
A negociação colectiva em Portugal (1999-2003): Um estudo centrado nas condições de trabalho.

Paulo Fernandes e Paulo Lima^a

1. Resumo

Os acordos que têm tido lugar em sede de concertação social na última década, têm assumido a iniciativa para a discussão das matérias não pecuniárias na negociação colectiva como forma de desenvolver e contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Realçam os cuidados que os parceiros sociais, nomeadamente, os sindicatos, devem ter, em articular melhor as reivindicações pecuniárias com as matérias não pecuniárias.

Tendo em conta estas directrizes a nível macro, analisámos os conteúdos das convenções colectivas de trabalho no espaço temporal de 1999-2003.

Constatamos que os aspectos pecuniários continuam a sobrepor-se aos aspectos que contribuem directa ou indirectamente para a melhoria das condições de trabalho.

Vamos analisar a nível meso e micro, quais os temas mais tratados na negociação colectiva, concluindo a partir desta análise que existe um relativo imobilismo das convenções colectivas de trabalho nesta matéria, podendo dizer-se que há todo um trabalho a fazer, no que respeita à passagem para os diversos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho do que tem sido objecto de concertação social.

Palavras chave: Condições de trabalho, negociação colectiva, segurança, higiene e saúde no trabalho.

2. Sistema de relações laborais

A regulamentação colectiva de trabalho em Portugal é composta por um conjunto de instrumentos que de algum modo regulam o mercado de trabalho.

A produção de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT), tem sofrido algumas oscilações nos últimos anos, principalmente no que diz respeito às matérias abrangidas por estes instrumentos.^b

Os instrumentos mais utilizados são geralmente os contratos colectivos de trabalho (CCT) que regulamentam geralmente os sectores de actividade e normalmente são assinados por organizações patronais e por federações sindicais. Existem ainda Acordos de Empresa (AE) que são os instrumentos assinados pelas empresas e pelos sindicatos representados nestas empresas.

Em termos de empresas temos ainda os acordos colectivos de trabalho (ACT) que podem ser assinados por mais do que uma empresa e pelos sindicatos representados nestas empresas.

Por ultimo e inserindo-se ainda no âmbito convencional temos os Acordos de Adesão (AA) que são acordos que são alargados em termos territoriais e tendo por princípio a autonomia contratual entre as partes outorgantes.

Importa ainda referenciar as decisões arbitrais (DA) que pressupõem uma intervenção directa do Estado, mas que ultimamente não têm sido utilizadas.

Por fim, temos os instrumentos de carácter mais administrativo, onde se incluem as portarias de extensão (PE), as portarias de regulamentação (PRT), que servem de alguma

^a Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal
Departamento de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos
(pfernandes@esce.ips.pt e plima@esce.ips.pt)

^b Neste artigo não foram tidas em conta as alterações introduzidas pelo novo Código do Trabalho, já que os relatórios utilizados, ainda não reflectiam em termos práticos as novas designações.

maneira para substituir a ausência de alterações produzidas pelos parceiros, embora nas portarias de extensão exista o acordo por parte dos parceiros envolvidos por forma a serem abrangidos pela convenção em causa.

A alteração dos conteúdos que abrangem os instrumentos não pode ser desligada da situação resultante das mudanças que surgem em termos de organização do trabalho e em termos de gestão de recursos humanos.

Em termos de avaliação concreta desta realidade, podemos verificar que nos últimos três anos existe alguns sinais que vão nesse sentido, apesar de continuar a haver um maior peso das matérias pecuniárias, no entanto as matérias não pecuniárias são cada vez mais integradas nos instrumentos que vão sendo publicados.

A esta situação não será alheia o facto de ainda termos uma estrutura salarial baixa, se comparáramos com outros países da UE, no entanto os aspectos qualitativos ganham algum terreno nos últimos anos.

Como exemplo desta realidade podemos referir o último Acordo Social assinado em 2001 por todos os parceiros sociais, sobre formação profissional e higiene e segurança no trabalho, mas contempla pela primeira vez aspectos ligados à organização do trabalho, o que não deixa de ser um facto novo no contexto português.

