

## Um novo indicador de cobertura da Contratação Coletiva

João Leal e Manuel Martins \*

### Resumo

*O objetivo deste artigo é expor, através do tratamento de dados de origem administrativa, a evolução recente da contratação coletiva em Portugal. Para o efeito será apresentada uma metodologia para a estimação do stock de trabalhadores abrangidos por atualizações salariais em sede de Instrumentos de Regulação Coletiva de Trabalho (IRCT), a cada momento do tempo. Apesar das limitações metodológicas assumidas, demonstra-se a existência de uma relação entre a variação intertabelas nominal constante nos relatórios dos IRCT e as Remunerações por Trabalhador constantes das Contas Nacionais Trimestrais, publicadas pelo INE. Aponta-se igualmente para uma relação, ainda que desfasada, do deflator implícito a estas variações e o Índice de Preços no Consumidor (IPC).*

Palavras-Chave: Contratação Coletiva, Mercado de Trabalho, Remunerações, Preços.

Códigos JEL: E31, J31, J52, J53.

GABINETE DE PLANEAMENTO, ESTRATÉGIA, AVALIAÇÃO E  
RELAÇÕES INTERNACIONAIS  
MINISTÉRIO DAS FINANÇAS  
Av. Infante D. Henrique, 1C - 1º  
1100 - 278 LISBOA  
[www.gpeari.min-financas.pt](http://www.gpeari.min-financas.pt)

\* As opiniões expressas no artigo são da responsabilidade dos autores podendo não coincidir com as da instituição. Todos os erros e omissões são da responsabilidade dos autores.

### 1. Introdução

A Contratação Coletiva reverte-se de especial importância no contexto da negociação laboral em Portugal. Esta realidade exprime-se através de diversos instrumentos e abrange todo um conjunto de aspetos que vão além da fixação salarial. Estes acordos, negociados sobretudo ao nível das empresas, são geralmente alargados à totalidade das empresas a operar no setor através das Portarias de Extensão, reforçando assim a sua importância, dado poderem abranger uma parte significativa da população empregada.

Assim, este artigo pretende, numa primeira fase (Capítulo 2), enquadrar-se de forma sintética, sob o ponto de vista histórico e legal, a Contratação Coletiva, dando a conhecer a sua evolução, principais características e limitações. São também apresentados os principais contributos bibliográficos para a temática.

Numa segunda parte (Capítulo 3), será apresentada a metodologia deste trabalho. Mais concretamente dar-se-á a conhecer as principais simplificações e pressupostos assumidos, assim como a fórmula de cálculo de algumas das variáveis que serão utilizadas em pontos posteriores.

O Capítulo 4 será dedicado à exposição das principais variáveis. Serão apresentados os dados em bruto relativos aos Instrumentos de Regulação Coletiva de Trabalho (IRCT), assim como os dados resultantes da aplicação da metodologia apresentada no ponto anterior, em particular: o número de trabalhadores abrangidos, a vigência média dos IRCT celebrados e as variações intertabelas neles constantes.

No Capítulo 5 estuda-se a existência de relação entre algumas das variáveis apresentadas no ponto anterior e o índice de Preços no Consumidor (IPC) e as Remunerações por Trabalhador, medidas nas Contas Nacionais Trimestrais.

O Capítulo 6 conclui, expondo os principais contributos, e deixando em aberto alguns pontos para discussão futura.

## 2. Enquadramento histórico e legal

### a. Enquadramento histórico

O estudo da contratação coletiva não se reveste somente de uma esfera económica, mas também, como outras instituições do mercado de trabalho, engloba um conjunto de outras temáticas de cariz histórico e sociológico. Uma reflexão sobre a implantação da contratação coletiva na Europa e em Portugal é-nos oferecida por Barreto (1980). De acordo com o autor, os Países Baixos e a Suíça foram exemplos pioneiros do reconhecimento jurídico à contratação coletiva (1907 e 1908, respetivamente), tendo sido em Inglaterra onde este instrumento mais se desenvolveu no início do século XX: abrangia cerca de 90% dos trabalhadores da indústria. Este reconhecimento foi progressivo e desigual de país para país, permanecendo, por vezes, como instituição autorregulamentada.

No Direito português, o primeiro diploma com referência ao contrato coletivo de trabalho data de 27 de dezembro de 1924<sup>1</sup>, no qual são igualmente reconhecidas as federações sindicais.

Como referenciado anteriormente, um dos objetivos deste artigo é fazer a recolha e respetiva síntese de contributos académicos recentes sobre a evolução da contratação coletiva, tendo em consideração o papel deste instrumento no mercado laboral português. Este enquadramento será complementado pela exposição de alterações legislativas recentes, introduzidas após o início do Programa de Ajustamento Económico (PAE).

O quadro de negociação vigente é apresentado de forma detalhada por Addison, Portugal e Vilares (2015), principalmente no que diz respeito aos acordos coletivos. Estes são caracterizados por serem extensivos (englobam grupos de trabalhadores distintos) e de natureza geral (estabelecem condições mínimas a observar, como é o caso do nível do salário base mensal<sup>2</sup>).

*“O Direito português prevê três tipos de negociação coletiva, a nível nacional, regional e local, embora,*

*como veremos, é o caso de que o mecanismo de determinação salarial contemporâneo tem sido dominado pela utilização generalizada de instrumentos administrativos, tais como extensões de acordos celebrados pelas partes de negociação.”*  
Addison, Portugal e Vilares (2015).

Distinguem-se igualmente três tipos de acordos ou processos negociais: Acordos de Empresa<sup>3</sup> (outorgado a nível da empresa por uma entidade patronal e um ou mais sindicatos); Acordos Coletivos de Trabalho (assinado por diversos empregadores que não são parte integrante de uma associação empresarial e um ou mais sindicatos, resultante posteriormente numa possível extensão administrativa); Contratos Coletivos de Trabalho (a nível da indústria ou setor, negociados entre uma ou mais associações patronais e um ou mais sindicatos, com representatividade). Neste último, uma empresa pode ser abrangida por dois ou mais acordos em função da filiação dos trabalhadores a diferentes associações sindicais e ainda se a atividade da empresa se alargar a diferentes setores de atividade.

A existência de portarias de extensão reforça o papel sindical no mercado ao estabelecer um limite inferior ao ambiente concorrencial, promovendo a rigidez nominal dos salários, sendo exemplo disso a criação de cerca de 30.000 níveis salariais diferenciados (Martins (2014)). A literatura aponta para que, em Portugal, cerca entre 70 a 80% da população empregada tenha beneficiado da extensão de acordos sem que pertençam a uma organização sindical.

No mesmo artigo, Martins (2014) aponta para a existência de um conjunto de efeitos resultantes da aprovação de uma portaria de extensão nomeadamente, a quebra o emprego e das remunerações declaradas de, em média, 2,0% no setor relevante (com um maior impacto em empresas de menor dimensão), nos quatro meses subsequentes à entrada em vigor da portaria, resultantes de um menor número de contratações, um aumento do emprego informal e um maior número de

<sup>1</sup> Decreto n.º 10 415.

<sup>2</sup> Ao invés de taxas de crescimento dos salários.

<sup>3</sup> Enfrentam limitações dada a necessidade de delegação do sindicato.

encerramento de empresas. Estas conclusões são partilhadas por Guimarães *et al.* (2014).

