

Barómetro das Crises

08-06-2017 | Nº 16

Novo emprego. Que emprego?

João Ramos de Almeida

Desde o início de 2013, verifica-se em Portugal uma recuperação na criação de emprego. Esta recuperação ainda não repôs os níveis de emprego anteriores à crise financeira internacional, mas o seu ritmo tem sido considerável.

Os dados estatísticos do emprego em Portugal do Instituto Nacional de Estatística (INE), mostram que, desde o janeiro de 2013 e abril de 2017 (últimos dados disponíveis), foram criados 348 mil postos de trabalho (nos sectores privado e o público).

Esta considerável criação de emprego surge após uma destruição sem precedentes, verificada sobretudo desde 2008, que foi fruto, primeiro, da crise internacional e, depois, de forma mais acentuada a partir de 2011, das medidas de austeridade contidas no Memorando de Entendimento e aplicadas pelo Governo PSD/CDS. Neste período, só entre junho de 2011 e janeiro de 2013 foram destruídos 400 mil postos de trabalho, alimentando a emigração para níveis só experimentados na década de sessenta do século passado.

O que se sabe sobre esta retoma do emprego e sobre o emprego que está a ser criado, nomeadamente quanto à natureza dos vínculos contratuais e condições de remuneração?

A análise da qualidade do emprego criado é essencial para se poder avaliar se estamos ou não perante uma retoma sustentada do emprego e do rendimento, ainda que numa fase inicial; ou se esta retoma se verifica através da criação de postos de trabalho mal remunerados, com contratos fragilizados e precários, consolidando um paradigma nas relações laborais marcado pela baixa qualidade de emprego.

Para o esclarecimento destas questões concorre uma nova base de dados produzida a partir dos descontos feitos para o Fundo de Compensação do Trabalho e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho. Retirar dessa base de dados novos elementos de resposta às questões da qualidade do novo emprego é o objetivo deste Barómetro.

1. As fontes estatísticas e as tendências do emprego

Existem diferentes fontes estatísticas que podem ajudar a dar resposta a esta questão: o Instituto Nacional Estatística (INE), os “Quadros de Pessoal” e o “Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho” compilados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS).

Estas três fontes diferem nas metodologias de recolha e tratamento dos dados, nos universos e amostras, e nos conceitos utilizados, o que inviabiliza

Novos contratos

Consideram-se todos aqueles que foram firmados e comunicados pelas entidades patronais, após a entrada em vigor da criação do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), com vista à cobertura das compensações por despedimento. Abrange todos os contratos assinados desde novembro de 2013. A partir de janeiro de 2016, deixou-se de considerar os contratos de duração inferior a 60 dias que, segundo os dados dos fundos, representaram 25% de todos os contratos assinados nos primeiros dez meses de 2015.

comparações diretas de dados, mas não impede a identificação e comparação de tendências de evolução ao longo do tempo.

Segundo as estimativas do INE, no seu Inquérito ao Emprego, o peso dos contratos permanentes no total dos trabalhadores por conta de outrem desceu de 78,6% em 2013 para 76,5% em 2016, enquanto o peso dos contratos não permanentes subiu de 21,4% em 2013 para 23,5% dos trabalhadores por conta de outrem, em 2016. A retoma no emprego, segundo as estimativas do INE no Inquérito ao Emprego, foi acompanhada de uma subida da remuneração média líquida (de 808 euros em 2013 para 839 euros em 2016).

Segundo os Quadros de Pessoal, compilados pelo GEP/MTSSS que agregam a maior base de dados das empresas para o emprego do sector privado (sem emprego público), com números conhecidos até 2015, os contratos permanentes passaram de 71,8% em 2013 para 68% em 2015. Os contratos de trabalho com termo passaram de 23,2% em 2013 para 23,1% em 2015, enquanto outras formas de contratação passaram de 5% em 2013 para 8,9% do total em 2015.

Já quanto a remunerações, os valores compilados pelos Quadros de Pessoal apontam para um aumento das remunerações base médias de 912,2 euros em 2013, para 913,9 euros em 2015. Quanto à distribuição dos ganhos por escalões remuneratórios, os Quadros de Pessoal apontam para que os ganhos mensais (incluindo rendimentos além da remuneração de base) que estavam abaixo de 600 euros e que abrangiam em 2013 cerca de 22,1% dos trabalhadores por conta de outrem passaram, em 2015, a abranger 40,8% dos trabalhadores. Por seu lado, os trabalhadores que auferiam entre 600 e 999 euros, passaram de 44,3% em 2013 para 34,3% em 2015; e os que auferiam entre 1000 e 2499 euros, desceram de 27,6% para 21,3%.

O Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho, compilado semestralmente pelo GEP/MTSSS junto de empresas de todos os sectores, corrobora a variação dos valores médios das remunerações dos Quadros de Pessoal. O rendimento salarial base ilíquido sofreu uma descida até meados de 2014 – de 971,5 euros em outubro de 2011 para 948,8 euros em abril de 2014 – e, a partir daí, a remuneração base registou uma ligeira recuperação, até 957,6 euros em abril de 2016.

As diferentes fontes estatísticas coincidem assim na identificação de uma tendência para o aumento do peso dos contratos não permanentes no total do emprego e para um crescimento ligeiro das médias salariais.

A análise da qualidade do emprego criado é essencial para se poder avaliar se estamos ou não perante uma retoma sustentada do emprego e do rendimento, ainda que numa fase inicial; ou se esta retoma se verifica através da criação de postos de trabalho mal remunerados, com contratos fragilizados e precários, consolidando um paradigma nas relações laborais marcado pela baixa qualidade de emprego.

Para o esclarecimento destas questões concorre uma nova base de dados produzida a partir dos descontos feitos para o Fundo de Compensação do Trabalho e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho. Retirar dessa base de dados novos elementos de resposta às questões da qualidade do novo emprego é o objetivo deste Barómetro.

2. A Lei 70/2013 de 30 de agosto

A base de dados aqui explorada como elemento complementar de análise resulta da aplicação de uma nova medida, entrada em vigor a 1/10/2013. A Lei 70/2013 de 30 de agosto estabeleceu os regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), do Mecanismo Equivalente (ME) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), criados para “assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento de metade do valor da compensação” por despedimento (artigo 2º, 1).

A lei prevê a criação daqueles dois fundos autónomos (FCT e FGCT), fora do perímetro da Segurança Social e do Orçamento do Estado (artigo 3º, 2). A adesão aos fundos é individual e obrigatória para o empregador (artigo 3º, 3). O FCT é um fundo de capitalização individual, “responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador e eventual valorização positiva” e é gerido pelo Instituto de Gestão dos Fundos de Capitalização da Segurança Social. O FGCT tem natureza mutualista, é acionado quando o empregador falta às suas obrigações e é gerido pelo Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social (artigo 3º, 4 e 5). Cada um destes fundos tem um conselho diretivo em que têm assento o Governo, bem como representantes do patronato e dos sindicatos. O ME

“é um meio alternativo ao FCT, pelo qual o empregador fica vinculado a conceder ao trabalhador garantia igual à que resultaria da vinculação do empregador ao FCT” (artigo 3º, 7).

