se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento.

São tipificadas situações em que se considera que a transferência causa prejuízo sério, nomeadamente trabalhadores carecidos de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial, impossibilidade de transferência de local de trabalho do cônjuge, filhos menores ou prejuízo para a continuação de estudos.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e do agregado familiar; se não houver mudança de residência, custeia o acréscimo de despesas com as viagens entre a residência e o local de trabalho pelo valor do custo dos transportes colectivos, desde que ao mesmo tempo não tenha havido promoção ou progressão na carreira e não disponha de meio de transporte facultado pela empresa.

ACT BCP e outros / SNQTB e outros

Área sindical outra

Em que condições é possível

A transferência pode ocorrer dentro do mesmo distrito para o qual o trabalhador foi contratado ou de distrito contíguo, bem como para qualquer local se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e do agregado familiar.

ACT CCAM / SBN e outros*Área sindical UGT*Em que condições é possível

A transferência pode ocorrer dentro do mesmo concelho, para qualquer local até 30 quilómetros do local de trabalho ou que não obrigue a mais de 45 minutos de viagem em transportes públicos a partir do anterior local de trabalho; em caso de fusão ou integração de instituições, para qualquer local de trabalho na área de intervenção da instituição, por um período máximo de 3 anos, bem como para qualquer local se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento.

São tipificadas situações em que se considera que a transferência causa prejuízo sério

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e do agregado familiar; se não houver mudança de residência, custeia o acréscimo de despesas com as viagens entre a residência e o local de trabalho pelo valor do custo dos transportes colectivos, quando não disponha de meio de transporte facultado pela empresa.

ACT CCAM / SNQTB e outros*Área sindical outra*Em que condições é possível

A transferência pode ocorrer dentro do mesmo concelho, para qualquer local até 30 quilómetros do local de trabalho ou que não obrigue a mais de 45 minutos de viagem

em transportes públicos a partir do anterior local de trabalho; em caso de fusão ou integração de instituições, para qualquer local de trabalho na área de intervenção da instituição, por um período máximo de 3 anos, bem como para qualquer local se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento.

São tipificadas situações em que se considera que a transferência causa prejuízo sério

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e do agregado familiar; se não houver mudança de residência, custeia o acréscimo de despesas com as viagens entre a residência e o local de trabalho pelo valor do custo dos transportes colectivos, quando não disponha de meio de transporte facultado pela empresa.

AE Hospital Amadora-Sintra / SIM

Área sindical outra

Em que condições é possível

A transferência apenas é possível com o acordo do trabalhador.

Compensações para o trabalhador

Omisso.

AE Hospital Amadora-Sintra / FESHAT e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

A transferência apenas é possível com o acordo do trabalhador.

Compensações para o trabalhador

Omisso.

AE Hospital Amadora-Sintra / STE

Área sindical UGT

Em que condições é possível

A transferência apenas é possível com o acordo do trabalhador.

Compensações para o trabalhador

Omisso.

ACT Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Se não causar prejuízo sério ao trabalhador ou resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento.

Compensações para o trabalhador

O empregador custeia as despesas directamente impostas pela transferência.

Anexo 5.16 - Transferência temporária

CCT Associação dos Agricultores do Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros

Área sindical CGTP / UGT

Em que condições é possível

Grandes deslocações: necessário o consentimento do trabalhador.

Compensações para o trabalhador

Os tempos de trajecto e espera são considerados tempo de serviço.

Pagamento de encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalização se não puderem ser assegurados pelo sistema público. Em caso de doença, o trabalhador tem direito de regressar à residência a expensas do empregador. Em caso de morte, o empregador pagará as despesas de transporte e trâmites legais.

Pequenas deslocações: pagamento de despesas de transporte e alimentação.

Grandes deslocações: pagamento de todas as despesas ao trabalhador permanente.

CCT ADAPI / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca

Área sindical CGTP

Compensações para o trabalhador

Em caso de docagem, reparação ou apetrechamento fora do porto de armamento, o armador custeia as viagens, o alojamento e a alimentação dos tripulantes.

CCT ADAPI (arrasto costeiro) / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro

Área sindical UGT

Em caso de docagem, reparação ou apetrechamento fora do porto de armamento, o armador custeia as viagens, o alojamento e a alimentação dos tripulantes.

CCT AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção

Área sindical CGTP

Compensações para o trabalhador

Considera-se deslocação a prestação de trabalho em lugar que diste mais de 7,5 quilómetros do local habitual. O empregador deve para o almoço e as despesas de viagem. O tempo despendido em viagem fora do horário de trabalho que exceda duas horas é retribuído como trabalho suplementar.

Se o trabalhador não regressar à residência, o empregador pagará o alojamento e as outras refeições.

Se a deslocação se prolongar por mais de uma semana, o trabalhador tem direito a transporte semanal para o local da residência, a efectuar durante o horário de trabalho.

O trabalhador tem direito a regresso imediato em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou outros parentes, bem como pelo Natal e Páscoa.

CCT APTV e outras / SINDETEX e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Grandes deslocações: necessário o consentimento do trabalhador, salvo se resultarem do objecto específico do contrato de trabalho.

Compensações para o trabalhador

Pequenas deslocações: despesas de transporte e refeições; pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho como trabalho extraordinário.

Grandes deslocações: pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, como trabalho extraordinário; determinada quantia diária, além da retribuição normal, licença com retribuição de 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, pagamento de viagens do cônjuge e filhos menores quando a deslocação se prolongue por mais de 3 meses.

Em ambas, seguro de acidentes pessoais.

CCT APTV e outras / FESETE e outros

Área sindical CGTP

Compensações para o trabalhador

Grandes deslocações no continente: pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, como trabalho extraordinário; determinada quantia diária, além da retribuição normal, licença com retribuição de 4 dias úteis e pagamento de viagens até ao local de residência por cada 60 dias de deslocação, pagamento de viagens do cônjuge e filhos menores quando a deslocação se prolongue por mais de 3 meses, seguro de acidentes pessoais e seguro de viagem para os familiares.

CCT APIV / FESETE

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Com o acordo do trabalhador nas grandes deslocações, salvo se as deslocações forem inerentes à sua actividade.

Compensações para o trabalhador

Pequenas deslocações: pagamento de transporte, refeições e do tempo que exceder o período normal de trabalho, como trabalho suplementar.

Grandes deslocações: pagamento de transporte e despesas preparatórias; no continente ou regiões autónomas, pagamento de um suplemento diário,

transporte, alojamento e alimentação, 4 dias úteis de licença paga por cada 60 dias de deslocação, bem como um seguro de acidentes pessoais, pagamento do tempo de viagem que exceder o período normal de trabalho como trabalho suplementar, pagamento de viagem de regresso em caso de falecimento de cônjuge e certos parentes, seguro de acidentes pessoais.

CCT APIV / SINDETEX, STV e outro

Área sindical UGT e CGTP

Em que condições é possível

Com o acordo do trabalhador nas grandes deslocações, salvo se as deslocações forem inerentes à sua actividade.

Compensações para o trabalhador

Pequenas deslocações: pagamento de transporte, refeições e do tempo que exceder o período normal de trabalho, como trabalho suplementar.

Grandes deslocações: pagamento de transporte e despesas preparatórias; no continente ou regiões autónomas, pagamento de um suplemento diário, transporte, alojamento e alimentação, 4 dias úteis de licença paga por cada 60 dias de deslocação, pagamento do tempo de viagem que exceder o período normal de trabalho como trabalho suplementar, seguro de acidentes pessoais.

CCT ANIVEC / SINDETEX, STV e outro

Área sindical UGT e CGTP

Em que condições é possível

Com o acordo do trabalhador nas grandes deslocações, salvo se as deslocações forem inerentes à sua actividade.

Compensações para o trabalhador

Pequenas deslocações: pagamento de transporte, refeições e do tempo que exceder o período normal de trabalho, como trabalho suplementar.

Grandes deslocações: pagamento de transporte e despesas preparatórias; no continente ou regiões autónomas, pagamento de um suplemento diário, transporte, alojamento e alimentação, 4 dias úteis de licença paga por cada 60 dias de deslocação, pagamento do tempo de viagem que exceder o período normal de trabalho como trabalho suplementar, seguro de acidentes pessoais.

CCT ANIVEC / FESETE

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Com o acordo do trabalhador nas grandes deslocações.

Compensações para o trabalhador

Pequenas deslocações: pagamento de transporte, das refeições em certas condições e do tempo de trajecto que exceder o período normal de trabalho, como trabalho suplementar.

Grandes deslocações: pagamento das despesas de transporte e das inerentes à deslocação; no caso de se efectuarem no continente ou regiões autónomas, pagamento de um suplemento diário, transporte, alojamento e alimentação, licença de 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, pagamento de viagem de regresso em caso de falecimento de cônjuge e certos parentes, seguro de acidentes pessoais.

CCT APICCAPS / FESETE e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Regulamentadas deslocações por tempo determinado, indeterminado, com carácter regular ou accidental.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de despesas de deslocação, alimentação e alojamento. Em caso de transporte por veículo próprio ou da empresa, seguros de responsabilidade civil e de acidentes pessoais.

CCT AIMMP e outras/SETACCOP e outros*Área sindical UGT*Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Deslocação com regresso diário à residência, se o tempo gasto com o trabalho e os trajectos não for superior em mais de duas horas ao gasto com o trabalho e os trajectos normais: pagamento de uma refeição diária e de transporte.

Deslocação sem regresso diário à residência, se o tempo gasto com o trabalho e os trajectos for superior em mais de duas horas ao gasto com o trabalho e os trajectos normais: pagamento de alimentação e alojamento durante a deslocação, transporte, subsídio de 20% da retribuição base; se a deslocação for superior a 15 dias seguidos, sem regresso a casa, direito a um dia de descanso pago a gozar na semana seguinte ao regresso.

CCT AIMMP e outras / FEVICOM*Área sindical CGTP*Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Deslocação com regresso diário à residência, se o tempo gasto com o trabalho e os trajectos não for superior em mais de duas horas ao gasto com o trabalho e os trajectos normais: pagamento de uma refeição diária e de transporte.

Deslocação sem regresso diário à residência, se o tempo gasto com o trabalho e os trajectos for superior em mais de duas horas ao gasto com o trabalho e os trajectos normais: pagamento de alimentação e alojamento durante a deslocação, transporte, subsídio de 20% da retribuição base; se a deslocação for superior a 15 dias seguidos, sem regresso a casa, direito a um dia de descanso pago a gozar na semana seguinte ao regresso.

CCT APEIP Químicos e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros*Área sindical UGT e CGTP*Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Pequenas deslocações: pagamento de despesas de transporte, refeições, do tempo de viagens que exceda uma hora além do período normal de trabalho, como trabalho suplementar.

Grandes deslocações: pagamento de despesas de transporte, do tempo de viagens que exceda o período normal de trabalho, como trabalho normal, a viagem de regresso em caso de falecimento ou doença grave de cônjuge ou certos parentes; pagamento de despesas de alojamento e alimentação até ao limite do valor de ajudas de custo da função pública.

A empresa custeia os encargos com assistência médica e medicamentosa que não seja assegurada pelos serviços públicos. A empresa assegura viagem de regresso durante as férias.

CCT AIMMAP / SIMA*Área sindical UGT*Em que condições é possível

Com o consentimento do trabalhador, excepto se for acordado o contrário, ou em caso de força maior ou iminência de prejuízo grave para a empresa.

Compensações para o trabalhador

As compensações diferem consoante se trate de pequenas deslocações, grandes deslocações no país ou grandes deslocações fora do país.

Em todos os casos, pagamento de despesas de transporte; o tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de trabalho é pago como trabalho suplementar.

Em pequena deslocação: pagamento de refeições, uma quantia diária fixa se os tempos de trajecto forem superiores a 1 hora e 30 minutos, regresso imediato e pagamento de viagem em caso de falecimento de cônjuge ou certos parentes.

Em grande deslocação: regresso imediato e pagamento de viagem em caso de falecimento de cônjuge ou certos parentes, bem como na Páscoa e no Natal; cobertura de risco de doença que não seja coberto pelos serviços públicos; seguro de acidentes pessoais; gozo de férias no local de residência, com transportes pagos pelo empregador; um dia de descanso suplementar pago por cada 30 dias seguidos em deslocação em local a mais de 250 quilómetros do local de trabalho, até um máximo de 5 dias por ano.

Em grande deslocação no país: uma quantia diária fixa, pagamento de alojamento e alimentação ou ajuda de custo a acordar.

Em grande deslocação fora do país: ajuda de custo; pagamento do tempo de trajecto e espera, até 12 horas por dia.

CCT AIMMAP / FEQUIMETAL e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Com o consentimento do trabalhador, excepto se for acordado o contrário, ou em caso de força maior ou iminência de prejuízo grave para a empresa.

Compensações para o trabalhador

As compensações diferem consoante se trate de pequenas deslocações, grandes deslocações no continente ou grandes deslocações fora do continente.

Em todos os casos, pagamento de despesas de transporte, o tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de trabalho é pago como trabalho suplementar.

Em pequena deslocação: pagamento de refeições, uma quantia diária fixa se os tempos de trajecto forem superiores a 1 hora e 30 minutos, regresso imediato e pagamento de viagem em caso de falecimento de cônjuge ou certos parentes.

Em grande deslocação: regresso imediato e pagamento de viagem em caso de falecimento de cônjuge ou certos parentes, bem como na Páscoa e no Natal; cobertura de risco de doença que não seja coberto pelos serviços públicos; seguro de acidentes pessoais; gozo de férias no local de residência, com transportes pagos pelo empregador; um dia de descanso suplementar pago por cada 30 dias seguidos em deslocação em local a mais de 260 quilómetros do local de trabalho, excepto se a empresa assegurar transporte semanal para o local de trabalho ou de residência.

Em grande deslocação no continente: uma quantia diária fixa, pagamento de alojamento e alimentação ou ajuda de custo a acordar.

Em grande deslocação fora do continente: ajuda de custo; pagamento do tempo de trajecto e espera, até 12 horas por dia; retribuição idêntica à praticada no local de destino para a mesma profissão e categoria, desde que seja superior.

CCT FENAME / FEQUIMETAL e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Com o consentimento do trabalhador, excepto se for acordado o contrário, ou em caso de força maior ou iminência de prejuízo grave para a empresa.

Compensações para o trabalhador

As compensações diferem consoante se trate de pequenas deslocações, grandes deslocações no continente ou grandes deslocações fora do continente.

Em todos os casos, pagamento de despesas de transporte; o tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de trabalho é pago como trabalho suplementar.

Em pequena deslocação: pagamento de refeições, uma quantia diária fixa se os tempos de trajecto forem superiores a 1 hora e 30 minutos, regresso imediato e pagamento de viagem em caso de falecimento de cônjuge ou certos parentes.

Em grande deslocação: regresso imediato e pagamento de viagem em caso de falecimento de cônjuge ou certos parentes, bem como na Páscoa e no Natal; cobertura de risco de doença que não seja coberto pelos serviços públicos; seguro de acidentes pessoais; gozo de férias no local de residência, com transportes pagos pelo empregador; um dia de descanso suplementar pago por cada 30 dias seguidos em deslocação em local a mais de 250 quilómetros do local de trabalho, até um máximo de 5 dias por ano, excepto se a empresa assegurar transporte semanal para o local de trabalho ou de residência.

Em grande deslocação no continente: uma quantia diária fixa, pagamento de alojamento e alimentação ou ajuda de custo a acordar.

Em grande deslocação fora do continente: ajuda de custo; pagamento do tempo de trajecto e espera, até 12 horas por dia; retribuição idêntica à praticada no local de destino para a mesma profissão e categoria, desde que seja superior.

CCT FENAME / SIMA

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Com o consentimento do trabalhador, excepto se for acordado o contrário, ou em caso de força maior ou iminência de prejuízo grave para a empresa.

Compensações para o trabalhador

As compensações diferem consoante se trate de pequenas deslocações, grandes deslocações no país ou grandes deslocações fora do país.

Em todos os casos, pagamento de despesas de transporte; o tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de trabalho é pago como trabalho suplementar.

Em pequena deslocação: pagamento de refeições, uma quantia diária fixa se os tempos de trajecto forem superiores a 1 hora e 30 minutos, regresso imediato e pagamento de viagem em caso de falecimento de cônjuge ou certos parentes.

Em grande deslocação: regresso imediato e pagamento de viagem em caso de falecimento de cônjuge ou certos parentes, bem como na Páscoa e no Natal; cobertura de risco de doença que não seja coberto pelos serviços públicos; seguro de acidentes pessoais; gozo de férias no local de residência, com transportes pagos pelo empregador; um dia de descanso suplementar pago por cada 30 dias seguidos em deslocação em local a mais de 250 quilómetros do local de trabalho, até um máximo de 5 dias por ano, excepto se a empresa assegurar transporte semanal para o local de trabalho ou de residência.