Ainda de salientar o seu papel potencialmente distorcionário, ao não se adequar<sup>4</sup> às necessidades específicas de cada empresa, mesmo dentro do mesmo mercado e podendo constituir uma potencial barreira à entrada de novos agentes, limitando, desta forma, a concorrência.

Por outro lado, as portarias de extensão estabelecem um conjunto mínimo de normas, sobretudo ao nível da regulação das relações laborais, a cumprir pela totalidade das empresas de um determinado setor, evitando assim a possibilidade de ocorrência de concorrência desleal.

De ressaltar que, tal como exposto por Martins (2009) a tabela salarial acordada no âmbito da contratação coletiva é, em grande parte dos casos, meramente indicativa, com uma parte considerável dos trabalhadores a serem remunerados acima do acordado, criando desta forma uma “almofada salarial”, mecanismo frequentemente utilizado para fazer face a choques adversos.

### b. Alterações legislativas recentes

No âmbito do PAE<sup>5</sup> afirma-se como objetivo:

*“To promote wage negotiations better tailored to individual firms, the criteria for the extension of collective agreements will be reviewed and the size limits to firm level negotiations made less prohibitive.”*

Também, na página 52 do documento<sup>6</sup> avança-se que, no contexto da melhoria da competitividade do mercado de trabalho mediante reformas estruturais:

*“Definir critérios claros para a extensão das convenções coletivas, incluindo a representatividade das organizações negociadoras e as implicações do*

<sup>4</sup> Por exemplo, num contexto de alterações tecnológicas.

<sup>5</sup> Ver página 25 do Memorando original com a Comissão Europeia.

<sup>6</sup> Versão Portuguesa disponível em:

[http://www.portugal.gov.pt/media/371357/mpef\\_pt\\_20110517.pdf](http://www.portugal.gov.pt/media/371357/mpef_pt_20110517.pdf)

alargamento para a posição competitiva das empresas não filiadas. Para promover os ajustamentos salariais em linha com a produtividade a nível da empresa iremos (i) permitir que as comissões de trabalhadores negociem condições de mobilidade e regimes dos tempos de trabalho; (ii) baixar para 250 trabalhadores por empresa o limiar abaixo do qual as comissões de trabalhadores ou outras organizações de trabalhadores não podem concluir convenções a nível da empresa; e (iii) incluir nas convenções coletivas sectoriais as condições ao abrigo das quais as comissões de trabalhadores podem concluir acordo a nível da empresa de forma autónoma.”

As iniciativas legislativas mencionadas na Tabela 1 foram precedidas por um Acordo Tripartido<sup>7</sup>, a 9 de março de 2011, entre o Governo e os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. Entre outros, o acordo abrange modificações pontuais no enquadramento regulador das relações laborais com o objetivo de melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, mediante a dinamização da negociação coletiva de trabalho e do conceito da descentralização organizada<sup>8</sup>.

*“(…) conciliar o predomínio da contratação coletiva de trabalho setorial com a descentralização, quer direta quer de alguns domínios especificados ao nível setorial para, descentralizadamente terem desenvolvimento.”*

**Tabela 1 – Iniciativas Legislativas**

Iniciativa Legislativa	Data
Resolução Conselho de Ministros 90 / 2012	31 de outubro
Resolução Conselho de Ministros 43 / 2014	27 de junho
Lei 55 / 2014	25 de agosto

Fonte: Diário da República.

<sup>7</sup> Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, subscrito pelo Governo, CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal, CTP – Confederação do Turismo Português e UGT – União Geral de Trabalhadores.

<sup>8</sup> Assim, no contexto de um instrumento de regulação coletiva de trabalho (IRCTs) celebrado a nível setorial, seja possível a sua negociação parcial por estruturas representativas dos trabalhadores ao nível da empresa, reconhecendo a sua especificidade.

Em outubro de 2012 foi adotada uma Resolução do Conselho de Ministros que define os critérios mínimos a observar no procedimento para a emissão de uma portaria de extensão, aumentando a previsibilidade da sua admissão. No essencial, é estabelecida a condição de as associações de empregadores outorgantes representarem, pelo menos, 50% dos trabalhadores do setor, limitando o seu alargamento às relações de trabalho entre empregadores não filiados na parte empregadora subscritora da convenção. Também, a extensão deve ser requerida por, pelo menos, uma associação sindical e uma associação de empregadores outorgantes. Esta Resolução veio ser alterada em junho de 2014, após a avaliação dos seus impactos, sendo introduzido um novo critério alternativo para efeitos de emissão de portaria de extensão: o número de associados da parte empregadora subscritora da convenção coletiva ser constituído, pelo menos, em 30% por micro, pequenas e médias empresas, diretamente ou através de estrutura representada.

Por sua vez, a Lei n.º 55/2014 veio estabelecer:

- (i) A caducidade, decorridos três anos (5 anteriormente), da cláusula de convenção que faça depender a cessação de vigência desta pela substituição por outro IRCT. No caso de denúncia, a manutenção da convenção em regime de sobrevigência durante o período de negociação, num mínimo de 12 meses. A interrupção da negociação por um período superior a 30 dias implica a suspensão do prazo de sobrevigência. O período de negociação, com suspensão, não poderá exceder os 18 meses;
- (ii) A convenção coletiva, ou parte desta, pode ser suspensa temporariamente, por acordo escrito entre as associações de empregadores e sindicais, na observância das seguintes situações: crise empresarial por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências com impacto na atividade normal da empresa<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Desde que tal se justifique para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Estas alterações combinadas com a redução do número de novos acordos têm sido abordadas por um conjunto de literatura crítica, da qual se destacam EuroWORK (2014) – com uma abordagem particular a Portugal – e Schulten e Müller (2013).

### 3. Metodologia

Para a realização deste artigo foram utilizados os dados relativos aos instrumentos de regulação coletiva de trabalho (IRCT), publicados, com periodicidade mensal, pela Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e que resultam de tratamento administrativo. Estes relatórios apresentam, de forma detalhada, os IRCT celebrados em cada um dos meses de referência, detalhando o tipo de IRCT celebrado<sup>10</sup>, o setor de atividade em que a empresa se insere, o número de trabalhadores que o acordo abrange, o tempo de vigência do acordo precedente (se aplicável), assim como a variação intertabelas subjacente.

A informação disponibilizada apenas permite averiguar o número de trabalhadores que, em determinado mês, foram cobertos por alterações a instrumentos de regulação coletiva de trabalho (variáveis de fluxo), não permitindo perceber o *stock* dos que, a dado momento, se encontram abrangidos, e cuja dimensão económica é relevante.

*“(...) is to confuse flows with stocks, namely the number of workers covered by new agreements and extension orders and those covered by existing agreements and ordinances” Addison, Portugal e Vilares (2015).*

Assim, a estimação do *stock* de trabalhadores abrangidos, assume como pressuposto simplificador que a vigência do novo acordo será idêntica à vigência do acordo precedente. Esta simplificação foi considerada na medida em que uma análise por contrato (abordagem preferível) se demonstrou inexequível. Considerando-se que a análise realizada é mensal, e que cada contrato,

<sup>10</sup> Exemplos: Contrato Coletivo (CCT); Acordo Coletivo (ACT); Acordo de Empresa (AE); Acordo de Adesão (AA); Decisão de Arbitragem Voluntária (DA); Portaria de Condições de Trabalho (PCT) e Portaria de Extensão (PE).

dada a sua especificidade, será revestido de um período de vigência diferente, o cálculo da vigência média observada no mês é realizado através de uma média ponderada, de acordo com o universo populacional abrangido.

$$d_t = \frac{1}{x_t} \times \sum_{j=1}^n (x_{t,j} \times d_{t,j})$$

$$x_t = \sum_{j=1}^n x_{t,j}$$

s.a.  $x_{t,j}, d_{t,j} \geq 0$

No qual  $d_t$  corresponde à vigência média dos instrumentos celebrados no mês  $t$ ,  $x_t$  ao número de trabalhadores abrangidos no mês  $t$ ,  $x_{t,j}$  ao número de trabalhadores abrangidos pelo acordo  $j$  no mês  $t$ ,  $d_{t,j}$  a vigência média que se assume para o acordo  $j$  celebrado no mês  $t$  e  $n$  o número de acordos celebrados em cada período.