A partir desta situação reflectimos sobre os dados presentes destas matérias nos últimos três anos, embora em termos de efeito dos Acordos, a avaliação só possa vir a ser feita no futuro.

Em termos de recursos humanos pode ter algum significado, já que pela primeira vez existem condições objectivas para poder negociar matérias que vão parar além dos conteúdos mais tradicionais, apesar de estas questões estarem contempladas nalguns casos, mas por vezes o seu efeito acaba por ser muito diminuto, excepto na situação que resultou das questões que estavam ligadas à polivalência de funções e à flexibilidade de trabalho.

Um bom exemplo das novas tendências, será talvez as questões que se prendem com a igualdade de oportunidades e com as questões ligadas à igualdade na actividade profissional por parte de homens e mulheres, mas sem esquecer as questões que se ligam à maternidade e à paternidade, com a importância acrescida dada a estes conceitos.

Quadro 1 Quadro síntese: instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

| Tipo de instrumentos | Via como são produzidos | Actores da negociação | Âmbito da aplicação |
|--|--|---|--|
| AE - Acordo de Empresa | Negociação | Uma ou várias organizações sindicais/Um empregador | Empresa |
| ACT - Acordo colectivo de trabalho | Negociação | Uma ou várias organizações sindicais/Vários empregadores isolados | Empresas que o negociaram |
| CCT - Contrato colectivo de trabalho | Negociação | Uma ou várias organizações sindicais/Uma associação patronal | Empresas e trabalhadores de um ramo de actividade, filiados nas associações que o negociaram |
| Acordo de Adesão | Negociação | Aceitação do conteúdo de uma convenção negociada por outras entidades patronais e sindicais | Empresas isoladas |
| PE - Portaria de extensão | Acto administrativo do Ministério da tutela e MSST | Extensão a outras empresas da mesma actividade | Empresas do mesmo sector ou trabalhadores da mesma profissão |
| PRT - Portaria Regulamentadora de trabalho | Acto administrativo do MSST | Comissão técnica | Empresas e trabalhadores não cobertos por outras convenções |

3. A negociação tripartida em sede de concertação social

3.1 O acordo de 1991

Havendo necessidade de existir um quadro legal a nível interno que desse cumprimento não só à convenção nº 155 da OIT, mas também à Directiva Europeia 89/391/CEE, estabeleceu-se, como forma de dar resposta a este enquadramento, um Acordo de Concertação Social de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em 30 de Julho de 1991 em sede do Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS) que foi subscrito por todos os parceiros sociais^c com assento neste conselho (confederações patronais: CAP–Confederação dos Agricultores de Portugal, CCP–Confederação do Comércio Português e CIP–Confederação da Indústria Portuguesa, confederações sindicais: CGTP-IN–Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses e UGT–União Geral dos Trabalhadores e o Governo). Como refere Cerdeira, (1999:17), *“ainda que os acordos de concertação social não tenham força de lei, (...), os compromissos aqui desenvolvidos e assumidos reflectem as posições e preocupações prioritárias dos actores sociais”*. Este acordo reflecte assim, a importância que este tema assume na sociedade portuguesa para todos os actores sociais. Este acordo social para a segurança, higiene e saúde no trabalho, constituiu um verdadeiro programa Nacional de prevenção de riscos profissionais e a dinamização de um conjunto de políticas fundamentais de segurança e saúde no trabalho. É assim o grande referencial estratégico para toda a política de segurança e saúde no trabalho no nosso País.

“Deste acordo fazem parte, sobretudo, medidas de carácter preventivo, mas são também enunciadas outras no campo da reparação, da reabilitação e da participação dos trabalhadores e seus representantes” (Alves, 1999:112). O objectivo deste acordo, e tendo em conta a convenção e a directiva que lhe serviram de base, é a procura da melhoria das condições de trabalho dos portugueses, assegurando de uma forma sustentada a competitividade das empresas. *“(…), as condições em que o trabalho é prestado influenciam significativamente a competitividade da empresa (...).”*(CPCS, 1991:7). É também referido a importância de se estimular a criatividade e motivação, assim como o bem-estar físico e psíquico através da melhoria das condições de trabalho.

