

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

O papel da negociação coletiva na formação profissional em contexto de trabalho

Setores: Banca, Construção e Hotelaria

Patrícia Sofia Cortes Jarreta

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Orientador:

Professor Doutor Paulo Marques, Professor Auxiliar no Departamento de Economia
Política

ISCTE, Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2020



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

O papel da negociação coletiva na formação profissional em contexto de trabalho

Setores: Banca, Construção e Hotelaria

Patrícia Sofia Cortes Jarreta

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Orientador:

Professor Doutor Paulo Marques, Professor Auxiliar no Departamento de Economia
Política

ISCTE, Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2020

Agradecimentos

A elaboração e entrega da presente dissertação só é possível graças ao apoio de pessoas muito importantes, às quais agradeço pela sua participação na concretização deste sonho.

Agradeço primeiramente ao meu orientador, Professor Doutor Paulo Marques, por aceitar trabalhar comigo, encontrando um tema que uniu os interesses e as áreas de trabalho de ambos.

Agradeço aos meus pais por toda a dedicação, atenção e amor. Dedico-lhes esta conquista.

Ao Rúben, pelo companheirismo, amizade e amor.

Às minhas colegas de Mestrado, por toda a ajuda e amizade neste percurso!

Muito obrigada a todos!

Resumo

O enfoque atribuído pelas convenções coletivas às matérias pecuniárias pode deixar para segundo plano conteúdos não pecuniários favoráveis ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores.

A presente pesquisa pretende perceber qual é o papel desempenhado pela negociação coletiva na formação dos trabalhadores e nos processos de progressão na carreira nos setores da Banca, Construção e Hotelaria. O estudo é de natureza qualitativa e descritiva e incide sobre a análise de conteúdo de 50 convenções coletivas assinadas pelas partes, sindical e patronal, e publicadas pelo Ministério do Trabalho. No decorrer da dissertação far-se-á uma abordagem aos Mercados Internos de Trabalho, caracterizados por investir na formação contínua, valorização do capital humano interno e consequente promoção da progressão na carreira. Neste contexto, a formação promovida pelas empresas é beneficiada por eventuais influências sindicais, nomeadamente no que se refere à análise de necessidades e ao planeamento de ações que correspondam à exigência das funções, mesmo porque concluímos que a maioria das convenções coletivas analisadas encara a formação como veículo para a atualização, aperfeiçoamento e reconversão profissionais. Por oposição aos setores da Construção e da Hotelaria cuja negociação coletiva é mais centralizada, o setor da Banca, apresentando uma negociação mais descentralizada, aborda frequentemente e com riqueza de detalhes os processos de formação e progressão dos trabalhadores, ainda que nenhum dos setores em estudo apresente vantagens significativas face ao estabelecido em Código do Trabalho.

Palavras-chave: Mercado Interno de Trabalho; Formação profissional contínua em contexto de trabalho; Progressão na carreira; Centralização da negociação coletiva; Sindicatos e negociação coletiva.

Abstract

The focus given by collective agreements to pecuniary matters may leave aside non-pecuniary contents favorable to the personal and professional development of workers.

This research aims to understand the role played by collective bargaining in the training of workers and in career progression processes in the Banking, Construction and Hotel sectors. The study is of a qualitative and descriptive nature and focuses on the analysis of the content of 50 collective agreements signed by the parties, union and employer, and published by the Ministry of Labor. During the dissertation an approach will be made to the Internal Labor Markets, characterized by investing in continuous training, valuation of internal human capital and consequent promotion of career progression. In this context, the training promoted by the companies is benefited by eventual union influences, namely regarding the analysis of needs and the planning of actions that correspond to the demand of the functions, even because we concluded that the majority of the collective conventions analyzed sees the training as a vehicle for updating, improvement and reconversion. As opposed to the Construction and Hotel sectors whose collective bargaining is more centralized, the Banking sector, presenting a more decentralized negotiation, frequently approaches with a wealth of details the processes of training and progression of the workers, even though none of the sectors under study presents significant advantages in relation to what is established in the Labor Code.

Keywords: Internal Labour Market; Continuing vocational training in a working context; Career progression; Centralisation of collective bargaining; Trade unions and collective bargaining.

Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	iii
Abstract	v
Índice de tabelas	xi
Glossário de Siglas.....	xiii
Introdução	1
Capítulo 1	3
Enquadramento Teórico	3
1. Mercados Internos de Trabalho (MIT) versus Mercados Externos de Trabalho (MET) ...	3
1.1. MIT e MET pontos de (des)conexão	3
1.1.1. A Segmentação do mercado de trabalho.....	6
1.2. A evolução do papel da formação formal e informal nos Mercados Internos de Trabalho	8
1.3. Os Sindicatos e a Negociação Coletiva: pressupostos e contributos	11
1.3.1 Sindicatos.....	11
1.3.2. Negociação Coletiva	12
1.4. Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).....	15
1.4.2. Centralização <i>versus</i> Descentralização da negociação coletiva.....	16
1.5. A evolução da legislação do trabalho em matéria de formação contínua dos trabalhadores	17
1.5.1. Regulamentação das relações coletivas de trabalho	17
1.5.2. Regulamentação das relações individuais de trabalho	18
1.5.3. A publicação dos Códigos do Trabalho	18
Capítulo 2	23

Metodologias.....	23
2. Tipo de Pesquisa	23
2.1. Quanto à abordagem	23
2.2. Quanto aos objetivos	23
2.3. Quanto aos procedimentos	24
2.4. Técnica de Análise	24
2.5. Hipóteses de Investigação	25
Capítulo 3	27
Apresentação e Discussão de Resultados.....	27
3. Análise de Resultados	27
3.1. Nível de centralização da negociação coletiva por setor em análise.....	27
3.1.1. Nível de centralização da negociação coletiva por setor: IRCT negociais publicados entre 2013 e 2019.....	27
3.1.2. Análise de conteúdo às tabelas relativas à categorização da informação em matéria de formação profissional dos trabalhadores e a progressão na carreira publicadas pelos setores da Banca, Construção e Hotelaria.....	31
Quanto ao setor da Banca.....	31
Quanto ao setor da Construção	43
Quanto ao setor da Hotelaria.....	46
3.1.3. Nível de centralização da negociação coletiva por setor: IRCT negociais cujos conteúdos focam a formação profissional contínua dos trabalhadores e a progressão na carreira.....	51
3.1.3.1. Setor da Banca: abordagem à formação contínua e à progressão na carreira.....	51
3.1.3.2. Setor da Construção: abordagem à formação contínua e à progressão na carreira.....	52
3.1.3.3. Setor da Hotelaria: abordagem à formação contínua e à progressão na carreira.....	53

3.2. Comparação entre o conteúdo das convenções coletivas e o estabelecido pelas leis do trabalho em matéria de formação profissional dos trabalhadores	53
3.3. Discussão dos Resultados	56
Capítulo 4.....	59
Conclusão.....	59
Referências Bibliográficas	61

Índice de tabelas

Tabela 1 - IRCT negociais publicados de 2013 a 2019 nos setores da Banca, Construção e Hotelaria.....	28
Tabela 2 - Categorização da informação disponibilizada pelas convenções coletivas cuja matéria versa sobre a formação profissional dos trabalhadores e a progressão na carreira publicadas pelo setor da Banca.....	32
Tabela 3 - Categorização da informação disponibilizada pelas convenções coletivas cuja matéria versa sobre a formação profissional dos trabalhadores e a progressão na carreira publicadas pelo setor da Construção.....	43
Tabela 4 - Categorização da informação disponibilizada pelas convenções coletivas cuja matéria versa sobre a formação profissional dos trabalhadores e a progressão na carreira publicadas pelo setor da Hotelaria.....	46

Glossário de Siglas

AC - Acordo Coletivo

AE - Acordo de Empresa

CCT - Contrato Coletivo de Trabalho

CT - Código do Trabalho

CRL - Centro de Relações Laborais

MET - Mercados Externos de Trabalho

MIT - Mercados Internos de Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

Introdução

Os Mercados Internos de Trabalho (MIT) caracterizam-se por promover estabilidade e segurança no emprego, uma tabela salarial transparente, formação profissional contínua e oportunidades de progressão baseada na antiguidade. Assim, as entidades nas quais se verifica a existência de um MIT perspetivam a aposta na formação do capital humano como um verdadeiro investimento que beneficiará a *performance* do trabalhador e consequentemente a competitividade da empresa.

As condições de trabalho favoráveis que caracterizam os MIT podem e devem ser potenciadas pela intervenção dos sindicatos que, por constarem como entidades independentes do Estado e dos empregadores, representam os trabalhadores nos processos de negociação coletiva, intentando maximizar o seu bem-estar laboral, formalizando as práticas e os procedimentos através da publicação de convenções coletivas.

Em Portugal, e apesar desta noção, a centralização da negociação coletiva e o excessivo enfoque atribuído às questões pecuniárias, nomeadamente no que se refere às alterações salariais, revelam a fraca intervenção em matérias relativas à formação e à progressão dos trabalhadores. Perante este contexto, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores devem intervir, emitindo pareceres sobre procedimentos para progressão na carreira e sobre planos de formação ou cursos específicos que satisfaçam as necessidades da função e os objetivos de aprendizagem dos trabalhadores.

Como forma de determinar as principais diferenças no que se refere à aposta na formação contínua dos trabalhadores e à valorização da progressão na carreira em setores que à partida apresentam características distintas relativamente aos seus modos de funcionamento, a presente dissertação procede à análise das convenções coletivas publicadas em Boletim do Trabalho e do Emprego pelos setores da Banca, Construção e Hotelaria. Ao todo, tratamos 50 convenções: 31 publicadas pelo setor da Banca (celebradas entre 1999 e 2018), sete pelo setor da Construção (entre 1999 e 2017) e 12 pelo da Hotelaria (de 2000 a 2018).

Esta análise pretende focar alguns aspetos não pecuniários das convenções, apurando a frequência e objetividade com que se aborda a formação dos trabalhadores e a definição das estruturas de progressão na carreira, tendo em vista a comparação entre os conteúdos estabelecidos nas convenções face aos instituídos pelas leis do trabalho em vigor.

É finalidade do presente trabalho perceber em que medida as convenções coletivas que atribuem maior ênfase à formação em contexto de trabalho concedem também especial importância ao processo inerente à progressão na carreira, já que a aposta no capital humano se

prevê associada ao reconhecimento da qualificação profissional obtida, bem como à possibilidade de acréscimo salarial e à reconversão profissional.

O estudo procura ainda determinar em que medida a centralização da negociação coletiva influencia a abordagem à formação profissional contínua.

Com uma metodologia qualitativa e descritiva, a investigação tem por base a análise de conteúdo das convenções coletivas publicadas pelos três setores em questão. Para categorização da informação recorreremos a tabelas que tratam de comparar o conteúdo constante nas convenções com o que vigorava na lei laboral à data, fazendo também uma breve abordagem aos modos como se concretiza a progressão na carreira por setor, por convenção.

Como forma de responder aos objetivos de investigação, esta dissertação organiza-se do seguinte modo: o primeiro capítulo, dedicado ao enquadramento teórico, trabalha o conceito de Mercados Internos de Trabalho, apresentado as diferenças entre estes e os Mercados Externos de Trabalho. Posteriormente procede-se à abordagem da teoria da segmentação dos mercados de trabalho. A evolução do papel da formação formal e informal nos Mercados Internos de Trabalho é o título que se segue, e refere, além de outros aspetos, as tendências presentes e futuras que justificam a eventual diminuição da força de vontade em apostar na formação contínua dos trabalhadores. Este capítulo abarca também a definição e os contributos dos sindicatos e da negociação coletiva para a melhoria das condições de trabalho, nomeadamente no que se refere à aposta na formação e ao incentivo à progressão na carreira. Em seguida far-se-á uma breve abordagem à centralização e descentralização da negociação coletiva e à evolução da legislação do trabalho em matéria de formação contínua dos trabalhadores.

O segundo capítulo trata de explicitar qual é a metodologia utilizada para realização do presente trabalho.

O terceiro capítulo refere-se à análise e discussão dos resultados, e, por fim, o quarto capítulo consiste na conclusão da dissertação.

Capítulo 1

Enquadramento Teórico

O enquadramento teórico que se segue pretende abordar e definir conceitos que constam como centrais no estudo do papel da negociação coletiva nos setores da Banca, Construção e Hotelaria, mais especificamente no que se refere à aposta na formação contínua dos trabalhadores e ao enfoque atribuído à progressão na carreira.

Começaremos por focar o construto de Mercados Internos de Trabalho (MIT) cujas principais características são o investimento na formação dos trabalhadores em contexto de trabalho, a progressão na carreira e a consequente segurança no emprego. Em seguida é feita uma abordagem à segmentação do mercado de trabalho, esclarecendo os distintos tipos de emprego – desde o tipo de emprego que se insere na conceção de MIT, ao tipo de emprego que, por não contemplar o investimento no capital humano, não pode ser inserido nesta conceção.

O título seguinte ocupar-se-á do papel da formação formal e informal nos MIT, com referência ao modo como os empregadores encaram a formação ao longo do tempo e ao conteúdo exposto no Código do Trabalho em vigor no que se refere às matérias trabalhadas no presente trabalho. Posteriormente far-se-á uma abordagem aos sindicatos e à negociação coletiva, evidenciando os seus contributos para a melhoria das condições de trabalho daqueles que representam. Por fim, procede-se à definição dos construtos de centralização e descentralização da negociação coletiva, contextualizando o caso português face ao internacional.

1. Mercados Internos de Trabalho (MIT) versus Mercados Externos de Trabalho (MET)

1.1. MIT e MET pontos de (des)conexão

O construto de Mercados Internos de Trabalho (MIT) surge numa altura em que os críticos da teoria neoclássica questionam pela primeira vez os pressupostos puramente concorrenciais e competitivos dos mercados de trabalho.

Este conceito foi sendo trabalhado e alterado nos últimos trinta anos, já que também as formas de organização do trabalho e as próprias organizações foram flexibilizando e adotando práticas capazes de responder às exigências do mercado (Osterman e Burton, 2006).

Nesta linha, e ainda nos anos 80, Jacoby (1984) refere que a origem dos MIT são parte de uma mudança histórica nos princípios do emprego, e enfatiza a sindicalização e a gestão de

recursos humanos como fatores que impulsionaram a alteração significativa de um sistema de emprego puramente orientado para o mercado, competitivo e com decisões arbitrárias, para um sistema burocrático, gerido por um conjunto de normas e procedimentos administrativos que conferiam transparência aos processos.