Considera-se ainda que, em cada mês, o *stock* de trabalhadores abrangidos por alterações salariais e cujo acordo se considera vigente<sup>11</sup> é dado pelo seguinte equação:

$$X_t = \sum_{i=0}^{\infty} x_{t-i} \text{ s.a. } d_{t-i} > i$$

Onde  $X_t$  representa a estimativa do número de trabalhadores abrangidos por alterações salariais no período  $t$ . Ou seja, define-se a estimativa do número de trabalhadores correntemente abrangidos por alterações salariais pela soma dos trabalhadores abrangidos pelos contratos celebrados no período corrente e dos trabalhadores abrangidos por contratos anteriores que ainda se estima estarem a vigorar.

Para este estudo, é igualmente relevante o fator preço (atualizações salariais), publicados sob a forma de variações intertabelas anualizada dos acordos celebrados. Foram assumidos pressupostos semelhantes aos anteriormente apresentados. Assim, para o cálculo da variação intertabela média do mês  $t$ ,

$$w_t = \frac{1}{x_t} \times \sum_{j=1}^n (x_{t,j} \times w_{t,j})$$

No qual  $w_t$  corresponde à variação intertabelas média dos instrumentos celebrados no mês  $t$ ,  $w_{t,j}$  à variação intertabelas anualizada subjacente ao IRCT  $j$  celebrado no mês  $t$ . Por fim, a expressão que se segue, exprime a variação intertabelas média da amostra:

$$W_t = \frac{1}{X_t} \times \sum_{i=0}^{\infty} (w_{t-i} \times x_{t-i})$$

De ressaltar que, a análise do  $w_{t,j}$  é passível de ser aplicada tanto às variações nominais como reais, não se tendo por isso estabelecido a restrição de  $w_{t,j} \geq 0$ .

## 4. Análise

### a. Número de trabalhadores

Addison, Portugal e Vilares (2015) apontam para que, o número de trabalhadores abrangidos por acordos novos e existentes não tenha sido significativamente afetado pela crise económica vivenciada nos últimos anos<sup>12</sup>. Em particular, a reduzida frequência de ocorrência de novos acordos e extensões é interpretada como um sinal de rigidez à descida nominal dos salários em períodos de deflação. Esta conclusão prende-se com o facto de, no contexto legislativo à data em vigor (2008-2012), os novos acordos não poderem resultar em termos menos favoráveis<sup>13</sup> para os trabalhadores do que o acordo a ser substituído – a conjuntura económica dificultava a obtenção de aumentos relativos dos salários nominais.

Numa primeira abordagem, poder-se-ia considerar que o estudo dos trabalhadores abrangidos pelos IRCT, em determinado período, poderia ser feito pela análise dos fluxos, isto é, do número de trabalhadores abrangidos por alterações a contratos celebrados, publicados mensalmente. Contudo, esta abordagem apresenta algumas desvantagens. Por um lado, ocasionalmente

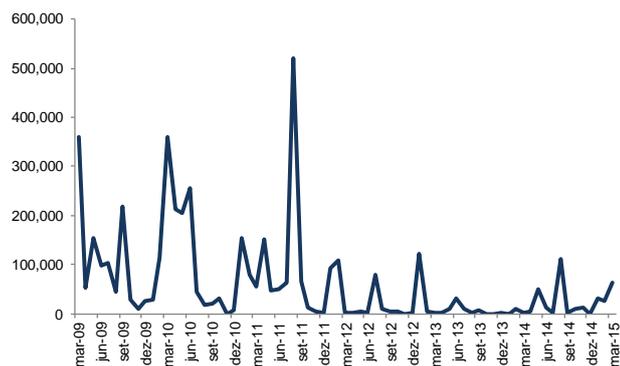
<sup>11</sup> Em termos médios, os acordos celebrados num mês  $t$  consideram-se vigentes se  $d_t \geq (t+i)$ , com  $i$  a representar o número de períodos que decorreram desde a sua celebração.

<sup>12</sup> Entre 2010 e 2012, a cobertura por acordos coletivos ronda os 90% da população empregada por intermédio de portarias de extensão.

<sup>13</sup> De acordo com a literatura, esta condicionante reflete o princípio do *favor laboris*, algo que poderá não ser observado doravante na medida em que as alterações legislativas efetivaram o período de caducidade do acordo.

existem instrumentos de regulação que abrangem um número alargado de trabalhadores (como por exemplo, no setor da Construção), o que resulta num comportamento bastante errático desta variável (Figura 1). Por outro lado, a vigência média dos contratos não é pré-determinada, o que pode conduzir a frequências de renovação diferenciadas.

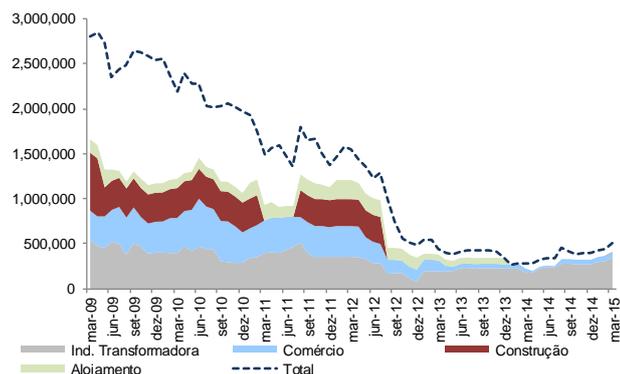
**Figura 1 – Alterações salariais a convenções existentes**  
(número de trabalhadores abrangidos)



Fontes: DGERT, cálculo dos autores.

Assim, tornou-se útil desenvolver uma metodologia alternativa que, por um lado, alisasse o primeiro problema identificado na variável de fluxo e, por outro, apurasse a evolução do *stock* subjacente. Neste sentido, foi aplicada a fórmula já apresentada anteriormente (Figura 2).

**Figura 2 – Estimação do número de trabalhadores abrangidos**



Fontes DGERT, cálculos dos autores.

A Figura 2 apresenta um comportamento mais homogêneo, permitindo perceber de forma mais clara a conjuntura em que se insere. Com efeito, verifica-se que após o máximo observado em abril de 2009, se inicia

uma trajetória descendente que se acentua a partir de 2012, ano no qual o número estimado de trabalhadores abrangidos por alterações salariais diminuiu de forma substancial. Este fenómeno coincidiu com um período marcado por uma conjuntura macroeconómica desfavorável e com uma fraca dinâmica do mercado laboral. Mais concretamente, o número de trabalhadores abrangidos que, em 2009, se fixou, em média, nos 2.570 mil trabalhadores, diminuiu para um valor médio de 433 mil trabalhadores em 2013, uma redução acumulada de 83% em 4 anos.