A discussão destas matérias na negociação colectiva, é outro dos aspectos que os parceiros sociais enunciam como fundamentais, devendo-se para o efeito articular os aspectos pecuniários com a melhoria das condições de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Mas o estado de execução deste acordo encontrava-se num estado de atraso evidente, pois não havia um sistema coerente de diagnóstico de avaliação, política e socialmente consensualizado, que permitisse a consciencialização do estado de desenvolvimento da segurança, higiene e saúde do trabalho em Portugal. No entanto, este acordo iria servir de base para o já mencionado Decreto Lei nº 441/91 de 14 de Novembro (alterado pelo Dec.Lei nº 133/99 de 21 de Abril) que estabelece o regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho a nível nacional.

Este diploma determina alguns aspectos relevantes na área da SHST, como a estruturação e dinamização do sistema de prevenção de riscos profissionais em vectores importantes. No seu artigo nº 5 refere que *“a política nacional de segurança, higiene e saúde no trabalho, deverá desenvolver-se segundo os seguintes eixos: regulamentação, licenciamento, certificação, normalização, investigação, formação e qualificação, informação, consulta e participação, serviços de prevenção e inspecção”*.

Mas a prevenção de riscos profissionais passa por criar um conjunto de condições necessárias a que os empregadores possam cumprir integralmente e tirar benefício da obrigação legal de estabelecerem uma política de prevenção de riscos profissionais nas suas

^c Salvo o respeitante a este acordo e o relativo à formação profissional, nenhum dos demais acordos celebrados no âmbito da concertação social foi subscrito por todas as entidades representadas no CPCS.

empresas e de se dotarem com o instrumento de execução dessa política nos locais de trabalho: Os serviços de prevenção. Neste diploma, no seu artigo 13º é mencionado a necessidade de ser desenvolvida uma regulamentação específica para a organização e funcionamento das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho pelas empresas. Assim, em 1 de Fevereiro de 1994 é publicado o Decreto Lei nº 26/94, alterado pelas leis nº 7/95 de 29 de Março e nº 118/99 de 11 de Agosto, alterado pelo Decreto Lei nº 109 de 30 de Junho de 2000.

Importa referir ainda a publicação recente em 14 de Fevereiro do Decreto Lei nº 29/02 que vem criar e regular o Programa de adaptação dos serviços segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo como objectivo reforçar este tipo de serviços, mas temos que ter em conta as modificações que podem surgir, a partir do novo enquadramento ministerial.

Segundo Leandro (1998), os objectivos inicialmente propostos pela criação desta legislação, ainda não foram atingidos, devido a vários factores, nomeadamente, o se ter descurado durante décadas, a formação e preparação de quadros técnicos necessários para abordarem e resolverem os problemas relacionados com a SHST. A certificação destes profissionais, nomeadamente a qualificação necessária para o exercício das funções de Técnico de Higiene e Segurança no Trabalho e Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho, apenas foi regulada em 2000 através do Decreto Lei nº 110/2000 de 30 de Junho.

3. 2 O acordo de 2001

Em 9 de Fevereiro de 2001, passado uma década do último acordo assinado, o Governo e todos os parceiros à semelhança do que se tinha passado em Julho de 1991, celebram um novo acordo sobre as condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade. Toda a matéria que foi objecto de concertação em 1991, o seu grau de realização ainda é muito deficitário. Procura-se contribuir para que todos os conteúdos negociados nessa altura sejam concretizados, assim como melhorar as condições de segurança e saúde no trabalho, com reflexos na produtividade do País e na diminuição das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho.