Os dois fundos autónomos são financiados com 1% do rendimento base bruto mais diuturnidadesⁱ dos trabalhadores por conta de outrem contratados, sendo que 92,5% dessa contribuição vai para o FCT e os restantes 7,5% para o FGCT ou ME (artigo 12º). As entregas feitas pelo empregador são “pagas 12 vezes por ano, mensalmente, nos prazos previstos para o pagamento de contribuições e quotizações à Segurança Social por cada trabalhador” (artigo 13º).

Com a adesão ao FCT, “é criada, pela entidade gestora, uma conta global, em nome do empregador, que prevê obrigatoriamente contas de registo individualizado, respeitantes a cada um dos seus trabalhadores” (artigo 8º, 6). O saldo das contas de registo individualizado de cada trabalhador é, em cada momento, “o resultado da valorização dos montantes alocados às mesmas, (...), bem como da distribuição dos eventuais excedentes provenientes do FGCT” (artigo 30º, 2).

Quando um dado contrato cessa, e não havendo direito a compensação por despedimento, “o empregador pode solicitar ao FCT, com uma antecedência máxima de 20 dias relativamente à data da cessação do contrato de trabalho, o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respetivo trabalhador” (artigo 34º, 1).

Se houver direito a compensação por despedimento, “o empregador paga ao trabalhador a totalidade do valor da compensação, nos termos e nas condições previstas no Código do Trabalho” (artigo 33º, 1), e depois é ressarcido, nos mesmos termos de quando não há compensação. Se o empregador pagar abaixo do previsto no Código do Trabalho, o trabalhador pode acionar o FGCT “pelo valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação” (artigo 33º, 2).

Como a lei apenas se aplica aos contratos de trabalho celebrados após a sua entrada em vigor, os números compilados referem-se aos *novos contratos*, isto é, abrangem apenas os postos de trabalho por conta de outrem criados no sector privado desde a entrada em vigor da lei.

3. Os dados disponíveis, sua utilidade e limitações

Os números compilados pelas entidades gestoras do FCT e FGCT incluem informação sobre os contratos de trabalho firmados, as entidades patronais que os firmaram e as características desses contratos, incluindo o montante da remuneração que está na base do desconto feito para os dois fundos (de 1% dessa remuneração).

ⁱ Diuturnidade, segundo o INE, corresponde ao “prémio atribuído aos trabalhadores em virtude da sua com carácter regular (mensalmente): <http://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/3355>.

FCT e FGCT

O Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) foram criados pela Lei nº70/2013 de 30 de agosto para “assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento de metade do valor da compensação” por despedimento. O FCT é um fundo de capitalização individual, que “responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador, e é gerido pelo Instituto de Gestão dos Fundos de Capitalização da Segurança Social. O FGCT, de natureza mutualista, é acionado quando o empregador falta às suas obrigações e é gerido pelo Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social. Como a lei apenas se aplica aos contratos de trabalho celebrados após a sua entrada em vigor, os números compilados pelas entidades gestoras dos fundos permitem reunir características dos novos contratos, que o Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística não abrange.

Esta base de dados é, portanto, uma fonte exaustiva, relativa ao universo dos contratos firmados após a entrada em vigor da medida (os primeiros dados são de outubro de 2013). É possível encontrar aí o número das entidades empregadoras com novos contratos firmados, a sua distribuição por localização e por ramos de atividade (segundo a Classificação da Atividade Económica). É igualmente disponibilizado o número acumulado dos contratos firmados em cada período, por distrito, ramos de atividade e tipo de contrato, bem como os que vigoravam na data em que foram recolhidos. Em terceiro lugar, são compilados mensalmente o número das entidades empregadoras e dos contratos sobre os quais foi entregue 1% das contribuições. Esses dados apresentam-se com distribuição por distritos, ramos de atividade e tipo de contrato.

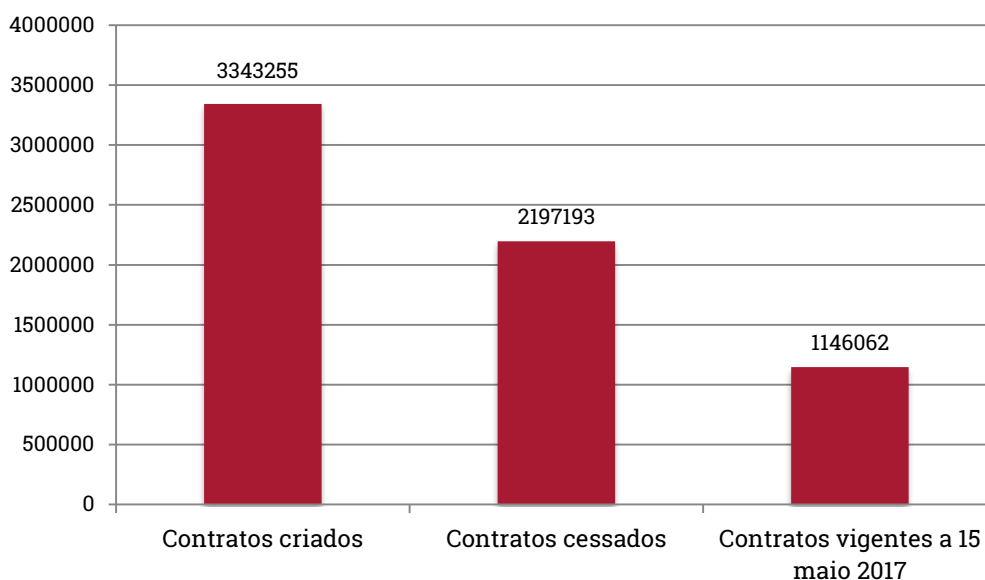
Os dados têm, contudo, diversas limitações: 1) os números não se referem a cada trabalhador, mas sim a contratos, mesmo que digam respeito ao mesmo trabalhador (através de renovações de contratos); 2) a partir de 1 de janeiro de 2016, os contratos com uma duração inferior a 60 dias deixaram de ser considerados, o que deixou de incluir na base de dados aproximadamente 25% do número de contratos assinados, se tomarmos como referência os dez primeiros meses de 2015ⁱⁱ.

Estes dados ajudam a melhorar a caracterização tanto da evolução recente da natureza dos contratos, quanto da evolução das retribuições recebidas pelos trabalhadores.