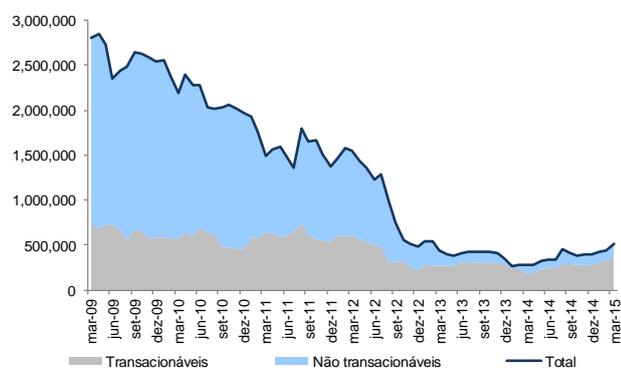
A partir de inícios de 2014, assiste-se a um aumento, ainda que ligeiro, do número de trabalhadores abrangidos por alterações salariais, movimento indissociável de um processo de recuperação da atividade económica. Ainda assim, o número de trabalhadores abrangidos reduziu-se 20% face a 2013, fruto de uma quebra em janeiro do mesmo ano, que não foi completamente compensada por fluxos de entrada subsequentes. Este fenómeno, de acordo com a metodologia utilizada, resulta da não consideração dos IRCT celebrados em março de 2011 e janeiro de 2012, dado ter-se atingido o período médio de vigência esperado (33,2 e 23,8 meses, respetivamente).

Os três primeiros meses de 2015 foram caracterizados por um acentuar da tendência de 2014, com o número de trabalhadores abrangidos em março de 2015 a subir cerca de 85% quando comparado com o igual período do ano anterior (+234 mil trabalhadores, que resulta da não consideração de um conjunto de contratos coletivos abrangendo 89 mil trabalhadores face ao fluxo positivo de 322 mil no período).

A utilização desta metodologia permitiu, assim, enquadrar o comportamento errático que caracteriza a primeira série. Meses que seriam considerados *outliers*, são agora analisados numa perspetiva de *stock*, proporcionando uma melhor interpretação do seu real impacto no contexto da contratação coletiva. A análise é enriquecida pela consideração do tempo de vigência médio dos IRCT: instrumentos com tempos de vigência superiores resultam num impacto mais persistente, dado que os seus efeitos se irão sentir por um período de tempo mais alargado.

Os dados publicados permitem igualmente analisar a composição setorial dos trabalhadores abrangidos<sup>14</sup>. Pela análise da Figura 2 constata-se que a Indústria Transformadora são, atualmente, responsáveis pela quase totalidade dos trabalhadores abrangidos, vindo reforçada a sua dimensão relativa face a 2009. Já outros setores, como a Construção e o Comércio que, tradicionalmente apresentavam um peso significativo (14,7% e 13,6% em 2009, respetivamente), apresentam agora um contributo praticamente nulo. A Figura 3 revela que a recomposição da estrutura setorial foi particularmente acentuada a partir de 2012. A partir desse ano denota-se uma redução substancial do peso dos trabalhadores pertencentes ao setor não transacionável<sup>15</sup>, com estes a representarem aproximadamente 28% do total dos trabalhadores abrangidos em 2014, valor que contrasta com os 73,6% de 2009. Esta conclusão é consistente com a alteração relativa das remunerações por trabalhador observado entre estes setores. Também, no mesmo período, não se observou de uma alteração significativa do peso do emprego total de cada um destes setores<sup>16</sup>.

**Figura 3 – Estimação do número de trabalhadores abrangidos por setor**



Fontes DGERT, cálculos dos autores.

Proceder-se-á, agora, a uma análise comparativa, mais pormenorizada, das dinâmicas das variáveis de fluxo (diferenciando fluxos de entrada e saída) e de *stock*.

<sup>14</sup> NACE rev.2.

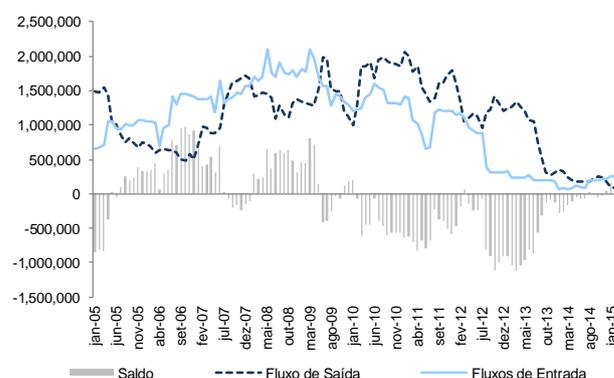
<sup>15</sup> Definição AMECO.

<sup>16</sup> O peso do emprego no setor não transacionável, segundo o Eurostat, era 45% e 47% em 2009 e 2014 respetivamente.

Em primeiro lugar, fazendo uso dos dados de *stock* calcularam-se as diferenças homólogas anuais. Num determinado período, considera-se o fluxo de entrada como a soma dos trabalhadores abrangidos por alterações salariais, em sede de IRCT, nos últimos 12 meses. Os dados relativos ao fluxo de saída foram calculados residualmente, de forma a garantir a identidade.

Assim, tanto a Figura 4, como a Tabela 2, expõem a evolução estimada dos fluxos de entrada e saída de trabalhadores abrangidos por instrumentos coletivos de trabalho. Com efeito, nota-se que, desde 2010, os fluxos de saída têm apresentado uma dimensão superior aos de entrada, ditando, dessa forma a diminuição do *stock* de trabalhadores. Estas conclusões vão de encontro à intuição económica, pela qual, face a um choque negativo da procura, se antecipa que uma empresa procure ajustar a sua atividade através, entre outros, de um ajustamento do fator trabalhado, o que, normalmente, não é compatível com a ocorrência de aumentos salariais (Martins (2014)). Este facto é ainda mais relevante no contexto de uma união monetária na qual, a flexibilidade salarial se afigura como mecanismo alternativo para assegurar um adequado ajustamento a choques simétricos ou assimétricos. (Martins (2009))

**Figura 4 – Fluxos de entrada, saída e saldos anuais**



Fontes DGERT, cálculos dos autores.

**Tabela 2 – Fluxos de entrada, saída e saldos anuais**  
(valores em milhares)

	Stock (fim de ano)	Diferença Homóloga	Fluxo de Entrada	Fluxo de saída
2005	1,276.9	322.9	1,074.0	751.1
2006	2,189.0	912.1	1,418.8	506.6
2007	2,044.0	-145.1	1,569.6	1,714.7
2008	2,363.7	319.7	1,704.1	1,384.4
2009	2,536.3	172.6	1,303.5	1,130.8
2010	1,970.9	-565.4	1,294.6	1,860.0
2011	1,379.4	-591.5	1,202.9	1,794.4
2012	481.5	-897.9	306.2	1,204.1
2013	353.6	-127.9	186.6	314.5
2014	390.7	37.1	213.7	176.6
mar-14	275.3	-167.9	72.5	240.4
mar-15	509.0	233.6	322.7	89.1

Fontes DGERT, cálculos dos autores.

Alternativamente, é possível apresentar estes dados sob a forma de Rácio de Substituição, calculado da seguinte forma:

$$\text{Rácio de Substituição} = \frac{\text{Fluxo de Entrada}}{\text{Fluxo de Saída}}$$

Este rácio apresentará um valor superior a 1 quando a não consideração de um instrumento de regulação, cujo período de vigência se considera ultrapassado, é mais que compensado pelo fluxo de novos trabalhadores abrangidos, e um valor inferior a 1 no caso inverso. A principal vantagem da utilização deste rácio em detrimento da apresentação da informação em bruto prende-se com o facto de este, fruto da sua natureza, ponderar a dimensão dos fluxos.