Este acordo, volta a referir a importância das condições de trabalho na vida dos trabalhadores e na capacidade competitiva das empresas no quadro das sociedades modernas (CES, 2001). Apela-se mais uma vez à intervenção global e integrada de todos os intervenientes nas organizações, nomeadamente da participação activa dos trabalhadores.

Tem por base a reflexão sobre todo o trabalho que tem sido levado a cabo quer pelo governo, quer pelos parceiros sociais, sobre esta problemática, nomeadamente: o acordo de SHST de 1991, o acordo de concertação estratégica de 1996, o livro verde de 1997 e o livro branco dos serviços de prevenção das empresas publicado em 1999. Apoiam-se numa série de documentação e resultados obtidos, o que não tinha acontecido no acordo de 1991.

Segundo o CES (2001), os objectivos que se pretendem atingir com este acordo são os seguintes:

- *“Conciliar a modernização do tecido empresarial com a adopção de medidas visando a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;*
- *Difusão e fomento de uma cultura de prevenção dos riscos profissionais, partilhada por empregadores e por trabalhadores;*
- *Diminuição do número de acidentes de trabalho e doenças profissionais.”*

Para estes objectivos serem alcançados na prática, e segundo o que ficou estabelecido no acordo, devem-se adoptar medidas concretas em duas áreas específicas fundamentais:

↓

Prevenção de riscos profissionais

↓

Melhoria dos serviços de segurança, e combate à sinistralidade

Tem como principal destaque a criação de um Plano Nacional de Acção para a Prevenção (PNAP) de execução a curto e médio prazo, além de outras medidas. É uma forma de se conseguir articular a aplicação prática nas empresas e nomeadamente nas PME'S, a legislação actualmente em vigor que por motivos vários (económicos, técnicos e humanos) não é aplicada na maior parte das empresas que constituem o tecido empresarial Português.

Este PNAP foi concebido como um instrumento de política global de prevenção de riscos profissionais e combate à sinistralidade. Este PNAP será concebido para vigorar durante três anos.

Os serviços de prevenção nas empresas que o Decreto-Lei nº 26/94 de 1/2 regula, também são objecto de reflexão neste acordo, existindo a preocupação da adopção de medidas de política, nomeadamente de apoio e fomento, que permitam assegurar no concreto, uma geral e efectiva implementação dos serviços de funcionamento e organização da prevenção nas empresas, seja através de serviços internos, seja através do recurso a empresas de serviço externos com qualidade e credibilidade. É necessário dotar as empresas de capacidades técnicas e fomento de uma cultura de prevenção, de modo a imprimir uma dinâmica significativa da prevenção nos locais de trabalho. Cria-se neste acordo, mecanismos através de contratos-quadro celebrados entre a Administração do Trabalho e as associações representativas dos diversos sectores económicos, como forma de adaptação sectorial, com base num diagnóstico sobre os problemas específicos de adaptação do sector e de acordo com a estimativa do tipo de investimentos necessários e da análise de riscos específicos em presença. Também poderão ser celebrados contratos individuais de adaptação das empresas, de acordo com o "estado" das empresas.

Está assim previsto a disponibilização de apoios financeiros, tendo em vista o *cumprimento integral de toda a legislação em vigor*, para a compra de equipamentos, recursos técnicos, contratação de técnicos superiores e técnicos de segurança e higiene no trabalho, contratação de médicos e enfermeiros do trabalho, entre outros.

Será este PNAP a melhor solução para o combate à sinistralidade no nosso País? Parece-nos um projecto demasiado ambicioso, mas só o tempo o dirá.

4. Os conteúdos da negociação colectiva

Analisando o conteúdo da contratação colectiva, constatamos o seu forte pendor pecuniário. Mas se levarmos em conta que em Portugal não é usual haver uma associação automática aos salários do aumento da produtividade (Cerdeira, 1999), não será de estranhar que esta matéria esteja praticamente sempre presente na negociação colectiva.