4. Precariedade

De acordo com os números facultados pelas entidades gestoras do FCT e FGCT, de novembro de 2013 a maio de 2017, foram celebrados 3 343 255 contratos. Destes, a 15 de maio de 2017, estavam vigentes 1 146 062 contratos (ver Gráfico 1).

Gráfico 1
Novos contratos desde 2013



Fonte: FCT e FGCT, MTSSS, 15/5/2017

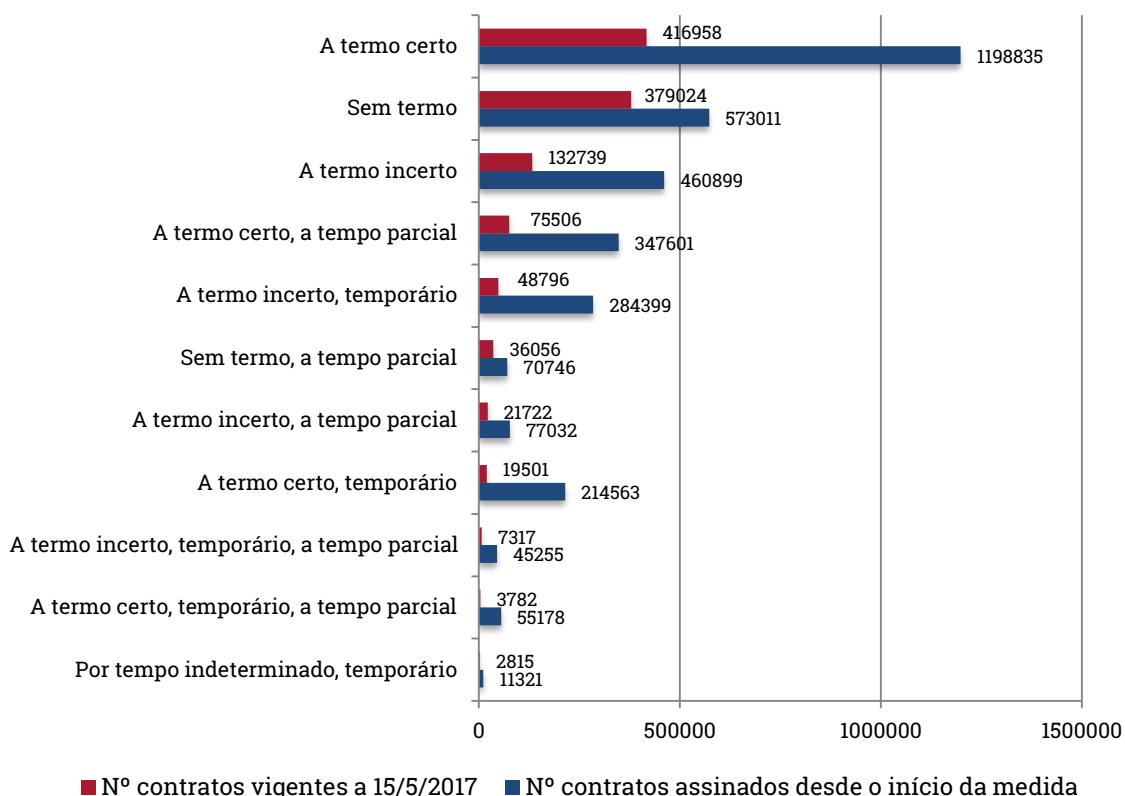
A diferença de mais de 2,1 milhões de contratos – entre os contratos firmados ao longo do período e os contratos em vigor em maio de 2017 – significa que, no período em análise, houve mais de 2,1 milhões de contratos que cessaram, sem que isso queira dizer que tenha havido uma destruição de postos de trabalho de igual dimensão

ⁱⁱ Valores referidos no Plano de Atividades dos fundos de 2016: <http://www.fundoscompensacao.pt/documents/14324547/14625653/FCT+-+Plano+Atividades+-+2016.PDF/35167db9-9b5b-4ead-875d-d14e799fd723>

já que parte dos contratos cessados podem ter sido renovados. Do mesmo modo, a vigência de 1 146 062 contratos a 15 de maio de 2017, não significa que tenha sido criado o mesmo número de postos de trabalho já que muitos desses contratos se referem a postos de trabalho já existentes.

A desproporção entre contratos firmados e contratos vigentes decorre, em grande medida, da precariedade dos vínculos contratuais. Desta precariedade resulta que, para o mesmo posto trabalho e eventualmente para o mesmo trabalhador, sejam celebrados ao longo do tempo múltiplos contratos. A desproporção entre o número de contratos celebrados e o de contratos vigentes difere substancialmente consoante o tipo de contrato – sendo naturalmente menor nos contratos sem termo e maior nos contratos a termo certo (ver Gráfico 2) – e o sector de atividade (ver Gráfico 3).

