



<http://opbpl.cies.iscte.pt>



OBSERVATÓRIO  
PORTUGUÊS  
DE BOAS PRÁTICAS  
LABORAIS



TEIXEIRA DE FREITAS, RODRIGUES E ASSOCIADOS  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS RL

**Estudo 2012/01 | Janeiro de 2012**

**5º Estudo Sobre o Estado das Relações Laborais em Portugal**

*5<sup>th</sup> Study About the State of Labor Relations in Portugal*

## Resumo

Neste Estudo é elaborada uma análise ao estado das Relações Laborais em Portugal para uma amostra representativa da população portuguesa. Comparam-se os dados de Janeiro de 2010, de Julho de 2010, de Janeiro de 2011, de Julho de 2011 e de Janeiro de 2012. Permite assim retirar conclusões sobre tendências, sendo feita uma análise global ao mercado laboral. São analisados temas centrais para esta problemática tais como o estado das relações laborais em Portugal; o estado das relações laborais nas Empresas Portuguesas; as relações laborais entre Sindicatos e Empregadores; os aspectos das relações e das práticas laborais que os Trabalhadores Portugueses consideram os mais importantes; e ainda a actuação das Empresas Portuguesas em matéria de Responsabilidade Social para com os Trabalhadores.

## Abstract

*In this study is drawn an analysis to the state Employment Relations in Portugal for a representative sample of the population. Data from January 2010, from July 2010 and again from January 2011, July 2011 and January 2012 is compared. Thus the study allows us to take conclusions about trends, also depicting an analysis about the Portuguese labour market. We analyze the central themes to this problem such as the state of industrial relations in Portugal; the state of industrial relations in the Portuguese Companies; labor relations between Trade Unions and Employers; aspects of the relationships and practices that the Portuguese Workforce considers the most important; and also the conduct of the Portuguese Companies on Social Responsibility towards Employees.*



# Índice

---

1- Introdução e conceitos dos cinco estudos .....
2- Análise ao mercado de trabalho e relações laborais .....
3- Principais resultados .....
4- Ficha técnica .....

## 1- Introdução e conceitos dos cinco estudos

---

Nestes Estudos foram elaboradas análises ao estado das Relações Laborais em Portugal para uma amostra representativa da população portuguesa.

Entende-se por Relações Laborais – em sentido amplo – os resultados das relações entre o conjunto de agentes que se movimentam no mundo do trabalho, dizendo respeito aos contactos entre Sindicatos, Associações Patronais, e Organismos Públicos, nomeadamente sobre condições de trabalho.

Neste 5º Estudo Sobre o Estado das Relações Laborais em Portugal foram analisados – pela quinta vez e de forma continuada – os seguintes temas:

- o estado das relações laborais em Portugal;
- o estado das relações laborais nas Empresas Portuguesas;
- as relações laborais entre Sindicatos e Empregadores;
- os aspectos das relações e das práticas laborais que os Trabalhadores Portugueses consideram os mais importantes; e



- a actuação das Empresas Portuguesas em matéria de Responsabilidade Social para com os Trabalhadores.

São comparados os dados referentes a Janeiro de 2010, Julho de 2010, Janeiro de 2011, Julho de 2011 e Janeiro de 2012.



## 2- Análise ao mercado de trabalho e relações laborais

---

O 5.º Estudo sobre as Relações Laborais espelha uma nova era de indefinição político-económica que ameaça a paz social e a relativa estabilidade laboral alcançada.

Apesar de pouco numerosas, as alterações legislativas efectivamente entradas em vigor, entre 2010 e 2012, foram de significativo impacto prevendo, nomeadamente, a redução do valor pago a título de subsídio de alimentação isento de tributação; um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho aplicável a novos contratos (mais vantajoso para os empregadores), bem como a possibilidade de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo e respectiva compensação.

Assumem ainda particular relevo o programa de Ajustamento Externo negociado com a Troika, em 2011, e o Acordo obtido em sede de Concertação Social, em Janeiro de 2012, e que constituem o *Santo Graal* da condução da política laboral do actual Governo, deixando antever várias medidas cuja aprovação se avizinha, nomeadamente (i) a maior facilidade de despedimento; (ii) a redução das indemnizações por despedimento dos contratos assinados; (iii) diminuição de férias e feriados; (iv) redução do valor das horas extraordinárias para metade, desconsiderando os valores constantes de

convenções colectivas; (v) novos modelos de flexibilidade temporal; e (vi) diminuição do valor e tempo de atribuição do subsídio de desemprego.

Em paralelo com as alterações no plano Laboral, as metas orçamentais a que Portugal se comprometeu implicaram um maior esforço contributivo sobre os rendimentos em sede de IRS dos trabalhadores dos sectores público e privado.