Ainda pela Figura 4 constata-se que, os saldos, no final de 2009 e inícios de 2015 foram de dimensão semelhante. Contudo, o facto de estes terem resultado de fluxos de dimensões distintas (os fluxos de entrada e de saída foram mais reduzidos no último caso), conduziu a que o rácio de substituição destacasse este último momento.

**Figura 5 – Rácio de Substituição**



Fontes DGERT, cálculos dos autores.

Assim, esta medida apresenta algumas limitações no que respeita à sua interpretação gráfica. Com efeito, se considerarmos, por um lado, o período no final de 2012 e inícios de 2013, e, por outro, o período de inícios de 2015, constata-se que o rácio de substituição se situava por volta dos 0,2<sup>17</sup> (no primeiro caso), e, 4<sup>18</sup> (no segundo). Ora, tal como mencionado anteriormente, a representação gráfica destaca este segundo momento, apesar de o primeiro apresentar uma situação mais extrema. Assim, optou-se pelo desenvolvimento de uma representação alternativa que pretende corrigir esta fragilidade:

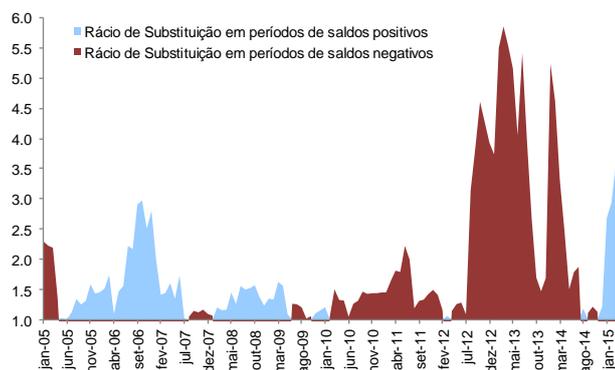
$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Rácio de Substituição} = \frac{\text{Fluxo de Entrada}}{\text{Fluxo de Saída}}, \text{ se Saldo} \geq 0 \\ \text{Rácio de Substituição} = \frac{\text{Fluxo de Saída}}{\text{Fluxo de Entrada}}, \text{ se Saldo} < 0 \end{array} \right.$$

Com esta nova formulação, garante-se um tratamento gráfico idêntico, independentemente de se tratar de um fluxo líquido positivo ou negativo, sendo, contudo, necessário assegurar uma distinção clara dos períodos em que cada um dos ramos da equação é utilizado.

<sup>17</sup> Ou seja, deixaram de ser considerados sensivelmente 5 trabalhadores por cada 1 que entrou.

<sup>18</sup> Significa este valor que foram abrangidos aproximadamente 4 novos trabalhadores por cada 1 que saiu.

Figura 6 – Rácio de Substituição alternativo



Fontes DGERT, cálculos dos autores.

A Figura 6 permite avaliar, de forma mais coerente, a evolução do Rácio de Substituição. Em particular, verifica-se que o Rácio de Substituição no período compreendido entre meados de 2012 e meados de 2014 foi efetivamente marcado por um número de saídas substancialmente superior ao número de entradas (com o rácio a assumir um valor próximo de 6). Conclui-se que o período de maior disparidade relativa ocorreu entre 2012 e 2014, e não em inícios de 2015, como se poderia concluir pela observação da Figura 5.

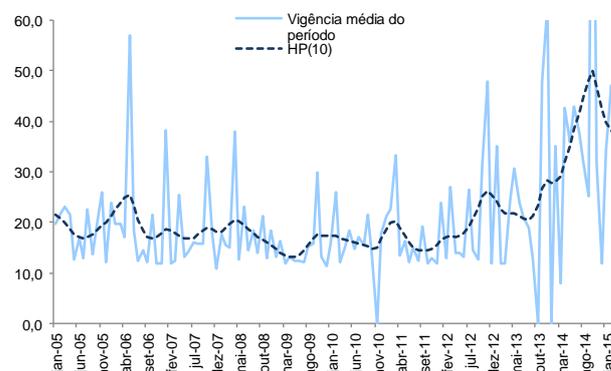
### b. Vigência média

Uma das variáveis essenciais para a determinação do número de trabalhadores abrangidos por IRCT é a vigência média dos contratos. No ponto anterior foi já apresentada a sua fórmula de cálculo em cada um dos períodos. Torna-se, contudo, pertinente apresentar de que forma esta variável tem evoluído.

Na Figura 7 é representada a duração média dos IRCT celebrados na amostra. Contudo, pela sua observação, não existe uma conclusão clara que possa ser retirada, mesmo após o seu alisamento<sup>19</sup>. A partir de finais de 2013, assiste-se a um ligeiro aumento da vigência média dos contratos, mas este comportamento encontra-se condicionado pelos *outliers* registados em dezembro de 2013 e outubro de 2014, o que contrasta com uma variação em torno da média amostral no período precedente.

<sup>19</sup> Utilizou-se, para o efeito, um filtro Hodrick-Prescott com  $\lambda = 10$ .

Figura 7 – Vigência média dos IRCT celebrados em cada período



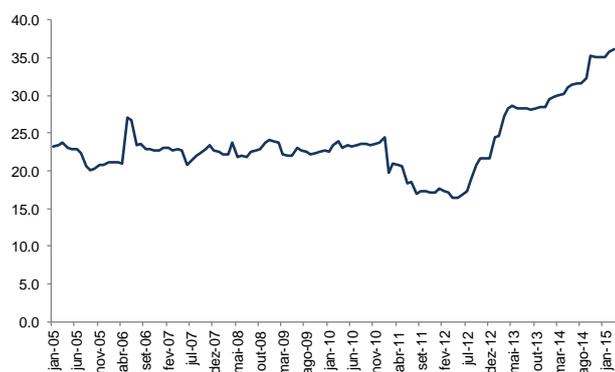
Fontes DGERT, cálculos dos autores.

De forma a ultrapassar este obstáculo optou-se por calcular a vigência média dos IRCT que se consideram em vigor (Figura 8). Assim, a duração média dos Instrumentos de Regulação Coletiva considerados vigentes é dado pela seguinte fórmula:

$$D_t = \frac{1}{X_t} \times \sum_{i=0}^{\infty} (d_{t-i} \times x_{t-i}) \text{ s. a. } d_{t-i} > i$$

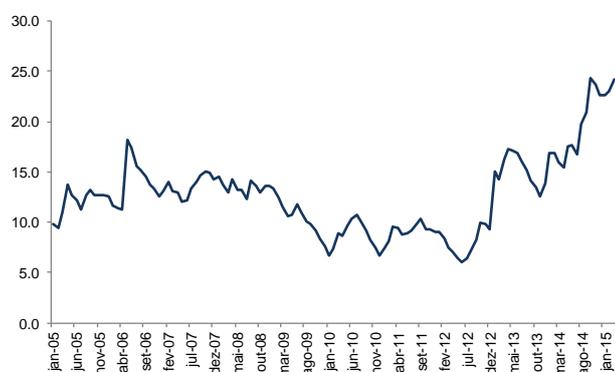
Onde  $D_t$  é a vigência média dos contratos considerados em vigor e as restantes variáveis a assumirem o mesmo significado apresentado anteriormente.