Em grande deslocação no país: uma quantia diária fixa, pagamento de alojamento e alimentação ou ajuda de custo a acordar.

Em grande deslocação fora do país: ajuda de custo; pagamento do tempo de trajecto e espera, até 12 horas por dia.

CCT ANIMEE / SIMA, SITESC

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações (em que os trabalhadores deslocados não regressem diariamente à sua residência) salvo se der o seu acordo ou estiver afecto a sector da empresa que implique deslocações habituais.

Compensações para o trabalhador

As compensações diferem consoante se trate de pequenas deslocações, grandes deslocações ou grandes deslocações para as regiões autónomas ou o estrangeiro.

Em pequena deslocação: pagamento de despesas de transporte e de refeições se o trabalhador ficar impedido de as tomar nas condições normais; pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de trabalho.

Direitos comuns às grandes deslocações: seguro de acidentes pessoais, cobertura de risco de doença que não seja coberto pelos serviços públicos, gozo de férias no local de residência, com transportes pagos pelo empregador,

pagamento de viagem de regresso em caso de falecimento de cônjuge ou certos parentes, ou metade em caso de doença grave das mesmas pessoas.

Em grande deslocação: subsídio diário, pagamento de despesas de transporte, pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajeto e espera na parte em que exceda o período normal de trabalho, pagamento de despesas de alimentação, alojamento, de despesas de transporte no local de deslocação, um dia de descanso suplementar pago por cada 30 dias seguidos ou 60 interpolados em deslocação.

Em grande deslocação para as regiões autónomas ou o estrangeiro: pagamento de despesas de transporte, alimentação e alojamento, subsídio diário, dois dias de descanso suplementar pago por cada 30 dias seguidos ou 60 interpolados em deslocação.

CCT ANIMEE / FSTIEP e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

No caso de grandes deslocações, com acordo do trabalhador ou se estiver afecto a sector da empresa que habitualmente as implique.

Compensações para o trabalhador

Pequenas deslocações: pagamento de despesas de transporte, de refeições se o trabalhador ficar impossibilitado de as tomar nas condições em que normalmente o faz, do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, como trabalho suplementar.

Grandes deslocações: subsídio de deslocação de 20% da retribuição diária por cada dia completo de trabalho, pagamento das despesas de transporte, de alimentação e alojamento, de despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho; um dia de licença com retribuição por cada trinta dias consecutivos ou sessenta dias interpolados de deslocação; pagamento do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho como trabalho suplementar; seguro de acidentes pessoais, cobertura de risco de

doença que não seja coberto pelos serviços públicos, gozo de férias no local de residência, com transportes pagos pelo empregador, pagamento de viagem de regresso em caso de falecimento de cônjuge ou certos parentes, ou metade em caso de doença grave das mesmas pessoas.

Deslocações para as regiões autónomas e estrangeiro: consideradas grandes deslocações, dão direito a pagamento de despesas de preparação das deslocações, a subsídio de deslocação de 20% da retribuição diária, dois dias de licença com retribuição por cada trinta dias seguidos ou sessenta interpolados de deslocação.

CCT AECOPS e outras / FETESE e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

No caso de trabalhador com local de trabalho fixo, a deslocação é possível desde que esteja prevista em acordo entre as partes com fundamento no interesse da empresa.

A deslocação com regresso diário à residência é aquela em que o tempo despendido, incluindo a prestação do trabalho e as viagens, não ultrapasse em mais de 2 horas o período normal de trabalho acrescido do tempo gasto nas viagens habituais.

Compensações para o trabalhador

Na deslocação com regresso diário à residência: transporte de ida e volta na parte que exceda o percurso habitual, pagamento de refeições e pagamento como trabalho normal do tempo de viagens, na parte em que exceda o tempo gasto no percurso habitual.

Na deslocação sem regresso diário à residência: transporte de ida e volta no início e termo da deslocação, no início e termo de férias durante a deslocação, por cada duas semanas de deslocação; pagamento de refeições e alojamento; pagamento de um subsídio de 25% da retribuição base. Em caso de doença por período superior a dois dias, o trabalhador tem direito a transporte de regresso à sua residência.

No caso de deslocação para o estrangeiro por período superior a um mês, devem ser acordados o acesso a cuidados de saúde e o eventual repatriamento.

CCT AECOPS e outras / FEVICOM e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

No caso de trabalhador com local de trabalho fixo, a deslocação é possível desde que esteja prevista em acordo entre as partes com fundamento no interesse da empresa.

A deslocação com regresso diário à residência é aquela em que o tempo despendido, incluindo a prestação do trabalho e as viagens, não ultrapasse em mais de 2 horas o período normal de trabalho acrescido do tempo gasto nas viagens habituais.

Compensações para o trabalhador

Na deslocação com regresso diário à residência: transporte de ida e volta na parte que exceda o percurso habitual, pagamento de refeições e pagamento como trabalho normal do tempo de viagens, na parte em que exceda o tempo gasto no percurso habitual.

Na deslocação sem regresso diário à residência: transporte de ida e volta no início e termo da deslocação, no início e termo de férias durante a deslocação, por cada duas semanas de deslocação; pagamento de refeições e alojamento; pagamento de um subsídio de 25% da retribuição base. Em caso de doença por período superior a dois dias, o trabalhador tem direito a transporte de regresso à sua residência.

No caso de deslocação para o estrangeiro por período superior a um mês, devem ser acordados o acesso a cuidados de saúde e o eventual repatriamento.

CCT ACAP e outras / FETESE e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Pequenas e grandes deslocações no continente; grandes deslocações ao estrangeiro e regiões autónomas.

Considera-se pequena deslocação a que permita o regresso à residência habitual com menos de 2 horas em cada percurso.

A grande deslocação é possível por acordo, se for inerente às funções do trabalhador ou na iminência de prejuízos graves para a empresa.

Compensações para o trabalhador

Regime comum: cuidados médicos sempre que não forem cobertos pelo serviço nacional de saúde, gozo de férias no local de residência com pagamento de viagens.

Em pequena deslocação: o tempo de trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho é pago como trabalho suplementar, pagamento dos transportes, das refeições, de uma verba diária para despesas correntes se o tempo de deslocação for superior a metade do período normal de trabalho.

Em grande deslocação no continente: pagamento dos transportes, alojamento e alimentação, pagamento de uma verba diária para despesas correntes, pagamento de viagens pelo Natal e Páscoa, pagamento de transporte de regresso em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou certos parentes, pagamento como trabalho normal do tempo de viagem que exceder o período normal de trabalho, seguro de acidentes pessoais, meio dia ou um dia de descanso após o regresso.

Em grande deslocação ao estrangeiro ou regiões autónomas: pagamento dos transportes, alojamento e alimentação, pagamento de viagens pelo Natal, pagamento de uma verba diária para despesas correntes, pagamento de transporte de regresso em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou certos parentes, pagamento como trabalho normal do tempo de viagem que exceder o período normal de trabalho, seguro de acidentes pessoais, meio dia ou um dia de descanso após o regresso.

CCT ACAP e outras / FEPCES e outros

*Área sindical CGTP*Em que condições é possível

Pequenas e grandes deslocações no continente; grandes deslocações ao estrangeiro e regiões autónomas.

Considera-se pequena deslocação a que permita o regresso à residência habitual com menos de 2 horas em cada percurso.

A grande deslocação é possível por acordo, se for inerente às funções do trabalhador ou na iminência de prejuízos graves para a empresa.

Compensações para o trabalhador

Regime comum: cuidados médicos sempre que não forem cobertos pelo serviço nacional de saúde, gozo de férias no local de residência com pagamento de viagens.

Em pequena deslocação: o tempo de trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho é pago como trabalho suplementar, pagamento dos transportes, das refeições, de uma verba diária para despesas correntes se o tempo de deslocação for superior a metade do período normal de trabalho.

Em grande deslocação no continente: pagamento dos transportes, alojamento e alimentação, pagamento de uma verba diária para despesas correntes, pagamento de viagens pelo Natal e Páscoa, pagamento de transporte de regresso em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou certos parentes, pagamento como trabalho normal do tempo de viagem que exceder o período normal de trabalho, seguro de acidentes pessoais, meio dia ou um dia de descanso após o regresso.

Em grande deslocação ao estrangeiro ou regiões autónomas: pagamento dos transportes, alojamento e alimentação, pagamento de viagens pelo Natal, pagamento de uma verba diária para despesas correntes, pagamento de transporte de regresso em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou certos parentes, pagamento como trabalho normal do tempo de viagem que exceder o período normal de trabalho, seguro de acidentes pessoais, meio dia ou um dia de descanso após o regresso.

CCT APED / FEPACES, FETESE e outros*Área sindical CGTP e UGT*Em que condições é possível

Define pequena deslocação e grande deslocação.

Compensações para o trabalhador

Nas pequenas deslocações: pagamento de todas as despesas de transporte para além das que o trabalhador faria até ao local habitual de trabalho, das refeições se ficar impossibilitado de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o faz, pagamento como trabalho normal do tempo do trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

Nas grandes deslocações: pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, pagamento como trabalho normal do tempo de trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho no início ou no termo da deslocação; por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave, que façam perigar a vida do cônjuge e determinados parentes ou afins, pagamento das despesas de viagem de ida e volta.

CCT UACS e outra / FETESE e outros*Área sindical UGT*Em que condições é possível

Pequenas e grandes deslocações no continente; grandes deslocações ao estrangeiro e regiões autónomas.

Considera-se pequena deslocação aquela que permite o regresso diário ao local de trabalho, nomeadamente quando a duração do percurso não excede uma hora, nem o mesmo é mais de 40 quilómetros.

Compensações para o trabalhador

Em pequena deslocação: pagamento de transportes, de refeições se o trabalhador não as puder tomar nas condições normais, pagamento do tempo

de trajeto que exceda o período normal de trabalho como trabalho suplementar.

Em grande deslocação: pagamento de transportes, de alimentação e alojamento, pagamento do tempo de viagem que ultrapasse o período normal de trabalho, pagamento de viagens de ida e volta no Natal e em caso de falecimento ou doença grave de cônjuge ou certos parentes ou afins, seguro de acidentes pessoais.

Em grande deslocação ao estrangeiro: mais o pagamento de uma diária para despesas correntes.

CCT UACS e outra / CESP e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Pequenas e grandes deslocações no continente; grandes deslocações ao estrangeiro e regiões autónomas.

Considera-se pequena deslocação aquela que permite o regresso diário ao local de trabalho, nomeadamente quando a duração do percurso não excede uma hora, nem o mesmo é mais de 40 quilómetros.

Compensações para o trabalhador

Em pequena deslocação: pagamento de transportes, de refeições se o trabalhador não as puder tomar nas condições normais, pagamento do tempo de trajeto que exceda o período normal de trabalho como trabalho suplementar.

Em grande deslocação: pagamento de transportes, de alimentação e alojamento, pagamento do tempo de viagem que ultrapasse o período normal de trabalho, pagamento de viagens de ida e volta no Natal e em caso de falecimento ou doença grave de cônjuge ou certos parentes ou afins, seguro de acidentes pessoais.

Em grande deslocação ao estrangeiro: mais o pagamento de uma diária para despesas correntes.

CCT ARESP / FESAHT

Área sindical CGTP

Não tem regulamentação.

CCT ARESP / FETESE

Área sindical UGT

Não tem regulamentação.

CCT UNISHNOR / FESAHT

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de transporte, alimentação, alojamento e uma compensação diária a ajustar caso a caso tendo em conta nomeadamente a duração total e a distância da deslocação.

CCT UNIHSNOR / FETESE e outro

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de transporte, alimentação, alojamento e ainda de uma compensação diária a ajustar caso a caso tendo em conta nomeadamente a duração total e a distância da deslocação.

CCT AEPSLAS / SLEDA e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de transportes, alimentação e alojamento, pagamento como trabalho suplementar o tempo de deslocações e de trabalho que exceda o período normal de trabalho.

No caso de vendedores, o empregador deve efectuar um seguro de acidentes pessoais.

CCT AEPSLAS / STAD e outros*Área sindical CGTP*Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de transportes, alimentação e alojamento, pagamento como trabalho suplementar o tempo de deslocações e de trabalho que exceda o período normal de trabalho.

No caso de vendedores, o empregador deve efectuar um seguro de acidentes pessoais.

CCT CNIS / FNE e outros*Área sindical UGT*Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Nas deslocações com regresso diário à residência, pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou garantia de transporte gratuito fornecido pela

instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho; fornecimento ou pagamento das refeições, pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

Em deslocações sem regresso diário à residência, pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento; transporte gratuito ou reembolso de despesas de transportes realizadas, conforme o que se acordar previamente; subsídio correspondente a 20% da retribuição diária.

Entende-se por deslocação com regresso diário à residência aquela em que o tempo despendido, incluindo os tempos de trabalho e de viagens, não ultrapasse em mais de 2 horas o período normal de trabalho.

CCT UIPSS /FENPROF e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Para realização transitória de serviço fora do local de trabalho.

Compensações para o trabalhador

Nas deslocações com regresso diário à residência, pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho; fornecimento ou pagamento das refeições, pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

Em deslocações sem regresso diário à residência, pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento; transporte gratuito ou reembolso de despesas de transportes realizadas, conforme o que se acordar previamente; subsídio correspondente a 20% da retribuição diária.

Entende-se por deslocação com regresso diário à residência aquela em que o tempo despendido, incluindo o tempo de trabalho mais o de viagens, não ultrapasse em mais de 2 horas o período normal de trabalho.

AE EMEF / SNTSF

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Regime geral: pagamento de despesas de transporte; ajudas de custo de valor igual ao aplicável na administração pública se a deslocação for para além de 5 quilómetros do local de trabalho.

Em pequenas deslocações, 25% da ajuda de custo, para almoço ou jantar, ou 50% para dormida, pagamento das horas de viagem pelo valor da retribuição hora.

Em grandes deslocações, ajudas de custo e pagamento das horas de viagem pelo valor da retribuição hora

Deslocações ao estrangeiro: além dos pagamentos correspondentes a grandes deslocações, o trabalhador beneficia de assistência médica e medicamentosa.

AE EMEF / SINDEFER , SINFESE, SQTD

Área sindical UGT e CGTP

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Pequena deslocação: a que não exceda 24 horas, ou exceda por tempo que não confere direito a mais de uma ajuda de custo completa.

Pequena deslocação: o empregador custeia as despesas de transporte, 25% da ajuda de custo, para almoço ou jantar, ou 50% para dormida se a deslocação for para além de 5 quilómetros do local de trabalho; pagamento das horas de viagem pelo valor da retribuição hora

Em grandes deslocações, ajudas de custo e pagamento das horas de viagem pelo valor da retribuição hora.

Deslocações ao estrangeiro: além dos pagamentos correspondentes a grandes deslocações, o trabalhador beneficia de assistência médica e medicamentosa.

ACT EDP (Grupo EDP) / SINDEL e outros

Área sindical UGT e CGTP

ACT EDP (Grupo EDP) / FSTIEP e outros

Área sindical CGTP

ACT EDP (Grupo EDP) / ASOSI

Área sindical outra

Em que condições é possível

Descrevem-se tipos de deslocações segundo diferentes critérios:

- Em função da distância e tempo: deslocações pequenas ou grandes e deslocações para o estrangeiro;
- Em função da imprevisibilidade: para acorrer a avarias que exijam pronta reparação ou atendimento a situações de tratamento urgente;
- Em função do fim: para frequência de cursos de formação.

Considera-se pequena deslocação a que permite o regresso diário do trabalhador e não exceda 2 horas de percurso nem 60 quilómetros entre o local de trabalho e o de deslocação.

Compensações para o trabalhador

Em pequena deslocação: pagamento de despesas de transporte se este não for assegurado pela empresa, de alimentação, pagamento do tempo de trajecto como trabalho suplementar na parte que exceda o período normal de trabalho.

Em grande deslocação: pagamento de despesas de transporte se este não for assegurado pela empresa, de alimentação e alojamento, pagamento de viagem de regresso no Natal, Páscoa e férias, se a deslocação durar mais de 15 dias, pagamento quinzenal de uma viagem de regresso durante o descanso semanal. Pagamento do tempo de viagem como trabalho normal na parte que exceda o período normal de trabalho, desde que com autorização fundada em razões imperiosas de serviço (*a cláusula é pouco clara*).

AE CP / SMAQ

Área sindical outra

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Abono diário, ajuda de custo quando o trabalhador repousar fora da área do local de trabalho, pagamento de despesas de transporte. Pagamento das horas de viagem pelo valor da retribuição horária ou, se a viagem se prolongar para dia de descanso semanal, com acréscimo de 50% nas primeiras duas horas e as restantes como trabalho em dia de descanso semanal.