Os Mercados Externos de Trabalho (MET) caracterizam-se pela tomada de decisões controladas por variáveis exclusivamente económicas, ao passo que os MIT são definidos pela fixação de preços e a alocação dos trabalhadores aos cargos mediante um conjunto de normas institucionais e administrativas que colocam de lado os processos puramente concorrenciais. Assim, as normas internas dos MIT são determinadas por um conjunto de forças económicas, políticas, sociológicas e históricas, e podem não ser explícitas, já que estão enraizadas na cultura e nos códigos de conduta, geralmente tácitos, da organização. As regras são, então, definidas por cada empresa e referem-se às modalidades de seleção, recrutamento, formação, estabilidade no emprego e progressão na carreira – com influência direta na remuneração (Doeringer e Piore, 1985; Souza, 1978).

Nos MIT a ocupação das vagas é preferencialmente assegurada por funcionários que já colaboram com a empresa, uma vez que já passaram pelo crivo dos critérios de seleção e já adquiriram conhecimentos específicos relacionados com as funções e com a cultura organizacional (Souza, 1978).

O mercado interno está, então, associado a setores ou empresas que geralmente exigem qualificações técnicas específicas – aprendidas no local de trabalho – para as quais é necessário um determinado grau de comprometimento entre o trabalhador e o patronato. O elevado custo da formação em contexto de trabalho é encarado como um investimento que protege o trabalhador das mudanças do mercado externo, e incentiva a reduzida rotação do pessoal, fator que fomenta uma sensação de maior segurança no trabalho e potencia o crescente envolvimento e esforço dos funcionários (McConnell *et al*, 2009; Wachter e Wright, 1990; Baron e Kreps, 1999).

O conceito de especificidade de qualificações refere-se essencialmente à impossibilidade de os trabalhadores transferirem as suas competências ou qualificações para outra realidade laboral. Posto isto, o MIT potencia a (re)colocação interna de trabalhadores e reduz a possibilidade de estes acederem a ofertas de emprego de empresas concorrentes (Doeringer e Piore, 1985). Desta forma, os MIT garantem estabilidade no emprego graças ao contrato formal de trabalho e aos obstáculos colocados à entrada de trabalhadores externos, à remuneração atrativa e sujeita a aumentos devido à progressão ou à antiguidade na empresa e outros

benefícios dependentes da dinâmica interna da organização. Também as empresas são beneficiadas através da redução de custos associados à rotatividade, à seleção e à formação dos trabalhadores (Souza, 1978).

Neste seguimento, conclui-se que a força de trabalho interna é protegida face à concorrência externa, contudo, regista-se conexão e movimento entre os mercados interno e externo graças aos pontos de entrada e de saída do mercado interno de trabalho: caso a vaga não possa ser assumida por um colaborador interno, um profissional do mercado externo terá que aceder ao MIT através da porta de entrada, que à partida aloca o novo funcionário num posto hierarquicamente inferior. No ponto de entrada o salário é influenciado pelas condições do mercado externo – as quais dependem do nível de desemprego, do salário oferecido pelos concorrentes e das características da oferta de trabalho, porém, já no seio da empresa contratante, o salário e a alocação do trabalhador são determinados pelas normas internas da organização (Doeringer e Piore, 1985).

Segundo Kerr (1954), a linha vertical que orienta a progressão na carreira baseia-se no pressuposto de que a experiência e a competência adquiridas pelo trabalhador num determinado cargo é indispensável para que possa progredir para outro hierarquicamente superior. Neste âmbito, a progressão não depende apenas de uma estrutura vertical que a favoreça, mas também da existência de oportunidades de formação em contexto de trabalho, tanto em moldes formais quanto informais.

A existência de uma hierarquia com um sistema formal de promoções com base na antiguidade potencia, por um lado, a transmissão de conhecimentos dos trabalhadores mais experientes para os novatos e, por outro, a segurança que os seniores terão por não se sentirem ultrapassados (Baron e Kreps, 1999).

Assim, os mercados internos dispõem de um conjunto de mecanismos institucionais, formais e informais, que protegem os trabalhadores e fazem da antiguidade sinónimo de maior garantia de estabilidade no emprego.

O carácter irreversível dos mercados internos leva a crer que estes terão adquirido maior predomínio com o passar do tempo. A tendência crescente para ocupar as vagas com os recursos humanos internos – internalização das funções - dada a especificidade das tarefas e a aposta na formação por parte da organização, faz admitir que a dependência face à força de trabalho externa diminui, e esta tendência pode até afirmar-se sem que o empregador o decida conscientemente.

A prática da internalização das funções, uma vez iniciada por um empregador, tende a replicar-se nas restantes organizações que fazem parte de um mesmo mercado de trabalho - inicialmente competitivo -, dando origem aos mercados internos de trabalho.

Se por um lado os MIT potenciam o sentimento de segurança e estabilidade, por outro lado, também os mercados de trabalho abertos e competitivos podem oferecer um certo grau de segurança, mas esta dependerá da dimensão do mercado e da variedade de indústrias que este comporta. Se um empregador contrata a partir de um mercado externo competitivo, a segurança no emprego dos trabalhadores e o valor do capital humano destes outros estabelecimentos diminuem, ao passo que o valor do mercado interno é aumentado.

1.1.1. A Segmentação do mercado de trabalho

A teoria dos mercados duais nasce do contributo da escola institucionalista americana que coloca em causa as conceções clássicas e neoclássicas acerca do mercado de trabalho. Os institucionalistas estabelecem a diferença entre os segmentos primário e secundário que, separados por barreiras institucionais, constam como obstáculo à mobilidade e não competem entre eles (Marques, 2018).

A teoria da segmentação do mercado desdobra-se, assim, em diferentes abordagens e objetiva explicar os distintos tipos de emprego no mercado de trabalho. Cada tipo de emprego é definido por diferentes critérios de recrutamento, seleção, formação, condições de trabalho e níveis salariais (Souza, 1978).

Os segmentos do mercado de trabalho podem dividir-se em primário – dependente e independente - e secundário.

O segmento primário comporta empregos estáveis, com níveis salariais e de produtividade relativamente altos. Aqui, a promoção na carreira e o salário definem-se em consonância com as normas internas da empresa que são, na sua maioria, consideradas de grande porte, apresentando uma relação capital-trabalho muito forte.

O segmento primário dependente envolve ocupações rotineiras e burocráticas, é por isso caracterizado por hábitos estáveis de trabalho, responsabilidade, respeito e aceitação da hierarquia e das metas de produção. Assim sendo, a qualificação exigida pela função é adquirida no local de trabalho mediante o desempenho da função e a experiência. As promoções dão-se segundo critérios e estruturas previamente definidos pela empresa, sendo que as posições hierarquicamente inferiores são geralmente preenchidas com recurso ao mercado externo,

enquanto os cargos superiores são habitualmente ocupados por elementos do mercado interno de trabalho, mesmo porque se regista uma forte aposta na formação em contexto de trabalho. Além disto, a progressão tem em consideração o “tempo de casa” e a avaliação de desempenho, o que provoca um sentimento de segurança e estabilidade e evita a competição entre os novatos e os experientes, favorecendo as boas relações de trabalho. A influência dos trabalhadores é diminuta, já que se limitam a desempenhar funções e a respeitar normas impostas pela organização, detendo escasso poder de decisão sobre regras e procedimentos. “Este segmento inclui empresas da indústria de transformação e do setor dos serviços (transporte e comunicações), ocupações rotineiras de escritório e burocráticas da administração direta e indireta do governo” (Souza, 1978: 59).

O segmento designado por primário independente considera-se privilegiado no seio do mercado de trabalho e tem como principais características a criatividade e a iniciativa do próprio trabalhador. Envolve cargos superiores de gerência e supervisão das grandes empresas, com autonomia para criar regras e inovar procedimentos. Este segmento abrange funções que exigem qualificações específicas que não podem ser assimiladas por simples repetição do exercício, exigindo perfis de liderança, capacidade de tomada de decisão, ambição e formação formal e profissional. Apesar das estruturas de promoção na carreira, estas funções estão mais sujeitas à influência do mercado externo no que se refere aos salários, alocação dos funcionários e à formação, isto porque devido à especificidade da função, a empresa aposta na formação do colaborador – até porque o empregado pode não estar disposto a assumir custos com uma formação que provavelmente só será aplicada naquele contexto específico, pelo que a rotatividade envolve custos e prejuízos que não interessariam à gestão. O segmento também designado por criativo “compreende ocupações ligadas à gerência e/ou supervisão administrativa, de planeamento ou financeiras das grandes empresas (...) da indústria de transformação, do setor dos serviços (bancos, grande comércio, transportes, comunicações), e da administração direta e indireta do governo” (Souza, 1978: 60).

Segundo esta ótica, o setor primário é composto por mercados internos de trabalho desenvolvidos e com regras institucionais formais e informais que substituem os mecanismos de mercado. Este setor é caracterizado pela existência de salários elevados, condições de trabalho exemplares, possibilidades de progressão e promoção de estabilidade no emprego, marcado por constante desenvolvimento de estratégias de proteção da força de trabalho através da formação contínua e da valorização da experiência e, por isso, das qualificações específicas (Marques, 2018).

Por seu turno, o segmento secundário do mercado de trabalho inclui empregos que impõem qualificações mínimas e reduzido investimento em formação, já que a promoção não é contemplada. Este segmento caracteriza-se pela alta rotatividade, salários reduzidos, instabilidade de hábitos de trabalho e mudanças de funções ou cargos que na prática não correspondem à atualização salarial. Aqui inserem-se as pequenas empresas com pouco acesso a capital e tecnologia devido ao baixo volume de negócio e, conseqüentemente, ao reduzido lucro.

No segmento secundário não é verificável a existência de um mercado interno de trabalho, uma vez que as funções são aparentemente homogêneas, o custo de rotatividade é extremamente reduzido ou até nulo, e os salários não refletem as competências dos assalariados, são antes influenciados pela oferta e procura do mercado de trabalho (Souza, 1978).

O setor secundário abrange os trabalhadores que ocupam os grupos sociais mais vulneráveis – jovens e imigrantes, por exemplo - que estão excluídos dos mercados internos de trabalho e onde as qualificações específicas assumem um papel consideravelmente inferior. Aqui, devido à existência de mais pontos de entrada, os trabalhadores encontram-se mais vulneráveis à pressão exterior, as possibilidades de progressão na carreira são menores, bem como os salários; as condições de trabalho são precárias e a taxa de rotatividade apresenta-se elevada (Marques, 2018).

A solução para reduzir tamanhas diferenças entre os dois setores passa, na perspectiva de Doeringer e Pior (1971), por expandir o setor primário.

1.2. A evolução do papel da formação formal e informal nos Mercados Internos de Trabalho

A formação inicial revela-se fundamental enquanto critério de preferência na admissão do trabalhador. Nesta instância, o papel do empregador centra-se essencialmente na valorização da formação do funcionário, podendo dispensá-lo do período de aprendizagem caso as habilitações académicas atestem a capacidade de trabalho do contratado. Na eventualidade de o trabalhador ter idade inferior a 18 anos e, por isso, estar abrangido pela escolaridade mínima obrigatória, as convenções expressam a determinação legal de cumprimento da escolaridade, podendo estabelecer também que os jovens funcionários obtenham formação no posto de trabalho enquanto desenvolvem a atividade profissional de forma ajustada.

A formação contínua, por sua vez, refere-se à especialização ou aprofundamento de matérias com intervenção do empregador, do trabalhador e eventualmente das estruturas

sindicais, e consta no Código do Trabalho (CT) (Lei 93/2019, art. 131.º) como um dever do empregador e um direito do trabalhador, o qual se pressupõe ator ativo no processo de identificação das necessidades formativas.

Estes e outros aspetos dispostos na Lei em matéria de formação contínua podem ser adaptados mediante convenções coletivas, as quais devem pretender responder às necessidades reais da função que o trabalhador desempenha ou virá a desempenhar, às qualificações dos trabalhadores, à dimensão da empresa e às particularidades do setor, como forma de potenciar a prática de formação ao longo da vida. Como agente no processo, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores devem intervir, emitindo pareceres sobre planos de formação ou cursos específicos (Centro de Relações Laborais, 2020).

Posto isto, a formação em contexto de trabalho consiste numa forma organizada e sistemática de promover atividades nas quais os trabalhadores participam de modo a obter e/ou desenvolver competências e saberes adequados, como forma de beneficiar ambas as partes: o trabalhador tem oportunidade para melhorar a *performance*, a produtividade e a sua satisfação e adaptabilidade à tarefa – uma vez que os motivos mais comuns pelos quais os trabalhadores optam por abandonar os empregos em busca de novas oportunidades são a estagnação na carreira, os salários e benefícios modestos, a cultura organizacional, a gestão e a (des)adequação ao trabalho, sendo que a empresa também se considera beneficiada por aumentar a competitividade, potenciar o crescimento do negócio e a capacidade para atrair e reter talentos, mesmo porque a formação pode ser o veículo para promover e construir um vínculo entre as partes (The Labour Market Shift, 2017).

A formação tida em ambiente laboral é, por isso, considerada contínua por permitir “ao indivíduo aprofundar competências profissionais e relacionais, tendo em vista o exercício de uma ou mais atividades profissionais, uma melhor adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais e o reforço da sua empregabilidade” (Decreto-Lei n.º 369/2007, de 31 de dezembro), contribuindo para promoção da aprendizagem ao longo da vida.

Em ambiente laboral podem existir dois tipos de formação:

- 1) Formação formal: fornecida através de entidades externas, como instituições de ensino e formação ou outros fornecedores devidamente certificados; e
- 2) Formação informal: tida em ambiente de trabalho e ministrada por membros da organização – como gerentes ou colegas de equipa.

Durante muitos anos os economistas tendiam a limitar-se à formação formal, deixando à margem a formação informal em contexto de trabalho. Todavia, a formação informal tem vindo

a conquistar o seu espaço desde os anos 70, especialmente quando aplicada a funcionários que assumem cargos hierarquicamente inferiores, os denominados operadores, já que as suas tarefas são maioritariamente técnicas. Os cargos de administração ou gestão, por seu turno, atribuem maior importância à formação adquirida em meio formal, mesmo porque o nível habilitacional é tido em consideração aquando do processo de seleção e recrutamento.

Pese embora acarrete custos para o empregador, já que poderá ter impacto na produção – os novatos tendem a desempenhar o trabalho com maior lentidão – e de tempo de trabalho efetivo de alguns colaboradores – que servem de formadores - admite-se que esta formação informal envolve um investimento financeiro menor face à formal, uma vez que os recursos são internos à empresa: tanto os materiais de trabalho, quanto os atores (Doeringer e Piore, 1985).