Constata-se que, a partir do início de 2011, a duração média dos contratos em vigor começou a diminuir de forma significativa, resultado, sobretudo, do fim de vigência dos contratos celebrados em maio de 2006 e abril de 2008. A inversão desta tendência é reforçada por uma menor frequência de revisão dos acordos celebrados, sendo exemplo o ano de 2014. De facto, em outubro de 2014 foram celebradas um conjunto de alterações a acordos coletivos cuja última renegociação datava de janeiro de 2000 e janeiro de 2003 respetivamente, resultando numa eficácia de 168 e 132 meses, respetivamente.

**Figura 8 – Vigência média dos IRCT considerados em vigor**

Fontes DGERT, cálculos dos autores.

Alternativamente considerou-se apenas a vigência média remanescente dos IRCT considerados ainda em vigor – permitindo aferir quando será expectável um maior afluxo de novos IRCT com a vista a renovar os atuais. Esta formulação encontra-se condicionada pela possibilidade de as empresas preferirem que os contratos atuais vigorem por um período de tempo mais longo, sem alterações, divergindo do que havia sido a norma.

**Figura 9 – Vigência média remanescente dos IRCT considerados em vigor**

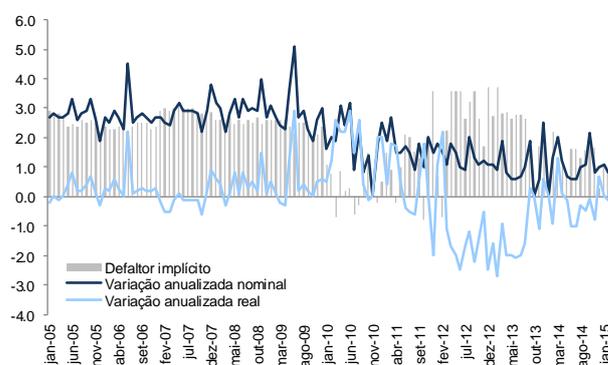
Fontes DGERT, cálculos dos autores.

### c. Variação intertabelas

Outra informação importante incluída nos relatórios dos IRCT diz respeito à informação da variação salarial intertabelas. Na verdade, ainda que nem todos os IRCT se refiram a alterações de cariz salarial, é certo que uma parte significativa destes incluam alterações desta natureza. Em 2014, 49,4% dos IRCT celebrados continham alterações de cariz salarial, abrangendo

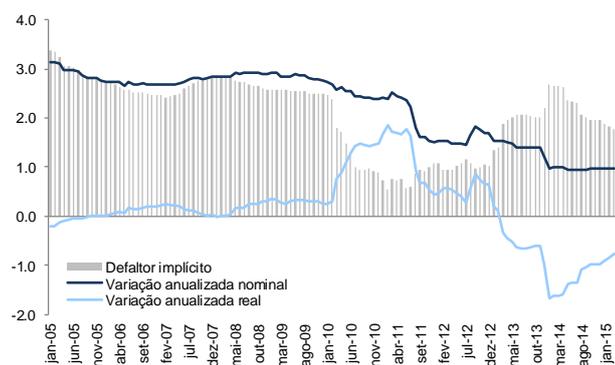
86,7% dos trabalhadores, o que revela a importância dos IRCT enquanto instrumento de definição dos níveis salariais praticados pelas empresas.

Ainda que a análise dos dados em bruto permita concluir pela existência de alguma tendência (Figura 10), é notória a existência de um nível substancial de ruído que poderá enviesar a análise. Entre 2005 e finais de 2009, a taxa de variação média intertabelas nominal situava-se, de um modo geral, próximo dos 3%, enquanto a taxa de variação média intertabelas real reportada se situava a um nível ligeiramente superior a 0%, o que resulta num deflator implícito bastante próximo da variação nominal considerada. Já em 2010 assiste-se a aumento da taxa de variação média intertabelas real para níveis próximos da taxa de variação média intertabelas nominal. Desde então, a taxa de variação média intertabelas nominal tem permanecido num nível mais baixo, enquanto a variação real, após ter sido negativa, na ordem dos -2%, durante alguns períodos, se aproxima novamente dos 0%.

**Figura 10 – Variação intertabelas anualizada**

Fontes DGERT, cálculos GPEARI

Recorrendo à fórmula apresentada anteriormente, é possível identificar a variação intertabelas implícita ao *stock* de trabalhadores (Figura 11).

**Figura 11 – Variação intertabelas anualizada**

Fontes DGERT, cálculos GPEARI

Este método permite retirar conclusões mais definidas quanto a dinâmica desta variável. Na verdade, não se assiste a uma alteração muito significativa das conclusões retiradas, que serão aprofundadas num ponto subsequente deste trabalho.

## 5. Relação com o Índice de Preços no Consumidor

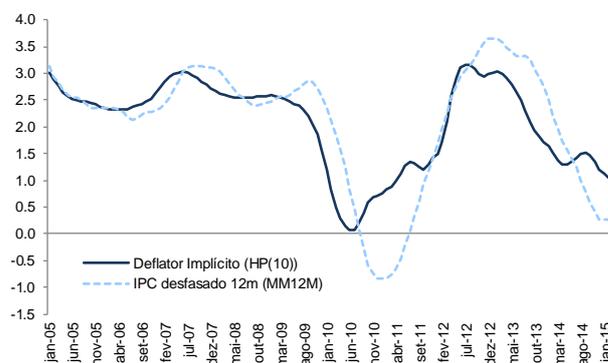
Neste ponto, procurar-se-á identificar a existência de uma relação entre o deflator implícito que resultou da análise anterior e o Índice de Preços no Consumidor (IPC). Mais concretamente, esta análise será realizada em duas etapas: primeiramente, será estudada relação entre o deflator implícito nos IRCT celebrados em cada período (dados em bruto) e o IPC verificado. De seguida, tentar-se-á apurar a relação existente entre os dados de *stock*, computados de acordo com a metodologia proposta neste artigo, e o mesmo Índice de Preços. Para tal, optou-se pela utilização das acelerações anuais de ambas as variáveis, de forma a captar mais rapidamente as dinâmicas mais recentes.

### a. Análise pelos dados brutos

Nesta primeira abordagem consideram-se as seguintes variáveis: deflator implícito aos IRCT de alterações salariais celebrados em cada período e a taxa de variação homóloga do IPC em média móvel de 12 meses. De salientar que poderá não existir uma relação contemporânea entre as duas variáveis devido, por um lado, à simplificação que se assumiu inicialmente

relativamente à vigência dos contratos e, por outro lado, devido ao facto de os IRCT terem subjacentes ao seu cálculo diferentes medidas de inflação. Mais concretamente, alguns IRCT consideram a inflação passada, com o propósito de as atualizações salariais compensarem as perdas reais ocorridas desde a última atualização, enquanto outros IRCT ponderam as previsões de inflação futura, procurando que os novos níveis salariais sejam suficientes para garantir que não existem perdas reais até à ocorrência da próxima negociação. Consultar o Anexo I para uma explicação mais detalhada.