Outros conteúdos não pecuniários, têm vindo nos últimos anos a constar dessa negociação, apesar da maior parte das vezes se restringirem a uma transcrição dos textos legais, como é exemplo a área das condições de higiene e segurança no trabalho. Mas esta matéria tem emergido de compromissos assumidos em sede de concertação social pelos parceiros sociais, para constar do que é negociado a nível meso e micro, ou seja, quer a nível de sector, quer de empresa.

No acordo de concertação social de segurança, higiene e saúde no trabalho de 1991, é referido que *“na negociação colectiva deve ser incentivada a discussão de matérias que visem desenvolver a melhoria da qualidade de vida no trabalho em vez de uma estratégia puramente monetária, (...) [procurando] a melhoria de outras condições de trabalho, como as de segurança, higiene e saúde”* (CPCS, 1991:9).

No início de 1996, foi negociado e assinado um acordo de concertação social de curto prazo, onde houve o compromisso de alguns parceiros sociais^d em empenhar-se na renovação dos conteúdos das negociações colectivas, nomeadamente à volta de matérias como a organização e as condições de trabalho. Este acordo procurava englobar e combinar medidas de várias políticas, de modo a garantir o reforço da competitividade e a coesão social. Foram consensualizadas medidas relativas a um vasto leque de políticas, de que se destacam a de higiene e segurança no trabalho (regime de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais e reforço da participação dos actores sociais na gestão do sistema.).

Em 26 de Dezembro de 1996 foi assinado por todos os actores, ficando de fora mais uma vez a CGTP, um acordo de concertação estratégica para vigorar entre 1997 e 1999. É o acordo de características mais globais e integradas, produzido até hoje em sede de concertação social. Neste acordo, voltamos a encontrar medidas relativas *“ao fomento da melhoria das condições de trabalho”*.

Mas como é que estes acordos que têm sido negociados a nível macro se reflectem a nível da negociação colectiva a nível meso e micro?

Vamos procurar dar resposta a esta questão no ponto seguinte.

5. Os conteúdos negociados a nível micro

Através dos relatórios trimestrais sobre o movimento da contratação colectiva, do Ministério do Trabalho e Solidariedade, vamos analisar alguns conteúdos não pecuniários directos (escolhemos doze temas que contribuem directa ou indirectamente para a melhoria das condições de trabalho), nomeadamente matérias que contribuem de uma forma determinante para a organização do trabalho, como seja por exemplo, a duração normal do trabalho, pois como refere Cerdeira (1999:6) *“(...) as progressivas reduções da duração semanal de trabalho sem associar perdas de salário e o controlo da sua organização foram um dos pilares em que assentou a melhoria das condições de vida e de trabalho dos assalariados”*. A adaptabilidade e flexibilidade ao tempo de trabalho, entre outros aspectos e como não podia deixar de ser e tendo em conta o objectivo deste nosso trabalho, os aspectos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, são conteúdos que vão ser analisados. O espaço temporal de análise situa-se no período de 1999-2003.

^d A CGTP não assinou este acordo.

Quadro 2 Conteúdos não pecuniários das convenções colectivas de trabalho (1999 a 2003)