Atualmente a intensidade da intenção das empresas em apostar na formação dos trabalhadores em contexto de trabalho em Portugal pode perceber-se mais reduzida devido a alguns fatores, entre eles:

1. Extensão da escolaridade obrigatória: em 2009 no Estado Português designou o alargamento da escolaridade obrigatória até ao 12.º ano, defendendo que a frequência destes 12 anos de escola são fundamentais para o progresso social, económico e cultural da população e do País. Ao longo das últimas décadas foi também percebido um alargamento ao leque da oferta educativa, com a inclusão de cursos profissionais altamente técnicos capazes de formar os alunos para uma determinada profissão;

2. Massificação e Democratização do Ensino Superior: este fenómeno iniciou-se em Portugal a partir da segunda metade do século XX, época em que a equidade social e a igualdade de oportunidades no acesso ao Ensino Superior assumiram especial importância no discurso político nacional;

3. Normalização da flexibilização da organização do trabalho: se há cerca de três décadas a grande maioria das empresas era caracterizada por adotar um modelo de gestão mais clássico e tradicional fundamentado nos ideais burocráticos que visava estabelecer uma rotina rígida com definição de horários, local de trabalho, métodos e procedimentos, atualmente – e também devido às mudanças impostas pelo poder crescente das tecnologias de informação e comunicação a partir dos anos 90, ao contexto socioeconómico nacional causado pela crise iniciada em 2004 que potenciou a precariedade no emprego, e posteriormente ao contexto pandémico (COVID-19) que em 2020 nos apressou a encontrar formas alternativas de trabalho, nomeadamente com a obrigação decretada pelo Governo de fazer *home office* quando a função assim o permita – não são raras as vezes em que as entidades empregadoras optam por oferecer

trabalho a *part-time*, emprego temporário, preferir o *outsourcing*, teletrabalho ou mesmo trabalho com horário flexível, tendo em vista a maior autonomia do trabalhador e simultaneamente a redução de custos para a organização.

O alargamento da escolaridade obrigatória, a promoção do acesso ao Ensino Superior e a criação de modelos de gestão do trabalho e das organizações mais flexíveis – entre outros fenómenos - contribuem para a constante mudança e adaptação do mercado de trabalho e das suas exigências. Atualmente os empregadores esperam que os recém-trabalhadores ingressem no mercado de trabalho com competências técnicas e comportamentais que sustentam uma *performance* de elevada qualidade, pelo que, e em comparação com épocas já idas, as organizações podem não se mostrar tão disponíveis para apostar na formação em contexto de trabalho porque o investimento já foi feito pelo próprio contratado.

1.3. Os Sindicatos e a Negociação Coletiva: pressupostos e contributos

1.3.1. Sindicatos

Os sindicatos constam como entidades independentes do Estado e dos empregadores, e, por isso, como organizações voluntárias (liberdade de associação) e democráticas (líderes eleitos) (Webb e Webb, 1894). Um sindicato é, então, perspectivado como uma associação de trabalhadores que trata de negociar, em representação destes, com os empregadores como forma de discutir e estabelecer termos e condições (aspetos pecuniários e não pecuniários) associados ao emprego (Farber, 2001).

A investigação neste âmbito tende a identificar os sindicatos como instituições económicas e políticas, já que se considera que pretendem maximizar o bem-estar económico e financeiro dos afiliados, bem como exercer algumas pressões sobre os poderes políticos e os líderes que permitam concretizar o pretendido. A um nível mais local – de sindicato e negociação -, os dirigentes sindicais tendem a valorizar as opiniões coletivas do grupo, constando como um veículo de expressão e aplicação do direito consuetudinário¹. Assim, é papel do sindicato apurar as expressões de descontentamento dos trabalhadores, bem como transpor para o papel, através de convenções coletivas, o direito consuetudinário, limitando a flexibilidade de interpretações

¹ Este direito advém dos costumes da sociedade em causa, não envolvendo um processo formal de criação de leis a partir do poder legislativo. Aqui, as leis não estão obrigatoriamente expressas sob forma escrita, não têm que ser sancionadas ou promulgadas, já que são os próprios costumes que se transformam em leis.

e a dependência das memórias e de práticas passadas, consolidando a existência de um mercado interno e, conseqüentemente, de um maior poder de negociação para os trabalhadores, os quais se veem protegidos de decisões administrativas arbitrárias. É precisamente através das convenções coletivas que os sindicatos procedem à alteração deliberada das práticas consuetudinárias de modo a diminuir os conflitos e a fomentar a eficiência econômica: é objetivo do sindicato apresentar estratégias alternativas que constem como novas normas laborais que, tendo o mesmo valor e resultado para a mão de obra, comportam menos custos para o empregador (Doeringer e Piore, 1985).

No fundo, o modo convencional de determinar o poder negocial de um sindicato assenta em analisar a capacidade de mobilização - percebida através da taxa de sindicalização - e a amplitude da sua influência através da cobertura sindical conferida em contexto legislativo (Vilares e Portugal, 2013: 66).

Neste âmbito, Farber (2001) considera a existência de dois tipos de benefícios do trabalhador sindicalizados: por um lado, os benefícios coletivos que se centram no reforço da proteção no emprego e na melhoria das condições de trabalho, na existência de um prémio sindical e de canais para apresentação do descontentamento sem o risco de ser prejudicado em meio laboral, e na proteção contra decisões arbitrárias dos empregadores. Por outro lado, os benefícios privados que abrangem o maior investimento na formação, o aconselhamento jurídico, a oferta de seguros de saúde e o acesso a regimes de assistência financeira mais vantajosos.

1.3.2. Negociação Coletiva

O direito à negociação coletiva está enraizado na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e reafirmado na Declaração de Filadélfia em 1944 – que obriga a OIT a promover o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva -, na Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social de 1977 – a qual reconhece a organização e negociação coletiva como fortificadores de relações laborais sólidas -, e posteriormente na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 onde se estabelece 1) o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, 2) a erradicação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, e 3) a abolição efetiva do trabalho infantil, bem como da discriminação no emprego (OIT, 2015).

O construto de negociação coletiva evidencia um processo negocial estabelecido entre as associações que representam os empregadores, ou mesmo os próprios empregadores, e as associações representativas dos trabalhadores – isto é, os sindicatos -, e que tem como objetivo alterar ou criar normas reguladoras das condições de trabalho (DGERT, 2019), visando garantir harmonia e produtividade em ambiente laboral (OIT, 2015). Assim, esta negociação pode envolver qualquer forma de discussão, formal ou informal, com vista a alcançar um acordo - baseado em confiança e respeito mútuo - entre as partes.

Segundo a OIT, a negociação coletiva rege-se pelo princípio da negociação livre e voluntária: livre porque não pode ser imposta às partes, voluntária porque é a própria OIT quem encoraja as entidades sindicais a lutar pela melhoria da condição social dos trabalhadores, em prol da breve e justa resolução do conflito (Dario, 2016).

Neste seguimento, conclui-se que as finalidades últimas da negociação coletiva consistem na celebração de convenções coletivas que envolvem concessões e compromisso de ambas as partes relativamente às condições de trabalho – qualidade do emprego, equidade salarial, desenvolvimento de competências, relações laborais e o próprio desempenho da empresa (OIT, 2015) - o que, neste caso, se faz por meio de uma regulação conjunta. Esta negociação assume ainda como principais funções a definição do preço do trabalho (função económica), do sistema de direitos e obrigações (função política) e trata de incluir os sindicatos no processo de gestão (função de gestão) (Flanders, 1970).

Nesta linha de pensamento, a Organização Internacional do Trabalho (2015) aponta alguns dos benefícios da negociação coletiva, evidenciando entre eles a melhoria do acesso à formação profissional contínua, permitindo adaptar a oferta formativa às reais necessidades do trabalhador, da empresa e do setor.

As convenções coletivas, por seu turno, devem aplicar-se a todos os trabalhadores cuja atividade ou setor são por elas abrangidos, à exceção de situações definidas na própria convenção. É também fundamental que as convenções prevaleçam sobre os contratos de trabalho individuais, embora considerando as disposições que possam ser mais favoráveis aos trabalhadores (OIT, 2015). Na verdade, são três os princípios fundamentais que na opinião de Lima (2016) devem sustentar a negociação coletiva: 1) o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador², 2) o da extensão das convenções coletivas estritamente baseado no interesse

² Lima (2016: 44) esclarece que este aspeto visa proteger o trabalhador, impedindo que qualquer norma possa ser derogada caso conste como mais desfavorável, seja por via da negociação setorial, seja por via da negociação de empresa.

público e na inclusividade³, e 3) o princípio que dita que uma convenção só termina quando substituída por outra, por acordo entre as partes ⁴ (Lima, 2016: 44).

Na perspectiva de Sydney e Beatrice Webb (1897), o conceito de negociação coletiva é percebido como um processo estratégico através do qual os sindicatos podem controlar o mercado de trabalho de modo a fomentar a justiça com base na criação de uma “ordem industrial”, ideia anteriormente abordada por Flanders (1970) que defende a criação de uma “ordem industrial” que permita a regulação das relações de trabalho e a definição de direitos laborais sociais que conferem um determinado estatuto aos trabalhadores, protegendo-os face às decisões patronais. Por sua vez, Teixeira Filho (1995) refere os princípios que, na sua ótica, são inerentes à negociação coletiva. São eles: boa-fé, informação, razoabilidade e paz social. O primeiro princípio deve ser observável na fase inicial da negociação de forma a concentrar esforços para alcançar o êxito da negociação, e também na fase final de modo a garantir o cumprimento do combinado. O segundo princípio, o da informação, refere-se à necessidade de os sindicatos conhecerem pormenorizadamente as reivindicações de cada uma das partes e, de modo razoável (terceiro princípio) sejam propostas alterações cumpríveis e ajustadas à realidade dos envolvidos no processo. O último princípio refere-se à paz social, uma vez que se espera que ambas as partes honrem os compromissos determinados aquando das negociações, de modo a garantir a estabilidade.

A negociação coletiva é, então, uma forma de regulação autónoma norteadas pelos princípios da liberdade sindical e da autonomia coletiva (Ramalho, 2012), princípios reconhecidos pela Constituição da República (art. 55.º) e que servem como garantia da defesa dos interesses e dos direitos dos trabalhadores.

Um dos resultados positivos decorrentes da negociação coletiva consiste na contratação coletiva (DGERT, 2020) que se traduz na celebração de três modalidades de convenção

³ Segundo Lima (2016: 45), a extensão deve ser independente da representação patronal, considerando que objetiva compensar o défice desta representatividade e garantir a inclusividade através do combate da segmentação do mercado de trabalho, beneficiando a proteção dos trabalhadores e do interesse público. Posto isto, é fundamental assegurar uma maior representatividade sindical e patronal para reforço da legitimidade dos acordos estabelecidos, e para incremento da eficácia da sua implementação.

⁴ Lima (2016: 46) refere que a violação deste princípio pode ter consequências graves - e em Portugal, devido ao regime de paralelismo de convenções, já as teve efetivamente – gerando comportamentos que penalizam os sindicatos mais estruturados e representativos, além disto, normaliza as convenções a prazo, que flutuam consoante as flutuações do mercado de trabalho: o ideal é assegurar a estabilidade através da implementação do princípio da caducidade dependente da vontade das partes, patronal e sindical.

coletiva⁵: Contratos Coletivos de Trabalho (CCT), Acordos Coletivos (AC), e Acordos de Empresa (AE). Apesar de o procedimento negocial ser regulado pela lei através do Código do Trabalho, as partes envolvidas na negociação detêm autonomia para estabelecer regras próprias para o processo, mesmo que estas regras se apresentem de modo completamente diferente ao que a lei contempla (DGERT, 2019).

1.4. Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT)

O direito à contratação coletiva é garantido pelo artigo 56.º n.º 3 da Constituição e esclarece que “compete às associações sindicais exercer o direito da contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei”, atualmente este princípio é também regulamentado na Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, que aprova a revisão do Código do Trabalho (CT).

As convenções coletivas de trabalho são celebradas entre as associações de empregadores e as associações sindicais, e os níveis da estrutura de negociação são dois: o nível setorial e o nível de empresa. Neste âmbito, os IRCT podem ser:

- Negociais: Convenção Coletiva, Acordo de Adesão e Decisão Arbitral em processo de arbitragem voluntária. As convenções coletivas, por sua vez, podem ser: Contrato Coletivo, Acordo Coletivo e Acordo de Empresa;
- Não Negociais: Portaria de Extensão, Portaria Condições de Trabalho; Decisão de Arbitragem Obrigatória ou Necessária.

Neste capítulo, e considerando o tema do trabalho, trataremos apenas dos IRCT negociais, cujas definições apresentamos abaixo.

⁵ “A convenção coletiva do trabalho pode definir-se como o acordo celebrado entre um empregador ou uma associação de empregadores e uma ou mais associações sindicais, em representação dos trabalhadores membros, com vista à regulação das situações juslaborais individuais e coletivas numa determinada profissão ou sector de atividade, e numa certa área geográfica ou empresarial” (Ramalho, 2009: 241).

1.4.1. IRCT negociais

Por risco de concorrência entre IRCT negociais (artigo 482.º do CT), o Código do Trabalho estabelece que o Contrato Coletivo de Trabalho (CCT), enquanto convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores, compreende todas as empresas envolvidas na associação patronal que celebra o acordo, é, por isso, mais abrangente (artigo 2.º).

O Acordo Coletivo (AC) é celebrado entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas, consta como mais específico que o CCT – por isso tem prioridade sobre ele –, já que inclui apenas as empresas diretamente envolvidas na convenção (artigo 2.º).

O Acordo de Empresa (AE), por seu turno, é celebrado entre a associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento, e surge como o mais específico dos três IRCT negociáveis por se aplicar a uma realidade em particular – afastando a aplicação dos dois anteriores (artigo 2.º).

1.4.2. Centralização *versus* Descentralização da negociação coletiva

Do ponto de vista da centralização da negociação coletiva, admite-se que o CCT consta como o mais centralizado dos IRCT negociais, já que tem aplicação ao nível setorial e nacional. O AC surge como menos centralizado que o anterior por envolver apenas alguns empregadores na negociação, porém mais centralizado que o AE que, por seu turno, é considerado o mais descentralizado dos IRCT por ser simultaneamente o mais específico e adaptado à realidade específica da empresa.

Assim, o nível de centralização ou descentralização da negociação coletiva é percebido através do tipo de convenção publicada, isto é, consideramos existir maior centralização quando a negociação é efetuada em âmbito nacional ou setorial – com a publicação de Contratos Coletivos de Trabalho –, e maior descentralização quando, por oposição, a negociação é estabelecida a nível da empresa – através dos Acordos de Empresa.

Diversos são os estudos comparativos (Katz (1993), Morin (1996), Bourque (1996), Bernier (1996) e Bélanger e Thuderoz (1998)) acerca da negociação coletiva na Suécia, em Austrália, Alemanha, Itália, Reino Unido, França, Canadá e Estados Unidos que denotam a crescente importância atribuída à descentralização da negociação (ou seja, predominância de negociação ao nível da empresa). Mais especificamente, em França, Canadá e Estados Unidos

pode assistir-se a uma tendência que coloca a negociação coletiva enquanto processo menos focado nas questões salariais e mais debruçado sobre questões de eficiência produtiva apoiada pela criação e renovação das normas organizacionais (Cerdeira, 2004).