Gráfico 2
Nº contratos assinados desde outubro de 2013 e vigentes a 15/5/2017



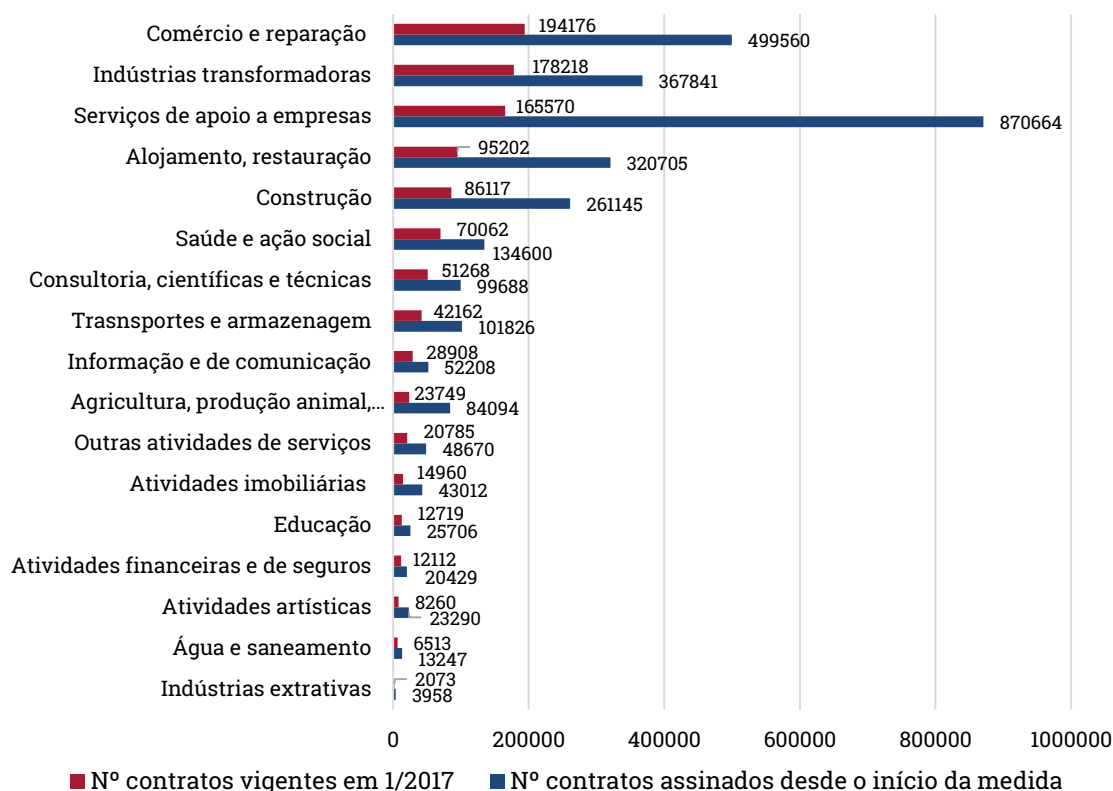
Fonte: FCT e FGCT, MTSSS, 15/5/2017

O gráfico 2 reúne os tipos de contratos que abrangiam 99,8% do número de contratos vigentes a 15/5/2017. Nele, é visível que o tipo de contrato que registou um maior número de contratos celebrados foi o contrato a termo certo (quase 1,2 milhões de contratos). Desse volume de contratos estavam vigentes 414,6 mil contratos a 15/5/2017. Essa desproporção é bastante inferior no caso dos contratos sem termo – 573 mil assinados contra 379 mil vigentes a 15/5/2017 – e mesmo quando se trata de contratos sem termo a tempo parcial – 70 mil assinados contra 36 mil vigentes a 15/5/2017. A desproporção entre contratos assinados e vigentes a 15/5/2017 aumenta para os tipos de contratos com uma maior fragilidade contratual ou com tempos de trabalhos mais reduzidos (a tempo parcial).

A proporção entre contratos assinados e vigentes pode ser analisada por ramo de atividade (ver Gráfico 3).

Gráfico 3

Nº contratos assinados desde o início da medida e vigentes em 1/2017



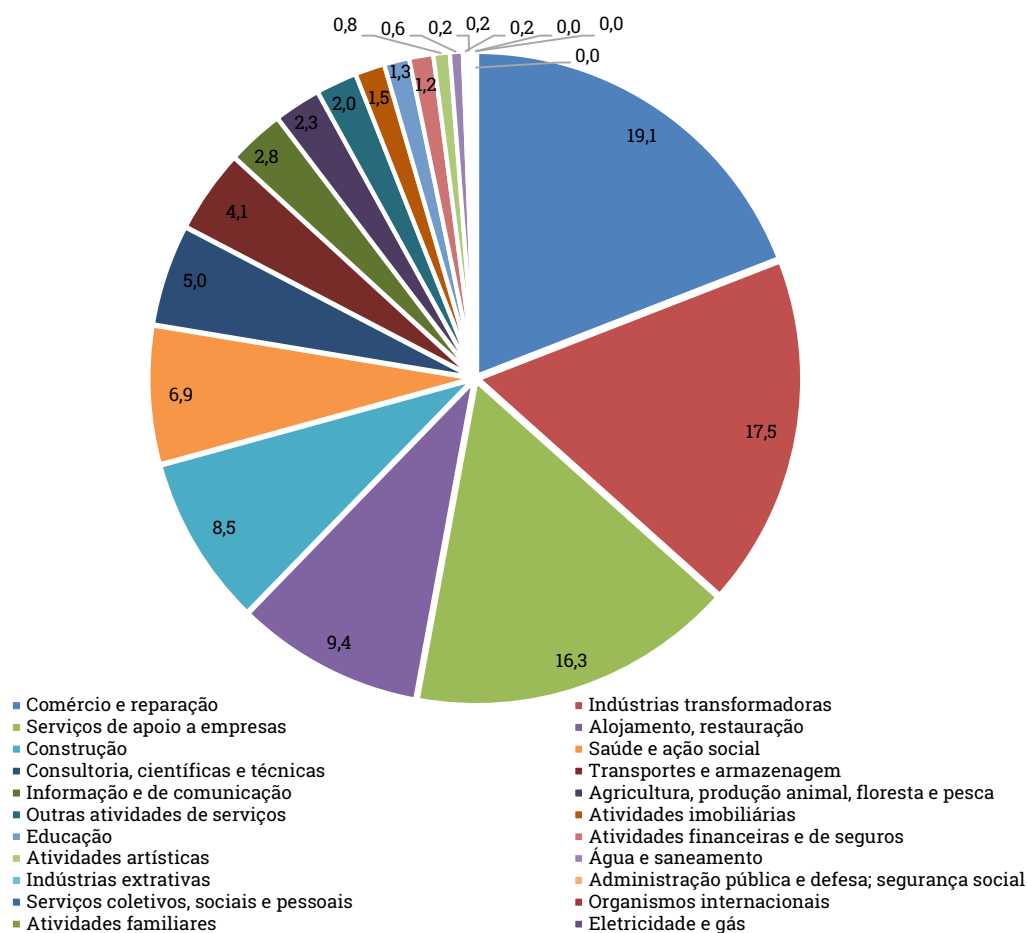
Fonte: FCT e FGCT, MTSSS, 1/2017

Dos diferentes ramos de atividade destacam-se: o comércio (retalhista e grossista) e a reparação de veículos em que foram assinados 499,6 mil contratos, estando vigentes em janeiro de 2017 cerca de 194,1 mil; as indústrias transformadoras, onde foram assinados 367,8 mil contra 178,2 mil contratos vigentes (o que indicia uma relativamente maior estabilidade contratual); e os serviços de apoio às empresas, que inclui a gestão de trabalho temporário, onde se regista uma maior instabilidade contratual (dos 870,6 mil contratos assinados desde o início da medida, estavam vigentes em janeiro de 2017 cerca de 165,5 mil).

Com os dados agora disponíveis é também possível descrever a distribuição percentual dos contratos vigentes em janeiro de 2017 por ramo de atividade económica (ver Gráfico 4).

Se os contratos permanentes são a forma jurídica dominante de emprego em Portugal, no que toca aos novos contratos, a forma dominante é o contrato não permanente. De todos os novos contratos vigentes a 15/5/2017, os contratos permanentes representavam cerca de um terço dos contratos (33,1%), os contratos a prazo correspondiam a pouco mais de outro terço (36,4%) e as outras formas de contrato um pouco menos do outro terço (31,5%) (ver Gráfico 5).