Não é de estranhar, pois, a forma depreciativa com que as relações laborais são encaradas pelos trabalhadores em Janeiro de 2012, quando confrontados no seu dia-a-dia com uma maior tendência para o despedimento, pagamento de salários mais baixos (por vezes inferiores ao imposto por contratação colectiva), precariedade na contratação, mobilidade funcional e alongamento das jornadas de trabalho nem sempre acompanhada da correspondente compensação.

Saliente-se ainda que a dimensão empresarial e as normas de direito do trabalho nem sempre se encontram devidamente harmonizadas, contribuindo para dificuldades práticas na sua aplicação e interpretação pelos destinatários, Tribunais e autoridades laborais.

Tudo ponderado, a expectativa é de um aumento de conflitualidade.

Por outro lado, a legislação laboral e o comportamento dos actores sociais têm levado a uma estabilidade relativa da negociação colectiva, sendo que as alterações ao nível das relações laborais resultam quase exclusivamente de alterações legislativas, ainda que negociadas em sede de Concertação Social. Não surpreende, assim, que os trabalhadores considerem “neutras” as relações entre sindicatos e empregadores.

Não obstante o referido, verifica-se que os trabalhadores quando questionados sobre o estado das relações laborais na empresa onde trabalham respondem de forma positiva, o que poderá ser explicado, entre outras razões, (i) pelo reconhecimento da actual conjuntura sócio-económica; e (ii) pela maior consciencialização dos seus deveres e direitos.

Perante o cenário legislativo, social e económico supra descrito, é hoje indisfarçável a mudança de preocupações centrais dos trabalhadores, elegendo como essenciais a estabilidade e a remuneração, o que demonstra a perda de “conforto” e a consciencialização da incerteza da evolução do comportamento das empresas.

### 3- Principais resultados

Seguidamente apresentam-se os resultados, comparativos, dos cinco estudos efectuados, destacando-se os resultados de Janeiro de 2012.

Em Janeiro de 2012, 47,5% dos trabalhadores portugueses classificam como “negativo” o estado das relações laborais em Portugal. Este valor representa mais 11% em relação a Janeiro de 2010.

Q1 -	Globalmente, como classifica o estado das relações laborais em Portugal? (escolher apenas 1)	Janeiro 2010	Julho 2010	Janeiro 2011	Julho 2011	Janeiro 2012
	Positivo	22,0%	21,8%	19,8%	16,5%	14,7%
	Neutro	33,9%	28,1%	30,2%	34,3%	30,4%
	Negativo	36,5%	43,3%	43,8%	42,4%	47,5%
	Ns/Nr	7,6%	6,8%	6,2%	6,8%	7,4%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Contudo, quando se reportam ao estado actual das relações laborais na Empresa onde trabalham 47,5% dos trabalhadores portugueses classificam-no como “positivo” e apenas 16,2% como “negativo”.

Q2-	Globalmente, como classifica o estado das relações laborais na Empresa onde trabalha? (escolher apenas 1)	Janeiro 2010	Julho 2010	Janeiro 2011	Julho 2011	Janeiro 2012
	Positivo	40,6%	47,1%	49,5%	43,2%	47,5%
	Neutro	26,7%	26,3%	27,2%	31,1%	32,7%
	Negativo	25,8%	20,6%	17,8%	20,5%	16,2%
	Ns/Nr	6,9%	6,0%	5,5%	5,2%	3,6%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quando questionados acerca do estado das relações entre Sindicatos e Empregador na empresa onde trabalham, em Julho de 2011 33,8% dos trabalhadores portugueses consideram que estas são “neutras”.

Apenas 12,4% as considera como “positivas” representando este valor uma diminuição de 15,7% relativamente aos 28,1% de opiniões positivas há 2 anos atrás, em Janeiro de 2010.

Q3-	Globalmente, como classifica as relações entre Sindicatos e Empregador na empresa onde trabalha? (escolher apenas 1)	Janeiro 2010	Julho 2010	Janeiro 2011	Julho 2011	Janeiro 2012
	Positivas	28,1%	24,7%	23,3%	15,9%	12,4%
	Neutras	36,4%	35,4%	39,6%	34,3%	33,8%
	Negativas	11,6%	10,9%	8,9%	14,5%	13,2%
	Difere de Sindicato para Sindicato	10,4%	9,4%	10,0%	10,8%	11,0%
	Ns/Nr	13,5%	19,6%	18,2%	24,5%	29,6%
	Total	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Mais de metade dos portugueses (50,3%) pensa que a conflitualidade laboral em Portugal vai aumentar nos próximos 6 meses, até Junho de 2012.