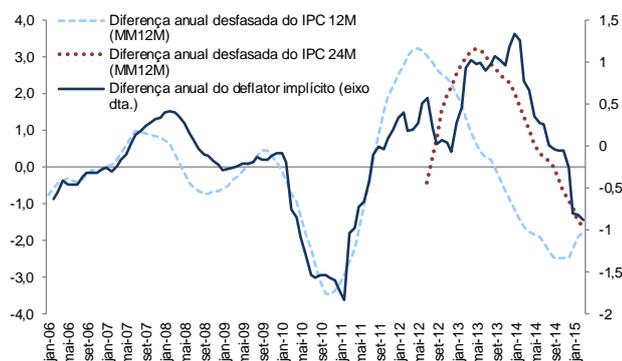
Assim, a Figura 12 revela a possibilidade de existência de correlação entre as variáveis. Mais, o facto de esta relação ser especialmente notória através da utilização do IPC desfasado em 12 meses revela que um conjunto alargado dos IRCT celebrados atribui maior ponderação à inflação passada do que às expectativas de inflação.

**Figura 12 – Relação entre o deflator implícito e o IPC (variação anual, %)**

Fontes DGERT, INE, cálculos GPEARI

### b. Análise pelos dados de *stock*

Uma outra abordagem explora a utilização dos dados dos instrumentos de regulação considerados em vigor. Na medida em que os dados em *stock* incorporam informação relativa a IRCT celebrados em diversos momentos do tempo, a relação do seu deflator implícito não pode ser analisada face à variação homóloga contemporânea do IPC, tal como anteriormente. Assim, optou-se por uma abordagem em que se consideram, alternativamente, as (des)acelerações das variáveis.

**Figura 13 – Relação entre a aceleração do deflator implícito e o IPC**

Fontes DGERT, INE, cálculos GPEARI

A Figura 13 representa a relação existente entre as variáveis enunciadas, confirmando-se a existência de comovimento entre as variáveis.

Por outro lado, é de destacar o período que se inicia em finais de 2011, a partir do qual se nota um desfasamento mais alargado entre as variáveis. Com efeito, a partir deste período, o desfasamento existente aumenta dos 12 para, sensivelmente, os 24 meses, facto que reflete o aumento da vigência média dos IRCT considerados em vigor.

### c. Relação com as remunerações por trabalhador

Por último, é igualmente importante analisar a relação existente com a evolução das remunerações por trabalhador publicadas pelo INE nas Contas Nacionais Trimestrais.

Para o efeito foi necessário proceder à trimestralização dos dados dos IRCT. Para obter as respetivas variações intertabelas, os dados de cada mês foram ponderados pelo número de trabalhadores abrangidos, tal que:

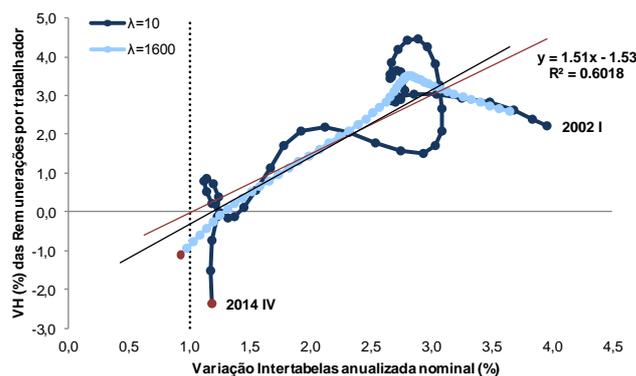
$$w_q = \frac{\sum_{i=1}^3 (x_{q,i} \times w_{q,i})}{\sum_{i=1}^3 x_{q,i}}$$

Com as variáveis assumirem os mesmos significados descritos anteriormente, sendo que  $q$  representa o trimestre em questão e  $i$  o mês  $i$  do trimestre  $q$ .

As remunerações por trabalhador (expressas sob a forma de variações homólogas anuais) das Contas Nacionais Trimestrais foram calculadas utilizando as

remunerações do total da economia líquidas de remunerações das Administrações Públicas (S.1-S.13) ponderadas pelo emprego remunerado no setor privado<sup>20</sup>.

Dada a elevada cobertura dos IRCT, em termos de número de trabalhadores abrangidos, é de esperar que esta variável possua algum valor explicativo.

**Figura 14 – Relação entre a variação intertabelas anualizada e remunerações por trabalhador**

Fontes DGERT, INE, cálculos GPEARI

Nota: A equação refere-se à linha de tendência da série  $\lambda = 10$ , representada a vermelho.

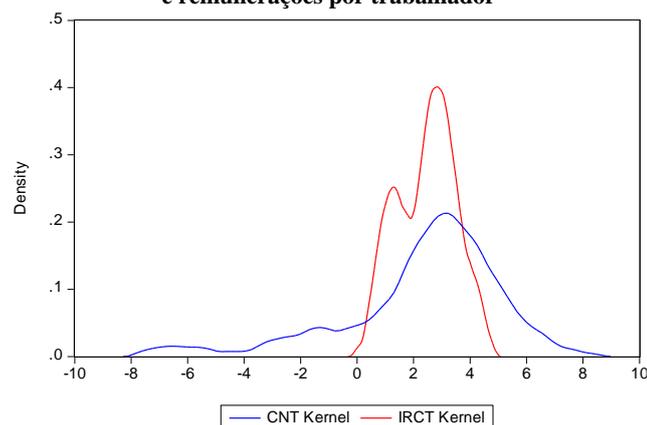
Com efeito, a Figura 14 revela a existência de correlação entre as variáveis ( $R^2 = 0,60$ ). De ressaltar que, devida à elevada volatilidade destas variáveis, estas foram alisadas através de um filtro Hodrick-Prescott com  $\lambda = 10$ . Tendo em conta o cariz relativamente arbitrário da escolha do parâmetro de alisamento, foi igualmente estimada uma relação com  $\lambda = 1600$ , a qual reforça as conclusões anteriores. Paralelamente, pela observação da representação gráfica torna-se aparentemente a existência de um “limite” inferior para a variação intertabelas anualizada nominal no contexto da amostra. Esta conclusão é fundamentada pela expressão algébrica da linha de tendência, segundo a qual as remunerações por trabalhador se manteriam relativamente constantes face a uma variação intertabelas nominal de 1,0%. Estas conclusões são compatíveis com a análise da literatura (ver ponto 4.a), mesmo se considerarmos que, de acordo com o Código do

<sup>20</sup> Emprego remunerado das Contas Nacionais Trimestrais líquido do emprego público. Este último é disponibilizado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Trabalho<sup>21</sup>, a retribuição (base e prestações regulares e periódicas) apenas pode reduzida se estabelecido por acordo coletivo (Banco de Portugal (2015)).

Alternativamente é também possível demonstrar esta relação através de um gráfico de *Kernel Density* (Figura 15)

**Figura 15 – Relação entre a variação intertabelas anualizada e remunerações por trabalhador**



Fontes DGERT, INE, cálculos GPEARI

Com efeito, esta representação parece confirmar as conclusões anteriores, sugerindo a existência de uma relação entre a taxa de variação anualizada intertabelas nominal e a variação homóloga das remunerações por trabalhador e apontando para uma maior concentração da distribuição em redor dos 3%, em especial ao nível dos IRCT.

## 6. Conclusão

Este artigo pretende ser um ponto de partida para uma melhor compreensão da cobertura das atualizações salariais em sede de contratação coletiva, aproveitando dados de cariz administrativo para aprofundar o conhecimento sobre a sua evolução e relação com a conjuntura do mercado laboral português.

As primeiras referências à contratação coletiva remontam já ao início do Século XX, sendo que em Portugal, o primeiro diploma data de 1924. Desde então, a legislação subjacente à contratação coletiva tem sido modificada, com as últimas alterações relevantes

datadas de 2011, com destaque para a descentralização do processo negocial do nível setorial para o nível da empresa.