AE CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINTB, ASCEF e outros

Área sindical UGT e CGTP

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Os trabalhadores móveis têm direito a abono diário de itinerância. Os outros trabalhadores têm direito a abono diário por deslocação. Se o trabalhador tiver que gozar o repouso fora do local habitual, será paga ajuda de custo de montante variável em função da duração da deslocação. Pagamento das horas de viagem pelo valor da retribuição horária ou, se afectarem o repouso mínimo, como trabalho em período de repouso.

AE CARRIS / FESTRU e outros*Área sindical CGTP*Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Em deslocação para concelho onde não haja instalações da empresa, pagamento de ajudas de custo. Seguro de viagem.

AE CARRIS / SITRA, SIMA e outros*Área sindical UGT*Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Em deslocação para concelho onde não haja instalações da empresa, pagamento de ajudas de custo. Seguro de viagem.

AE CARRIS / SNM*Área sindical outra*

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Em deslocação para concelho onde não haja instalações da empresa, pagamento de ajudas de custo. Seguro de viagem.

AE STCP / STTAMP, SITESC, SQTD

Área sindical UGT e CGTP

Em que condições é possível

Quando haja necessidade de prestação de serviço fora da área de exploração.

Compensações para o trabalhador

A empresa assegura o transporte do trabalhador no trajecto não servido por serviço público da empresa.

AE STCP / STRUN, SNM, SITRA

Área sindical CGTP e UGT

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Em caso de serviço fora da cidade, a empresa deve transportar o trabalhador; caso não o faça, há uma tolerância de 30 minutos no início ou no fim do período do trabalho.

Em deslocação para concelho onde não haja instalações da empresa, os trabalhadores têm direito a ajudas de custo e, em deslocação para as regiões autónomas ou o estrangeiro, a seguro de viagem.

AE TAP / SNPVAC

Área sindical UGT

Não tem regulamentação.

AE TAP / SIMA e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Regula as deslocações de técnicos de manutenção de aeronaves, em voos de ensaio ou similares, para assistência a avião no local de destino ou em escala intermédia ou em situações de emergência para assistência a avião no local do destino.

Compensações para o trabalhador

Transporte ou pagamento do transporte; ajudas de custo; seguro com cobertura dos riscos de viagem e estada; após a deslocação, descanso mínimo de 10 horas e dispensa do trabalho em determinadas situações.

AE TAP / SITAVA

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Regula as deslocações de técnicos de manutenção de aeronaves, em voos de ensaio ou similares, para assistência a avião no local de destino ou em escala intermédia ou em situações de emergência para assistência a avião no local do destino.

Compensações para o trabalhador

Transporte ou pagamento do transporte; ajudas de custo; seguro com cobertura dos riscos de viagem e estada; após a deslocação, descanso mínimo de 10 horas e dispensa do trabalho em determinadas situações.

AE TAP / SITEMA

Área sindical UGT

Previstos 2 tipos de deslocações: trabalho fora da base e deslocações especiais.

Em que condições é possível

Regula as deslocações de técnicos de manutenção de aeronaves, em voos de ensaio ou similares, para assistência a avião no local de destino ou em escala intermédia ou em situações de emergência para assistência a avião no local do destino.

Compensações para o trabalhador

Transporte ou pagamento do transporte; ajudas de custo; seguro com cobertura dos riscos de viagem e estada; após a deslocação, descanso mínimo de 10 horas e dispensa do trabalho em determinadas situações.

AE REFER / SINDEFER

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Por necessidade do serviço.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de abono por deslocação, ou ajuda de custo diária se implicar repouso em deslocação, de despesas de transporte; pagamento de horas de viagem não abrangidas no período normal de trabalho pelo valor da retribuição horária ou, se afectarem o repouso mínimo, como trabalho em período de repouso; assistência médica e medicamentosa em deslocações ao estrangeiro; um dia de dispensa de trabalho por cada duas semanas de trabalho seguidas nas deslocações a mais de 150 quilómetros da sede, excepto em deslocação para formação.

AE REFER / SNTSF

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Por necessidade do serviço.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de abono por deslocação, ou ajuda de custo diária se implicar repouso em deslocação, de despesas de transporte; pagamento de horas de viagem não abrangidas no período normal de trabalho pelo valor da retribuição horária ou, se afectarem o repouso mínimo, como trabalho em período de repouso; assistência médica e medicamentosa em deslocações ao estrangeiro; um dia de dispensa de trabalho por cada duas semanas de trabalho seguidas nas deslocações a mais de 150 quilómetros da sede, excepto em deslocação para formação.

ACT BRISA e outras/ SETACOOOP, FETESE, FEPCES*Área sindical UGT e CGTP*Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

O empregador paga as despesas causadas pelas deslocações, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para despesas com alimentação e alojamento.

O tempo dos trajectos é considerado tempo de trabalho, incluindo para efeitos de remuneração.

O empregador deve assegurar um seguro de acidentes pessoais e o pagamento de despesas médicas e medicamentosas que não sejam asseguradas pelos sistemas públicos.

O trabalhador tem direito ao pagamento de viagens para o regresso à residência habitual para gozar férias.

Se o trabalhador, em situação de doença, necessitar de acompanhamento de um familiar, o empregador paga as despesas de deslocação deste.

AE CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros

Área sindical CGTP, UGT e outra

Em que condições é possível

Por necessidade transitória de serviço, salvo se o trabalhador tiver prejuízo sério.

Compensações para o trabalhador

Se a deslocação for até 20 quilómetros, deve verificar-se o regresso diário.

Se a deslocação for superior a 20 e inferior a 100 quilómetros em por dias sucessivos, deve verificar-se o regresso em fim-de-semana e em feriados.

Nos restantes casos, a decisão sobre o regresso diário deve ter em conta as necessidades do serviço, o descanso do trabalhador e as possibilidades de transporte.

Os trabalhadores têm direito a transporte, ajudas de custo, um período de repouso após viagens superiores a seis horas, ao pagamento do tempo de viagem que exceda o horário, como trabalho suplementar em pequena deslocação e como trabalho normal em grande deslocação. A empresa custeia o transporte do trabalhador deslocado que necessite de regressar à residência por doença, acidente, maternidade ou falecimento de familiar.

AE PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros

Área sindical UGT, CGTP e outra

Em que condições é possível

Por necessidade transitória de serviço, salvo se o trabalhador tiver prejuízo sério.

Compensações para o trabalhador

Se a deslocação for até 50 quilómetros, deve verificar-se o regresso diário.

Se a deslocação for superior a 50 e inferior a 100 quilómetros em por dias sucessivos, deve verificar-se o regresso em fim-de-semana e em feriados.

Nos restantes casos, a decisão sobre o regresso diário deve ter em conta as necessidades do serviço, o descanso do trabalhador e as possibilidades de transporte.

Os trabalhadores têm direito a transporte, ajudas de custo, um período de repouso após viagens superiores a cinco horas, ao pagamento do tempo de viagem que exceda o horário, como trabalho suplementar em pequena deslocação e como trabalho normal em grande deslocação. Nas deslocações entre o continente e as regiões autónomas por mais de 60 dias, o trabalhador tem direito a uma viagem mensal à sua residência. A empresa custeia o transporte do trabalhador deslocado que necessite de regressar à residência por doença, acidente de trabalho, maternidade ou falecimento de familiar.

ACT Instituições de crédito / SBN e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de transportes, de alojamento, de alimentação através de ajuda de custo diária. Seguro de acidentes pessoais. Se a deslocação ocorrer no continente ou no âmbito de cada região autónoma e se prolongar por mais de uma semana, tem direito ao pagamento das viagens para deslocação à residência nos fins-de-semana.

ACT BCP e outros /SBN e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

As necessárias à execução da actividade ou à frequência de acções de formação profissional.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de transportes, de alojamento, de alimentação através de ajuda de custo diária. Seguro de acidentes pessoais. Se a deslocação ocorrer no continente ou no âmbito de cada região autónoma e se prolongar por mais de uma semana, tem direito ao pagamento das viagens para deslocação à residência nos fins-de-semana. Em deslocação entre o continente e as regiões autónomas ou para o estrangeiro por mais de 4 semanas, tem direito ao pagamento de deslocação à residência em cada período de 4 semanas.

ACT BCP e outros / SNQTB e outros

Área sindical outra

Em que condições é possível

As necessárias à execução da actividade ou à frequência de acções de formação profissional.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de transportes, de alojamento, de alimentação através de ajuda de custo diária. Seguro de acidentes pessoais. Se a deslocação ocorrer no continente ou no âmbito de cada região autónoma e se prolongar por mais de uma semana, tem direito ao pagamento das viagens para deslocação à residência nos fins-de-semana. Em deslocação entre o continente e as regiões autónomas ou para o estrangeiro por mais de 4 semanas, tem direito ao pagamento de deslocação à residência em cada período de 4 semanas.

ACT CCAM / SBN e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

As necessárias à execução da actividade ou à frequência de acções de formação profissional.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de transportes, de alojamento, de alimentação através de ajuda de custo diária. Seguro de acidentes pessoais. Se a deslocação ocorrer no continente ou no âmbito de cada região autónoma e se prolongar por mais de duas semanas, tem direito ao pagamento das viagens para deslocação à residência uma vez em cada dois fins-de-semana. Em deslocação entre o continente e as regiões autónomas ou para o estrangeiro por mais de 4 semanas, tem direito ao pagamento de deslocação à residência em cada período de 4 semanas.

ACT CCAM / SNQTB e outros*Área sindical outra*Em que condições é possível

As necessárias à execução da actividade ou à frequência de acções de formação profissional.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de transportes, de alojamento, de alimentação através de ajuda de custo diária. Seguro de acidentes pessoais. Se a deslocação ocorrer no continente ou no âmbito de cada região autónoma e se prolongar por mais de duas semanas, tem direito ao pagamento das viagens para deslocação à residência uma vez em cada dois fins-de-semana. Em deslocação entre o continente e as regiões autónomas ou para o estrangeiro por mais de 4 semanas, tem direito ao pagamento de deslocação à residência em cada período de 4 semanas.

AE Hospital Amadora-Sintra / SIM*Área sindical outra*

Não tem regulamentação.

AE Hospital Amadora-Sintra / FESHAT e outros

Área sindical CGTP

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de despesas de viagem, alojamento e alimentação. Se a deslocação for para outra localidade, haverá seguro de acidentes pessoais.

Em deslocação entre o continente e as regiões autónomas ou para o estrangeiro por mais de dez semanas, tem direito ao pagamento de deslocação à residência.

AE Hospital Amadora-Sintra / STE

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Pagamento de despesas de viagem, alojamento e alimentação. Se a deslocação for para outra localidade, haverá seguro de acidentes pessoais.

Em deslocação entre o continente e as regiões autónomas ou para o estrangeiro por mais de dez semanas, tem direito ao pagamento de deslocação à residência.

ACT Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros

Área sindical UGT

Em que condições é possível

Omisso.

Compensações para o trabalhador

Em deslocação com regresso diário (em que a duração do trabalho e das viagens não ultrapassa em mais de 2 horas o período normal de trabalho acrescido da duração das viagens habituais): pagamento de transportes, de alimentação, do tempo de viagem que exceda a duração das viagens habituais na base da retribuição hora.

Em deslocação sem regresso diário: pagamento de transportes, alimentação, alojamento e de um subsídio diário.

Anexo 5.17 - Cedência ocasional de trabalhadores

Convenções colectivas			Relação entre cedente e cessionário	Vínculo do trabalhador		Consentimento do trabalhador	Duração da cedência		Outros requisitos	Remissão para a lei
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes		sem termo	a termo		igual à lei	outra		
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros	O cessionário pode ser pessoa ou empresa associada ou não do cedente.			Necessária a não oposição expressa do trabalhador.				
CGTP	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca				Por acordo das partes, o trabalhador pode prestar actividade em navio de outro armador.				
UGT	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro								
CGTP	CCT	AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção								
UGT	CCT	APTV e outras / SINDETEX e outros								
CGTP	CCT	APTV e outras / FESETE e outros								
CGTP	CCT	APIV / FESETE								
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros								
Convenções colectivas			Relação entre cedente e cessionário	Vínculo do trabalhador		Consentimento do trabalhador	Duração da cedência		Outros requisitos	Remissão para a lei
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes		sem termo	a termo		igual à lei	outra		
CGTP / UGT	CCT	ANIVEC / SINDETEX, STV e outro								
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros								
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros								
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros								
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM								
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros								
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA								
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros								
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros								
UGT	CCT	FENAME / SIMA								
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESC								
CGTP	CCT	ANIMEE / FSTIEP e outros								
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros	omisso	sim	Sim, em certas condições.	não é necessário	Regulada no acordo entre cedente e cessionário, sem se estabelecer qualquer limite	É necessário que o cedente não tenha trabalho para ocupar o trabalhador.	não	
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros								
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros								

Anexo 5.17 - Cedência ocasional de trabalhadores (continuação)

Convenções colectivas			Relação entre cedente e cessionário	Vínculo do trabalhador		Consentimento do trabalhador	Duração da cedência		Outros requisitos	Remissão para a lei
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes		sem termo	a termo		igual à lei	outra		
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCEs e outros								
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCEs, FETESE e outros								
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros								
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros								
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT								
UGT	CCT	ARESP / FETESE								
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT								
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outro								
UGT	CCT	AEPPLAS / SLEDA e outros								
CGTP	CCT	AEPPLAS / STAD e outros								
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros								
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros								
CGTP	AE	EMEF / SNTSF								
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTID								
Convenções colectivas			Relação entre cedente e cessionário	Vínculo do trabalhador		Consentimento do trabalhador	Duração da cedência		Outros requisitos	Remissão para a lei
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes		sem termo	a termo		igual à lei	outra		
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros				é necessário	A duração, certa ou incerta, da cedência é regulada no acordo entre cedente e cessionário sem se estabelecer qualquer limite.	Cedência temporária de duração certa (sem fundamento específico) ou incerta, esta só admissível para substituição de trabalhador temporariamente impedido, acréscimo sazonal da actividade ou ocupação de posto de trabalho a aguardar preenchimento.		
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros								
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET								
Outra	AE	CP / SMAQ								
CGTP / UGT	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINFB, ASCEF e outros								
CGTP	AE	CARRIS / FESTRU e outros								
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros								
Outra	AE	CARRIS / SNM								
CGTP / UGT	AE	STCP / SITAMP, SITESC, SQTID	O cessionário deve ser titular da concessão de serviços de transportes colectivos ou da sua exploração.	sim	não	é necessário	A duração da cedência é regulada no acordo entre cedente e cessionário sem se estabelecer qualquer limite.	não	não	
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SITRA								
UGT	AE	TAP / SNPVC								
UGT	AE	TAP / SIMA e outros								

Anexo 5.17 - Cedência ocasional de trabalhadores (continuação)

Convenções colectivas			Relação entre cedente e cessionário	Vínculo do trabalhador		Consentimento do trabalhador	Duração da cedência		Outros requisitos	Remissão para a lei
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes		sem termo	a termo		igual à lei	outra		
CGTP	AE	TAP / SITAVA								
UGT	AE	TAP / SISTEMA								
UGT	AE	REFER / SINDEFER								
CGTP	AE	REFER / SNTSF								
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPCES								
CGTP / UGT / Outras	AE	CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros								
CGTP / UGT / Outras	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros	O cessionário deve ser empresa do “universo do Grupo PT” em sentido comercial ou económico, ainda que entre ele e o cedente exista mera relação de participação unilateral e indirecta.			é necessário	sim	pode ser acordada duração diferente		Sim, que abrange o requisito do vínculo do trabalhador mediante contrato de trabalho sem termo.
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	O cessionário deve ser empresa jurídica, económica ou financeiramente associada ou dependente, ou a agrupamento complementar de empresas de que o cedente faça parte, ou a entidade que tenha estruturas organizativas comuns com o cedente.			é necessário	sim	pode ser acordada duração diferente		não
Convenções colectivas			Relação entre cedente e cessionário	Vínculo do trabalhador		Consentimento do trabalhador	Duração da cedência		Outros requisitos	Remissão para a lei
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes		sem termo	a termo		igual à lei	outra		
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	O cessionário deve ser empresa jurídica ou financeiramente associada ou economicamente interdependente, agrupamento complementar de empresas de que o cedente faça parte ou entidade que tenha estruturas organizativas comuns com o cedente.			é necessário		Por acordo, a cedência pode ter duração superior a 5 anos.		Remissão genérica que abrange o requisito do vínculo do trabalhador mediante contrato de trabalho sem termo.
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros								
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros				é necessário		A cedência pode ter duração certa ou incerta, sem se estabelecer qualquer limite.		Remissão genérica que abrange os requisitos da relação entre cedente e cessionário, do vínculo do trabalhador mediante contrato de trabalho sem termo e da duração máxima.
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros								
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM								
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros								
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE								
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros								