| Ver Nota | 1999 | | | | 2000 | | | | 2001 | | | | 2002 | | | | 2003 | | | |
|----------|--------|-----|-------|------|--------|-----|-------|------|--------|-----|-------|------|--------|-----|-------|------|--------|-----|-------|------|
| | AE/ACT | CCT | Total | % | AE/ACT | CCT | Total | % | AE/ACT | CCT | Total | % | AE/ACT | CCT | Total | % | AE/ACT | CCT | Total | % |
| 1 | 23 | 19 | 42 | 12,3 | 10 | 13 | 23 | 6,7 | 11 | 5 | 16 | 8,2 | 5 | 4 | 9 | 4,9 | 3 | 5 | 8 | 4,3 |
| 2 | 13 | 8 | 21 | 6,2 | 14 | 5 | 19 | 5,4 | 1 | 4 | 5 | 2,5 | 3 | 3 | 6 | 3,2 | 5 | 3 | 8 | 4,3 |
| 3 | 21 | 25 | 46 | 13,5 | 17 | 18 | 35 | 10,0 | 13 | 10 | 23 | 13,9 | 11 | 12 | 23 | 12,5 | 13 | 13 | 26 | 14,1 |
| 4 | 29 | 25 | 54 | 15,9 | 20 | 40 | 60 | 17,2 | 7 | 18 | 25 | 12,8 | 22 | 21 | 43 | 23,4 | 17 | 25 | 42 | 22,8 |
| 5 | 3 | 2 | 5 | 1,5 | 3 | 8 | 11 | 3,1 | 2 | 6 | 8 | 4,1 | 4 | 3 | 7 | 3,8 | 2 | 4 | 6 | 3,2 |
| 6 | 6 | 4 | 10 | 3,0 | 4 | 6 | 10 | 2,9 | 2 | 1 | 3 | 1,5 | 1 | 3 | 4 | 2,1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 2 | 1 | 3 | 0,9 | 0 | 1 | 1 | 0,2 | 2 | 0 | 2 | 1,0 | 1 | 0 | 1 | 0,5 | 0 | 1 | 1 | 0,5 |
| 8 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 2 | 4 | 6 | 1,7 | 1 | 6 | 7 | 2,0 | 0 | 1 | 1 | 0,5 | 1 | 0 | 1 | 0,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | 3 | 9 | 12 | 3,6 | 3 | 5 | 8 | 2,3 | 3 | 5 | 8 | 4,1 | 2 | 3 | 5 | 2,7 | 2 | 0 | 2 | 1,0 |
| 11 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | 2 | 2 | 4 | 1,1 | 2 | 6 | 8 | 2,3 | 0 | 3 | 3 | 1,5 | 4 | 2 | 6 | 3,2 | 1 | 0 | 1 | 1,0 |
| 13 | 104 | 99 | 203 | 59,7 | 74 | 108 | 182 | 52,1 | 41 | 52 | 93 | 47,6 | 54 | 51 | 105 | 57,4 | 43 | 51 | 94 | 51,1 |
| 14 | 67 | 70 | 137 | 40,3 | 71 | 96 | 167 | 47,9 | 58 | 44 | 102 | 52,4 | 42 | 36 | 78 | 42,6 | 58 | 32 | 90 | 48,9 |
| TOTAL | 171 | 169 | 340 | 100 | 145 | 204 | 349 | 100 | 99 | 96 | 195 | 100 | 96 | 87 | 183 | 100 | 101 | 83 | 184 | 100 |

Fonte: Relatórios Trimestrais sobre o Movimento da Contratação Colectiva, (1999-2003), DGCT/DGERT.

Nota: 1 - Duração Normal do Trabalho; 2- Adaptabilidade/Flexibilidade do Tempo de Trabalho; 3 - Carreiras Profissionais; 4 - Profissões/Definição de Funções; 5 - Formação e Reconversão Profissional; 6 - Trabalhadores/Estudantes; 7 - Transferências e Mobilidade Funcional; 8 - Polivalência ; 9 - Trabalho a Tempo Parcial; 10 - Intervalos de Descanso; 11 - Avaliação de Desempenho; 12 - Segurança e Saúde no Trabalho; 13 - **Subtotal**; 14- **Outras Matérias**

Em 1999, registou-se um total de 385 convenções publicadas, onde 148 continha matérias não pecuniárias (38%). O domínio da estrutura profissional – carreiras profissionais (46) e profissões/definição de funções (54), lideram o conjunto destes temas, com 13,5% e 15,9% respectivamente. Os principais aspectos negociados no que se refere às carreiras profissionais, são, a progressão vertical (mudança de nível de enquadramento), baseada na polivalência, conhecimentos técnico-profissionais e mérito e a progressão horizontal (aumento de vencimento no mesmo nível de enquadramento), em função do desempenho. Nas profissões/definição de funções, foram eliminadas algumas profissões e aparecimento de novas profissões, tendo em conta as exigências das tarefas e necessários conhecimentos. É de destacar neste ano de 1999, o aparecimento de 12 convenções (3,6%) que introduz aspectos relacionados com intervalos de descanso. Aspecto determinante para a recuperação física e psicológica, sendo este um elemento essencial como forma de prevenção de acidentes de trabalho. No que diz respeito à SHST, apenas foram negociadas 4 convenções (1,1%).