Em Portugal as conclusões apresentam-se unânimes, enfatizando, por um lado, a centralização da negociação coletiva (isto é, predominância da negociação a nível nacional/setorial) e, por outro, o enfoque dado por este processo às questões pecuniárias, apresentando reduzida inovação nos textos das convenções coletivas, bem como a fraca intervenção em questões relativas aos processos de inovação referentes à organização do trabalho e à qualificação e formação dos trabalhadores (Cerdeira, 2004).

No capítulo dedicado à componente empírica do presente trabalho teremos a oportunidade de perceber quais dos três setores estudados apresenta maior ou menor centralização da negociação coletiva através da verificação e comparação do tipo de convenções coletivas publicadas ao longo dos últimos anos.

1.5. A evolução da legislação do trabalho em matéria de formação contínua dos trabalhadores

Os primórdios da legislação do trabalho foram marcados pela distinção entre as “relações coletivas” e as “relações individuais”. Para efeitos de regulamentação, as primeiras relações são referentes às convenções coletivas, enquanto as segundas dizem respeito aos contratos individuais de trabalho. Esta estruturação levou à criação de instrumentos legislativos distintos que, juntos, formavam as leis do contrato de trabalho.

1.5.1. Regulamentação das relações coletivas de trabalho

O ano era de 1947 e publicava-se o Decreto-lei n.º 36173, de 6 de março, como instrumento regulador da estrutura das convenções coletivas de trabalho, estabelecendo os princípios que deviam reger os contratos e acordos coletivos.

Depois deste, em 1969, foi publicado o Decreto-lei 49212, de 28 de agosto, que tratava de regular e uniformizar a estrutura das convenções coletivas de trabalho e a forma da sua elaboração e publicação, referindo a “Formação Profissional” enquanto matéria que deveria constar no texto das convenções coletivas (art. 11.º), não determinando o conteúdo propriamente dito.

Outros Decretos-lei foram publicados posteriormente, contudo o último documento legislativo que antecede ao Código do Trabalho foi publicado em 1979 – Decreto-lei 519-C1/79, de 29 de dezembro -, o qual estabelecia o regime jurídico das relações coletivas de trabalho através de 45 artigos, porém sem compreender especificidades acerca da formação profissional dos trabalhadores.

1.5.2. Regulamentação das relações individuais de trabalho

As relações individuais, por seu turno, juntaram diversos Decretos-lei sobre as mais variadas matérias desde o início do século XX, todavia a formação profissional dos trabalhadores não constava em nenhum deles.

Este contexto é alterado com a publicação do Decreto-lei 47032, de 27 de maio de 1966, que tratava de promulgar a regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho e prometia inovações, entre as quais em matéria de formação profissional dos trabalhadores, estabelecendo que a entidade patronal teria o dever de proporcionar meios de formação e aperfeiçoamento profissional, considerando que o Estado compensaria o investimento feito pela entidade patronal em todo ou em parte através de subsídios, benefícios de ordem fiscal ou outras condições a acordar (art. 42.º).

Seguiu-se o Decreto-lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969 que aprovava o novo regime jurídico do contrato individual de trabalho e, em matéria de “Formação Profissional dos trabalhadores”, fazia cópia do artigo 42.º do DL 47032 publicado três anos antes.

1.5.3. A publicação dos Códigos do Trabalho

Quase 35 anos depois do Decreto-lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, foi publicada a Lei 99/2003, de 27 de agosto, que revogava os instrumentos anteriores e estabelecia o Código do Trabalho (CT) que entraria em vigor a partir de 01 de dezembro de 2003 e abrangeria tanto os contratos individuais de trabalho, quanto os coletivos.

Os artigos 13.º, 14.º e 15.º deste CT referem-se à validade das convenções coletivas, e estabelecem, por um lado, que os IRCT vigentes aquando da entrada em vigor do CT podiam ser denunciados sempre que tivesse decorrido pelo menos um ano após a sua última alteração ou entrada em vigor e, por outro, que as disposições constantes nos IRCT cujo conteúdo se

apresentava contrário ao que é determinado no CT teriam que ser alteradas um ano após entrada em vigor deste Código do Trabalho, sob pena de nulidade.

Por sua vez, o artigo 123.º referia-se especificamente à “Formação profissional” e determinava ser dever do empregador proporcionar ao trabalhador – independentemente da sua situação laboral - ações de formação contínua tendo em vista o incremento da competitividade entre empresas, bem como a atualização profissional e o desenvolvimento das qualificações, com consequente valorização das competências adquiridas, de modo a estimular a participação do trabalhador na formação.

O artigo seguinte (124.º) estipulava detalhadamente quais seriam as competências do empregador em matéria de formação contínua, estabelecendo que constava como sendo da sua responsabilidade executar planos de formação anuais e plurianuais, tal como garantir um mínimo de vinte horas de formação contínua certificada a cada trabalhador, por ano. Segundo esta Lei, a formação contínua de ativos à data devia abranger, anualmente, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo, porém com a ressalva de que os contratados a termo também deveriam beneficiar de formação sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, excedesse os seis meses (art. 137.º) As ações de formação podiam ser promovidas na e pela empresa ou através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador. Na verdade, o artigo 242.º define os “Deveres secundários [do empregador]” e sugere especificamente a promoção da formação em novas tecnologias de informação e comunicação para melhor exercício da função.

Segundo o artigo 125.º (n.º 4) deste CT, o número mínimo de horas anuais de formação certificada passa de vinte para trinta e cinco horas a partir de 2006.

O artigo 197.º refere também que o tempo para formação profissional, mesmo que realizada fora do horário laboral, não é considerado como trabalho suplementar desde que não exceda as duas horas diárias.

A alteração do Código do Trabalho chegou em 2006 com a publicação da Lei 9/2006, de 20 de março, e com a implementação de algumas alterações em diversas matérias que acabam por não contemplar os tópicos relativos à formação contínua dos trabalhadores.

Em 2009, com a publicação da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi aprovada a revisão ao Código do Trabalho que estabelecia (art. 6.º) os deveres do Estado em matéria de formação profissional, cujo papel seria garantir que os cidadãos teriam acesso à formação profissional contínua de modo a adquirir e atualizar conhecimentos e competências como forma de facilitar

o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, a reconversão profissional e a integração socio profissional de grupos com dificuldades de inserção.

Esta primeira revisão do CT estabelecia, no artigo 130.º, que a formação profissional teria como finalidades, entre outras, assegurar a formação contínua dos trabalhadores e, neste âmbito, constava como dever do empregador contribuir para a adequação da qualificação do trabalhador tendo em vista a melhoria da sua empregabilidade e o aumento da produtividade e competitividade da empresa (art. 131.º), tal como seria dever do trabalhador participar de modo diligente nas ações de formação que lhe fossem proporcionadas (art. 128.º). Assim, o trabalhador deveria frequentar um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano (art. 131.º).

Posto isto, constava como dever do empregador assegurar, a cada ano, a formação contínua de pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa. Seria também da sua responsabilidade estruturar planos de formação anuais e plurianuais (art. 133.º) compostos por conteúdos programáticos determinados por acordo entre as partes e, na falta dele, pelo empregador, o qual deveria optar por conteúdos relacionados com a atividade prestada pelo trabalhador, ou, em alternativa, pelas temáticas das tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

À semelhança do que fora estabelecido em 2003, esta primeira revisão do CT refere também que a formação profissional só seria considerada como trabalho suplementar quando realizada fora do horário laboral por um período superior a duas horas diárias.

As determinações constantes no CT em matéria de formação contínua puderam ser adaptadas por convenções coletivas, as quais tinham a competência para ajustar as medidas às necessidades e características do respetivo setor, às qualificações dos trabalhadores e à dimensão da empresa.

Depois desta versão nasceram outras, porém foi na 15.^a alteração ao Código do Trabalho, através da Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, que a formação contínua dos trabalhadores sofreu uma reformulação significativa.

Nesta alteração, a última à data da redação da presente dissertação, as determinações em matéria de formação estabelecidas desde 2009 mantêm-se inalteradas, à exceção do número mínimo de horas de formação: o artigo 131.º estabelece agora que os trabalhadores passam a ter direito a quarenta horas de formação contínua anual ao invés das trinta e cinco horas impostas desde 2006. Os trabalhadores a termo contratados por período igual ou superior a três

meses continuam a ter direito a um número mínimo de horas de formação proporcional à duração do contrato nesse ano.

Capítulo 2

Metodologias

Neste capítulo tratamos de abordar as técnicas e os métodos utilizados para recolha e tratamento dos dados. Depois de identificada a metodologia, faremos referência às hipóteses formuladas como resultado.

2. Tipo de Pesquisa

2.1. Quanto à abordagem

Tendo como principal finalidade estudar o conteúdo das convenções coletivas publicadas pelos setores da Banca, Construção e Hotelaria no que se refere à formação em contexto de trabalho e aos processos de progressão na carreira, procede-se a uma pesquisa de abordagem qualitativa, a qual se distingue pelo carácter descritivo e explicativo, indo de encontro à pretensão do presente trabalho (Triviños, 1987 cit. in Gerhardt e Silveira, 2009).

2.2. Quanto aos objetivos

Conforme referido em parágrafo anterior, os resultados apresentados nesta dissertação baseiam-se na descrição das medidas implementadas em matéria de formação contínua e de progressão na carreira nos três setores, pelo que se faz uso da pesquisa descritiva (Triviños, 1987 cit. in Gerhardt e Silveira, 2009) que possibilita a comparação entre o conteúdo constante nas convenções coletivas e aquele que é determinado pelas leis laborais, permitindo também identificar a relação entre a centralização da negociação coletiva e a frequência e profundidade com que se aborda a formação contínua dos trabalhadores. Proceder-se-á simultaneamente à análise de conteúdo das convenções coletivas como forma de determinar em que medida o enfoque dado à formação é acompanhado pela abordagem feita à progressão.

2.3. Quanto aos procedimentos

Para recolha dos dados que permitem o cumprimento dos objetivos faz-se uso da pesquisa documental, recorrendo ao Boletim do Trabalho e do Emprego que contém e disponibiliza as convenções coletivas por setor de atividade. Procedemos à análise de todas as convenções publicadas pelos setores em estudo para posterior elaboração de tabelas que serve para categorizar os conteúdos relativos às matérias em questão.

Os resultados obtidos na presente dissertação resultam, então, da análise de 31 convenções publicadas pelo setor da Banca (celebradas entre 1999 e 2018), sete publicadas pelo setor da Construção (entre 1999 e 2017) e 12 pelo da Hotelaria (entre 2000 e 2018).

Neste sentido, podemos considerar que este se trata de um estudo de caso múltiplo por focar simultaneamente três setores de atividade (Fonseca, 2002 cit in Gerhardt e Silveira, 2009).

2.4. Técnica de Análise

Por permitir executar a descrição da informação a partir da formulação de categorias (Silva e Pinto, 1986), a técnica de análise selecionada para realização do estudo é a análise de conteúdo.

Segundo Bardin (2011), existem três fases que constituem a análise de conteúdo, são elas: i) a pré-análise, que consiste em organizar e sistematizar ideias presentes nos documentos analisados, ii) a exploração do material, que compreende a definição de categorias, unidades de registo e unidades de contexto que permitem viabilizar as inferências e interpretações consequentes da fase anterior e iii) o tratamento dos dados, processo que envolve a análise reflexiva e crítica que conduz à interpretação inferencial.

Na presente dissertação, a análise de conteúdo assenta na leitura das convenções coletivas publicadas pelos setores da Banca, Construção e Hotelaria no Boletim do Trabalho e do Emprego em matérias de formação contínua dos trabalhadores e de progressão na carreira, e serve de base à elaboração de três tabelas, uma por cada setor, constituídas por categorias criadas considerando, por um lado, as matérias que são abordadas nas convenções e, por outro, os objetivos de investigação aos quais se pretende dar resposta.

2.5. Hipóteses de Investigação

1. A negociação coletiva mais centralizada – de âmbito nacional/setorial - é menos específica em matéria de formação contínua dos trabalhadores;
2. As convenções coletivas que atribuem maior ênfase à abordagem à formação em contexto de trabalho concedem também uma maior e mais frequente abordagem à progressão na carreira;
3. As convenções coletivas publicadas por cada um dos três setores abordam com frequência a formação profissional contínua dos trabalhadores, propondo benefícios face ao que é estabelecido pela legislação laboral aplicável à data.

Capítulo 3

Apresentação e Discussão de Resultados

3. Análise de Resultados

Este capítulo tem por objetivo apresentar os resultados obtidos a partir da análise das convenções coletivas publicadas pelos setores da Banca, Construção e Hotelaria, apurando em que medida a centralização da negociação coletiva influencia a abordagem à formação dos trabalhadores, determinando a relação entre a incidência dada à formação profissional contínua dos trabalhadores face à atribuída à progressão na carreira, e, por último, clarificando em que medida o conteúdo exposto nas convenções coletivas em matéria de formação é benéfico se comparado ao imposto pelas leis do trabalho.

3.1. Nível de centralização da negociação coletiva por setor em análise

3.1.1. Nível de centralização da negociação coletiva por setor: IRCT negociais publicados entre 2013 e 2019

Com o objetivo de conhecer a evolução anual da negociação coletiva por setor em Portugal, recorreremos aos dados estatísticos apurados e disponibilizados pelo Centro de Relações Laborais (CRL, 2020). Esta instância foi criada em agosto de 2012 e é composta por quatro representantes do Governo, quatro das Confederações de Empregadores e quatro representantes das Confederações Sindicais.

O primeiro relatório publicado pelo CRL data de 2013 e esclarece o número de IRCT negociais publicados, porém não evidencia o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas, o mesmo é percebido em 2014. A partir de 2015, e até ao último relatório publicado e datado de 2019, a CRL passou a contemplar ambos os aspetos.

Fazendo uso dos dados apurados, é objetivo determinar o nível de centralização da negociação coletiva tendo em consideração os tipos IRCT negociais publicados pelos setores da Banca (Atividades financeiras e de seguros), da Construção e da Hotelaria (Alojamento e restauração e similares).

Contabilizados e discriminados os tipos de IRCT negociais publicados de 2013 a 2019 – período ao qual temos acesso através do CRL -, é possível determinar que o setor da Construção formalizou a publicação de seis CCT os quais, por assumirem aplicação em âmbito nacional ou setorial, deixam clara a centralização da negociação coletiva, mesmo porque este setor não celebrou qualquer outro tipo de IRCT negociais no decorrer deste período. Segundo esta lógica, e de acordo com a hipótese de investigação formulada, espera-se que este setor assuma uma abordagem mais geral e menos frequente à formação profissional contínua dos trabalhadores e, em consequência, faça escassa referência às estruturas de progressão na carreira.