Gráfico 4
 Repartição dos contratos vigentes em 1/2017 (%)



Fonte: FCT e FGCT, MTSSS, 1/2017

Recorde-se que, nas séries do INE, o peso dos contratos permanentes no total do emprego por conta de outrem desce de 78,6% em 2013 para 76,5% em 2016 e que nos dados dos Quadros Pessoal estes contratos passam de 71,8%, em 2013, para 68%, em 2015. Sem perder de vista as cautelas quanto a comparações de dados de fontes diversas, pode dizer-se que a baixa percentagem de contratos sem termo nos novos contratos vigentes, revelada pela nova base de dados, constitui mais um indício de que o peso dos contratos permanentes na estrutura do emprego se encontra em queda.

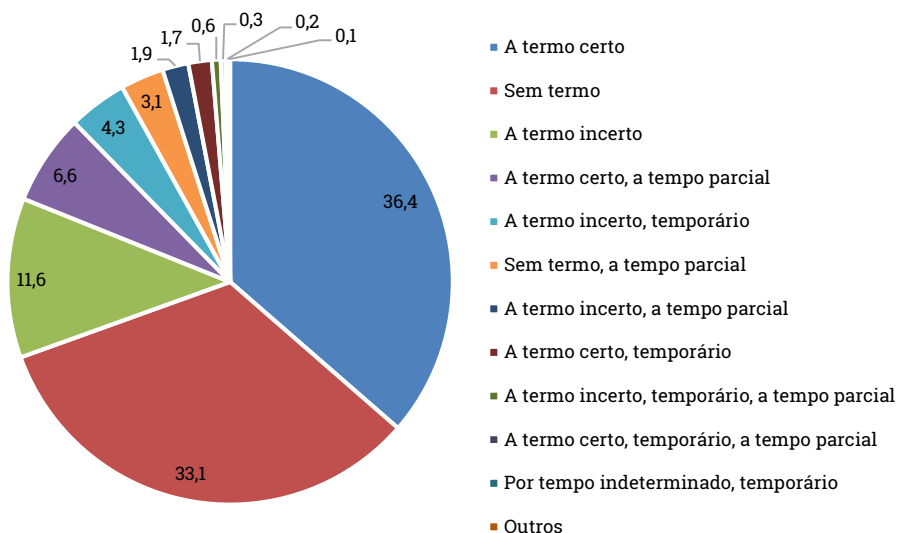
Do conjunto dos 3,34 milhões de contratos assinados desde o início da medida, mais de 2,7 milhões corresponderam a contratos não permanentes (83%). E dos 1,1 milhões de contratos que estavam vigentes a 15/5/2017, os contratos não permanentes corresponderam a 767 mil (66,9%).

Como é visível, as “outras formas de contrato” assumem um perfil contratual muito diverso. E nem todas estão presentes no gráfico 3: como já se referiu, a partir de 2016, os contratos com uma duração inferior a 60 dias deixaram de ser contabilizados, sendo que durante os dez primeiros meses de 2015 este tipo de contrato representava cerca de 25% do conjunto dos novos contratos.

Esta elevada dimensão do universo dos contratos de muito curta duração é, em si mesma, ilustrativa de como a variedade contratual promove uma elevada rotação contratual. Aliás, nos primeiros meses de 2014, as publicações dos FCT e FGCT continham dados sobre a duração dos contratos (que deixaram de estar disponíveis), nomeadamente relativos aos contratos que tinham cessado, o que ajuda a compreender esse mesmo fenómeno. De outubro de 2013 a setembro de 2014, tinham cessado cerca de 246,1 mil contratos, fosse por despedimento com direito a compensação (42,3%), fosse por despedimento sem direito a compensação (33,7%) fosse por mútuo acordo (24%). Estes 246,1 mil contratos repartiram-se da seguinte forma quanto à duração dos contratos: entre 1

a 7 dias (25,8%), de 8 a 15 dias (10,9%), de 16 a 30 dias (14,9%), de 31 a 60 dias (16,4%), de 61 a 90 dias (10,9%), de 91 a 120 dias (6,8%), de 121 a 180 dias (6,9%), de 181 a 360 dias (7,4%) e acima de 360 dias (0,03%). Ou seja, os contratos com a duração até um mês representaram, naquele período, mais de metade das cessações de contrato, pressupondo-se que essas cessações contratuais tenham dado origem a novos contratos, o que não é possível aferir dado não haver dados disponíveis sobre a duração contratual.

Gráfico 5
Repartição dos contratos vigentes a 15/5/2017 (%)



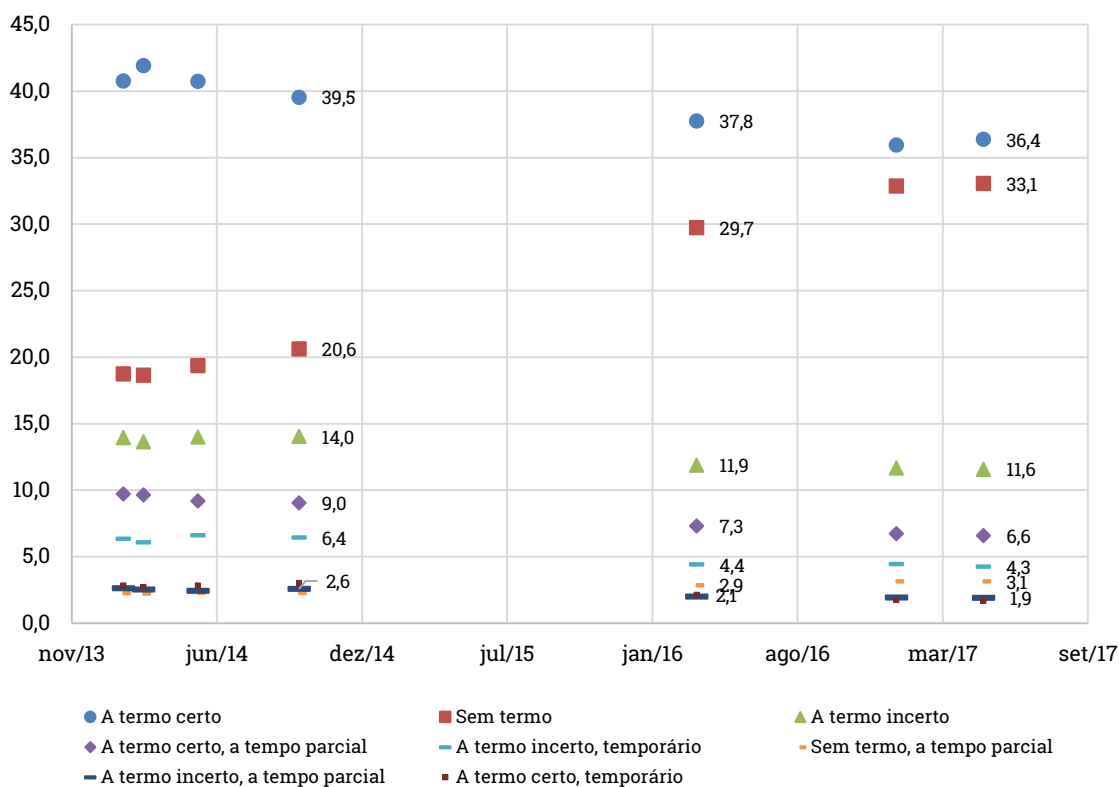
Fonte: FCT e FGCT, MTSSS, 15/5/2017

Ao longo do período de análise e sobretudo desde 2014, os contratos permanentes registaram uma progressão positiva, tendo o seu peso no total dos novos contratos vigentes passado de 18,8% em fevereiro de 2014 para 33,1% em maio de 2017 (ver Gráfico 6).