Anexo 5.18 - Encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador

Convenções colectivas			Em situação de crise empresarial ("lay-off")	Caso fortuito ou de força maior	Facto imputável ao empregador
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes			
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros		Se o trabalhador não puder trabalhar devido a chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, tem direito à totalidade ou a metade da retribuição consoante se desloque ao local de trabalho ou tal seja impossível ou dispensado pelo empregador.	
CGTP	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca			No período em que o navio estiver em "reparação", o pessoal das máquinas e do convés auferirá retribuição acordada para essa situação.
UGT	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro			
CGTP	CCT	AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção			
CGTP	CCT	APTV e outras / FESETE e outros			
UGT	CCT	APTV e outras / SINDETEX e outros			
CGTP	CCT	APIV / FESETE			
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros			
CGTP / UGT	CCT	ANIVÉC / SINDETEX, STV e outro			
CGTP	CCT	ANIVÉC / FESETE e outros			
CGTP	CCT	APICCAPS / FESETE e outros			
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACCOP e outros			
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM			
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros			
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA			
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros			
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros			
UGT	CCT	FENAME / SIMA			

Anexo 5.18 - Encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador (continuação)

Convenções colectivas			Em situação de crise empresarial ("lay-off")	Caso fortuito ou de força maior	Facto imputável ao empregador
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes			
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESC			
CGTP	CCT	ANIMEE / FSTIEP e outros			
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros			
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros			
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros			
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCES e outros			
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCES, FETESE e outros			
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros			
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros			
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT			No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição da laboração por facto imputável ao empregador ou motivo do interesse deste, os trabalhadores mantêm o direito ao lugar e à retribuição.
UGT	CCT	ARESP / FETESE			
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT			No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição da laboração por facto imputável ao empregador ou motivo do interesse deste, os trabalhadores mantêm o direito ao lugar e à retribuição.
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outro			
UGT	CCT	AEPSLAS / SLEDA e outros			
CGTP	CCT	AEPSLAS / STAD e outros			
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	Remete para a lei	Remete para a lei	Remete para a lei
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros			
CGTP	AE	EMEF / SNTSF			
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQTD			
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros			
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros			
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET			
Outra	AE	CP / SMAQ			
CGTP / UGT	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIQ, SINFB, ASCEF e outros			
CGTP	AE	CARRIS / FESTRU e outros			
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros			

Anexo 5.18 - Encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador (continuação)

Convenções colectivas			Em situação de crise empresarial ("lay-off")	Caso fortuito ou de força maior	Facto imputável ao empregador
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes			
Outra	AE	CARRIS / SNM			
CGTP / UGT	AE	STCP / STTAMP, SITESC, SQTID			
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SITRA			
UGT	AE	TAP / SNPVAC			
UGT	AE	TAP / SIMA e outros			
CGTP	AE	TAP / SITAVA			
UGT	AE	TAP / SITEMA			
UGT	AE	REFER / SINDEFER			
CGTP	AE	REFER / SNTSF			
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPCES			
CGTP / UGT / Outras	AE	CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outros			
CGTP / UGT / Outras	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros			
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros			Haverá dedução na retribuição do valor recebido por outra actividade remunerada se esta não estava autorizada antes do encerramento. Regime extensivo a todas as situações em que o trabalhador não possa prestar serviço por facto imputável ao empregador ou por razões do interesse deste.
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros			
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros			Haverá dedução na retribuição do valor recebido por outra actividade remunerada se esta não estava autorizada antes do encerramento. Regime extensivo a todas as situações em que o trabalhador não possa prestar serviço por facto imputável ao empregador ou por razões do interesse deste.
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros			Haverá dedução na retribuição do valor recebido por outra actividade remunerada se esta não estava autorizada antes do encerramento. Regime extensivo a todas as situações em que o trabalhador não possa prestar serviço por facto imputável ao empregador ou por razões do interesse deste.
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros			
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM			

Anexo 5.18 - Encerramento temporário ou redução da actividade por facto respeitante ao empregador (continuação)

Convenções colectivas			Em situação de crise empresarial ("lay-off")	Caso fortuito ou de força maior	Facto imputável ao empregador
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes			
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros			
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE			
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros			

Anexo 5.19 - Protecção social complementar

Convenções colectivas			Regimes complementares ou substitutivos das prestações de segurança social	Prestações relativas a cuidados de saúde	Prestações por filhos menores e por descendentes com deficiência	Prestações para estados	Seguros	Prestações por acidente de trabalho ou doença profissional	Emprestimos	Outros
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes								
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribaíste e outra / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros								
CGTP	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca					Seguro em caso de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade permanente absoluta, a favor de familiares.	Em caso de incapacidade temporária, o armador paga a diferença entre a indemnização da seguradora e o salário mínimo nacional.		O armador paga as despesas de funeral que ocorra fora do porto de armanento. O armador indemniza o trabalhador pela perda de haveres em caso de naufrágio, incidindo a bordo ou outro acidente.
UGT	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro								
CGTP	CCT	AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Marmores e Materiais de Construção						Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho superior a 15 dias, o empregador paga a diferença entre a indemnização e a contribuição do trabalhador, até ao limite de 15 dias por ano.		
UGT	CCT	APIV e outras / SINDETEIX e outros								
Convenções colectivas			Regimes complementares ou substitutivos das prestações de segurança social	Prestações relativas a cuidados de saúde	Prestações por filhos menores e por descendentes com deficiência	Prestações para estados	Seguros	Prestações por acidente de trabalho ou doença profissional	Emprestimos	Outros
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes								
CGTP	CCT	APIV e outras / FESETE e outros								
CGTP	CCT	APIV / FESETE								
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEIX, STV e outros								
CGTP / UGT	CCT	SINDETEIX, STV e outros								
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros								
CGTP	CCT	APIV/CAPS / FESETE e outros								
UGT	CCT	AIBMP e outras / SETACOP e outros								
CGTP	CCT	AIBMP e outras / FEVIGOM								
CGTP / UGT	CCT	APEP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETISE e outros	Complemento do subsídio de doença							
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA						Seguro complementar de acidentes de trabalho, ou pagamento de complemento das prestações pagas pelo seguro obrigatório em caso de incapacidade		
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros								
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros								
UGT	CCT	FENAME / SIMA								
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, FETISC								
CGTP	CCT	ANIMEE / FETHEP e outros								
Convenções colectivas			Regimes complementares ou substitutivos das prestações de segurança social	Prestações relativas a cuidados de saúde	Prestações por filhos menores e por descendentes com deficiência	Prestações para estados	Seguros	Prestações por acidente de trabalho ou doença profissional	Emprestimos	Outros
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes								
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETISE e outros								
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVIGOM e outros								
UGT	CCT	ACAP e outras / FETISE e outros	Complemento do subsídio de doença, a partir do 4º dia de baixa.					<u>Subsídio de incapacidade</u> Se o acidente de trabalho gerar incapacidade para o trabalho habitual e o trabalhador for colocado noutras funções com remuneração inferior, o empregador paga a diferença ou, se gerar incapacidade temporária absoluta, um complemento que perfira a retribuição líquida à data da baixa.		
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCES e outros						<u>Subsídio de incapacidade</u> Devido a baixa por acidente de trabalho, complemento que perfira a retribuição líquida à data da baixa em caso de incapacidade permanente devido a lesão em resultado à mão armada ou outro, se for total, complemento que perfira a retribuição líquida à data da baixa ou, se for parcial, um quantitativo em função do grau de incapacidade.		
CGTP / UGT	CCT	APEP / FEPCES, FETISE e outros								

Anexo 5.19 - Protecção social complementar (continuação)

Convenções colectivas			Regimes complementares ou substitutivos das prestações de segurança social	Prestações relativas a cuidados de saúde	Prestações por filhos menores e por descendentes com deficiência	Prestações para estudos	Seguros	Prestações por acidente de trabalho ou doença profissional	Empréstimos	Outros			
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes											
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros											
CGTP	CCT	UACS e outra / CISP e outros											
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT											
UGT	CCT	ARESP / FETESE											
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT	Complemento de subsídio de doença em caso de incapacidade permanente.					Complemento das prestações em situação de incapacidade temporária por acidente de serviço ou doença profissional.					
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outro											
UGT	CCT	AEPSLAS / SLEDA e outros	Complemento de subsídio de doença					Complemento das prestações por acidente de trabalho ou doença profissional.					
CGTP	CCT	AEPSLAS / STAD e outros											
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros											
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros											
CGTP	AE	EMEF / SNTSF	Complemento do subsídio de doença				Seguro de acidentes pessoais	Complemento da prestação por incapacidade temporária devida a acidente de trabalho					
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESH, SQTD											
Convenções colectivas			Regimes complementares ou substitutivos das prestações de segurança social	Prestações relativas a cuidados de saúde	Prestações por filhos menores e por descendentes com deficiência	Prestações para estudos	Seguros	Prestações por acidente de trabalho ou doença profissional	Empréstimos	Outros			
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes											
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros	Complementos de pensões por invalidez, de reforma por velhice e sobrevivência, subsídios por morte, de doença, de maternidade e paternidade, por descendentes com deficiência e funeral.	Assistência médica (incluindo no estrangeiro), hospitalar, medicamentosa, próteses, enfermagem, para trabalhadores e familiares. Os trabalhadores e pessoas que participam nos encargos mediante o pagamento de um quantitativo mensal.	Subsídio por descendente com deficiência	Subsídio para estudos de trabalhadores e descendentes de trabalhadores e pensionistas.	Seguro de acidentes pessoais	A empresa assegura, conforme as situações de incapacidade devida a acidente de trabalho ou doença profissional: incapacidade temporária absoluta, a diferença entre a indemnização e a retribuição líquida; incapacidade temporária parcial, a retribuição normal auferida à data do acidente; incapacidade permanente parcial, se continuar a exercer a mesma actividade ou outra equivalente, a atribuição correspondente que acresce à pensão por incapacidade; se for reconvertido para actividade de nível inferior, a retribuição correspondente e um complemento; incapacidade permanente absoluta, um complemento que perfize a retribuição líquida até à idade de reforma por velhice.					
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTHEP e outros											
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET											
Convenções colectivas			Regimes complementares ou substitutivos das prestações de segurança social	Prestações relativas a cuidados de saúde	Prestações por filhos menores e por descendentes com deficiência	Prestações para estudos	Seguros	Prestações por acidente de trabalho ou doença profissional	Empréstimos	Outros			
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes											
Outra	AE	CP / SMAQ	Complemento do subsídio de doença, incluindo pagamento do período não coberto pelo subsídio					Complemento das prestações devidas durante a incapacidade temporária por acidente de trabalho, doença profissional ou acidente de trânsito. Pensão em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional.					
UGT e CGTP	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSIO, SINFB, ASCEF e outros											
CGTP	AE	CARRIS / FSTRU e outros	Complemento do subsídio de doença, incluindo pagamento da retribuição no período não coberto por este, complemento das pensões de reforma por invalidez e velhice, pensão de sobrevivência (na íntegra ou em complemento da atribuída pela Segurança Social), complemento do subsídio de funeral.	Assistência médica				Complemento de prestações por acidente de trabalho ou doença profissional	Auxílio financeiro do fundo de auxílio social.				
UGT	AE	CARRIS / SFTRA, SIMA e outros											
Outra	AE	CARRIS / SNM											
CGTP / UGT	AE	STCP / STTAMP, SFTESC, SQTD	Complemento do subsídio de doença e das pensões de reforma por invalidez e velhice, subsídio de funeral	Pagamento da parte do trabalhador nos medicamentos comparticipados, assistência médica e enfermagem				Complemento das prestações em caso de acidente de serviço ou doença profissional					
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SFTRA	Complemento do subsídio de doença e pagamento da retribuição dos períodos não cobertos por este, complemento das pensões de reforma por invalidez ou velhice, subsídio de funeral.	Assistência médica e enfermagem									

Anexo 5.19 - Protecção social complementar (continuação)

Convenções colectivas			Regimes complementares ou substitutivos das prestações de segurança social	Prestações relativas a cuidados de saúde	Prestações por filhos menores e por descendentes com deficiência	Prestações para estudos	Seguros	Prestações por acidente de trabalho ou doença profissional	Empréstimos	Outros
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes								
UGT	AE	TAP / SNPVAC	Complemento do subsídio por doença; complemento da pensão de reforma para todos os trabalhadores admitidos até 31 de Maio de 1993 e dependente da constituição e regulamentação de fundo de pensões, para os restantes	Assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorridos em serviço fora da base, seguro de saúde de grupo		Complemento de subsídio para reeducação pedagógica de filhos, em complemento das prestações da segurança social.	Seguro de riscos de morte, incapacidade permanente ou perda de licença de voo, incapacidade temporária total ou parcial resultante de doença ou acidente, bem como os riscos de guerra e dos inerentes a zonas epidémicas; seguro colectivo de voo	Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional, manutenção da retribuição na situação de doença durante o prazo igual ao período legal de concessão do subsídio de doença; em caso de incapacidade permanente para voo, possibilidade de apoio por serviço compatível em terra, com direito a complemento se a incapacidade resultou de acidente de trabalho ou doença profissional ou, noutros casos, acréscimo do vencimento de senioridade anterior à retribuição das novas funções.		Para os filhos das trabalhadoras, infantiário ou compensação nas despesas.
UGT	AE	TAP / SIMA e outros	Complemento do subsídio de doença; complemento da pensão de reforma para todos os trabalhadores admitidos até 31 de Maio de 1993 e, para os restantes, dependente da constituição do fundo de pensões.	Assistência médica, medicamentosa e hospitalar em deslocações em serviço até 90 dias, quando não haja cobertura pelo sistema público; seguro de saúde de grupo; serviço de assistência médica urgente a trabalhadores e familiares.		Complemento de subsídio para reeducação pedagógica de filhos, em complemento das prestações da segurança social. Subsídio para material escolar de filhos.	Seguros de vida e de viagem.	Complemento que perfica a retribuição líquida em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional, durante o prazo igual ao período legal de concessão do subsídio de doença; compensação em caso de morte ou invalidez permanente resultante de acidente de trabalho.		
CGTP	AE	TAP / SITAVA								
UGT	AE	TAP / SITAMA	Complemento do subsídio de doença.							
Convenções colectivas			Regimes complementares ou substitutivos das prestações de segurança social	Prestações relativas a cuidados de saúde	Prestações por filhos menores e por descendentes com deficiência	Prestações para estudos	Seguros	Prestações por acidente de trabalho ou doença profissional	Empréstimos	Outros
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes								
UGT	AE	REFER / SINDEFER	Complemento do subsídio de doença, incluindo pagamento do período não coberto pelo subsídio					Complemento das prestações devidas durante a incapacidade temporária por acidente de trabalho, doença profissional ou acidente de voo; pensão em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional.		
CGTP	AE	REFER / SNTSF								
CGTP / UGT	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETISEF, FEPICES	Complemento de subsídio de doença.	Seguro de doença que assegure comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.	Subsídio especial a trabalhadores com filhos com deficiência			Complemento em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional que perfica a retribuição líquida; compensação em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional que perfica o valor da retribuição líquida com actualizações, até à idade de reforma por velhice.		
CGTP / UGT / Outras	AE	CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SITIC e outras						Em caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição normal.		Benefícios das obras sociais que o AE não regula e serviços de aconselhamento e apoio para ajudar a resolver problemas humanos.
Convenções colectivas			Regimes complementares ou substitutivos das prestações de segurança social	Prestações relativas a cuidados de saúde	Prestações por filhos menores e por descendentes com deficiência	Prestações para estudos	Seguros	Prestações por acidente de trabalho ou doença profissional	Empréstimos	Outros
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes								
CGTP / UGT / Outras	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOOP e outros	<u>Trabalhadores do regime de reforma por velhice ou invalidez e de sobrevivência;</u> complemento de subsídio de doença; garantia inicial do valor da retribuição por morte e, após 30 dias, um valor progressivamente menor. <u>Trabalhadores substituídos de férias</u> em situação de doença, garantia inicial da retribuição por morte e, após 30 dias, de um valor progressivamente menor consoante a duração da doença. <u>Trabalhadores das JLE</u> complemento de subsídio de doença que perfica a retribuição líquida.	O regime de protecção da saúde abrange trabalhadores e familiares e compreende serviços preventivos, curativos e de reabilitação, através de regime substitutivo ou subsidiário, consoante haja ou não o financiamento do Estado, e regime complementar.			<u>Trabalhadores das JLE</u> incapacidade parcial, temporária ou permanente assegurada a retribuição líquida, que acresce à indemnização legal; incapacidade temporária absoluta: assegurada a retribuição líquida; incapacidade permanente absoluta: complemento que perfica o valor da última remuneração mensal; morte resultante de acidente de trabalho: complemento da pensão por morte. <u>Trabalhadores substituídos de férias</u> : em caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional: assegurada a retribuição normal. <u>Trabalhadores das ex-JLE</u> : incapacidade temporária: assegurada a retribuição líquida; incapacidade permanente absoluta: complemento que perfica a retribuição à data em que a incapacidade foi verificada; morte resultante de acidente de trabalho: complemento da pensão por morte.			

Anexo 5.19 - Protecção social complementar (continuação)

Convenções colectivas			Regimes complementares ou substitutivos das prestações de segurança social	Prestações relativas a cuidados de saúde	Prestações por filhos menores e por descendentes com deficiência	Prestações para estudos	Seguros	Prestações por acidente de trabalho ou doença profissional	Empréstimos	Outros
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes								
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	Sistema próprio em que o empregador garante prestações em situação de doença, invalidez, velhice (65 anos, situação qualificada de invalidez presumível), bem como subsídio por morte e pensão de sobrevivência. Se o trabalhador ou familiar for beneficiário da segurança social, o empregador garante a diferença entre os valores previstos no ACT e os das prestações de segurança social.	Através dos SAMS: garante a trabalhadores e familiares serviços ou participações em despesas de assistência médica, medicamentosa, meios auxiliares de diagnóstico, internamento hospitalar e intervenções cirúrgicas. Os trabalhadores e pensionistas contribuem para o financiamento dos SAMS.	Subsídio infantil (até aos 6 anos)	Subsídio de estudo relativo a filho durante a idade legal para a concessão de subsídio familiar a crianças e jovens.		Prestações em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, de que resulte incapacidade temporária absoluta ou parcial, incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, para o trabalho habitual ou parcial; indemnização por morte resultante de acidente de trabalho.	Empréstimos para habitação.	
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	O empregador garante aos trabalhadores e pensionistas um plano base de segurança social que compreende prestações em caso de doença, invalidez, velhice (65 anos, situação qualificada de invalidez presumível), bem como subsídio por morte e pensão de sobrevivência. Acresce um plano complementar de segurança social, abrangendo os trabalhadores que contribuíam para o financiamento do fundo de pensões, que compreende prestações complementares das pensões de velhice, invalidez e sobrevivência.	(O ACT com o SNQTB não especifica os beneficiários e as prestações dos SAMS; supõe-se que sejam idênticos ao regulado no ACT com o SBN e outros) Garante a trabalhadores e familiares serviços ou participações em assistência médica, medicamentosa, meios auxiliares de diagnóstico, internamento hospitalar, intervenções cirúrgicas, tratamentos e próteses. Os trabalhadores e pensionistas contribuem para o financiamento dos SAMS.	Subsídio infantil (até aos 6 anos)	Subsídio de estudo relativo a filho durante a idade legal para a concessão de subsídio familiar a crianças e jovens.		Prestações em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, de que resulte incapacidade temporária absoluta ou parcial, incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, para o trabalho habitual ou parcial; indemnização por morte resultante de acidente de trabalho.	Empréstimos para habitação.	
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros								
Convenções colectivas			Regimes complementares ou substitutivos das prestações de segurança social	Prestações relativas a cuidados de saúde	Prestações por filhos menores e por descendentes com deficiência	Prestações para estudos	Seguros	Prestações por acidente de trabalho ou doença profissional	Empréstimos	Outros
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes								
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros	Todos os trabalhadores são inscritos na segurança social. Prestações complementares: em situação de doença, a instituição adianta 65% da retribuição, ou 70% se a doença se prolongar por mais de 9 meses; em situação de reforma por invalidez ou velhice ou pensão de sobrevivência, garante um complemento da pensão da segurança social. Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Maio de 1995 contribuem para o fundo de pensões.	Através dos SAMS: garante a trabalhadores e familiares serviços ou participações em despesas de assistência médica, medicamentosa, meios auxiliares de diagnóstico, internamento hospitalar e intervenções cirúrgicas. Os trabalhadores e pensionistas contribuem para o financiamento dos SAMS.	Subsídio infantil (até aos 6 anos)	Subsídio de estudo relativo a filho durante a idade legal para a concessão de subsídio familiar a crianças e jovens.			Empréstimos para habitação.	
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros								
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM		Assistência médica no hospital para os médicos, membros do agregado familiar e parentes no 1º grau.			Seguro de responsabilidade e civil profissional e seguro de vida			
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e					Seguro de responsabilidade e civil profissional			
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE								

Anexo 5.20 - Revisão, sobrevivência, conteúdo obrigacional das convenções colectivas e greve

Convenções colectivas			Temas					
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Revisão da convenção	Sobrevigência	Resolução de conflitos individuais na aplicação da convenção	Comissão paritária	Regulamentação da cobrança de quotizações	Greve
CGTP / UGT	CCT	Associação Agricultores Ribatejo e outras / Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros	Regula o prazo de denúncia.			Competência para interpretar e integrar a convenção e criar categorias profissionais.	Sim	
CGTP	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca	Regula o prazo de denúncia. Permite a denúncia separada de qualquer cláusula da convenção.	Mantém-se em vigor até à entrada em vigor das alterações.		Competências previstas na lei e ainda para se pronunciar sobre medidas para o desenvolvimento do sector.	Sim	
UGT	CCT	ADAPI (arrasto costeiro) / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro						
CGTP	CCT	AIPGN / Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção				Competência para interpretar e integrar a convenção.	Sim	
UGT	CCT	APTIV e outras / SINDETEX e outros	Remete a denúncia e a vigência para a lei.			Competência para interpretar, integrar, proceder a estudos conducentes à eventual redefinição, enquadramento de categorias e carreiras		
Convenções colectivas			Temas					
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Revisão da convenção	Sobrevigência	Resolução de conflitos individuais na aplicação da convenção	Comissão paritária	Regulamentação da cobrança de quotizações	Greve
CGTP	CCT	APTIV e outras / FESETE e outros	Remete a denúncia para a lei.	Mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento.		Competência para interpretar a convenção, definir e enquadrar categorias profissionais.		
CGTP	CCT	APIV / FESETE		Mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento.		Competência para interpretar a convenção e estudar a redefinição e enquadramento de categorias.		
CGTP / UGT	CCT	APIV / SINDETEX, STV e outros	Remete para a lei.			Competência para interpretar a convenção e estudar a redefinição, enquadramento de categorias e carreiras e regulamentação do trabalho externo.		
CGTP / UGT	CCT	ANIVEC / SINDETEX, STV e outro	Remete para a lei.			Competência para interpretar a convenção e estudar a redefinição, enquadramento de categorias e carreiras e regulamentação do trabalho externo.		
CGTP	CCT	ANIVEC / FESETE e outros		Mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento.		Competência para interpretar a convenção e estudar a redefinição e enquadramento de categorias e a regulamentação do trabalho externo.		

Anexo 5.20 - Revisão, sobrevivência, conteúdo obrigacional das convenções colectivas e greve (continuação)

Convenções colectivas			Temas					
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Revisão da convenção	Sobrevigência	Resolução de conflitos individuais na aplicação da convenção	Comissão paritária	Regulamentação da cobrança de quotizações	Greve
UGT	CCT	AIMMP e outras / SETACOP e outros	Regula a denúncia, a proposta e a resposta à proposta.	A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.		Uma comissão paritária autónoma por cada associação sindical signatária da convenção. Competência para interpretar, integrar, criar e extinguir categorias.	Sim	
CGTP	CCT	AIMMP e outras / FEVICOM						
CGTP / UGT	CCT	APEIP QUÍMICOS e outras / FEQUIMETAL, FETESE e outros	Regula os prazos de denúncia, de resposta à proposta e de negociação directa.	Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar			Sim	
UGT	CCT	AIMMAP / SIMA	Remete a denúncia para a lei. Regula os prazos de resposta à proposta e de negociação directa.	O CCT produz efeitos até ser substituído por outro instrumento.		Interpretar a convenção e deliberar sobre dúvidas de aplicação da mesma.	Sim	
CGTP	CCT	AIMMAP / FEQUIMETAL e outros						
CGTP	CCT	FENAME / FEQUIMETAL e outros	Remete a denúncia para a lei. Regula os prazos de resposta à proposta e de negociação directa.	O CCT produz efeitos até ser substituído por outro instrumento.		Interpretar a convenção, definir e enquadrar profissões e deliberar sobre dúvidas de aplicação da convenção.	Sim	
UGT	CCT	FENAME / SIMA						
Convenções colectivas			Temas					
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Revisão da convenção	Sobrevigência	Resolução de conflitos individuais na aplicação da convenção	Comissão paritária	Regulamentação da cobrança de quotizações	Greve
UGT	CCT	ANIMEE / SIMA, SITESC	Regula os prazos de denúncia, proposta e resposta à proposta.	Enquanto não entrar em vigor novo texto, continua a reger este contrato.	Arbitragem para resolução dos conflitos laborais, individuais e colectivos, mediante a constituição de tribunais arbitrais permanentes, em Lisboa e no Porto.	Decidir sobre as recomendações da comissão de peritos (higiene e segurança). Comissão arbitral <i>ad hoc</i> , para dirimir as questões em desacordo na comissão paritária, a pedido de uma das partes.		Apenas garante o direito à greve e que esta suspende os contratos de trabalho.
CGTP	CCT	ANIMEE / FSTIEP e outros	A denúncia, se for da parte sindical, carece de ser apresentada pelos sindicatos que representem a maioria dos trabalhadores. Regula os prazos de denúncia e de proposta.	Enquanto não entrar em vigor novo texto de CCT, as relações de trabalho continuam a reger-se pelo contrato anterior.	Remete a resolução dos conflitos individuais para as extintas comissões de conciliação e julgamento.	Competência para interpretar, integrar, decidir sobre as recomendações da comissão de peritos (higiene e segurança). Comissão arbitral para dirimir as questões em desacordo na comissão paritária, a pedido de uma das partes.		
UGT	CCT	AECOPS e outras / FETESE e outros				Competência para interpretar e integrar a convenção.		
CGTP	CCT	AECOPS e outras / FEVICOM e outros						
UGT	CCT	ACAP e outras / FETESE e outros	Regula os prazos de denúncia, a forma e prazos de proposta e resposta e as negociações directas.	Terminado o prazo de vigência (12 meses) sem que haja denúncia, a convenção renova-se por períodos de 90 dias se não for denunciada nos 30 dias anteriores ao termo de cada um dos períodos em curso.			Sim	
CGTP	CCT	ACAP e outras / FEPCES e outros						

Anexo 5.20 - Revisão, sobrevivência, conteúdo obrigacional das convenções colectivas e greve (continuação)

Convenções colectivas			Temas					
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Revisão da convenção	Sobrevivência	Resolução de conflitos individuais na aplicação da convenção	Comissão paritária	Regulamentação da cobrança de quotas	Greve
CGTP / UGT	CCT	APED / FEPCEs, FETESE e outros	Regula os prazos de denúncia, de proposta e resposta e das negociações directas.			Competência para interpretar a convenção.	Sim	
UGT	CCT	UACS e outra / FETESE e outros	Regula os prazos de denúncia, de proposta e resposta e das negociações directas.	Enquanto não entrar em vigor novo texto, continua válido e aplicar-se-á a aquele cuja revisão se pretende.		Interpretar e integrar a convenção.	Sim	
CGTP	CCT	UACS e outra / CESP e outros						
CGTP	CCT	ARESP / FESAHT	Regula os prazos de denúncia, de proposta e resposta e das negociações directas.		Comissão arbitral para diminuir conflitos individuais ou colectivos que não respeitem a direitos indisponíveis e caibam na alçada do tribunal de comarca.	Competência para interpretar e integrar a convenção.	Sim	
UGT	CCT	ARESP / FETESE			Comissão de conflitos para resolução de conflitos individuais e colectivos.			
CGTP	CCT	UNIHSNOR / FESAHT	Regula os prazos de denúncia, de proposta e resposta e das negociações directas.	Enquanto não for alterado ou substituído no todo ou em parte, o CCT renova-se decorridos os prazos de vigência.	Comissão de conflitos para resolução de conflitos individuais e colectivos.	Competência para interpretar e integrar a convenção.	Sim	
UGT	CCT	UNIHSNOR / FETESE e outro						Não concretiza em que podem consistir os conflitos individuais e colectivos.
Convenções colectivas			Temas					
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Revisão da convenção	Sobrevivência	Resolução de conflitos individuais na aplicação da convenção	Comissão paritária	Regulamentação da cobrança de quotas	Greve
UGT	CCT	AEPSLAS / SLEDA e outros	Regula os prazos de denúncia, de proposta e resposta e das negociações directas.	A convenção mantém-se em vigor até ser substituída por outro instrumento.	A comissão paritária	Competência para interpretar, integrar e apreciar conflitos emergentes da aplicação da convenção.	Sim	
CGTP	CCT	AEPSLAS / STAD e outros						
UGT	CCT	CNIS / FNE e outros	Regula a denúncia. As partes comprometem-se a utilizar as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.	Caso não haja denúncia, a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.		Competência para interpretar, integrar, criar e eliminar categorias, definir funções e integrar em níveis de remuneração.		Remete para a lei.
CGTP	CCT	UIPSS / FENPROF e outros				Competência para interpretar, integrar, criar categorias, definir funções e integrar em níveis de remuneração.		Remete para a lei.
CGTP	AE	EMEF / SNTSF	Regula o prazo de denúncia, de resposta à proposta, a negociação.			Competência para interpretar e integrar o acordo.	Sim	
CGTP / UGT	AE	EMEF / SINDEFER, SINFESE, SQT D						
UGT	ACT	EDP (grupo) / SINDEL e outros	Remete para a lei a regulamentação da denúncia e do processo de revisão	"Enquanto não entrar em vigor novo ACT as relações de trabalho continuam a reger-se pelo presente ACT"		Competência para interpretar o ACT	Sim	Não
CGTP	ACT	EDP (grupo) / FSTIEP e outros						
Outra	ACT	EDP (grupo) / ASTSET						

Anexo 5.20 - Revisão, sobrevivência, conteúdo obrigacional das convenções colectivas e greve (continuação)

Convenções colectivas			Temas					
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Revisão da convenção	Sobrevigência	Resolução de conflitos individuais na aplicação da convenção	Comissão paritária	Regulamentação da cobrança de quotizações	Greve
Outra	AE	CP / SMAQ	Remissão para a lei.				Sim	
CGTP / UGT	AE	CP / SINDEFER, SNTSF, SENSISQ, SINFB, ASCEF e outros						
CGTP	AE	CARRIS / FESTRU e outros	Regula a denúncia, a proposta e a resposta à proposta			Interpretar e integrar o acordo, aprovar regulamentos, acompanhar a aplicação do acordo e zelar pelo seu cumprimento, ratificar propostas de criação, definição e enquadramento de novas categorias.	Sim	
UGT	AE	CARRIS / SITRA, SIMA e outros						
Outra	AE	CARRIS / SNM						
Convenções colectivas			Temas					
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Revisão da convenção	Sobrevigência	Resolução de conflitos individuais na aplicação da convenção	Comissão paritária	Regulamentação da cobrança de quotizações	Greve
CGTP / UGT	AE	STCP / SITAMP, SITEC, SQTD	Regula a denúncia, a proposta, a resposta à proposta e a negociação directa.	Transcreve a lei, clarifica a data de início da arbitragem, voluntária ou obrigatória, e regula a partir de quando o acordo cessa os seus efeitos de sobrevivência.		Cria a comissão sem especificar competências.	Sim	Cláusula de paz social: os sindicatos comprometem-se a não recorrer a greve que tenha por objectivo a modificação do acordo até ao termo do respectivo período de vigência.
CGTP / UGT	AE	STCP / STRUN, SNM, SITRA		O AE mantém-se em vigor até ser substituído no todo ou em parte por outro instrumento.				
UGT	AE	TAP / SNPVAC	Remete para a lei.			Competência para interpretar e resolver dúvidas suscitadas pela aplicação do acordo.	Sim	
UGT	AE	TAP / SIMA e outros						
CGTP	AE	TAP / SITAVA						Competência para interpretar e integrar o acordo.
UGT	AE	TAP / SITEMA						
UGT	AE	REFER / SINDEFER	Regula o prazo de denúncia.				Sim	
CGTP	AE	REFER / SNTSF						

Anexo 5.20 - Revisão, sobrevivência, conteúdo obrigacional das convenções colectivas e greve (continuação)