Por seu turno, o setor da Hotelaria registou a publicação de 23 CCT e de 18 AE no mesmo período temporal. Tal como fora referido em capítulo anterior, a publicação de acordos ao nível da empresa caracteriza uma negociação coletiva mais descentralizada e específica, porém não é possível concluir que a negociação desde setor o seja totalmente, dado que o número de CCT publicados é também significativo. Neste sentido, podemos situar o setor hoteleiro numa posição intermédia na escala de centralização da negociação coletiva.

O setor da Banca consta, dentre os três, como aquele que menos CCT publicou no intervalo de tempo em causa, registando apenas dois. Apesar de ter publicado 22 AE – o que o tornaria totalmente descentralizado, assinala também 28 AC, pelo que o peso da centralização é sentido, ainda que não o seja fortemente. Assim, concluímos que o setor da Banca apresenta maior descentralização ao nível da negociação coletiva, pelo que se pressupõe que a especificidade das normas adequadas ao contexto da(s) empresa(s) corresponda ao maior investimento em formação dos trabalhadores e à fixação de condições em termos de progressão na carreira.

Esta informação pode ser consultada na Tabela 1 disponível na página seguinte.

Tabela 1 - IRCT negociais publicados de 2013 a 2019 nos setores da Banca, Construção e Hotelaria

IRCT negociais publicados						
Ano	Descritivo	CCT	AC	AE	TOTAL	%
2013	Construção	0	0	0	0	0%
	Alojamento e restauração e similares (Hotelaria)	0	0	0	0	0%
	Atividades financeiras e de seguros (Banca)	0	2	0	2	2,1%
2014	Construção	0	0	0	0	0%
	Alojamento e restauração e similares (Hotelaria)	0	0	1	1	0,6%
	Atividades financeiras e de seguros (Banca)	1	2	0	3	1,9%
2015	Construção	2	0	0	2	1,4%
	Alojamento e restauração e similares (Hotelaria)	0	0	2	2	1,4%
	Atividades financeiras e de seguros (Banca)	0	1	1	2	1,4%

IRCT negociais publicados						
Ano	Descritivo	CCT	AC	AE	TOTAL	%
2016	Construção	1	0	0	1	0,7%
	Alojamento e restauração e similares (Hotelaria)	2	0	0	2	1,4%
	Atividades financeiras e de seguros (Banca)	0	4	3	7	4,8%
2017	Construção	1	0	0	1	0,5%
	Alojamento e restauração e similares (Hotelaria)	7	0	5	12	5,8%
	Atividades financeiras e de seguros (Banca)	0	7	7	14	6,7%
2018	Construção	1	0	0	1	0,5%
	Alojamento e restauração e similares (Hotelaria)	9	0	4	13	5,9%
	Atividades financeiras e de seguros (Banca)	1	2	7	10	4,5%
2019	Construção	1	0	0	1	0,4%
	Alojamento e restauração e similares (Hotelaria)	5	0	6	11	4,6%
	Atividades financeiras e de seguros (Banca)	0	10	4	14	5,8%

Fonte: Adaptação dos Relatórios Anuais sobre a Evolução da Negociação Coletiva, publicados pelo Centro de Relações Laborais 2013 – 2019.

3.1.2. Análise de conteúdo às tabelas relativas à categorização da informação em matéria de formação profissional dos trabalhadores e a progressão na carreira publicadas pelos setores da Banca, Construção e Hotelaria

Para cumprimento dos objetivos estabelecidos pela presente dissertação, procedemos à análise das convenções coletivas publicadas pelos setores da Banca, Construção e Hotelaria e cujo conteúdo aborda pontos em matéria de formação profissional contínua dos trabalhadores, bem como os processos para progressão na carreira.

Quanto ao setor da Banca:

Tendo como finalidade compreender a profundidade com que o setor foca as matérias em estudo e em que medida a aposta na formação se relaciona com a progressão na carreira, procedemos à análise de 31 convenções coletivas publicadas pelo setor da Banca de 1999 a 2018. Neste sentido, foi construída uma tabela que considera os seguintes parâmetros:

Em comparação com a legislação do trabalho aplicável à data:

- Formação: dever do empregador e do trabalhador;
- Formação enquanto prestação efetiva de trabalho (realizada em horário laboral);
- Enfoque na Formação em Novas Tecnologias da Comunicação e da Informação;
- Número de Horas de Formação anual por trabalhador.

Transcrevendo o que é estabelecido nas convenções coletivas analisadas:

- Processo para progressão na carreira.

A determinação destes parâmetros tem em consideração o conteúdo expresso nas convenções, bem como as características da formação profissional contínua especificadas pela legislação laboral, e resulta na categorização da informação para maior facilidade de leitura.

O setor da Banca publicou dezenas de convenções coletivas ao longo dos anos, porém, e como forma de responder aos objetivos do presente trabalho, foram analisadas – em quadro e por extenso – aquelas que focam as matérias relativas à formação contínua dos trabalhadores e à progressão na carreira.

Tabela 2 - Categorização da informação disponibilizada pelas convenções coletivas cuja matéria versa sobre a formação profissional dos trabalhadores e a progressão na carreira publicadas pelo setor da Banca.

Legenda para compreensão da tabela 2:

↑ - A convenção promove condições mais vantajosas quando comparada com a legislação do trabalho

↓ - A convenção promove condições menos vantajosas quando comparada com a legislação do trabalho

X – A convenção não possui informação sobre o tema

= - A convenção promove condições iguais ou muito semelhantes às estabelecidas pela legislação do trabalho

O – A legislação laboral não aborda o aspeto referido pela convenção coletiva

Setor: Banca						
		Em comparação com a legislação laboral à data da publicação da convenção coletiva				Processo para progressão na carreira
ANO	BE	Formação: dever do empregador e do trabalhador	Formação enquanto prestação efetiva de trabalho (realizada em horário laboral)	Enfoque em Formação nas Novas TIC	Número de Horas de Formação anual por trabalhador	Por avaliação de desempenho e/ou por antiguidade na tarefa
1999	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 30, 15/8/1999	↑	O	↑	X	Por avaliação de desempenho e por antiguidade na tarefa.
2001	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 48, 29/12/2001	↑	O	↑	↑	Por avaliação de desempenho.
2002	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 30, 15/8/2002	↑	O	↑	X	Por avaliação de desempenho e por antiguidade na tarefa.
2003	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 30, 15/8/2003	↑	O	↑	↑	X
2004	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 27, 22/7/2004	=	=	=	X	Por avaliação de desempenho e por antiguidade na tarefa.
2005	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 4, 29/1/2005	=	=	=	↓	Por avaliação de desempenho e por antiguidade na tarefa.

Setor: Banca								
ANO	BE	Em comparação com a legislação laboral à data da publicação da convenção coletiva				Processo para progressão na carreira		
		Formação: dever do empregador e do trabalhador	Formação enquanto prestação efetiva de trabalho (realizada em horário laboral)	Enfoque em Formação nas Novas TIC	Número de Horas de Formação anual por trabalhador	Por avaliação de desempenho e/ou por antiguidade na tarefa		
2005	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 4, 29/1/2005	=	=	=	X	X		
2005	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 4, 29/1/2005	=	X	=	X	X		
2005	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 6, 15/2/2005	=	=	=	↓	X		
2005	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 15, 22/4/2005	=	X	=	↓	X		
2005	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 27, 22/7/2005	=	X	=	↓	X		
2007	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 8, 28/2/2007	=	=	=	X	X		
2007	Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 47, 22/12/2007	=	X	=	↓	X		

Setor: Banca						
		Em comparação com a legislação laboral à data da publicação da convenção coletiva				Processo para progressão na carreira
ANO	BE	Formação: dever do empregador e do trabalhador	Formação enquanto prestação efetiva de trabalho (realizada em horário laboral)	Enfoque em Formação nas Novas TIC	Número de Horas de Formação anual por trabalhador	Por avaliação de desempenho e/ou por antiguidade na tarefa
2010	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 42, 15/11/2010	=	=	=	X	X
2011	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, 22/1/2011	=	X	=	X	X
2011	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, 29/5/2011	=	X	=	X	X
2011	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, 22/10/2011	=	X	X	↓	Por avaliação de desempenho.
2014	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 12, 29/3/2014	=	X	X	X	Por avaliação de desempenho.
2016	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, 29/1/2016	=	X	=	↓	X
2016	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 22, 15/6/2016	=	X	=	↓	X

Setor: Banca						
		Em comparação com a legislação laboral à data da publicação da convenção coletiva				Processo para progressão na carreira
ANO	BE	Formação: dever do empregador e do trabalhador	Formação enquanto prestação efetiva de trabalho (realizada em horário laboral)	Enfoque em Formação nas Novas TIC	Número de Horas de Formação anual por trabalhador	Por avaliação de desempenho e/ou por antiguidade na tarefa
2016	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 29, 8/8/2016	=	=	=	X	Por antiguidade na tarefa.
2016	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 31, 22/8/2016	=	X	=	↓	Por avaliação de desempenho e por antiguidade na tarefa.
2017	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, 15/2/2017	=	=	X	↓	Por avaliação de desempenho.
2018	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, 29/12/2018	=	X	X	↓	X

Corria o ano de 1999 e o setor da Banca já estava sensibilizado para a importância da formação contínua – Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 30, 15/8/1999. Logo neste ano, o Acordo Coletivo (AC) publicado estabelecia a frequência de ações de formação promovidas e subsidiadas pelo empregador como dever dos trabalhadores, esclarecendo que estas ações deviam decorrer em horário laboral. Assim, era responsabilidade da entidade empregadora contribuir para o desenvolvimento das capacidades profissionais e pessoais dos trabalhadores, fazendo uso da formação como veículo para a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do setor, argumento que viria a justificar a tendência na maioria das convenções publicadas posteriormente.

No que se refere à progressão na carreira, entendida como consequência do mérito percebido mediante a avaliação de desempenho e com consequente atribuição de um nível ou complemento retributivo superior, estabelece este AC que o trabalhador deve beneficiar de progressão ou promoção quando atingido um ano completo desde o início do exercício das suas funções.

Em 2001 o Acordo Coletivo estabelecido - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 48, 29/12/2001 – mantém as indicações prestadas em 1999, todavia acrescenta que a realização das ações de formação deveria ocupar, em média, vinte horas anuais por trabalhador. Adiciona ainda detalhes quanto à progressão na carreira, estabelecendo que o trabalhador tem direito a ser promovido ou a progredir na carreira sempre que reúna as seguintes condições: 1) obtenção de valor médio igual ou superior a 70% nas avaliações dos últimos cinco anos, a contar da última promoção ou progressão e 2) obtenção de avaliação igual ou superior a 70% no ano que precede a evolução na carreira. Caso não consiga atingir estes objetivos que fundamentam a progressão, o trabalhador deve ser devidamente informado.

Um ano mais, tarde, em 2002, o AC estabelecido - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 30, 15/8/2002 – não acrescenta alterações quanto à formação contínua – não fazendo referência ao número mínimo de horas de formação por trabalhador, por ano - porém refere que o exercício de funções de categoria superior à do trabalhador com avaliação de desempenho superior a 75% dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respetiva promoção ou progressão.

Em 2003 foi publicado o primeiro Acordo de Empresa (AE) analisado em matéria de formação e progressão - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 30, 15/8/2003 – o qual mantém as diretrizes originais quanto à formação contínua, atribuindo especial enfoque à formação

profissional no âmbito das novas tecnologias para adaptação do trabalhador às tarefas propostas, recuperando a indicação quanto à frequência obrigatória de uma média de vinte horas anuais por trabalhador. Este Acordo estabelece ainda que algumas das ações de formação para aperfeiçoamento profissional podem ser acedidas fora do local de trabalho, em formato *online*. Este AE não se pronuncia quanto à progressão na carreira.

E 2004 celebra-se novo AC - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 27, 22/7/2004 – este a referir a formação profissional enquanto mecanismo de atualização de competências útil em caso de encerramento definitivo de estabelecimentos. A formação é perspectivada como facilitadora do aperfeiçoamento profissional e da reconversão, nomeadamente através da promoção da adaptação às novas tecnologias. Este AC estabelece também que os cursos ministrados fora do local de trabalho ou com duração superior à do período normal de trabalho confere o direito ao pagamento das horas que excedam esses limites. Segundo este documento, a progressão consiste na atribuição de uma retribuição superior, sem alteração da categoria, e fundamenta-se no mérito dos trabalhadores, tendo em conta, principalmente, o desempenho e competências profissionais, as habilitações académicas, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

Em 2005 o AC publicado - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 4, 29/1/2005 – não oferece alterações quanto aos conteúdos ou à duração da formação, contudo estabelece que a progressão na carreira deixa de se basear num sistema avaliativo à percentagem para passar a incorporar uma grelha alfanumérica, ou a adotar índices de desempenho por grupos de trabalhadores a que estão atribuídas funções com nível de exigência similar.

Também em 2005, os AE publicados - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 6, 15/2/2005; Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 27, 22/7/2005; Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 15, 22/4/2005 – não oferecem quaisquer alterações em matéria de formação contínua ou quanto ao número de horas médio para frequência das formações, contemplando a possibilidade de realização das ações de formação via *web* e não fazendo referência aos procedimentos inerentes à progressão na carreira.

Por sua vez, o AC celebrado em 2005 - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 4, 29/1/2005 – foca a importância da formação contínua para a reciclagem e reconversão dos trabalhadores e o consequente aproveitamento dos recursos humanos existentes. Para o efeito, é estabelecido que as entidades abrangidas pelo Acordo poderão recorrer ao apoio do Instituto de Formação Bancária, determinando que a duração dos cursos não poderá exceder os máximos estabelecidos como período normal de trabalho, e que a frequência destes cursos será contabilizada como prestação efetiva de trabalho. É ainda evidenciada a importância da crescente aposta nas novas

tecnologias para garantir o aperfeiçoamento da produtividade e da eficiência dos serviços. Em tom de repetição, este Acordo estabelece a substituição do sistema de avaliação de desempenho por notações percentuais por outros índices equivalentes.

Dois anos depois, em 2007, um AE - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 8, 28/2/2007 – volta a focar o seu texto em matéria de formação, porém sem alterações no que se refere à obrigatoriedade do empregador em promover e do trabalhador em usufruir dos cursos, compreendendo a possibilidade de realização da formação fora do horário de trabalho desde que este período não exceda as duas horas diárias.

O Acordo de Empresa estabelecido em 2007 - Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 47, 22/12/2007 – mantém a referência ao dever dos empregadores em proporcionar formação para desenvolvimento das capacidades profissionais e pessoais considerando a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias, e referindo que estas ações deverão decorrer durante o horário de trabalho. Este Acordo marca o início de uma época que viria a prolongar-se por cerca de 13 anos, e que se refere ao número mínimo de horas de formação: a par com o que fora estabelecido em Código do Trabalho, o AE informa que cada trabalhador tem direito a uma média de trinta e cinco horas por ano.

Também em 2007 - Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 48, 29/12/2007 -, e mediante publicação de um AC, foi determinado que os trabalhadores devem ser integrados noutra estabelecimento da mesma ou doutra empresa outorgante sempre que tal se revele importante para a empresa, uma vez que consta como finalidades principais melhorar os níveis de produtividade dos seus trabalhadores e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos mesmos, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas e para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias. Este Acordo aborda ainda a progressão na carreira, a qual consiste na atribuição de uma retribuição superior, sem alteração da categoria, e fundamenta-se no mérito dos trabalhadores, tendo em conta, nomeadamente, o desempenho e competências profissionais, as habilitações académicas, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa. É ainda esclarecido que a progressão e a promoção podem ocorrer total ou parcialmente em simultâneo.

No ano seguinte, em 2018, os Acordos de Empresa - Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 2, 15/1/2008; Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 21, 8/6/2008 - estabeleciam também que consta como dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação determinadas pela empresa, a qual tem o papel de proporcionar temáticas que beneficiem a adequação das capacidades dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do setor.

Estas ações deveriam ser realizadas em horário laboral. Em consenso com o Código do Trabalho à data, o Acordo refere que cada trabalhador deve frequentar uma média de trinta e cinco horas anuais, havendo a possibilidade de recorrer a plataformas *web* para a sua realização.

Em 2009 os dois Acordos de Empresa publicados - Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 46, 15/12/2009; Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 47, 22/12/2009 - evidenciam novamente a importância da formação na área das novas tecnologias como forma de aperfeiçoamento profissional, referindo que a formação realizada fora do horário de trabalho só poderá ser considerada como trabalho suplementar caso exceda as duas horas de duração por dia.

Em 2010 - Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 1, 8/1/2010; Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 42, 15/11/2010 – os Acordos de Empresa publicados determinam que é da responsabilidade do Banco proporcionar meios adequados de formação para aperfeiçoamento e reconversões profissionais, bem como adaptação às novas tecnologias, pressupondo a participação ativa dos trabalhadores. Idealmente, as ações deverão ter lugar durante o horário de trabalho, porém não será remunerado como trabalho suplementar desde que não exceda duas horas diárias face ao horário laboral. O segundo acordo do ano - Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 42, 15/11/2010 – esclarece ainda que a formação profissional dos trabalhadores deve seguir as diretrizes impostas pela legislação do trabalho à data.

Em 2011 foram celebrados três Acordos Coletivos cujo conteúdo focava a formação dos trabalhadores. Os primeiros dois - Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 3, 22/1/2011; Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 20, 29/5/2011 – atribuíam às instituições a responsabilidade de contribuir para a reciclagem dos trabalhadores como forma de assegurar o aproveitamento dos recursos humanos existentes e, além disso, fazia menção à importância da aposta nas novas tecnologias para aperfeiçoamento da produtividade e da eficiência dos serviços. O terceiro AC publicado - Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 39, 22/10/2011 – define que os trabalhadores são obrigados a deslocar-se quando a frequência das ações de formação assim o exigir, considerando ser da responsabilidade do empregador custear as despesas inerentes. Cabe ainda à entidade dinamizar ações para desenvolvimento de competências capazes de beneficiar a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e também às funções que exercem, sendo que as ações deverão decorrer em horário laboral. Este AC estabelece ainda que as ações de formação deverão ter uma duração média de vinte horas anuais por trabalhador, tempo considerado como prestação efetiva de trabalho. Este documento estipula também que a progressão na carreira tem por base um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por uma grelha alfanumérica, ou a adoção de índices de desempenho por grupos de trabalhadores a que estão

atribuídas funções com nível de exigência similar. A progressão consiste, então, na atribuição de um nível superior ou de um complemento retributivo e fundamenta-se no mérito demonstrado.

Em 2014 foi celebrado mais um Acordo Coletivo de Trabalho - Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 12, 29/3/2014 – que apresenta como dever do empregador dinamizar ações que contribuam para o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, evidenciando novamente a importância da adaptação às novas tecnologias. Em seguimento dos anteriores acordos, é estabelecido que as ações de formação devem ser realizadas durante o horário de trabalho. Define-se também que a progressão consiste na atribuição de um nível ou complemento retributivo superior e fundamenta-se no mérito demonstrado, o qual é consubstanciado na avaliação de desempenho.

O exercício de funções de categoria profissional a que corresponda nível mínimo superior à do trabalhador, por mais de 30 dias consecutivos, dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período em que durar o referido exercício. Caso obtenha notação superior a 75%, o trabalhador tem direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual.

É ainda estabelecido no presente acordo que os empregadores deverão proceder à substituição das notações percentuais por outros índices equivalentes. O AC determina que o processo de avaliação deve ser dado a conhecer aos sindicatos aquando da sua implementação, não podendo prejudicar os direitos adquiridos pelos trabalhadores, nomeadamente o direito em formação, já que se pressupõe que o novo regime de avaliação deve considerar o desempenho já alcançado, fazendo uma equivalência das notações percentuais.

Em 2016 os dois Acordos de Empresa publicados - Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 22, 15/6/2016; Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, 29/1/2016 – estipulam que é da responsabilidade da empresa propor e dinamizar ações de formação profissional adequadas ao desempenho das funções e à adaptação às novas tecnologias e ao acompanhamento do setor. A formação, tal como nos casos anteriores, deverá ter lugar em horário laboral e com uma carga horária de trinta e cinco horas anuais por trabalhador, em média.

Ainda em 2016 foram celebrados dois Acordos Coletivos. O primeiro deles - Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 29, 8/8/2016 – define que as instituições devem proporcionar meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional aos trabalhadores, recorrendo ao apoio do Instituto de Formação Bancária. A formação tecnológica dos trabalhadores é fundamental, e a progressão dá-se após sete anos completos de exercício de

funções a tempo inteiro ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou, em alternativa, da data da última promoção.

O segundo Acordo - Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 31, 22/8/2016 – refere que a frequência das ações de formação promovidas ou subsidiadas pelo empregador consta como dever do trabalhador, o qual deve frequentar a formação em horário laboral. É também objeto deste AC a aposta na formação em novas tecnologias e noutras temáticas que devem ter em vista o aperfeiçoamento profissional, não só com o objetivo de melhorar os níveis de produtividade dos trabalhadores e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos mesmos, mas também como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas e para permitir reconversões. Por ano, cada trabalhador tem direito a uma média de trinta e cinco horas de formação. As progressões são efetuadas anualmente, por mérito em percentagem do número de trabalhadores a definir pela empresa.

Em 2017 foi publicado apenas um Acordo Coletivo cuja matéria versa sobre a formação profissional e a progressão na carreira - Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, 15/2/2017 -, estabelecendo que os empregadores devem proporcionar ações de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, bem como a adaptação às novas tecnologias. Tal como referido nos anteriores acordos, este determina que a formação deve ser realizada em horário laboral, porém volta a recuperar o antigo número médio de horas, estabelecendo que cada trabalhador deve assistir a uma média de vinte horas anuais.

A progressão na carreira decorre do processo de avaliação dos trabalhadores, o qual inclui um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por uma grelha alfanumérica, ou a adoção de índices de desempenho por grupos de trabalhadores a que estão atribuídas funções com nível de exigência similar.

O Acordo estabelece ainda que a admissão ou promoção a determinadas categorias profissionais pode ficar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio.

O último Acordo publicado relativo às matérias estudadas data de 2018 - Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, 29/12/2018 – e trata-se de um Acordo de Empresa que estabelece que o banco deve proporcionar a formação aos trabalhadores para aperfeiçoamento profissional durante uma média de trinta e cinco horas anuais por trabalhador.

Quanto ao setor da Construção:

Para análise das sete convenções coletivas publicadas de 1999 a 2017 pelo setor da Construção e cuja matéria aborda a formação profissional – já que nenhum dos documentos publicados faz referência à progressão na carreira -, foram vistos os seguintes parâmetros:

- Formação: dever do empregador e do trabalhador;
- Número de Horas de Formação anual por trabalhador.

Tabela 3 - Categorização da informação disponibilizada pelas convenções coletivas cuja matéria versa sobre a formação profissional dos trabalhadores e a progressão na carreira publicadas pelo setor da Construção.

Legenda para compreensão da tabela 3:

↑ - A convenção promove condições mais vantajosas quando comparada com a legislação do trabalho

X – A convenção não possui informação sobre o tema

= - A convenção promove condições iguais ou muito semelhantes às estabelecidas pela legislação do trabalho

Setor: Construção			
		Em comparação com a legislação laboral à data da publicação da convenção coletiva	
ANO	BE	Formação: dever do empregador e do trabalhador	Número de Horas de Formação anual por trabalhador
1999	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 15, 22/4/1999	↑	X
2002	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 15, 22/4/2002	↑	X
2005	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 13, 8/4/2005	=	X
2010	Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 12, 29/3/2010	=	X
2015	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, 15/8/2015	=	=
2016	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, 15/8/2016	=	=
2017	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, 15/7/2017	=	=

Os Contratos Coletivos de Trabalho publicados em 1999 e em 2002 - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 15, 22/4/1999; Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 15, 22/4/2002 – estabeleciam que a entidade patronal poderia encarregar o trabalhador de desempenhar funções de diferentes características profissionais para os quais detivesse qualificação e capacidade, articulando este processo com a aposta na formação e na valorização profissional. É ainda determinado que as empresas deveriam promover condições para formação profissional dos trabalhadores de modo a contribuir para o aperfeiçoamento, reciclagem e reconversão profissional.

Os CCT publicados em 2005 e em 2010 - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 13, 8/4/2005; Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 12, 29/3/2010 - , por sua vez, determinavam que o empregador devia proporcionar ações de formação profissional adequadas às funções do trabalhador e à atividade da empresa, de acordo com a legislação aplicável à data, além disto, a aprendizagem deveria ser realizada sob responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que a empresa não possuísse serviços autónomos para a formação profissional.

Por sua vez, os CCT publicados em 2015, 2016 e 2017 - Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, 15/8/2015; Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, 15/8/2016; Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, 15/7/2017 – esclarecem ser dever do empregador assegurar o direito individual à formação mediante frequência de um determinado número mínimo anual de horas de formação através de ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador, de acordo com a legislação em vigor aplicável.

Quanto ao setor da Hotelaria:

Com o objetivo de perceber qual é a perspetiva das convenções coletivas publicadas pelo setor da Hotelaria quanto à formação profissional dos trabalhadores e à progressão na carreira, procedemos à análise de conteúdo de 12 Contratos Coletivos de Trabalho publicados entre 2000 e 2018. Neste âmbito, foram considerados os seguintes parâmetros:

Em comparação com a legislação do trabalho aplicável à data:

- Formação: dever do empregador e do trabalhador;
- Enfoque em Formação nas Novas Tecnologias da Comunicação e da Informação;
- Número de Horas de Formação anual por trabalhador;
- Incumprimento dos objetivos da formação dos trabalhadores.

Transcrevendo o que é estabelecido nas convenções coletivas analisadas:

- Processo para progressão na carreira.

Tabela 4 - Categorização da informação disponibilizada pelas convenções coletivas cuja matéria versa sobre a formação profissional dos trabalhadores e a progressão na carreira publicadas pelo setor da Hotelaria.

Legenda para compreensão da tabela 4:

↑ - A convenção promove condições mais vantajosas quando comparada com a legislação do trabalho

X – A convenção não possui informação sobre o tema

= - A convenção promove condições iguais ou muito semelhantes às estabelecidas pela legislação do trabalho

O – A legislação laboral não aborda o aspeto referido pela convenção coletiva

✓ - Verifica-se na convenção coletiva

Setor: Hotelaria							
		Em comparação com a legislação laboral à data da publicação da convenção coletiva			Incumprimento dos objetivos da formação dos trabalhadores	Processo para progressão na carreira	
ANO	Título Completo	Formação: dever do empregador e do trabalhador	Enfoque em Formação nas Novas TIC	Número de Horas de Formação anual por trabalhador			
2000	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 30, 15/8/2000	↑	O	X	X	Por avaliação de desempenho e/ou por antiguidade na tarefa	
2001	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 23, 22/6/2001	↑	O	X	X		
2002	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 26, 15/7/2002	↑	O	X	X		
2004	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 28, 29/7/2004	=	X	X	X		
2004	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 38, 15/10/2004	=	X	X	X		
2006	Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 23, 22/6/2006	=	=	=	✓		X

Setor: Hotelaria							
		Em comparação com a legislação laboral à data da publicação da convenção coletiva			Incumprimento dos objetivos da formação dos trabalhadores	Processo para progressão na carreira	
ANO	Título Completo	Formação: dever do empregador e do trabalhador	Enfoque em Formação nas Novas TIC	Número de Horas de Formação anual por trabalhador			
2008	Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 26, 15/7/2008	=	=	X	✓	X	
2011	Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 31, 22/8/2011	=	X	=	✓	X	
2012	Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 3, 22/1/2012	=	X	X	X	X	
2017	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 27, 22/7/2017	=	X	X	X	X	
2018	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 35, 22/9/2018	=	X	X	X	X	
2018	Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2018	=	X	X	X	Por avaliação de desempenho e por antiguidade na tarefa.	

Em 2000, estabelecia o CCT - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 30, 15/8/2000 – que um dos deveres do empregador seria proporcionar meios de formação e aperfeiçoamento profissionais aos trabalhadores, os quais detinham também o dever de frequentar as ações propostas.

Em 2001 - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 23, 22/6/2001 – o CCT definia a formação profissional dos trabalhadores enquanto obrigação do empregador, referindo também que as ações poderiam ser ministradas pela própria empresa ou, em alternativa, por instituições devidamente acreditadas.

No ano de 2002, o CCT publicado - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 26, 15/7/2002 – repetia o dever da entidade patronal em prestar formação, para aperfeiçoamento, aos trabalhadores. A entidade teria também o direito de encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tivesse competência, capacidade e qualificação, fornecendo-lhe, para o efeito, suporte ao nível da formação contínua.

Dois anos depois, em 2004, os CCT - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 28, 29/7/2004; Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 38, 15/10/2004 – reforçavam o que já havia sido definido nas anteriores convenções, acrescentando que seria também da responsabilidade do empregador perspetivar a aposta na formação enquanto veículo para o incremento do nível de produtividade do trabalhador.

Os CCT publicados em 2006 e em 2011 - Bol. Trab. Emp., 1.a série, n.o 23, 22/6/2006; Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 31, 22/8/2011 – faziam perspetivar a formação profissional dos trabalhadores como contributo para a elevação do seu nível de produtividade. A formação seria, então, um direito do trabalhador, e caberia às empresas elaborar o plano de formação a cada ano – as quais deviam prever as ações a desenvolver, bem como o número de trabalhadores abrangidos. Este plano de formação devia conter temáticas que promovessem a atualização e a melhoria dos conhecimentos e competências dos trabalhadores, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, tendo em vista a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e aos novos métodos de trabalho, objetivando a reconversão e a reciclagem dos recursos humanos.

O CCT estabelece ainda que o plano de formação deveria abranger um mínimo de 10% dos trabalhadores, os quais deviam frequentar pelo menos trinta e cinco horas a cada ano. Caberia ainda à empresa emitir um certificado de frequência e de aproveitamento das ações por si promovidas. Estas ações deviam decorrer durante o horário laboral.

Foi precisamente neste CCT de 2006 que o setor reconhece pela primeira vez o défice de formação profissional no setor do Turismo – no qual se inclui no setor hoteleiro – no período

de 2000 a 2006 como consequência do rápido e pronunciado crescimento do número de estabelecimentos de alojamento, restauração e bebidas, com consequente aumento do número de trabalhadores e grande rotatividade dos profissionais do setor. Posto isto, é sugestão do CCT a aposta em temáticas de formação úteis ao desenvolvimento de competências, como a higiene e segurança no trabalho, as línguas estrangeiras e as novas tecnologias da informação e da comunicação.

O CCT de 2008 - Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, 15/7/2008 – reafirma a perspetiva do setor quanto aos objetivos da formação e aos conteúdos a constar no plano de formação, relembra ainda o incumprimento dos objetivos de formação nos primeiros seis anos do século XX, todavia não esclarece o número mínimo de horas de formação anuais a garantir aos trabalhadores.

Os últimos Contratos Coletivos de Trabalho cujos conteúdos focam a formação contínua dos trabalhadores firmaram-se em 2012, 2017 e 2018 - Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, 22/1/2012; Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 27, 22/7/2017; Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 35, 22/9/2018; Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2018 – e estabeleciam como obrigação do empregador contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente através da formação profissional.

O CCT de 2018 - Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 35, 22/9/2018 – contudo, introduz a abordagem à progressão na carreira, referindo que a mesma é assegurada por mérito do trabalhador, aferido por um sistema de avaliação profissional anual, elaborado e aprovado pelo empregador através de regulamento interno da empresa. O trabalhador progride para o nível ou grau imediatamente superior na terceira avaliação de desempenho positiva obtida. Na falta de um sistema de avaliação de desempenho válido, o trabalhador que não possua categoria de chefia ou supervisão ingressa no nível ou grau imediatamente superior ao da sua categoria profissional por decurso do tempo ao fim de cinco anos de permanência na mesma categoria.

3.1.3. Nível de centralização da negociação coletiva por setor: IRCT negociais cujos conteúdos focam a formação profissional contínua dos trabalhadores e a progressão na carreira

3.1.3.1. Setor da Banca: abordagem à formação contínua e à progressão na carreira

O setor da Banca, anteriormente considerado como o mais descentralizado dos três, recorreu à publicação de 16 AC e de 15 AE para estabelecer as normas em matéria de formação profissional no período decorrente entre 1999 e 2018.

Na verdade, e por comparação com os outros dois setores, a Banca distingue-se pela abordagem pormenorizada das diretrizes que devem reger a formação em contexto de trabalho, encarando a formação enquanto dever do empregador e do trabalhador, determinando que as ações devem ocorrer durante o horário laboral e assentar sobre temáticas que se relacionem, por um lado, com as funções assumidas pelos trabalhadores e, por outro, com as novas tecnologias da informação e da comunicação, estabelecendo o número médio mínimo de horas de formação para cada trabalhador na grande maioria das convenções analisadas.

Segundo este setor, o investimento na formação dos trabalhadores representa contribuir para o desenvolvimento de capacidades profissionais e pessoais do contratado, sendo da responsabilidade do empregador proporcionar meios adequados de formação para aperfeiçoamento e reconversões profissionais, pressupondo a participação ativa dos trabalhadores. Nas convenções analisadas é também frequente denotar a referência à obrigatoriedade, por parte do empregador, em desenvolver planos de formação anuais ou plurianuais, porém a colaboração e opinião dos trabalhadores não são tidas em consideração neste aspeto.

Algumas das convenções em matéria de formação publicadas pelo setor da Banca sugerem ainda a possibilidade de recorrer ao ensino a distância para realização das ações, detalhe que não foi observado em nenhuma das convenções celebradas pelos restantes setores em estudo.

A abordagem à progressão na carreira, por seu turno, é feita em apenas 12 AC, pelo que os acordos mais específicos ao nível das empresas não determinam os moldes sobre os quais deverá ocorrer esta ascensão hierárquica. Destes 12 AC, um estabelece que a progressão considera unicamente a antiguidade na tarefa, cinco estabelecem que a progressão tem lugar

mediante uma avaliação de desempenho satisfatória e os restantes seis acordos referem que a progressão é assegurada desde que o trabalhador obtenha uma avaliação satisfatória após cumprimento de determinado tempo no exercício de uma mesma tarefa.

Em suma, a frequente abordagem à formação contínua e às características através das quais é efetivada a progressão permitem reafirmar a descentralização da negociação coletiva deste setor, confirmando as hipóteses que sugerem que a maior descentralização da negociação significa o maior aprofundamento quanto à formação contínua, e que o maior enfoque na formação é acompanhado pela evidente referência à progressão na carreira.

3.1.3.2. Setor da Construção: abordagem à formação contínua e à progressão na carreira

O setor da Construção, já considerado como sendo o mais centralizado dos três setores, ocupou sete dos CCT publicados entre 1999 e 2017 com referências à formação contínua dos trabalhadores. A abordagem é, como seria de supor, muito geral, clarificando apenas que consta como dever das empresas promover condições para a formação profissional dos trabalhadores como forma de contribuir para o aperfeiçoamento, reciclagem e reconversão profissionais, determinando que a formação deve ser assegurada por um profissional de categoria oficial sempre que a empresa não detenha serviços autónomos para ministrar as ações. Estas convenções fazem ainda menção à carga horária anual de formação, porém não estabelecem um número diferente daquele que é decretado pelas leis do trabalho em vigor à data.

Ao contrário do setor da Banca que estabelece claras métricas que justificam a progressão na carreira, o setor da Construção não aborda em nenhuma das suas convenções a possibilidade de progressão dos quadros.

Posto isto, confirmam-se as hipóteses que 1) supõem que as convenções coletivas cujo conteúdo se aplica ao âmbito nacional e setorial são menos específicas em matéria de formação profissional contínua, e 2) a menor e menos detalhada abordagem à formação contínua é sinónimo de menor enfoque na progressão na carreira.

3.1.3.3. Setor da Hotelaria: abordagem à formação contínua e à progressão na carreira

O setor hoteleiro, anteriormente situado num nível intermédio da escala de centralização da negociação coletiva devido aos tipos de IRCT negociais publicados de 2013 a 2019 (tabela 1), é agora colocado num nível totalmente centralizado, uma vez que as convenções que se ocupam das matérias em análise resultam apenas na publicação de Contratos Coletivos de Trabalho. Isto é, entre 2000 e 2018 foram celebrados 12 CCT cujo conteúdo é referente à formação contínua dos trabalhadores. Segundo estes diplomas, é da responsabilidade do empregador proporcionar formação para incremento do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente em temáticas relacionadas com as novas tecnologias de informação e comunicação. A abordagem ao número de horas de formação anual por trabalhador é feita com pouca frequência, e limita-se a cumprir as leis do trabalho aplicáveis à época.

A abordagem mais geral à formação contínua faz adivinhar a escassa referência à progressão na carreira: de facto, é apenas em 2018 que o setor contempla a possibilidade de progressão por antiguidade na tarefa e por avaliação de desempenho satisfatória. Apesar desta abordagem menos pormenorizada, é interessante verificar que o setor reconhece, em CCT, o incumprimento dos objetivos de formação estabelecidos entre 2000 e 2006 devido ao crescimento exponencial do negócio, com decorrente aumento dos contratados e taxa de rotatividade.

À semelhança do setor da Construção, e em jeito de conclusão, também o setor da Hotelaria, cuja negociação coletiva é centralizada no que se refere à formação profissional e à progressão na carreira, confirma a tendência que coloca a centralização a par com a abordagem menos específica às matérias da formação e da progressão.

3.2. Comparação entre o conteúdo das convenções coletivas e o estabelecido pelas leis do trabalho em matéria de formação profissional dos trabalhadores

As tabelas 2, 3 e 4 são respetivamente dedicadas aos setores da Banca, da Construção e da Hotelaria, e resultam da análise das convenções coletivas em causa.

Para elaboração das tabelas foi realizada a comparação entre o conteúdo imposto pela legislação laboral à data da publicação de cada convenção coletiva e aquele que consta nas

convenções, aproveitando a recolha para determinar ainda em que consiste o processo de progressão na carreira nos três setores.

Uma vez que a legislação laboral dedicada às relações coletivas de trabalho não estabelecia exatamente quais seriam as normas a adotar pelas empresas em matéria de formação contínua – referindo apenas que as convenções coletivas lhe deviam fazer menção – serve o conteúdo estabelecido no Decreto-lei 47032, de 27 de maio de 1966 – o qual se ocupava das relações individuais de trabalho – para efeitos de comparação com aquilo que fora estipulado pelas convenções coletivas celebradas entre 1999 até final de 2003, ano em que se publicava o primeiro Código do Trabalho.

Este argumento justifica o assinalar de “condições mais vantajosas” no campo “Formação: dever do empregador e do trabalhador” nas convenções publicadas pelos três setores de 1999/2000 a 2003, que já na época faziam referência à formação como sendo um dever por parte de empregadores – enquanto responsáveis pela sua promoção - e trabalhadores – que a deviam frequentar, aproveitando a oportunidade para desenvolver as suas competências. No fundo, os três setores já apresentavam a formação como um elemento facilitador do aperfeiçoamento, reciclagem e reconversão profissionais dos trabalhadores. A legislação laboral aplicável à data, todavia, estabelecia somente que a formação constava como dever da entidade patronal e tinha como finalidade o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores.

A partir da publicação do primeiro Código do Trabalho, em dezembro de 2003, a formação contínua dos trabalhadores começou a ser referenciada como fator diferenciador na competitividade das empresas, encarada como verdadeiramente fundamental para a atualização profissional, para o desenvolvimento de qualificações e para a consequente valorização das competências por parte do empregador.

Foi também a partir de 2003 que a legislação começou a focar o dever da entidade empregadora em proporcionar formação em tecnologias da informação e comunicação, porém o setor da Banca já o reconhecia desde a publicação da sua primeira convenção, argumentando que esta área de formação promove a adaptação do trabalhador à função e às inovações do mercado. O setor da Construção nunca fez menção à importância da formação nesta temática, e o da Hotelaria fez-lhe referência escassas vezes.

A par do que seria estabelecido no Código do Trabalho a partir de 2003, grande parte dos Acordos Coletivos publicados pelo setor da Banca declarava que a realização da ação de formação devia ocorrer durante o horário laboral, mesmo porque a excedência de duas horas além do período normal de trabalho seria considerado trabalho suplementar, remunerado como

tal de acordo com o estabelecido na legislação do trabalho. Os setores da Construção e da Hotelaria não referiram horário preferencial para realização da ação, pelo que se pressupõe que as entidades empregadoras deveriam seguir a norma imposta pela legislação.

No que se refere ao número de horas de formação anual por trabalhador, e conforme pode ser percebido através da leitura do capítulo referente à evolução da legislação do trabalho em matéria de formação, até à publicação do primeiro Código do Trabalho em 2003, o número de horas de formação era omissa, pelo que a entidade empregadora deveria fixar a carga horária anual que mais lhe convinha. Quando se pronunciava acerca deste aspeto no período que antecede à publicação do CT, o setor da Banca destacava-se por definir que o empregador deveria proporcionar uma média de vinte horas por ano a cada trabalhador, enquanto os outros dois setores se abstiveram quanto ao tema.

O CT de 2003 implementou o número mínimo de vinte horas anuais por trabalhador, carga que ascendeu para trinta e cinco horas a partir de 2006. Neste seguimento, os Acordos Coletivos do setor da Banca atualizaram o seu texto logo a partir de 2007 estabelecendo “a realização de ações de formação [a preencher], em média, trinta e cinco horas anuais por trabalhador”. O número médio não representa, de facto, que cada um dos trabalhadores tem direito à exata carga horária estabelecida pela lei do trabalho, pelo que a partir desse momento as convenções deste setor não apresentam vantagens face ao CT. Por seu turno, os setores da Construção (a partir de 2015) e da Hotelaria (a partir de 2006) trataram de elaborar este ponto das convenções de acordo com o CT aplicável à época, estabelecendo a carga horária mínima anual de trinta e cinco horas por trabalhador.

Em suma, as vantagens percebidas nas convenções coletivas dos três setores em termos de formação contínua dos trabalhadores recaem sobre a valorização da formação numa época em que a legislação do trabalho ainda não lhe atribuía uma importância significativa, ou seja, antes da publicação do primeiro Código do Trabalho em 2003. Também a proposta de ensino *online* apresentada pelo setor da Banca e não contemplada pelo CT pode ser considerada como vantajosa já que, em teoria, permite que mais trabalhadores possam aceder a um leque mais vasto de temáticas, independentemente da sua localização geográfica ou da dimensão do grupo de formando.

3.3. Discussão dos Resultados

Das três hipóteses de investigação colocadas no capítulo anterior, os resultados alcançados pelo presente trabalho confirmam duas: de facto, a negociação coletiva mais centralizada, de âmbito nacional ou setorial, faz escassa referência à formação em contexto de trabalho e à progressão na carreira. Por oposição, a negociação mais descentralizada especifica, de forma exaustiva, sob que moldes, em que carga horária e formatos deve ou pode ser ministrada a formação, explicitando de modo detalhado quais são os requisitos que possibilitam a progressão na carreira, entre a progressão por antiguidade na tarefa e a progressão por mérito apurado mediante avaliação de desempenho.

Confirma-se a segunda hipótese quando concluímos, a partir da análise das convenções coletivas dos três setores, que o enfoque atribuído à formação cresce a par com a abordagem feita à progressão, ou seja, quanto mais pormenorização for dada à caracterização da formação em contexto laboral, mais claros e melhor definidos são os processos que promovem a progressão.

Neste sentido, com uma abordagem mais frequente e rica em detalhes no que se refere à formação profissional contínua dos trabalhadores e à progressão na carreira, o setor da Banca distingue-se como aquele cuja negociação coletiva se apresenta mais descentralizada, mesmo porque os IRCT publicados consistem em AE e AC, não sendo registadas publicações de instrumentos de âmbito mais geral, como os CCT. O conteúdo destes acordos é altamente frequente, descritivo e específico, característica que faz denotar a abordagem pouco vantajosa quanto à carga horária anual de formação por trabalhador, se comparada ao Código de Trabalho.

Em comparação, o setor da Construção atribui substancialmente menor enfoque à formação e às particularidades inerentes, assinalando a publicação exclusiva de CCT que não contemplam tampouco a progressão na carreira, fatores que justificam a centralização da negociação coletiva.

Por seu turno, e apesar de registar a celebração de AE, o setor da Hotelaria é também considerado centralizado ao nível da negociação coletiva por restringir a abordagem à formação e à progressão através da publicação de CCT. O setor hoteleiro determina que consta como dever do empregador proporcionar formação para adequação de competências aos trabalhadores, porém ocupa apenas um IRCT quanto à progressão na carreira, já em 2018. Caracterizado pela elevada taxa de rotatividade, este setor assume dificuldade em fazer cumprir

os objetivos de formação estipulados entre 2000 e 2006, período que regista o aumento do número de estabelecimentos e contratações.

Considerando que um sindicato é geralmente definido como uma associação de trabalhadores que negocia, em representação destes, com os respetivos empregadores as condições pecuniárias e não pecuniárias associadas ao emprego (Farber, 2001), a ação sindical acaba por caracterizar o sindicato enquanto veículo através do qual os trabalhadores expõem problemas e receios relativos ao local de trabalho (Hirschman, 1970) assumindo, por isso, que o processo negocial é sinónimo de melhoria das condições de trabalho e do bem-estar dos trabalhadores.

Neste sentido, é reconhecido que os sindicatos devem procurar superar o conteúdo estabelecido pelo Código do Trabalho, porém as atenções parecem continuar voltadas para as questões de teor pecuniário, pelo que o investimento no capital humano, a valorização profissional e a segurança no emprego são muitas vezes deixadas para segundo plano, e as convenções limitam-se a repetir os conteúdos referentes às matérias em causa ano após ano.

Por este motivo, a terceira hipótese colocada não pode ser confirmada, uma vez que não foram verificados, nos principais parâmetros analisados, benefícios significativos⁶ no texto das convenções coletivas face ao estabelecido pela legislação laboral no que se refere à formação profissional contínua. Posto isto, depreende-se que o Código do Trabalho publicado em 2003 serviu de guia base à redação das convenções, as quais não conseguiram superar o CT em nenhum aspeto relevante a partir desta data.

Ao pretender situar cada um dos três setores num dos segmentos do mercado de trabalho apresentados no Capítulo 1 da presente dissertação, poder-se-á afirmar que o setor da Banca pode ser inserido no segmento primário dependente por considerar a progressão segundo critérios e estruturas previamente definidas que têm em consideração a antiguidade na tarefa e a avaliação de desempenho do trabalhador (Marques, 2018; Souza, 1978). Provavelmente este setor também caberá na definição de segmento primário independente, porém a análise das convenções coletivas não nos permite afirmar que os trabalhadores abrangidos pelas convenções detêm poder de decisão e criatividade para inovação, mesmo porque as suas opiniões não são consideradas aquando da elaboração dos planos de estudo.

⁶ Os benefícios verificados (nas convenções coletivas face à legislação laboral) referem-se unicamente ao período que antecede a publicação do Código do Trabalho 2003, tempo em que a legislação laboral não determinava detalhadamente os aspetos relativos à formação profissional contínua.

O segmento secundário é caracterizado pela elevada taxa de rotatividade e pelas condições de trabalho precárias, sendo denotada a inexistência de um mercado interno de trabalho (Marques, 2018; Souza, 1978), pelo que nos parece pertinente situar os setores da Construção e da Hotelaria neste segmento que não atribui especial importância ao desenvolvimento de competências dos recursos humanos e faz escassa menção à possibilidade de progressão.

A leitura das convenções dos três setores em estudo permite afirmar que nenhum dos planos de formação elaborados considera obrigatoriamente a auscultação das necessidades formativas através dos trabalhadores, porém algumas delas contemplam a possibilidade de o empregador proporcionar ações de formação que sejam selecionadas pelo trabalhador, mesmo que estas se desenvolvam externamente (possibilidade colocada pelo setor da Construção). Na verdade, para cumprimento do número de horas mínimo anual de formação por trabalhador é necessário que a frequência da carga horária seja comprovada por entidades devidamente certificadas, com a emissão de um certificado de formação profissional. Por este motivo, a generalidade dos textos analisados faz referência à formação formal, porém o setor da Construção refere que, para adequação à tarefa, o trabalhador pode contar com a formação de um oficial, fazendo alusão à formação informal em contexto de trabalho, enquanto o setor da Hotelaria estabelece como dever do empregador emitir um certificado de frequência e de aproveitamento pelas ações promovidas pela empresa.

Capítulo 4

Conclusão

Os MIT, caracterizados por promover a segurança no trabalho, são parte de uma alteração histórica nos princípios do emprego por, dentre outros aspetos, perspectivarem a aposta na formação contínua como um verdadeiro investimento no capital humano, capaz de facilitar a adaptação das pessoas às funções, beneficiando a reconversão profissional e as possibilidades de progressão na carreira.

Os sindicatos, enquanto órgãos independentes do Estado e dos empregadores, tratam de representar os trabalhadores através da negociação de condições de trabalho mais vantajosas, nomeadamente prestando apoio na elaboração dos planos de formação e nas escalas de progressão na carreira. Por sua vez, a negociação coletiva, definida como o processo negocial estabelecido entre as associações que representam os empregadores e as associações representativas dos trabalhadores, tem como fim último a celebração de convenções coletivas que envolvem concessões e compromisso das partes relativamente às condições de trabalho, pressupondo que são sugeridas condições benéficas face à legislação do trabalho em vigor à data.

Pretendendo atentar às matérias não pecuniárias constantes nas convenções coletivas, a presente dissertação aborda a formação profissional e a progressão na carreira nos setores da Banca, Construção e Hotelaria, concluindo que, dentre os três, o setor da Banca distingue-se por ser o mais descentralizado – já que as convenções publicadas têm aplicação local, ao nível da empresa (ou conjunto de empresas), enquanto os outros dois são marcados pela centralização da negociação coletiva – por celebrarem convenções de âmbito nacional ou setorial.

Dos setores analisados, o da Banca é o que aborda a matéria da formação profissional com maior precisão, estabelecendo logo desde 1999 o dever do empregador em garantir que o trabalhador tem a possibilidade de adaptar, reciclar e reconverter as suas competências, nomeadamente através da formação em novas tecnologias, perspectiva partilhada pelo setor da Hotelaria. O setor da Banca sugere ainda a possibilidade da realização da formação em formato a distância, e procura acompanhar a legislação laboral no que se refere ao número de horas anuais de formação a proporcionar a cada trabalhador, porém refere que este número deve ser ministrado “em média” por trabalhador, pelo que a partir de 2005 – data em que o setor celebra a primeira convenção após publicação do primeiro Código do Trabalho em dezembro de 2003 –, acaba por não apresentar vantagens face ao CT, propondo, inclusive, uma desvantagem significativa por privar os trabalhadores do número de horas anual estabelecido por lei.

Neste aspeto, o setor da Construção cumpre a carga horária de trinta e cinco horas anuais por trabalhador a partir de 2005, indo de encontro ao que é estabelecido em CT. O setor da Hotelaria faz escassa referência ao número de horas, porém quando o enuncia, fá-lo de acordo com o estabelecido na lei.

Posto isto, concluímos que as convenções coletivas analisadas apresentam vantagens face à legislação do trabalho no período que antecede a publicação do primeiro CT em 2003, porém deixam de as apresentar após a entrada em vigor deste documento.

Por ser mais descentralizado ao nível da negociação coletiva, o setor da Banca é também aquele que mais frequentemente menciona a progressão na carreira, seja mediante avaliação de desempenho positiva, seja por antiguidade na tarefa. O setor da Construção faz escassas referências à formação profissional e não aborda a progressão, e o da Hotelaria, pese embora determine diversos aspetos em matéria de formação, referencia a progressão em apenas um Contrato Coletivo de Trabalho celebrado em 2018. Assim, é pertinente afirmar que a relação entre a maior especificação quanto à formação e a abordagem à progressão é perceptível.

Importa ainda ressaltar que algumas das convenções colocam a entidade empregadora como central na elaboração dos planos de formação anuais e plurianuais, porém nenhuma destas convenções atribui o papel decisor ao trabalhador.

Apesar de ter pretendido abordar três setores que apresentam inúmeras divergências entre si, seria opção futura debruçar a investigação sobre outros setores de modo a poder concluir quais dos setores de atividade apresentam de facto maior preocupação com a formação contínua dos trabalhadores, tal como quais deles ocupam as convenções coletivas com o processo de valorização dos trabalhadores e consequente progressão na carreira. Para um trabalho futuro seria pertinente focar outros conteúdos não pecuniários, de modo a conseguir perceber onde se situa a aposta na formação face a outras matérias alheias aos aumentos salariais.

Referências Bibliográficas

- Bardin, Laurence (2011), *Análise de conteúdo*, Lisboa, Edições 70.
- Baron, James e Kreps, David (1999), *Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers*, Nova Iorque, John Wiley and Sons, Inc..
- Castanheira, José Pedro (1985), *Os sindicatos e a vida política*. *Análise Social*, vol. XXI, pp. 801 – 802.
- Cerdeira, Maria da Conceição (2004), *Dinâmicas de transformação das relações laborais em Portugal*, Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.
- Centro de Relações Laborais (2020). *Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2018*, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.
- Constituição da República Portuguesa. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. Acesso: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>. Visualizado no dia 20 de jul. de 2020.
- Dario, Francislaine (2016), *Negociação Coletiva e Crise*, Dissertação de Mestrado: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.
- Decreto-Lei n.º 36173, de 06 de março de 1947. Regula e uniformiza a estrutura das convenções colectivas de trabalho e a forma da sua elaboração e publicação - Estabelece os princípios que devem reger os respectivos contratos e acordos. Acesso: <https://dre.pt/pesquisa//search/414413/details/normal?jp=true>. Visualizado no dia 01 de nov. de 2020.
- Decreto-Lei 47032, de 27 de maio de 1966. Promulga a regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho. Acesso: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/473505/details/maximized>. Visualizado no dia 01 de nov. de 2020.
- Decreto-Lei n.º 49212, de 28 de agosto de 1969. Regula e uniformiza a estrutura das convenções colectivas de trabalho e a forma da sua elaboração e publicação - Estabelece os princípios que devem reger os respectivos contratos e acordos - Revoga os Decretos-Leis n.os 32749, 36173 e 44784 e demais legislação complementar. Acesso: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/214895/details/normal?jp=true>. Visualizado no dia 01 de nov. de 2020.
- Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969. Aprova o novo regime jurídico do contrato individual de trabalho. Acesso: https://dre.pt/pesquisa/-/search/176289/details/maximized?p_p_auth=xTiI58lb/en.

Visualizado no dia 01 de nov. de 2020.

Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro. Estabelece o regime jurídico das relações colectivas de trabalho. Acesso: <https://dre.pt/home/-/dre/157052/details/maximized>.

Visualizado no dia 01 de nov. de 2020.

Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro. Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento. Acesso: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/628017/details/maximized>. Visualizado no dia 01 de nov. de 2020.

Doeringer, Peter e Piore, Michael (1985), *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) (2019), *Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho*.

Acesso: https://www.dgert.gov.pt/instrumentos-de-regulamentacao-coletiva-publicados_consultado_a_10/12/2019. Visualizado no dia 11 de dez. de 2019.

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) (2020), *Negociação Coletiva*. Acesso: <https://www.dgert.gov.pt/faq-negociacao-coletiva>. Visualizado no dia 30 de ago. de 2020.

Farber, Henry (2001), *Notes on the Economics of Labour Unions*, Princeton University, Working Paper No. 452.

Flanders, Allan (1970), *Management and unions: the theory and reform of industrial relations*, Londres, Faber & Faber.

Gerhardt, Tatiana e Silveira, Denise (2009), *Métodos de pesquisa*, Porto Alegre, Editora da UFRGS.

Jacoby, Sanford (1984), *The Development of Internal Labour Markets in American Manufacturing Firms*, em Paul Osterman (org.), *Internal Labor Markets*, Cambridge, MIT Press, pp. 23 - 69.

Kerr, Clark (1954), *The Balkanization of Labor Markets* em Wight Bakke e Philip Hauser (org.), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Nova Iorque, Wiley, pp. 92 – 110.

Lei 99/2003, de 27 de agosto. Aprova o Código do Trabalho.

Acesso: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/632906/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2099%2F2003%2C%20de+27+de+agosto>. Visualizado no dia 30 de out. de 2020.

Lei 9/2006, de 20 de março. Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003.

Acesso: <https://dre.pt/home/-/dre/667891/details/maximized>. Visualizado no dia 30 de out. de 2020.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho.

Acesso: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>. Visualizado no dia 30 de out. de 2020.

Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro. Altera o Código do Trabalho.

Acesso: <https://dre.pt/home/-/dre/124417106/details/maximized>. Visualizado no dia 30 de out. de 2020.

Lima, Maria da Paz (2016), *O desmantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas*, em *Cadernos do Observatório*. Centro de Estudos Sociais – Laboratório Associado, Universidade de Coimbra, pp. 5 – 16.

Marques, Paulo (2019). *Materiais apresentados pelo docente no âmbito da UC Economia dos Recursos Humanos*. Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos, ISCTE.

McConnell, Campbell, Brue, Stanley e Macpherson, David (2009), *Contemporary Labor Economics*, Nova Iorque, McGraw-Hill Book Company.

Hirschman, Albert (1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Harvard University Press.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2015). *What is collective bargaining?* em *Collective Bargaining – A policy guide*, Itália, International Training Centre of the ILO, pp. 1 – 8.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2020). *Negociação Coletiva de Relações Laborais*. Acesso: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650852/lang--pt/index.htm Visualizado no dia 30 de ago. de 2020.

Osterman, Paul (1984), *Internal Labor Markets*, Cambridge, Massachusetts Institute of Technology.

Osterman, Paul e Burton, Diane (2006). *Posts and Ladders: the nature and relevance of internal labor markets in a changing world*, Nova Iorque, Cornell University ILR School.

Piore, Michael (1972), *Notes for a Theory of Labour Market Stratification*, Department of Economics, Cambridge, Massachusetts Institute of Technology.

Ramalho, Maria Rosário (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.

Teixeira Filho, João, Süsskind, Arnaldo, Maranhão, Délio e Viana, José (1995), *Instituições de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTr.

- The Institute for Competitiveness & Prosperity (2017), *The Labour Market Shift*.
- Souza, Maria Cristina (1978), *Mercados de trabalho: abordagens duais*, RAE-Revista de Administração de Empresas, 18(1).
- Vilares, Hugo e Portugal, Pedro (2013), *Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical*, Boletim Económico, Banco de Portugal, pp. 65 – 75.
- Wachter, Machael e Wright, Randall (1990), *The Economics of Internal Labor Markets*, Stanford University, Hoover Institution.
- Webb, Sidney e Webb, Beatrice (1894), *The History of Trade Unionism*, 2.^a edição, Londres, Longmans Green.
- Webb, Sidney e Webb, Beatrice (1897), *Industrial democracy*, Londres, Longmans Green.
- Silva, Augusto e Pinto, José (1986), *Metodologia das Ciências Sociais*, Lisboa, Edições Afrontamento.