Esta evolução não contradiz a tendência de queda dos contratos permanentes na estrutura de emprego que se extrai tanto do Inquérito ao Emprego do INE como dos Quadros de Pessoal, já que o seu peso na estrutura dos novos contratos continua a ser significativamente inferior ao seu peso na estrutura do emprego total.

Parte da explicação para o aumento do peso dos contratos sem termo pode ser explicada pela quebra de série a partir de janeiro de 2016 que resulta da exclusão dos contratos de mais curta duração (inferiores a 60 dias). Caso essa parcela de contratos representasse 25% do total de contratos vigentes – e tivesse mantido esse peso de 2014 a 2017 – a evolução dos contratos permanentes teria sido mais atenuada (tendo passado de 20,6% em maio de 2014 para 26,5% em maio de 2017). Já os contratos a termo certo teriam registado uma subida de peso no conjunto dos contratos vigentes (de 39,5% em maio de 2014 para 49,1% em maio de 2017).

Gráfico 6
Peso percentual de cada tipo de contrato no total dos contratos vigentes



Fonte: FCT e FGCT, MTSSS, 2014, 2016, 2017

5. Remunerações baixas

Quando se analisa a evolução salarial dos novos contratos de trabalho criados desde 2013 até maio de 2017 em termos médios, vigentes em cada mês, verifica-se que a remuneração líquida de base, acrescida de diuturnidades passou de 347 euros, em novembro de 2013, para 688 euros mensais, em maio de 2017.

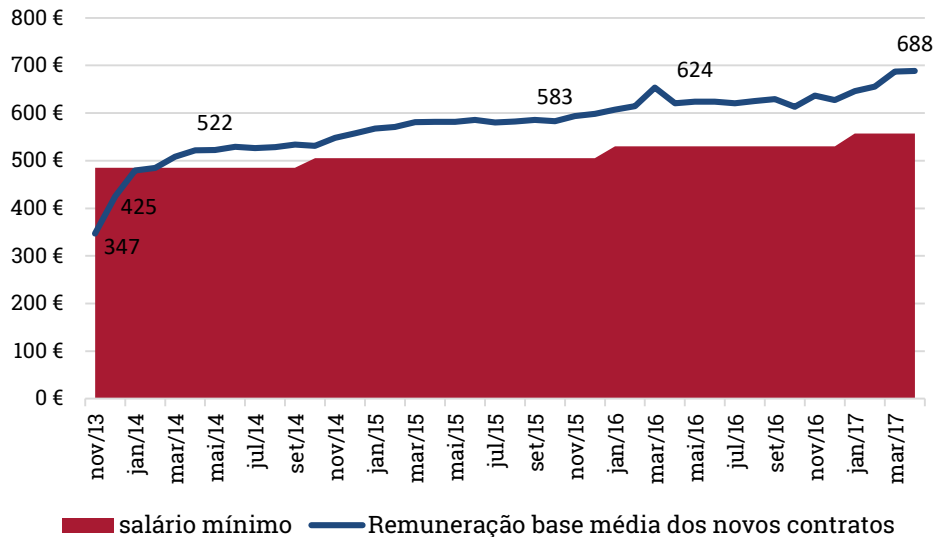
É certo que os montantes salariais médios dos *novos contratos* vão registando uma subida continuada ao longo dos anos em análise, mas no final do período representavam um rendimento salarial médio apenas 23% acima do salário mínimo nacional, o que leva a crer que o crescimento salarial verificado tenha sido influenciado sobretudo pelos aumentos entretanto verificados do Salário Mínimo Nacional.

Os valores salariais médios dos novos contratos vigentes agregam – como se viu – uma miríade de diferentes formas contratuais. Quando se procura apurar salários médios para os diferentes tipos de contrato, encontra-se um elevado grau de disparidade (ver Gráfico 8)ⁱⁱⁱ.

ⁱⁱⁱ O número de contratos vigentes por tipo de contrato encontra-se disponível para janeiro de 2017 (e não para maio de 2017), pelo que esse é o valor mais recente para o qual se pode apurar o valor médio mensal por tipo de contrato.

Gráfico 7

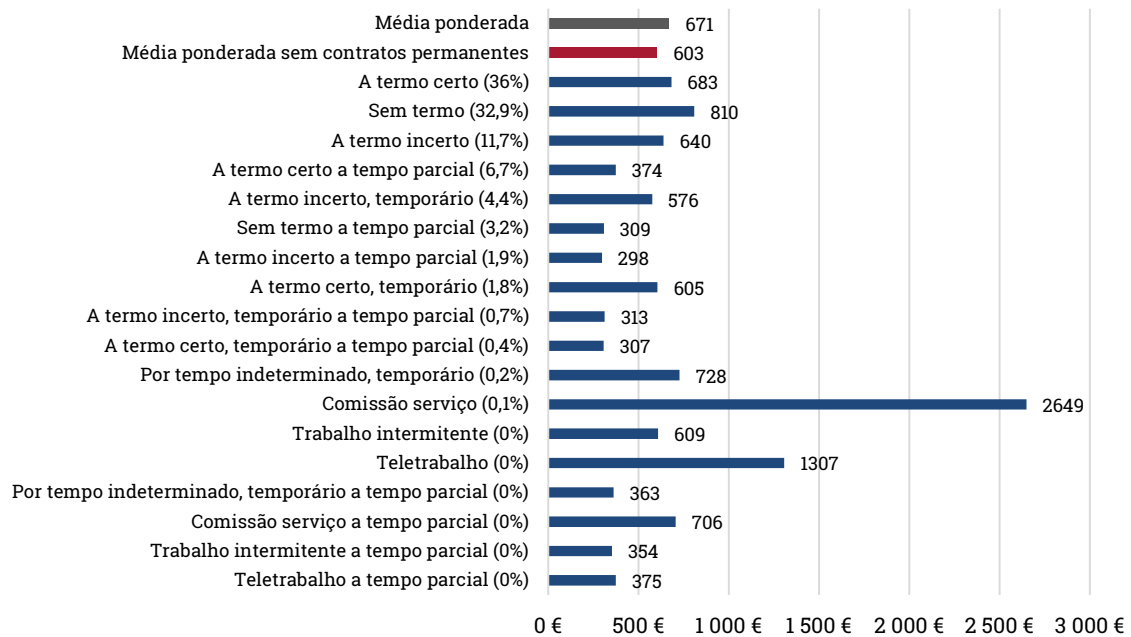
Remunerações base médias e ilíquidas dos contratos assinados desde outubro de 2013