No ano de 2000, a tendência do ano transacto mantém-se, quer no número de convenções negociadas, quer nas matérias abrangidas. Num total de 374 convenções os conteúdos que não dizem respeito ao aspecto pecuniário, foram contempladas em 158 dessas convenções, o que representa 42% do total. As matérias relacionadas com as profissões/definição de funções (17,2%) e as carreiras profissionais (10,0%), registam a percentagem mais elevada. Mantém-se também, a negociação dos intervalos para descanso com 8 convenções (2,3%) a contemplar este assunto, o que não tinha acontecido em 1998 e 1999. Matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho, duplica em relação às convenções do ano anterior com 8, ou seja, 2,3% do total.

No ano de 2001, num total de 360 convenções, 97 dizem respeito ao aspecto não pecuniário o que representa 26,9% do total. Esta percentagem traduz uma diminuição significativa em relação aos anos considerados nesta análise. As matérias relacionadas com as profissões/definição de funções (12,8%) e as carreiras profissionais (13,9%), continuam a registar a percentagem mais elevada em relação aos outros conteúdos. A negociação dos intervalos de descanso registam a maior percentagem dos últimos anos com 4,1% do total. As matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho, diminui consideravelmente em relação às convenções negociadas no ano anterior, sendo contempladas apenas em 3 contratos colectivos de trabalho.

No ano de 2002, num total de 337 convenções, 94 dizem respeito ao aspecto não pecuniário o que representa 27,9% do total. Esta percentagem traduz um ligeiro aumento em relação ao ano anterior. As matérias relacionadas com as profissões/definição de funções (23,4%) e as carreiras profissionais (12,5%), continuam a registar a percentagem mais elevada em relação aos outros conteúdos. A negociação dos horários de trabalho regista a terceira

percentagem mais elevada 4,9%, seguindo uma tendência de redução do tempo de trabalho face ao valor estabelecido por lei. As matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho, aumentando consideravelmente em relação ao ano anterior com 3,2%, atingindo valores próximos do ano de 2000 (valor mais elevado dos últimos anos).

No ano de 2003, num total de 342 convenções, 89 dizem respeito ao aspecto não pecuniário o que representa 26,0% do total. Esta percentagem traduz uma diminuição relativa face a 2002. As matérias relacionadas com as profissões/definição de funções (22,8%) e as carreiras profissionais (14,1%), mais uma vez registaram a percentagem mais elevada em relação aos outros conteúdos. A negociação dos horários de trabalho regista a terceira percentagem mais elevada 4,3%, assim com a adaptabilidade/flexibilidade do tempo de trabalho com 4,3%, seguindo uma tendência de redução do tempo de trabalho face ao valor estabelecido por lei.

6. Conclusão

O acordo de 1991, assinado por todos os parceiros sociais e o governo em sede de concertação social, centrou-se na estruturação do sistema nacional de prevenção de riscos profissionais e no desenvolvimento de legislação fundamental para fomentar a dinâmica da prevenção nas empresas, seja ao nível dos recursos humanos, seja ao nível dos procedimentos técnicos, seja ao nível dos próprios sistemas de gestão da prevenção nos locais de trabalho. A sequência de intervenções ao nível das políticas públicas, como é exemplo, o livro branco dos serviços de prevenção, de 1999; as alterações introduzidas ao sistema de organização e funcionamento das actividades de prevenção, de 2000; o sistema de certificação dos técnicos de prevenção, de 2000; e o acordo social de 2001, que com a introdução de um Plano Nacional de Acção para a Prevenção, visa directamente o incremento das abordagens preventivas nas empresas; procuram contribuir, quer para o aperfeiçoamento do quadro normativo, quer para uma melhoria da compreensão do sentido da legislação por parte dos actores sociais.