Q4-	Globalmente, como pensa que vai evoluir a conflitualidade laboral em Portugal nos próximos 6 meses ?	Janeiro 2012
	Vai aumentar	50,3%
	Vai permanecer nos mesmos níveis	33,0%
	Vai diminuir	12,0%
	Ns/Nr	4,7%
	Total	<b>100,0%</b>

**Dos aspectos das relações laborais – em geral - considerados mais importantes pelos trabalhadores portugueses em Janeiro de 2012, continuam a ser as “carreiras e sistemas de remuneração” que surgem em primeiro lugar, com 19,4% de respostas.**

Recorde-se que em Janeiro de 2010 era a “igualdade de oportunidades entre trabalhadores” que surgia em primeiro lugar, com 15,9% de respostas.

<b>Q5-</b>	<b>Dos seguintes itens relativos às relações laborais, indique os 3 que considera mais importantes para si (escolher os 3 principais)</b>	<b>Janeiro 2010</b>	<b>Julho 2010</b>	<b>Janeiro 2011</b>	<b>Julho 2011</b>	<b>Janeiro 2012</b>
	Carreiras e sistemas de remuneração	11,9%	14,8%	13,5%	20,8%	19,4%
	Comunicação e diálogo com os responsáveis da empresa	11,2%	16,0%	14,8%	19,4%	12,6%
	Direitos de associação e liberdade sindical	7,0%	6,8%	2,5%	4,8%	5,3%
	Direitos para mães e pais	8,6%	6,5%	4,9%	6,9%	6,2%
	Horário de Trabalho	10,0%	7,2%	10,0%	9,3%	8,5%
	Igualdade de oportunidades entre trabalhadores	15,9%	14,5%	12,5%	12,5%	15,4%
	Não discriminação entre trabalhadores	9,0%	7,8%	8,5%	6,3%	7,4%
	Saúde e segurança no trabalho	10,6%	10,0%	13,2%	8,5%	10,2%
	Sistemas e complementos de reforma	6,2%	4,8%	5,6%	3,3%	3,7%
	Tratamento positivo pelas chefias	7,7%	5,9%	8,2%	4,3%	6,5%
	Tratamento positivo pelos colegas	1,9%	5,7%	6,3%	3,9%	4,8%
	<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Por fim, e quando questionados acerca da actuação das Empresas Portuguesas em matéria de Responsabilidade Social para com os trabalhadores, o Estudo regista, em Janeiro de 2012, um aumento de 19,1% de respostas positivas relativamente a Janeiro de 2010.

59,4% dos trabalhadores portugueses considera actualmente a actuação das Empresas Portuguesas em matéria de Responsabilidade Social como “positiva”.

Este 5º Estudo acerca do Estado das Relações Laborais em Portugal permite ainda concluir que - em Janeiro de 2012- apenas 13,8% dos trabalhadores portugueses considera a actuação das Empresas Portuguesas em matéria de Responsabilidade Social como “negativa”.

Q6-	Globalmente, como classifica a actuação da sua empresa em matéria de Responsabilidade Social para com os seus trabalhadores? (escolher apenas 1)	Janeiro 2010	Julho 2010	Janeiro 2011	Julho 2011	Janeiro 2012
	Positiva	40,3%	45,3%	52,0%	54,3%	59,4%
	Neutra	31,8%	32,0%	30,9%	27,7%	23,4%
	Negativa	21,7%	17,4%	12,4%	14,5%	13,8%
	Ns/Nr	6,2%	5,3%	4,7%	3,5%	3,4%
	Total	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## 4- Ficha técnica

---

Estudos de Opinião efectuados pela Eurosondagem, S.A.

Entrevistas telefónicas, realizadas por entrevistadores seleccionados e supervisionados.

O Universo é a população com 16 anos ou mais, residente em Portugal Continental e habitando em lares com telefone da rede fixa. A escolha do lar foi aleatória nas listas telefónicas.

O erro máximo da Amostra é de 3,08%, para um grau de probabilidade de 95,0%.

## Política Ambiental | *Environmental Policy*

O OPBPL é uma Organização Zero\_CO2 | *OPBPL is a CO2\_Neutral Organization*



Os Estudos publicados pelo Observatório Português de Boas Práticas Laborais (OPBPL) são livres de CO2;  
todas as práticas laborais do OPBPL respeitam o ambiente e orientam-se para a sustentabilidade  
*The Studies published by the Portuguese Observatory for Good Labour Practices (OPBPL) are CO2 free; all  
the OPBPL labour practices respect the environment and go towards sustainability*



| [www.off7.pt](http://www.off7.pt)



5º Estudo Sobre o Estado das Relações Laborais em Portugal © OPBPL 2012