Fonte: FCT e FGCT, MTSSS, 15/5/2017 (remuneração média dos novos contratos)

Gráfico 8

Remuneração ilíquida mensal dos novos contratos vigentes em 1/2017 (ordenados por % de utilização)



Fonte: FCT e FGCT, MTSSS, 1/2017

Em janeiro de 2017, verifica-se que a média salarial, ponderada pelo peso de cada tipo de contrato no total de contratos firmados nesse mês, se situou em 671 euros mensais ilíquidos^{iv}. Para este valor, contribuiu fortemente o valor médio salarial dos contratos permanentes, bastante acima daquela média (810 euros mensais ilíquidos). Ou seja, sem os contratos permanentes, a média ponderada do salário médio praticado seria de 603 euros mensais, valor próximo do SMN (557 euros). Dos novos contratos de trabalho, criados desde 2013, o número daqueles que são pagos com o Salário Mínimo tem vindo a crescer – 23% dos vigentes em 2014, 31,5% em 2015 e

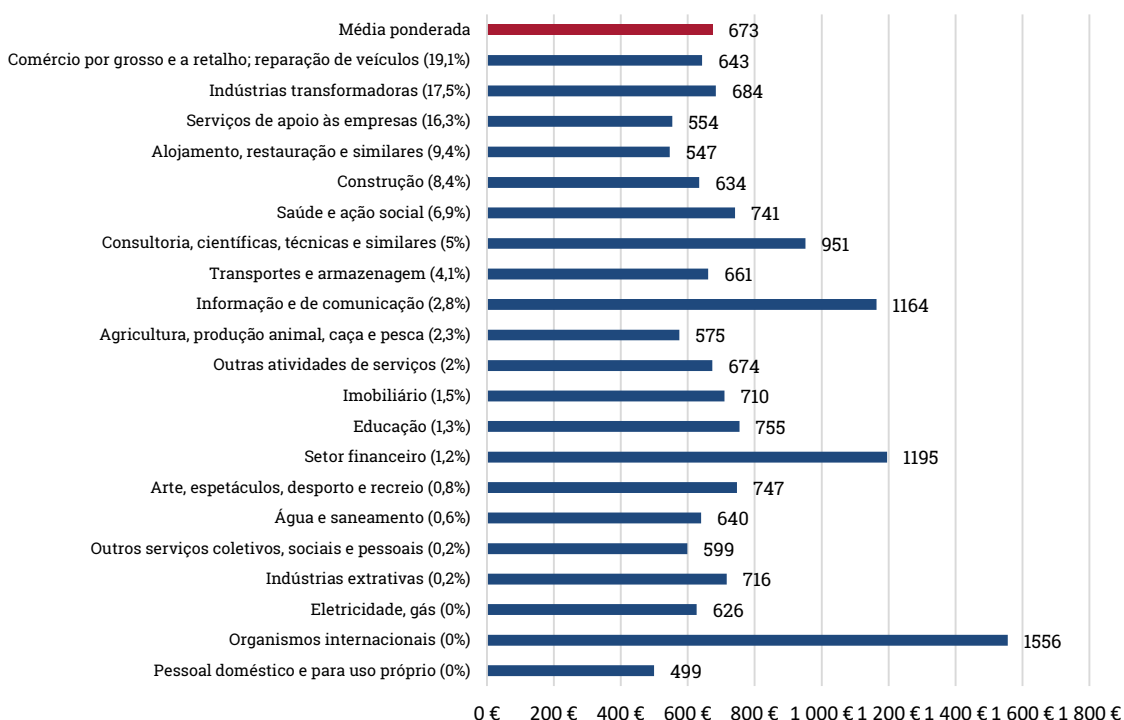
^{iv} O valor médio da remuneração ilíquida para a totalidade dos contratos foi, em maio de 2017 – como se pode ver no gráfico 7 – de 688 euros, abaixo do montante obtido com a média ponderada de 671 euros (gráfico 8).

37% em 2016^v. Este é um indicador de que, num contexto em que não há suficiente atualização dos salários, designadamente em resultado da não efetividade da contratação coletiva, o salário mínimo nacional tende a tornar-se no salário nacional.

A par da generalizada atribuição do salário mínimo, como remuneração dos novos contratos, regista-se uma utilização ainda elevada dos contratos a tempo parcial (com remunerações abaixo do SMN).

Entre atividades económicas, verificam-se acentuadas disparidades das médias salariais (ver Gráfico 9). Em duas delas – alojamento/ restauração e serviços de apoio às empresas – praticavam-se salários médios ilíquidos por contrato inferiores ao SMN acordado para 2017 (557 euros).

Gráfico 9
Remuneração ilíquida mensal dos novos contratos vigentes em 1/2017
(ordenados por % de utilização)

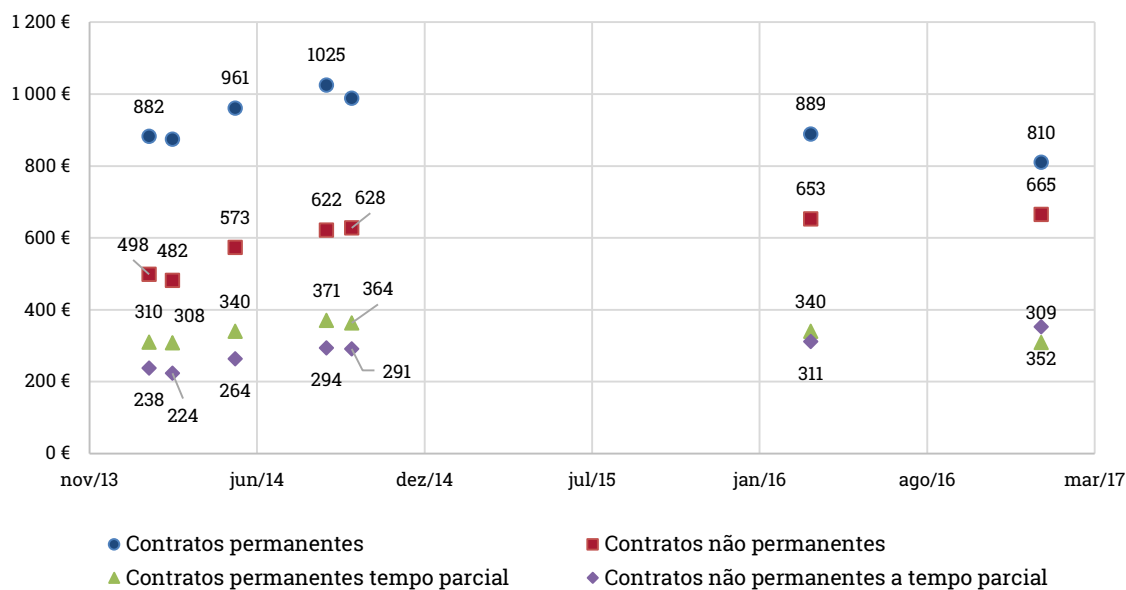


Fonte: FCT e FGCT, MTSSS, 1/2017

A evolução dos valores médios de remunerações por tipo de contrato também pode ser analisada (ver Gráfico 10).