Ambos os acordos (de 1991 e 2001), assumem o incentivo para a discussão destas matérias na negociação colectiva, como forma de desenvolver e contribuir para a melhoria das condições de trabalho nas empresas. Realçam, os cuidados que os parceiros sociais, nomeadamente os sindicatos, devem ter, em articular melhor as reivindicações pecuniárias com a melhoria da qualidade de vida no trabalho, como as de segurança, higiene e saúde.

Tendo em conta estas directrizes a nível macro, analisámos os conteúdos das convenções colectivas de trabalho no espaço temporal de 1999 a 2003, e constatamos que os aspectos pecuniários continuam a sobrepor-se aos aspectos que contribuem directa ou indirectamente para a melhoria das condições de trabalho. No entanto, observámos que começam a surgir com algum significado, a negociação de conteúdos relativos à organização do trabalho, intervalos de descanso, formação profissional e reconversão, segurança e saúde no trabalho, entre outros.

Bibliografia

- ALVES, Paulo (1999), “O Enquadramento Regulador das Práticas de Gestão de Recursos Humanos”, in *Estudos e Análises*, nº 20, Lisboa, OEFP, pp. 105-150.
- CERDEIRA, Maria da Conceição (1999), “Mudanças Organizacionais e Negociação Colectiva”, in *8º Encontro Nacional da APSIOT*, Lisboa.
- CES (2001), Acordo Sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade, Lisboa, CES.
- CPCS (1991), Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Lisboa, CPCS.
- DEPP/MTS (2002), Portugal 1995- 2000 Perspectivas da Evolução Social, Oeiras, Celta Editora.

- DIÁRIO DA REPÚBLICA I Série-A (2003), Código do Trabalho, Lisboa, Imprensa Nacional Casa da Moeda, pp 5558-5656.
- FERNANDES, A. Monteiro (1996), Direito do trabalho, Coimbra, Almedina, 4ª edição.
- FERNANDES, Paulo (2000), As Relações Sociais de Trabalho na Lisnave: crise ou redefinição do papel dos sindicatos, Lisboa, Policopiado, ISCTE.
- LEANDRO, Eduardo et al. (1998), Serviços de Prevenção das Empresas – Livro Verde, Lisboa, IDICT.
- LEITÃO, M.^a Josefina (1998), “Traços gerais da contratação colectiva em Portugal”, in **Sociedade e Trabalho**, nº2, Lisboa, Ministério do trabalho e solidariedade, pp. 44-55.
- LIMA, Paulo (2002), A Negociação Colectiva das Condições de Trabalho: um estudo centrado nas políticas de higiene e segurança no trabalho, Policopiado, ISEG.
- LIMA, Marinús Pires de (2000), “Reflexões sobre a negociação colectiva e a concertação social em Portugal”, in DORNELAS, António e PINTO, José Madureira (coord.), A Reforma do pacto social, Lisboa, Imprensa Nacional Casa da Moeda, pp. 301-374.
- MERLLIÉ, Damien and Paoli, Pascal (2001), Third European Survey on Working Conditions 2000, Dublin, European Foundation for the Improvement of the living and working conditions.
- PRAZERES, Maria de Fátima (1999), “Enquadramento Legal do Sistema de Negociação Colectiva de Trabalho em Portugal desde 1974”, in **Sociedade e Trabalho**, nº 4, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, pp 20-28.
- PRAZERES, Maria de Fátima (2001), “Contratação Colectiva: 1995-2000”, in **Cadernos Sociedade e Trabalho**, nº 1, Lisboa, DEPP/MTS, Celta Editora, pp 63-76.
- THUDEROZ, Christian (2000), Négociations, Paris, PUF.