O maior contributo deste artigo prende-se com a metodologia proposta para a estimação do *stock* de trabalhadores abrangidos por IRCT, a cada momento do tempo. Apesar dos pressupostos e limitações reconhecidas, esta demonstrou ser robusta às diferentes relações testadas. Com efeito, as primeiras conclusões apontam, por um lado, para uma redução significativa do número global de trabalhadores abrangidos por alterações salariais em sede de contratação coletiva, e, por outro, para uma alteração substancial da estrutura setorial destes, sendo que o setor transacionável se afigura, agora, como principal contribuidor líquido. Outra característica importante prende-se com o facto de, embora os IRCT que preveem atualizações salariais terem representado, em 2014, sensivelmente metade dos acordos celebrados, estes abrangeram uma proporção mais significativa de trabalhadores.

Para melhor compreender a evolução do número de trabalhadores abrangidos por IRCT foi igualmente realizada uma análise ao nível dos fluxos, através do cálculo de um rácio de substituição. O seu cálculo permitiu aferir que os fluxos de saída foram substancialmente mais significativos nos últimos anos, altura em que o *stock* estimado de trabalhadores abrangidos é inferior.

A análise relativa à duração dos contratos conduz a conclusões limitadas ao nível de fluxos. Pelo contrário, se a análise for realizada sob a perspetiva de *stock*, algumas conclusões emergem. Assim, aparenta existir uma média de longo-prazo em torno dos 20-25 meses, apontando para que, em média, os IRCT sejam renegociados a cada dois anos.

Estudando as variações intertabelas concluiu-se que não existem diferenças significativas de tendência, quer se realize a análise ao nível dos fluxos ou dos *stocks* estimados. Mais importante, contudo, foi a relação do deflator subjacente aos IRCT com o Índice de Preços no Consumidor (IPC). Verifica-se que o IPC subjacente aos contratos apresenta uma relação, ainda que desfasada, significativa com o IPC. Com efeito, ao nível dos fluxos

<sup>21</sup> Art. 129, 258 e 260.

infere-se uma relação próxima com a variação homóloga do IPC expresso em média móvel de 12 meses, desfasado um ano. Por outro lado, a análise pelos *stocks* permitiu concluir a existência de uma relação entre a aceleração do deflator subjacente aos acordos considerados vigentes e a aceleração anual da mesma medida do IPC utilizada no exemplo anterior. Contudo, neste último caso nota-se que nos períodos mais recentes, o desfasamento a considerar aumenta para cerca de 24 meses, o que é compatível com as conclusões anteriores relativas à duração média dos acordos.

Por último, concluiu-se pela existência de uma relação estatisticamente significativa entre as variações intertabelas consideradas e a variação homóloga das remunerações por trabalhador das Contas Nacionais Trimestrais. Esta análise permitiu ainda inferir a existência de um limiar inferior das variações intertabelas anualizadas. O estudo dos dados em bruto sugere que, no contexto da amostra considerada, as variações intertabelas anualizadas nominais apresentam um limite inferior próximo de 1,0%.

Permanecem, assim, desafios para o futuro, principalmente associados ao aprimoramento da metodologia aqui apresentada. A consideração de um nível de desagregação superior (por exemplo, uma análise ao nível de empresa em vez de a nível setorial), seria útil para colmatar algumas das limitações decorrentes das agregações consideradas. Adicionalmente, a consideração de apenas uma fonte de dados pode constituir uma limitação, não refletindo na totalidade os desenvolvimentos recentes e esperados das relações laborais. Assim, o cruzamento de informação de fontes alternativas (por exemplo, os Quadros de Pessoal<sup>22</sup>) poderia constituir um importante desenvolvimento para futuras extensões deste trabalho.

<sup>22</sup> Microdados.

## 7. Bibliografia

- Portugal, P., Carneiro, A. e Guimarães, P., 2010, “Sobre a Sensibilidade Cíclica dos Salários”, Banco de Portugal.
- Addison, J., Portugal, P. e Vilares, H., 2015, “Unions and Collective Bargaining in the Wake of the Great Recession”, Discussion Paper Series, 8943, Institute for the Study of Labour.
- Martins, P., 2014, “30,000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions” Discussion Paper Series, 8540, Institute for the Study of Labour.
- Banco de Portugal, 2015, “O mercado de trabalho português e a grande recessão”, Boletim Económico – maio 2015, Banco de Portugal.
- Guimarães, P., Martins, F. e Portugal, P., 2014, “Upward nominal wage rigidity”, Bundesbank Labour Markets and the Economic Crisis Conference – Session 5 – 2014-06-12, Bundesbank.
- Barreto, J., 1980, “Sobre a implantação da contratação colectiva na Europa e em Portugal”, *Análise Social*, vol. XVI (64), 1980-4, pp. 699-711.
- Conselho económico e Social, 2011, “Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego”, Comissão Permanente de Concertação Social.
- Portugal, P. e Vilares, H., 2013, “Sobre os Sindicatos, a Sindicalização e o Prémio Sindical”, Boletim Económico – Inverno 2013, Banco de Portugal.
- Martins, F., 2009, “A Dinâmica dos Preços e Salários em Portugal uma Abordagem Integrada com base em Dados Qualitativos”, Boletim Económico – Verão 2009, Banco de Portugal.
- Dornelas, A., Ministro, A., Ribeiro Lopes, F., Albuquerque, J., Paixão, M. e Santos, N., 2011, “Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal”, Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho e Segurança Social.
- European Commission, 2011, “The Economic Adjustment Programme for Portugal”, Occasional Papers 79, Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

## 8. Anexo I – Nota Metodológica DGERT

### Variação média ponderada intertabelas

No estudo da Regulamentação Coletiva de Trabalho é de fundamental importância a análise das remunerações consagradas nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRC) publicados nos Boletins do Trabalho e Emprego (BTE) do MTS. Os cálculos da “**Variação média ponderada intertabelas**” inserem-se neste tipo de análises. A metodologia utilizada é a seguinte:

Para **cada IRC** publicado calculam-se os **aumentos médios entre a tabela vigente e a anterior**, ponderados com o número de trabalhadores abrangidos (distribuídos por categorias profissionais), com base nos “**Quadros de Pessoal**”/ **Relatório Único** (fonte estatística administrativa do atual GEE do MEE). Todos os IRC são enquadrados na Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (CAE – rev 3) e assim obtêm-se os **aumentos médios por atividades e para o total**. Apresentam-se valores mensais, trimestrais, semestrais e anuais. Sempre que as tabelas salariais tenham períodos de eficácia superiores a um ano, os respetivos aumentos são anualizados (por um método idêntico ao cálculo dos juros compostos), para facilitar as comparações.

Faz-se, ainda, a comparação com os aumentos do IPC (Continente - total com habitação – média de doze meses) sob duas óticas:

- a da **inflação passada**, medindo o acréscimo do IPC entre as datas do início de produção de efeitos das tabelas anteriores e das novas tabelas, de forma a poder concluir se, com as novas remunerações, os trabalhadores mantêm, diminuem ou aumentam o poder de compra que detinham com as anteriores;
- a da **inflação esperada/verificada** no período de produção de efeitos das novas tabelas, indicando o aumento do IPC em cada um dos anos, tendo em vista avaliar se as novas remunerações mantêm, diminuem ou aumentam o poder de compra entre as datas em que começam e acabam a respetiva produção de efeitos.

Fonte: DGERT.