Convenções colectivas			Temas					
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Revisão da convenção	Sobrevivência	Resolução de conflitos individuais na aplicação da convenção	Comissão paritária	Regulamentação da cobrança de quotizações	Greve
UGT e CGTP	ACT	BRISA e outras / SETACCOP, FETESE, FEPDES	Regula o prazo de denúncia e a proposta de revisão.			Competência para interpretar o acordo e criar novas categorias profissionais.	Sim	
CGTP / UGT / Outras	AE	CTT / SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, STIC e outros	Regula os prazos de denúncia, de resposta à proposta e a negociação directa.			Competência para interpretar e integrar, para eliminar ou criar grupos profissionais, categorias e especialidades, bem como outras competências acordadas pelas partes.	Sim	
CGTP / UGT / Outras	AE	PT / SINDETELCO, SINTTAV, SICOMP, FENTCOP e outros	Remete para a lei.			Competência para interpretar e desempenhar quaisquer outras atribuições previstas no AE ou que sejam definidas pelas partes.	Sim	
UGT	ACT	Instituições de crédito / SBN e outros	Regula a denúncia, a resposta à proposta e as negociações directas.	"Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro."	Por acordo, pode ser submetida a arbitragem a resolução das questões emergentes dos contratos de trabalho.	Competência para interpretação do ACT e integração de lacunas	Sim	
Convenções colectivas			Temas					
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Revisão da convenção	Sobrevivência	Resolução de conflitos individuais na aplicação da convenção	Comissão paritária	Regulamentação da cobrança de quotizações	Greve
UGT	ACT	BCP e outros / SBN e outros	Regula a denúncia e a proposta negocial. Possibilidade de qualquer das partes recorrer a arbitragem para revisão do acordo, decorridos 3 meses a contar do início das negociações ou o período para o efeito estabelecido pelas partes.	Quando há arbitragem no processo de revisão, a convenção mantém-se em vigor até à decisão arbitral.		Acompanhar a aplicação do acordo e apreciar as questões concretas relativas à duração do trabalho, em termos médios, em regime de isenção, à compensação de horas para cumprimento do período normal de trabalho, bem como a verificação de constrangimentos na carreira profissional em resultado da regulamentação da convenção anterior.	Sim	
Outra	ACT	BCP e outros / SNQTB e outros	Regula a denúncia. Remete o processo de revisão para a lei.		Por acordo, pode ser submetida a arbitragem a resolução das questões emergentes dos contratos de trabalho.	Competência para integrar lacunas, acompanhar a aplicação e rever a convenção.		
UGT	ACT	CCAM / SBN e outros	Regula a denúncia, a resposta à proposta e as negociações directas. Possibilidade de qualquer das partes recorrer a arbitragem para revisão do acordo, decorridos 3 meses a contar do início das negociações ou o período para o efeito estabelecido pelas partes.	O acordo mantém-se em vigor até ser substituído por outro.			Sim	
Outra	ACT	CCAM / SNQTB e outros						

Anexo 5.20 - Revisão, sobrevivência, conteúdo obrigacional das convenções colectivas e greve (continuação)

Convenções colectivas			Temas					
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Revisão da convenção	Sobrevivência	Resolução de conflitos individuais na aplicação da convenção	Comissão paritária	Regulamentação da cobrança de quotizações	Greve
Outra	AE	Hospital Amadora-Sintra / SIM	Regula os prazos de denúncia, a proposta e a resposta à proposta e o início das negociações.	O AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento.			Sim	Os serviços mínimos são as actividades imprescindíveis para satisfazer as necessidades a que o serviço se destina; correspondem aos cuidados a prestar em situações de urgência que coloquem em risco a vida e a integridade física do doente. Se os não aderentes forem em número igual ou superior ao necessário para assegurar os serviços mínimos, os grevistas podem abandonar o local de trabalho, exceptuando os que integrem o piquete de greve. Os grevistas em serviços mínimos têm direito à retribuição.
CGTP	AE	Hospital Amadora-Sintra / FESAHT e outros	Regula os prazos de denúncia, a proposta e a resposta à proposta.					
UGT	AE	Hospital Amadora-Sintra / STE	Regula os prazos de denúncia, a proposta e a resposta à proposta.	O AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento.				
Convenções colectivas			Temas					
Área sindical	Tipo de convenção	Outorgantes	Revisão da convenção	Sobrevivência	Resolução de conflitos individuais na aplicação da convenção	Comissão paritária	Regulamentação da cobrança de quotizações	Greve
UGT	ACT	Misericórdia de Abrantes e outras / FNE e outros	Regula os prazos de denúncia, de resposta à proposta e a negociação directa.	Mantém-se em vigor até ser substituída por novo instrumento, excepto a tabela salarial e as outras cláusulas com expressão pecuniária que vigoram durante 12 meses ou durante o prazo que for especialmente indicado.		Interpretar o ACT, integrar lacunas, criar e eliminar profissões, definir as funções, enquadrar nos níveis de qualificação e de remuneração, determinar a reclassificação noutra profissão ou categoria profissional.	Remete para a lei.	Remete para a lei.

Anexo 7.1. - Anexo Técnico

▪ **Construção da amostra**

No âmbito do presente capítulo foi construída uma amostra com base nos Quadros de Pessoal do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, com informação relativa à década entre 1994 e 2003, sobre as empresas que responderam ininterruptamente ao questionário, durante o referido período, localizadas no Continente.

O objectivo na restrição da amostra a este conjunto de empresas foi o de eliminar quaisquer perturbações decorrentes, quer da entrada e saída de empresas do mercado, quer duma eventual irregularidade nas respostas.

Foram seleccionados os anos de 1994, 1998 e 2003, contendo a amostra inicial 59541 empresas e 982786 trabalhadores em 1994, 1057121 trabalhadores em 1998 e 1039538 trabalhadores em 2003.

Foram posteriormente seleccionados os trabalhadores abrangidos por um Instrumento de Regulamentação Colectiva, permitindo assim a comparação entre remunerações contratuais, de base e ganho. Destes, seleccionaram-se os trabalhadores com remuneração mensal de base completa e horas normais correspondentes, eliminando perturbações decorrentes de períodos de ausência temporária por motivos de doença, maternidade ou desemprego e aumentando a comparabilidade da informação relativa às remunerações, ainda que, obviamente, com custos em termos do número de observações. Finalmente, foram ainda eliminados os trabalhadores para os quais as remunerações reportadas são nulas.

Assim, na comparação das remunerações contratuais, de base e ganho, foram consideradas 45878 empresas e 708154 trabalhadores em 1994; 46359 empresas e 754022 trabalhadores em 1998; e 45960 empresas e 699656 trabalhadores em 2003.

▪ **Medidas de dispersão**

Na análise da dispersão das remunerações foram consideradas três medidas alternativas, habituais na literatura relativa a desigualdades salariais.

- rácio entre o percentil 90 e o percentil 10;
- rácio entre o quartil 75 e o quartil 25;
- índice de Gini.

Ordenando os trabalhadores por remuneração, o primeiro indicador, resulta do rácio entre a remuneração auferida pelos 10% de trabalhadores com remunerações mais elevadas e a remuneração auferida pelos 10% de trabalhadores com remunerações mais baixas, indicando quantas vezes os primeiros ganham mais que os segundos.

O segundo indicador, sendo semelhante ao primeiro, difere deste ao considerar a remuneração auferida pelos 25% de trabalhadores com remunerações mais elevadas relativamente à remuneração auferida pelos 25% de trabalhadores com remunerações mais baixas.

Associado à curva de Lorenz, que se baseia na ordenação dos indivíduos de acordo com o seu rendimento, o índice de Gini constitui uma medida do grau de desigualdade na distribuição dos indivíduos, segundo o seu rendimento, variando de 0 (situação de distribuição perfeitamente equitativa do rendimento) a 1 (situação em que o rendimento está totalmente concentrado num indivíduo).

▪ **Correlação (coeficiente de correlação)**

O coeficiente de correlação mede o grau de associação entre duas variáveis, podendo variar entre -1 e 1. Nos casos extremos, existe uma correlação perfeita, sendo esta positiva (1) ou negativa (-1). A correlação é positiva

quando o aumento de uma das variáveis está associado ao aumento da outra. A correlação é negativa quando o aumento de uma das variáveis está associada a uma redução da outra. Quando a correlação é nula (0) não existe relação entre as duas variáveis.

Na análise de correlação realizada, verificou-se que:

- A correlação obtida entre as remunerações contratuais e de base é a mais baixa, tendo aumentado de 0.52 para 0.68 entre 1994 e 1998 e diminuído para 0.51 em 2003.
- A correlação entre as remunerações contratuais e o ganho apresenta uma evolução idêntica ainda que registando valores superiores, nomeadamente, 0.58, 0.72 e 0.55 em 1994, 1998 e 2003, respectivamente.
- A correlação entre as remunerações de base e o ganho, permaneceu relativamente estável, situando-se em 0.92 em 1994 e em 0.91 em 1998 e 2003.

▪ **Exercício de Controlo**

Com base nos trabalhadores não abrangidos por um Instrumento de Regulamentação Colectiva, foi construída uma amostra de controlo, com o objectivo de relativizar a análise precedente, nomeadamente no que diz respeito à evolução das remunerações médias; diferença entre ganho e base e análise de desigualdades verticais e de género. À semelhança do procedimento anterior, foram seleccionados os trabalhadores com remuneração mensal de base completa e horas normais correspondentes e eliminados os trabalhadores com remunerações reportadas nulas. Esta amostra é constituída por 762 trabalhadores em 1994; 17045 trabalhadores em 1998; e 22892 trabalhadores em 2003.

Com base nesta amostra, foram calculadas remunerações médias (ganho e base) e procedeu-se a uma análise das desigualdades verticais e de género. Dos resultados obtidos observa-se que:

- as medidas de desigualdade apresentam geralmente valores superiores;

- as tendências de convergência ou divergência presentes num contexto de IRCT não coincidem com as observadas relativamente aos trabalhadores não abrangidos por um IRCT: por um lado, reduções nas desigualdades ao nível dos trabalhadores abrangidos por um IRCT coexistem com aumentos das desigualdades ao nível das remunerações dos trabalhadores não abrangidos por um IRCT, por outro, o oposto também se observa.

Adicionalmente, atendendo ao facto de, neste exercício, não se ter controlado quer as características individuais dos trabalhadores, quer as características das empresas dos mesmos, não é possível concluir, a partir do mesmo, sobre o efeito (causal) da existência de um IRCT na evolução das desigualdades.

Anexo 7.2. - Dispersão das remunerações, por nível de qualificação

Nível de qualificação	1994											
	Ganho				Base				Contratual			
	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini
Quadros Superiores	1630.54	4.08	1.89	0.29	1406.23	3.79	1.77	0.28	895.12	3.10	2.27	0.27
Quadros Médios	1081.81	3.31	1.72	0.25	925.02	3.00	1.60	0.24	678.10	2.53	1.71	0.22
Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	802.74	3.10	1.88	0.27	676.10	2.72	1.74	0.25	441.74	1.95	1.33	0.16
Profissionais Altamente Qualificados	821.24	2.96	1.80	0.25	699.68	2.60	1.71	0.23	490.75	2.51	1.45	0.20
Profissionais Qualificados	542.07	3.06	1.84	0.27	457.92	2.56	1.62	0.23	362.37	2.07	1.32	0.17
Profissionais Semiquualificados (Especializados)	444.33	2.45	1.60	0.24	376.39	1.96	1.45	0.20	305.88	1.70	1.30	0.15
Profissionais não Qualificados	380.00	2.08	1.51	0.21	337.35	1.69	1.40	0.18	275.41	2.87	1.22	0.16
Praticantes e Aprendizizes	329.95	2.08	1.38	0.23	299.02	1.90	1.22	0.20	229.02	1.58	1.36	0.13

Nível de qualificação	1998											
	Ganho				Base				Contratual			
	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini
Quadros Superiores	2069.33	4.04	1.96	0.29	1713.28	3.59	1.77	0.27	1103.11	3.08	2.32	0.25
Quadros Médios	1443.07	3.50	1.93	0.27	1182.43	3.08	1.71	0.25	793.42	2.48	1.76	0.22
Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	962.33	3.27	1.98	0.27	796.63	2.84	1.84	0.26	522.80	1.90	1.32	0.15
Profissionais Altamente Qualificados	1076.22	3.14	1.93	0.27	861.13	2.68	1.84	0.23	664.19	2.65	1.65	0.22
Profissionais Qualificados	635.35	2.99	1.81	0.25	527.22	2.56	1.60	0.21	430.77	1.98	1.25	0.15
Profissionais Semiquualificados (Especializados)	496.04	2.35	1.53	0.20	415.01	1.86	1.44	0.15	364.90	1.54	1.25	0.11
Profissionais não Qualificados	433.66	1.98	1.40	0.16	377.66	1.65	1.38	0.13	340.24	1.67	1.20	0.11
Praticantes e Aprendizizes	384.05	1.80	1.41	0.15	341.12	1.61	1.26	0.12	279.70	1.62	1.38	0.12

Nível de qualificação	2003											
	Ganho				Base				Contratual			
	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini
Quadros Superiores	2572.70	4.89	2.44	0.34	2072.07	4.39	2.02	0.32	1409.49	3.28	2.11	0.38
Quadros Médios	1747.17	3.71	2.17	0.27	1388.59	3.15	1.77	0.25	883.43	3.11	1.79	0.24
Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	1191.98	3.35	2.04	0.27	965.90	2.98	1.82	0.25	599.88	1.90	1.27	0.14
Profissionais Altamente Qualificados	1318.89	3.42	2.03	0.27	1028.74	2.94	1.83	0.24	720.71	2.37	1.62	0.20
Profissionais Qualificados	793.07	3.03	1.80	0.25	639.07	2.50	1.62	0.21	502.26	1.70	1.22	0.15
Profissionais Semiquualificados (Especializados)	612.51	2.26	1.50	0.19	499.02	1.81	1.40	0.14	429.46	1.54	1.23	0.11
Profissionais não Qualificados	545.38	1.96	1.47	0.16	455.42	1.59	1.42	0.12	398.95	1.64	1.18	0.12
Praticantes e Aprendizizes	501.51	1.98	1.42	0.16	430.26	1.60	1.30	0.12	348.52	1.46	1.32	0.11

Fonte:

MTSS, DGEEP - QP 1994; 1998 e 2003

Notas:

Remunerações nominais, em euros.

Apenas trabalhadores para os quais existe informação sobre o seu nível de qualificação.

Número de trabalhadores: 703630 (1994); 753834 (1998); 699472 (2003).

Anexo 7.3. - Dispersão das remunerações, por nível de escolarização

Nível de escolarização	1994				1998				2003			
	Ganho				Base				Contratual			
	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini
Ensino Básico	409.99	2.12	1.47	0.21	361.12	1.87	1.44	0.19	298.64	1.62	1.30	0.13
1º Ciclo	474.27	2.83	1.73	0.26	405.82	2.30	1.59	0.23	324.58	1.77	1.37	0.16
2º Ciclo	479.26	3.11	1.79	0.29	413.40	2.54	1.67	0.26	326.36	2.13	1.41	0.19
3º Ciclo	685.85	3.85	2.20	0.32	580.11	3.43	2.01	0.30	430.58	2.89	1.67	0.26
Ensino Secundário	729.91	3.82	2.19	0.31	607.33	3.33	1.89	0.29	445.37	2.77	1.72	0.25
Bacharelato	1156.49	4.11	2.17	0.31	1014.47	3.84	2.15	0.30	628.84	3.83	1.91	0.30
Licenciatura	1547.81	3.61	1.89	0.28	1304.88	3.39	1.84	0.27	848.83	3.72	2.39	0.28
Ensino Básico	465.10	2.06	1.42	0.17	403.68	1.81	1.39	0.15	354.08	1.47	1.29	0.10
1º Ciclo	547.43	2.71	1.66	0.24	461.69	2.28	1.53	0.19	389.15	1.70	1.35	0.14
2º Ciclo	556.64	2.85	1.70	0.26	468.62	2.42	1.58	0.22	393.15	1.74	1.38	0.16
3º Ciclo	774.91	3.86	2.21	0.31	634.22	3.43	3.00	0.28	496.67	2.75	1.56	0.23
Ensino Secundário	849.38	3.91	2.22	0.32	689.40	3.41	1.95	0.29	525.76	2.57	1.68	0.24
Bacharelato	1253.32	4.36	2.25	0.32	1077.84	4.09	2.20	0.31	688.08	3.31	1.68	0.26
Licenciatura	1730.08	4.27	2.21	0.31	1405.96	3.83	2.12	0.30	916.05	3.70	2.21	0.28
Ensino Básico	587.61	2.12	1.46	0.19	491.36	1.83	1.41	0.15	420.17	1.49	1.28	0.11
1º Ciclo	676.89	2.60	1.63	0.23	556.83	2.22	1.51	0.19	452.24	1.57	1.29	0.13
2º Ciclo	698.81	2.76	1.69	0.25	574.22	2.35	1.56	0.21	460.97	1.71	1.31	0.14
3º Ciclo	887.42	3.78	2.04	0.31	705.87	3.15	1.85	0.27	542.47	2.32	1.42	0.22
Ensino Secundário	1097.23	4.06	2.55	0.32	864.79	3.52	2.04	0.30	638.27	2.74	1.60	0.25
Bacharelato	1528.75	4.11	2.05	0.31	1291.87	3.88	1.97	0.31	769.37	2.79	1.70	0.27
Licenciatura	1981.58	4.46	2.26	0.34	1566.09	4.08	2.06	0.32	1021.81	3.59	1.89	0.33

Fonte:

MTSS, DGEEP - QP 1994; 1998 e 2003

Notas:

Remunerações nominais, em euros.

Apenas trabalhadores para os quais existe informação sobre o seu nível de escolarização.

Número de trabalhadores: 697722 (1994); 745434 (1998); 696353 (2003).

Anexo 7.4. - Dispersão das remunerações, por tipo de IRCT

Tipo de IRCT	Ganho				1994 Base				Contratual			
	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini
Acordo Colectivo de Trabalho	1078.61	2.50	1.48	0.22	802.01	2.24	1.47	0.21	732.56	2.38	1.55	0.19
Contracto Colectivo de Trabalho	501.45	3.06	1.73	0.31	444.47	2.27	1.66	0.29	325.98	1.74	1.36	0.15
Portaria de Regulamentação do Trabalho	499.54	3.26	1.79	0.32	456.70	2.99	1.70	0.31	225.30	4.31	3.03	0.32
Acordo de Empresa	831.33	2.61	1.55	0.23	637.15	2.69	1.61	0.25	577.83	2.85	1.70	0.24

Tipo de IRCT	Ganho				1998 Base				Contratual			
	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini
Acordo Colectivo de Trabalho	1390.62	2.73	1.56	0.24	974.33	2.27	1.48	0.20	880.12	2.36	1.38	0.18
Contracto Colectivo de Trabalho	578.88	2.84	1.66	0.27	504.98	2.60	1.58	0.25	389.20	1.68	1.36	0.14
Portaria de Regulamentação do Trabalho	740.88	3.93	2.07	0.33	652.94	3.75	2.00	0.32	387.70	3.46	1.46	0.19
Acordo de Empresa	1113.70	2.65	1.60	0.25	823.05	2.84	1.73	0.26	722.98	2.70	1.66	0.24

Tipo de IRCT	Ganho				2003 Base				Contratual			
	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini	Média	P90/P10	Q75/Q25	Gini
Acordo Colectivo de Trabalho	1739.08	3.54	1.74	0.27	1155.59	2.75	1.63	0.23	1005.49	2.95	1.58	0.23
Contracto Colectivo de Trabalho	774.61	3.06	1.75	0.29	657.54	2.80	1.65	0.28	475.55	1.75	1.34	0.15
Portaria de Regulamentação do Trabalho	1000.61	4.04	2.04	0.34	868.17	3.99	2.00	0.34	735.81	4.98	1.53	0.53
Acordo de Empresa	1434.71	2.77	1.64	0.26	1006.51	3.04	1.79	0.28	814.42	2.51	1.63	0.24

Fonte:

MTSS, DGEEP - QP 1994; 1998 e 2003

Notas:

Remunerações nominais, em euros.

Número de trabalhadores: 708154 (1994); 754022 (1998); 699656 (2003).

Anexo 7.5. - Remunerações médias, por sector de actividade económica

Sector de Actividade (CAE-Rev2 - 1 dígito)	Remunerações médias								
	Ganho	1994 Base	Contratual	Ganho	1998 Base	Contratual	Ganho	2003 Base	Contratual
A AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA E SILVICULTURA	339.18	316.32	242.54	414.28	379.32	301.27	586.88	507.34	392.14
B PESCA	608.24	326.57	163.11	680.68	527.06	402.31	955.56	670.05	419.63
C INDÚSTRIAS EXTRACTIVAS	614.59	513.03	364.28	756.47	587.47	408.41	947.44	742.21	506.94
D INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	494.76	434.23	321.43	581.92	499.03	386.16	784.12	663.04	472.13
E PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ELECTRICIDADE, DE GÁS E DE ÁGUA	952.84	728.21	715.86	1183.63	923.53	730.98	1752.30	1281.23	890.08
F CONSTRUÇÃO	465.19	403.85	323.07	558.51	479.55	391.67	775.86	640.61	467.36
COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS,									
G MOTOCICLOS E DE BENS DE USO PESSOAL E DOMÉSTICO	559.89	502.40	323.89	645.06	565.77	389.06	836.92	721.69	475.37
H ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO (RESTAURANTES E SIMILARES)	397.17	370.97	280.90	467.07	426.80	358.86	597.03	546.47	450.41
I TRANSPORTES, ARMAZENAGEM E COMUNICAÇÕES	789.46	610.67	554.24	1034.11	769.99	672.72	1220.91	863.75	696.69
J ACTIVIDADES FINANCEIRAS	1072.52	804.18	736.68	1380.62	978.56	887.50	1866.53	1214.58	1089.24
K ACTIVIDADES IMOBILIÁRIAS, ALUGUERES E SERVIÇOS PRESTADOS ÀS EMPRESAS	608.00	538.40	380.86	654.82	592.34	453.34	895.53	770.74	659.26
M EDUCAÇÃO	464.46	441.88	324.22	543.19	516.15	456.35	773.06	705.03	554.15
N SAÚDE E ACÇÃO SOCIAL	387.44	364.26	122.17	478.98	438.84	367.09	666.93	588.74	447.81
O OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS COLECTIVOS, SOCIAIS E PESSOAIS	575.05	495.76	374.76	868.11	721.10	538.79	956.81	794.91	731.12
Total	571.90	487.40	372.24	684.27	568.54	451.19	904.14	728.69	550.35

Fonte:

MTSS, DGEEP - QP 1994; 1998 e 2003

Notas:

Remunerações nominais em euros.

Número de trabalhadores: 706011 (1994); 753974 (1998); 699378 (2003).

A vermelho destacam-se os valores inferiores às médias globais.

Sector da Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória não considerado.

Anexo 7.6. - Dispersão das remunerações, por sector de actividade económica

Sector de Actividade (CAE-Rev2 - 1 dígito)	Ganho	1994		P90/P10			1998		2003	
		Base	Contratual	Ganho	Base	Contratual	Ganho	Base	Contratual	
A AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA E SILVICULTURA	1.86	1.68	2.10	1.93	1.71	2.65	2.31	2.02	3.32	
B PESCA	5.25	3.71	3.78	3.52	2.75	8.47	2.93	2.60	6.36	
C INDÚSTRIAS EXTRACTIVAS	2.93	2.60	1.71	2.81	2.27	1.59	2.70	2.34	1.61	
D INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	2.93	2.61	1.67	2.80	2.56	1.74	3.12	2.89	1.86	
E PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ELECTRICIDADE, DE GÁS E DE ÁGUA	2.66	2.39	2.60	2.92	2.49	3.61	2.72	2.59	2.95	
F CONSTRUÇÃO	2.48	2.20	1.39	2.43	2.20	1.51	2.88	2.68	1.50	
COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS,										
G MOTOCICLOS E DE BENS DE USO PESSOAL E DOMÉSTICO	3.65	3.20	1.76	3.26	3.00	1.66	3.33	3.18	1.74	
H ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO (RESTAURANTES E SIMILARES)	2.42	2.11	1.95	2.38	2.04	1.60	2.51	2.19	1.65	
I TRANSPORTES, ARMAZENAGEM E COMUNICAÇÕES	2.76	2.57	2.60	3.10	2.81	2.72	3.28	2.75	2.31	
J ACTIVIDADES FINANCEIRAS	2.40	2.20	2.16	2.51	2.20	2.06	2.74	2.25	2.40	
K ACTIVIDADES IMOBILIÁRIAS, ALUGUERES E SERVIÇOS PRESTADOS ÀS EMPRESAS	3.30	3.08	2.00	2.94	2.91	1.68	3.24	3.23	1.85	
M EDUCAÇÃO	2.66	2.47	4.42	2.52	2.39	1.68	2.92	2.99	2.07	
N SAÚDE E ACÇÃO SOCIAL	2.06	1.95	1.68	2.21	2.06	1.80	2.59	2.55	1.88	
O OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS COLECTIVOS, SOCIAIS E PESSOAIS	4.20	3.54	4.33	5.69	4.37	3.18	4.87	4.04	3.09	
Total	3.70	3.11	2.38	3.64	3.11	2.35	3.88	3.34	2.28	

Fonte:

MTSS, DGEEP - QP 1994; 1998 e 2003

Notas:

Remunerações nominais em euros.

Número de trabalhadores: 706011 (1994); 753974 (1998); 699378 (2003).

A azul destacam-se os valores iguais ou superiores às médias globais.

Sector da Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória não considerado.

Anexo 7.7. - Dispersão das remunerações, por sector de actividade económica

Sector	Sector de Actividade (CAE-Rev2 - 1 dígito)	1994			Gini 1998			2003		
		Ganho	Base	Contratual	Ganho	Base	Contratual	Ganho	Base	Contratual
A	AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA E SILVICULTURA	0.18	0.16	0.13	0.17	0.15	0.14	0.21	0.19	0.23
B	PESCA	0.57	0.31	0.31	0.26	0.23	0.30	0.25	0.22	0.31
C	INDÚSTRIAS EXTRACTIVAS	0.27	0.24	0.14	0.25	0.20	0.12	0.24	0.22	0.17
D	INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	0.30	0.29	0.14	0.27	0.25	0.15	0.29	0.29	0.16
E	PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ELECTRICIDADE, DE GÁS E DE ÁGUA	0.22	0.19	0.20	0.23	0.21	0.22	0.22	0.22	0.22
F	CONSTRUÇÃO	0.26	0.24	0.09	0.24	0.21	0.11	0.28	0.26	0.11
G	COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, MOTOCICLOS E DE BENS DE USO PESSOAL E DOMÉSTICO	0.33	0.32	0.14	0.30	0.28	0.13	0.31	0.30	0.14
H	ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO (RESTAURANTES E SIMILARES)	0.26	0.24	0.15	0.23	0.20	0.12	0.24	0.21	0.13
I	TRANSPORTES, ARMAZENAGEM E COMUNICAÇÕES	0.24	0.25	0.23	0.26	0.27	0.24	0.28	0.27	0.23
J	ACTIVIDADES FINANCEIRAS	0.22	0.20	0.17	0.23	0.19	0.17	0.24	0.20	0.20
K	ACTIVIDADES IMOBILIÁRIAS, ALUGUERES E SERVIÇOS PRESTADOS ÀS EMPRESAS	0.31	0.29	0.17	0.28	0.27	0.12	0.30	0.30	0.29
L	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATÓRIA	0.25	0.25	0.21	0.08	0.10	0.07	0.35	0.26	0.36
M	EDUCAÇÃO	0.25	0.23	0.27	0.22	0.21	0.14	0.26	0.26	0.18
N	SAÚDE E ACÇÃO SOCIAL	0.23	0.22	0.16	0.21	0.20	0.15	0.25	0.23	0.16
O	OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS COLECTIVOS, SOCIAIS E PESSOAIS	0.36	0.32	0.29	0.40	0.36	0.30	0.38	0.34	0.40
	Total	0.33	0.30	0.23	0.32	0.29	0.22	0.33	0.30	0.23

Fonte:

MTSS, DGEEP - QP 1994; 1998 e 2003

Notas:

Remunerações nominais em euros.

Número de trabalhadores: 706011 (1994); 753974 (1998); 699378 (2003).

A azul destacam-se os valores iguais ou superiores às médias globais (excluindo a Administração Pública).

Sector da Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória não considerado.

Anexo 7.8. - Desigualdades verticais

	1994			1998			2003		
	Ganho	Base	Contratual	Ganho	Base	Contratual	Ganho	Base	Contratual
P 90/P10	3.696	3.106	2.381	3.636	3.111	2.347	3.884	3.340	2.284
P75/P25	2.041	1.831	1.529	2.024	1.821	1.478	2.079	1.886	1.432
Índice de Gi	0.330	0.302	0.233	0.319	0.285	0.215	0.333	0.301	0.232

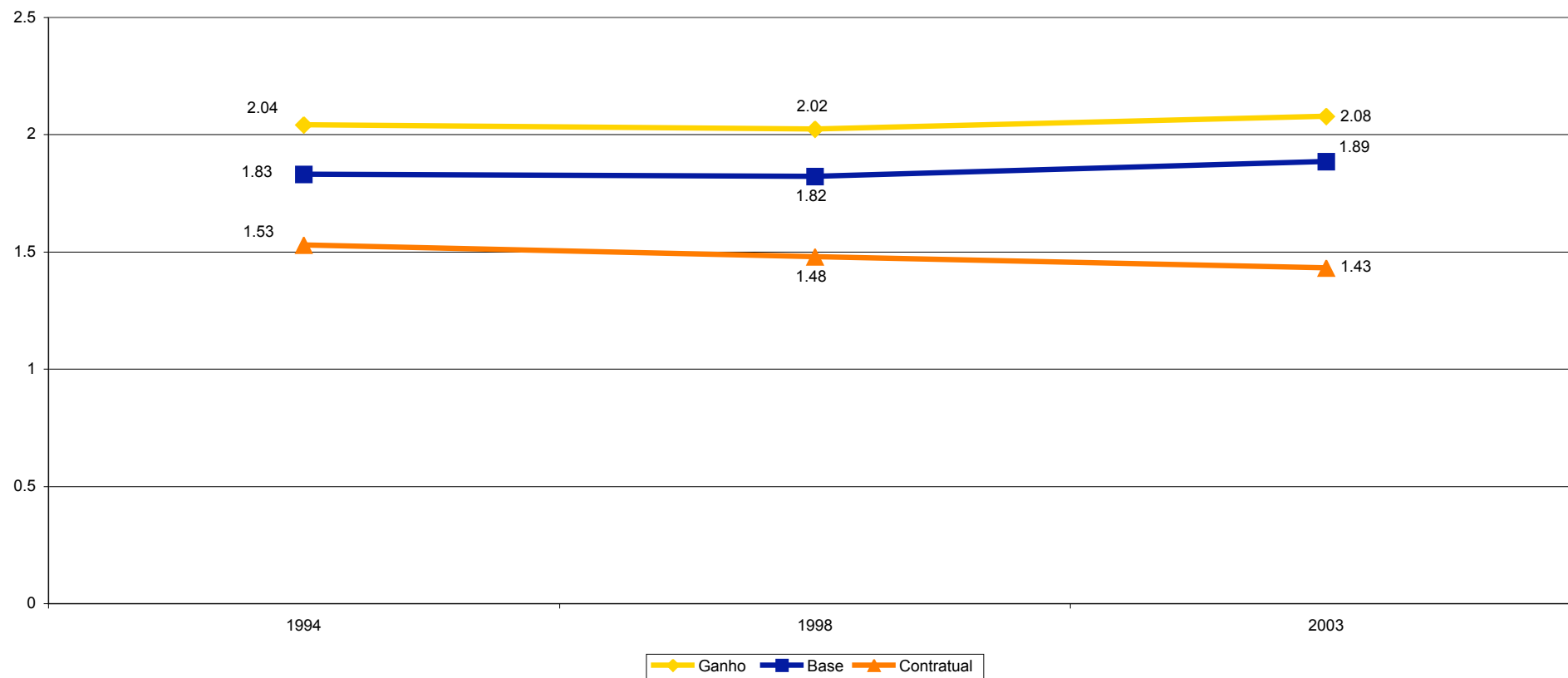
Fonte:

MTSS, DGEEP - QP 1994; 1998 e 2003

Notas:

Remunerações nominais, em euros.

Anexo 7.9. - Desigualdades verticais (Q75/Q25)



Fonte: MTSS, DGEEP, Quadros de Pessoal

Anexo 7.10. - Desigualdades de género

MULHERES									
	1994			1998			2003		
	Ganho	Base	Contratual	Ganho	Base	Contratual	Ganho	Base	Contratual
Média	478.77	424.31	329.96	566.87	491.77	411.55	766.80	641.43	518.45
P90/P10	3.35	2.87	2.62	3.21	2.83	2.19	3.53	3.11	2.28
Índice de Gi	0.309	0.288	0.229	0.289	0.264	0.203	0.310	0.280	0.229
HOMENS									
	1994			1998			2003		
	Ganho	Base	Contratual	Ganho	Base	Contratual	Ganho	Base	Contratual
Média	628.68	525.92	397.80	760.18	618.19	476.82	999.37	789.07	572.63
P90/P10	3.70	3.13	2.36	3.63	3.13	2.31	3.92	3.37	2.29
Índice de Gi	0.326	0.299	0.226	0.320	0.285	0.216	0.335	0.306	0.229
Rácio M/H	0.76	0.81	0.83	0.75	0.80	0.86	0.77	0.81	0.91

Fonte:

MTSS, DGEEP - QP 1994; 1998 e 2003

Notas:

Remunerações nominais, em euros.

Número de trabalhadores do sexo masculino: 44177 (1994); 457852 (1998); 414166 (2003).

Número de trabalhadores do sexo feminino: 266377 (1994); 296170 (1998); 285490 (2003).

Anexo 10.1 - MOVIMENTO DE PROCESSOS DE TRABALHO, SEGUNDO AS ESPÉCIES, ENTRE 1999 E 2004*

Processos Laborais Cíveis

	1999							2000							2001						
	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - remetidos a outro tribunal	Findos - antes de julgamento	Findos - pelo julgamento	Findos - Proc. correr termos	Findos - Total	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - remetidos a outro tribunal	Findos - antes de julgamento	Findos - pelo julgamento	Findos - Proc. correr termos	Findos - Total	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - remetidos a outro tribunal	Findos - antes de julgamento	Findos - pelo julgamento	Findos - Proc. correr termos	Findos - Total
1 Acidentes Trabalho	17.507	18.262	2.668	13.038	1.089	119	16.914	18.313	19.412	3.049	14.079	1.291	94	18.513	18.737	21.429	2.993	15.369	1.246	208	19.816
2 Doenças profissionais	66	32	12	10	15	..	37	57	28	8	11	5	..	24	58	35	15	16	5	..	36
2a Impugnação despedim.colec	9	20	..	4	11	21	47	16	5	25
2b Cobrança de dívidas	66	1.272	19	888	48	4	959	421	1.171	9	1.050	129	4	1.192
3 Incidentes aciden/Doenças	4.365	9.945	93	9.041	529	203	9.866	4.402	22.303	58	16.362	1.178	651	18.249	8.298	22.131	226	20.785	1.557	877	23.445
3.1 Revisão incapacid./pensão	956	1.758	14	1.521	102	14	1.651	1.069	1.899	9	1.597	105	34	1.745	1.219	1.829	29	1.625	136	34	1.824
3.2 Remissão de pensões	1.008	3.529	12	3.157	164	61	3.394	1.173	16.298	..	10.786	933	533	12.254	5.195	14.721	172	14.330	1.025	785	16.312
3.3 Outros incidentes	2.401	4.658	67	4.363	263	128	4.821	2.160	4.106	47	3.979	140	84	4.250	1.884	5.581	25	4.830	396	58	5.309
4 Cont.Individual Trabalho	13.291	13.461	511	9.762	2.974	275	13.522	13.020	12.524	276	10.729	3.011	51	14.067	11.201	11.486	149	9.455	2.499	73	12.176
4.1 Acções Proc. Ordinário	4.127	2.240	211	1.656	808	124	2.799
4.2 Acções Proc. Sumário	9.164	11.221	300	8.106	2.166	151	10.723
5 Suspensão do despedimento	167	337	70	171	112	15	368	133	299	46	171	81	5	303	115	296	34	173	75	8	290
5a Protecção de segurança	3	3
5b Outros procedi.cautelares	63	227	14	66	34	28	142	149	278	39	169	52	13	273
6 Proc. Contenc.Inst.Prev.	39	6	8	7	6	..	22	24	8	..	9	5	..	18	13	4	..	3	6
7 Outras Acções Trabalho	1.113	1.756	157	1.090	137	140	1.524	1.285	2.438	236	1.388	115	313	2.052	1.605	898	264	903	111	146	1.424
8 Execuções	17.832	13.436	570	16.222	2.388	54	19.234	12.193	9.081	140	8.580	1.037	66	9.823	11.633	8.855	134	7.469	818	45	8.466
TOTAL (rubricas 1 a 8)	54.380	57.235	4.089	49.341	7.250	807	61.487	49.545	67.614	3.851	52.288	6.805	1.219	64.163	52.253	66.631	3.880	55.397	6.499	1.376	67.152
D.D Deprecadas-Distribuidas	2.775	7.539	7.717	2.597	6.091	6.323	2.315	6.177	6.517
D.O Deprecadas-Outras	30	561	581	15	793	739	69	675	715

	2002							2003							2004						
	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - remetidos a outro tribunal	Findos - antes de julgamento	Findos - pelo julgamento	Findos - Proc. correr termos	Findos - Total	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - remetidos a outro tribunal	Findos - antes de julgamento	Findos - pelo julgamento	Findos - Proc. correr termos	Findos - Total	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - remetidos a outro tribunal	Findos - antes de julgamento	Findos - pelo julgamento	Findos - Proc. correr termos	Findos - Total
1 Acidentes Trabalho	19.968	22.340	3.199	16.250	1.223	129	20.801	21.002	22.385	3.088	15.865	1.340	1.110	21.403	21.981	21.403	3.239	15.439	1.442	166	20.286
2 Doenças profissionais	56	30	9	14	4	..	28	58	28	7	13	12	..	32	55	42	4	13	11	..	30
2a Impugnação despedim.colec	43	31	10	18	31	43	98	10	10	11	55	86	72	60	11	34	10	10	65
2b Cobrança de dívidas	383	3.007	36	2.309	92	4	2.441	949	1.212	46	1.438	151	21	1.656	502	841	36	667	115	80	898
3 Incidentes aciden/Doenças	6.977	22.460	188	19.835	1.291	1.013	22.327	7.116	36.138	1.020	28.402	2.486	921	32.829	10.107	23.090	328	21.137	1.019	572	23.056
3.1 Revisão incapacid./pensão	1.228	1.759	26	1.595	128	50	1.799	1.188	2.139	41	1.733	117	43	1.934	1.342	2.201	13	1.784	67	42	1.906
3.2 Remissão de pensões	3.580	14.511	88	13.283	715	727	14.813	3.278	26.826	627	20.680	1.666	820	23.793	6.099	14.949	132	14.520	589	421	15.662
3.3 Outros incidentes	2.169	6.190	74	4.957	448	236	5.715	2.650	7.173	352	5.989	703	58	7.102	2.666	5.940	183	4.833	363	109	5.488
4 Cont.Individual Trabalho	10.395	14.424	175	10.376	2.269	71	12.891	11.782	17.250	265	12.028	2.511	715	15.519	13.540	16.780	168	12.290	2.678	412	15.548
4.1 Acções Proc. Ordinário
4.2 Acções Proc. Sumário
5 Suspensão do despedimento	120	319	40	181	79	13	313	132	485	40	240	107	76	463	142	313	42	217	76	17	352
5a Protecção de segurança
5b Outros procedi.cautelares	148	396	55	205	88	21	369	175	562	74	254	107	45	480	254	716	117	320	152	66	655
6 Proc. Contenc.Inst.Prev.	12	13	..	7	10	16	12	..	8	4	..	14	13	24	5	7	4	..	16
7 Outras Acções Trabalho	1.089	816	168	596	98	36	898	997	1.071	257	628	122	30	1.037	1.020	1.115	291	560	124	109	1.084
8 Execuções	11.988	7.712	120	7.614	834	191	8.759	10.948	7.962	241	6.451	806	48	7.546	11.454	8.454	167	4.821	654	97	5.739
TOTAL (rubricas 1 a 8)	51.179	71.548	4.002	57.405	5.981	1.480	68.868	53.218	87.204	5.049	65.337	7.658	3.022	81.066	59.140	72.839	4.408	55.505	6.285	1.531	67.729
D.D Deprecadas-Distribuidas	1.959	5.099	5.084	1.993	6.149	5.950	2.217	4.843	5.103
D.O Deprecadas-Outras	29	760	675	114	967	998	68	633	598

* Dados provisórios.

.. Resultado nulo/protegido por segredo estatístico.

Anexo 10.1 (cont.)- MOVIMENTO DE PROCESSOS DE TRABALHO, SEGUNDO AS ESPÉCIES, ENTRE 1999 E 2004*

Processos Laborais Penais

	1999							2000							2001						
	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - remessa a outro tribunal	Findos - por julgamento	Findos - proc. correr termos	Findos - Outros motivos	Findos - total	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - remessa a outro tribunal	Findos - por julgamento	Findos - proc. correr termos	Findos - Outros motivos	Findos - total	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - remessa a outro tribunal	Findos - por julgamento	Findos - proc. correr termos	Findos - Outros motivos	Findos - total
1 Relações trabalho	733	972	30	820	29	224	1103	595	183	35	261	78	233	607	156	48	30	60	49	16	155
2 Encerramento estabelecim	..	3	3
3 Higiene cond segurança	..	7	..	4	7	11	5	..	14	16	..	6	..	6	6
3a Acidente ou doença profis
3b Disposições refer.à greve	4	..	3	4
4 Outras	34	43	3	36	..	14	53	22	44	8	19	4	7	38	23	33	12	22	..	11	45
Contra-Ordenações	181	251	11	110	..	95	216	198	444	16	191	..	95	303	332	597	22	406	10	116	554
Total	950	1276	46	971	29	335	1381	828	682	60	489	83	339	971	512	685	64	495	59	143	761
D.D Deprecadas distribuidas	4	5	..	11	6	..	4	4
D.O Outras deprecadas	5

	2002							2003							2004						
	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - remessa a outro tribunal	Findos - por julgamento	Findos - proc. correr termos	Findos - Outros motivos	Findos - total	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - remessa a outro tribunal	Findos - por julgamento	Findos - proc. correr termos	Findos - Outros motivos	Findos - total	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - remessa a outro tribunal	Findos - por julgamento	Findos - proc. correr termos	Findos - Outros motivos	Findos - total
1 Relações trabalho	49	73	24	38	4	7	73	49	24	6	25	..	13	45	27	36	3	12	..	11	26
2 Encerramento estabelecim	3	3	3
3 Higiene cond segurança	..	5	..	3	5
3a Acidente ou doença profis	7	..	4	..	3	7
3b Disposições refer.à greve	3	4
4 Outras	6	33	7	14	..	5	26	10	19	8	8	18	8	..	4	4
Contra-Ordenações	384	1142	24	592	..	202	818	707	1244	28	787	17	275	1107	867	2416	49	1151	47	490	1737
Total	442	1258	56	651	4	217	928	768	1289	42	821	18	291	1172	904	2467	56	1167	47	508	1778
D.D Deprecadas distribuidas	..	7	6	..	18	13	4	53	10
D.O Outras deprecadas	5	5	..	6	8	..	12	12

* Dados provisórios.

.. Resultado nulo/protegido por segredo estatístico.

Anexo 10.1 (cont.)- MOVIMENTO DE PROCESSOS DE TRABALHO, SEGUNDO AS ESPÉCIES, ENTRE 1999 E 2004*

Processos Laborais Penais

	1999			2000			2001		
	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - Total	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - Total	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - Total
(1) Acidentes Trabalho	17,507	18,262	16,914	18,313	19,412	18,513	18,737	21,429	19,816
(2) Cont. Individual Trabalho	13,291	13,461	13,522	13,020	12,524	14,067	11,201	11,486	12,176
Total (1) + (2)	30,798	31,723	30,436	31,333	31,936	32,580	29,938	32,915	31,992
% no total de processos laborais cíveis	57%	55%	49%	63%	47%	51%	57%	49%	48%
% no total de processos laborais (total)	56%	54%	48%	62%	47%	50%	57%	49%	47%

	2002			2003			2004		
	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - Total	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - Total	Pend. ano anterior	Entrados	Findos - Total
(1) Acidentes Trabalho	19,968	22,340	20,801	21,002	22,385	21,403	21,981	21,403	20,286
(2) Cont. Individual Trabalho	10,395	14,424	12,891	11,782	17,250	15,519	13,540	16,780	15,548
Total (1) + (2)	30,363	36,764	33,692	32,784	39,635	36,922	35,521	38,183	35,834
% no total de processos laborais cíveis	59%	51%	49%	62%	45%	46%	60%	52%	53%
% no total de processos laborais (total)	59%	50%	48%	61%	45%	45%	59%	51%	52%

* Dados provisórios.

.. Resultado nulo/protegido por segredo estatístico.

Anexo 10.2 - Acções de contrato individual de trabalho findas entre 1999 e 2004*

Ano	N.º acções findas	Obj. acção - após a cessação do contrato
		Impugnação de despedimento
1999	12,683	3,021
2000	13,652	3,229
2001	11,948	3,052
2002	12,617	2,810
2003	14,527	3,122
2004	14,864	3,346

* Dados provisórios.

Fonte: MJ- GPLP, 2006

Anexo 10.3 - Processos concluídos de redução ou suspensão da prestação de trabalho

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1995-2005
empresas	17	23	14	5	8	9	6	12	54	51	68	267
trabalhadores												
total	1994	3415	1030	1285	935	686	529	3640	9427	3492	5648	32081
suspensão	459	846	214	46	223	297	259	1504	3490	1052	1832	10222
redução	343	1628	89	606	0	115	18	243	1720	420	1529	6711
suspensão + redução	802	2474	303	652	223	412	277	1747	5210	1472	2447	16019

Fonte: Relatório anual da área das relações profissionais do IDICT (1995-2002) e DGERT.

Anexo 10.4 - Quadro 2.A2.4 Indicadores sintéticos de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi

	Emploi permanent			Emploi temporaire			Licenciements collectifs		Rigueur globale de la réglementation					
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003	Version 1			Version 2		
									Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003	
Australie	1	1.5	1.5	0.9	0.9	0.9	2.9	2.9	0.9	1.2	1.2	1.5	1.5	
Autriche	2.9	2.9	2.4	1.5	1.5	1.5	3.3	3.3	2.2	2.2	1.9	2.4	2.2	
Belgique	1.7	1.7	1.7	4.6	2.6	2.6	4.1	4.1	3.2	2.2	2.2	2.5	2.5	
Canada	1.3	1.3	1.3	0.3	0.3	0.3	2.9	2.9	0.8	0.8	0.8	1.1	1.1	
République tchèque	,,	3.3	3.3	,,	0.5	0.5	2.1	2.1	,,	1.9	1.9	1.9	1.9	
Danemark	1.5	1.5	1.5	3.1	1.4	1.4	3.9	3.9	2.3	1.4	1.4	1.8	1.8	
Finlande	2.8	2.3	2.2	1.9	1.9	1.9	2.6	2.6	2.3	2.1	2	2.2	2.1	
France	2.3	2.3	2.5	3.1	3.6	3.6	2.1	2.1	2.7	3	3	2.8	2.9	
Allemagne	2.6	2.7	2.7	3.8	2.3	1.8	3.5	3.8	3.2	2.5	2.2	2.6	2.5	
Grèce	2.5	2.3	2.4	4.8	4.8	3.3	3.3	3.3	3.6	3.5	2.8	3.5	2.9	
Hongrie	,,	1.9	1.9	,,	0.6	1.1	2.9	2.9	,,	1.3	1.5	1.5	1.7	
Irlande	1.6	1.6	1.6	0.3	0.3	0.6	2.4	2.4	0.9	0.9	1.1	1.2	1.3	
Italie	1.8	1.8	1.8	5.4	3.6	2.1	4.9	4.9	3.6	2.7	1.9	3.1	2.4	
Japon	2.4	2.4	2.4	1.8	1.6	1.3	1.5	1.5	2.1	2	1.8	1.9	1.8	
Corée	,,	2.4	2.4	,,	1.7	1.7	1.9	1.9	,,	2	2	2	2	
Mexique	,,	2.3	2.3	,,	4	4	3.8	3.8	,,	3.1	3.1	3.2	3.2	
Pays-Bas	3.1	3.1	3.1	2.4	1.2	1.2	3	3	2.7	2.1	2.1	2.3	2.3	
Nouvelle-Zélande	,,	1.4	1.7	,,	0.4	1.3	0.4	0.4	,,	0.9	1.5	0.8	1.3	
Norvège	2.3	2.3	2.3	3.5	3.1	2.9	2.9	2.9	2.9	2.7	2.6	2.7	2.6	
Pologne	,,	2.2	2.2	,,	0.8	1.3	4.1	4.1	,,	1.5	1.7	1.9	2.1	
Portugal	4.8	4.3	4.2	3.4	3	2.8	3.6	3.6	4.1	3.7	3.5	3.7	3.5	
République slovaque	,,	3.6	3.5	,,	1.1	0.4	3.3	2.5	,,	2.4	1.9	2.5	2	
Espagne	3.9	2.6	2.6	3.8	3.3	3.5	3.1	3.1	3.8	2.9	3.1	3	3.1	
Suède	2.9	2.9	2.9	4.1	1.6	1.6	4.5	4.5	3.5	2.2	2.2	2.6	2.6	
Suisse	1.2	1.2	1.2	1.1	1.1	1.1	3.9	3.9	1.1	1.1	1.1	1.6	1.6	
Turquie	,,	2.6	2.6	,,	4.9	4.9	1.6	2.4	,,	3.8	3.7	3.4	3.5	
Royaume-Uni	0.9	0.9	1.1	0.3	0.3	0.4	2.9	2.9	0.6	0.6	0.7	1	1.1	
États-Unis	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	2.9	2.9	0.2	0.2	0.2	0.7	0.7	
Média membres UE	2.5	2.4	2.4	3.0	1.9	1.8	3.3	3.3	2.8	2.2	2.1	2.4	2.3	
Média OCDE	2.2	2.2	2.2	2.5	1.9	1.8	3.0	3.0	2.3	2.0	2.0	2.2	2.2	

Fonte: OCDE, Perspectives de l'emploi, 2004: 129