^v Valores recolhidos no Relatório de Acompanhamento do Acordo sobre a RMMG, dezembro de 2016, pag.44, que cita esta mesma fonte estatística: <http://www.portugal.gov.pt/media/23718907/20161219-mtsss-rmmg.pdf>

Gráfico 10
Remunerações médias mensais dos novos contratos



Fonte: FCT e FGCT, MTSSS, 2014, 2016, 2017

A remuneração média dos novos contratos permanentes, vigentes em cada data, caiu 8,2% quando se compara novembro de 2013 com janeiro de 2017 e 20% quando se compara janeiro de 2017 com o seu ponto máximo (em setembro de 2014, com 1024,76 euros). A remuneração média dos contratos não permanentes segue uma trajetória positiva, embora com uma progressão lenta (38% sobre o valor mais baixo em finais de 2013, mas apenas 5,9% desde meados de 2014).

6. Conclusões

Os dados disponibilizados pelos FCT e FGCT, agora trabalhados, permitem caracterizar de uma forma mais precisa o emprego criado desde 2013.

Em primeiro lugar, confirmam a tendência para a redução do peso dos contratos permanentes na estrutura do emprego por conta de outrem no sector privado. No universo dos novos contratos firmados depois de novembro de 2013 o peso dos contratos permanentes aumentou, mas dos vigentes em maio de 2017 apenas 33% eram permanentes, portanto muito abaixo do peso destes contratos na estrutura total do emprego. Esta diminuta percentagem no universo dos contratos mais recentes é coerente com a tendência revelada pelo INE e pelos Quadros de Pessoal no sentido da redução do peso dos contratos permanentes na estrutura do emprego.

Em segundo lugar, revelam a dominância de uma miríade de tipos de contratos não permanentes, de baixa duração, muitos deles temporários e/ou de horários parciais, em permanente rotação para o mesmo posto de trabalho ou até para o mesmo trabalhador. De novembro de 2013 a maio de 2017, foram celebrados 3 343 255 contratos. Destes, a 15 de maio de 2017, estavam vigentes 1 146 062 contratos. A desproporção entre contratos firmados e contratos vigentes decorre da precariedade dos vínculos contratuais. De todos os novos contratos vigentes a 15 de maio de 2017, os contratos a prazo correspondiam a pouco mais de um terço (36,4%) e as outras formas precárias de contrato a um pouco menos de outro terço (31,5%).

Em terceiro lugar, os dados disponíveis expõem uma tendência de degradação da remuneração do trabalho. A média de retribuição líquida dos novos contratos vigentes em maio de 2017 era de 646 euros, um valor próximo do SMN em vigor (557 euros). Ao mesmo tempo, de setembro de 2014 para janeiro de 2017, ou seja, em menos de

três anos, a remuneração base média dos contratos permanentes vigentes passou de 1024 euros para 809 euros, cerca de 20% a menos, aproximando-se progressivamente da remuneração base dos contratos não permanentes.

No trabalho desenvolvido, pode observar-se que são as atualizações do SMN a impulsionar a melhoria da remuneração média praticada nos novos contratos. Tendo presente que a sua atualização abrange cada vez mais trabalhadores, tanto dos novos contratos como dos anteriores a 2013, o SMN configura-se, de forma cada vez mais acentuada, como uma espécie de salário nacional. É, pois, imprescindível manter uma atualização regular e justa do SMN e, ao mesmo tempo, é indispensável dinamizar e efetivar a contratação coletiva, instrumento-chave para a promoção generalizada dos salários, para a definição de direitos, para a melhoria das condições de laboração das empresas, para a agilização equilibrada de processos inovadores de produção e de organização do trabalho.

A evolução histórica dos direitos no trabalho mostra que a relação individual trabalhador/patrão – tão presente nos novos contratos - é por natureza desequilibrada, tendo por isso de ser complementada com a existência de organização e de intervenção coletiva. Por outro lado, a eficácia na afirmação dos direitos dos trabalhadores só acontece com a ação de uma representação e mediação coletivas capazes de, no espaço do trabalho e na sociedade, dar evidência às injustiças e às violações desses direitos.

Em termos gerais, os dados agora disponibilizados indiciam que a recuperação do emprego está a ser acompanhada por um aumento da instabilidade dos vínculos contratuais, instabilidade essa que caminha a par de uma estagnação ou mesmo recuo da retribuição salarial. Revelam, assim, uma discrepância entre a melhoria evidente dos indicadores globais do emprego e as condições objetivas em que se encontram os novos contratados, na sua grande maioria afetados por condições de emprego muito incertas, pouco seguras e mal remuneradas.

Em todos os quadrantes políticos da sociedade portuguesa é afirmado que o país não pode seguir um modelo de crescimento e muito menos de desenvolvimento, baseado em salários baixos e emprego precário. Contudo, o que se observa no terreno sobre as condições dos novos contratos de trabalho nega esse objetivo. A prioridade no debate e na ação política a todos os níveis deve ser conferida à compreensão das causas da insuficiente qualidade do novo emprego e à descoberta de políticas, de medidas e modalidades de intervenção capazes de contrariar a desvalorização do trabalho e a precarização do emprego. Entre essas causas destacam-se certamente: o desemprego, a redução da proteção no desemprego, e a pressão a que ambos submetem os desempregados para aceitar condições de trabalho e remuneração degradadas; as alterações da legislação do trabalho, que tornaram mais fácil e barato o despedimento e incentivaram a substituição de trabalhadores com contratos permanentes por outros pior remunerados; a estagnação da negociação e da contratação coletiva que dificultou as atualizações salariais.

Num tempo em que se registam melhorias consistentes dos níveis de emprego por conta de outrem, será muito importante clarificar e ajustar as políticas de emprego por forma a garantir um rumo efetivo de desenvolvimento à sociedade portuguesa.

Observatório sobre Crises e Alternativas

CES Lisboa

Picoas Plaza

Rua do Viriato, 13, Lj 117 / 118

1050-227 Lisboa

Tel. +351 216 012 848

Fax. +351 239 855 589

observatoriocrises@ces.uc.pt

www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt

