



RELATÓRIO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

1.º Semestre de 2020



NOTA

Os dados que se apresentam correspondem apenas às publicações efectuadas no período em análise e não correspondem à posição global da Negociação Colectiva em vigor.

As fontes utilizadas são o BTE - Boletim Trabalho e Emprego, a DGERT e o Diário da República.

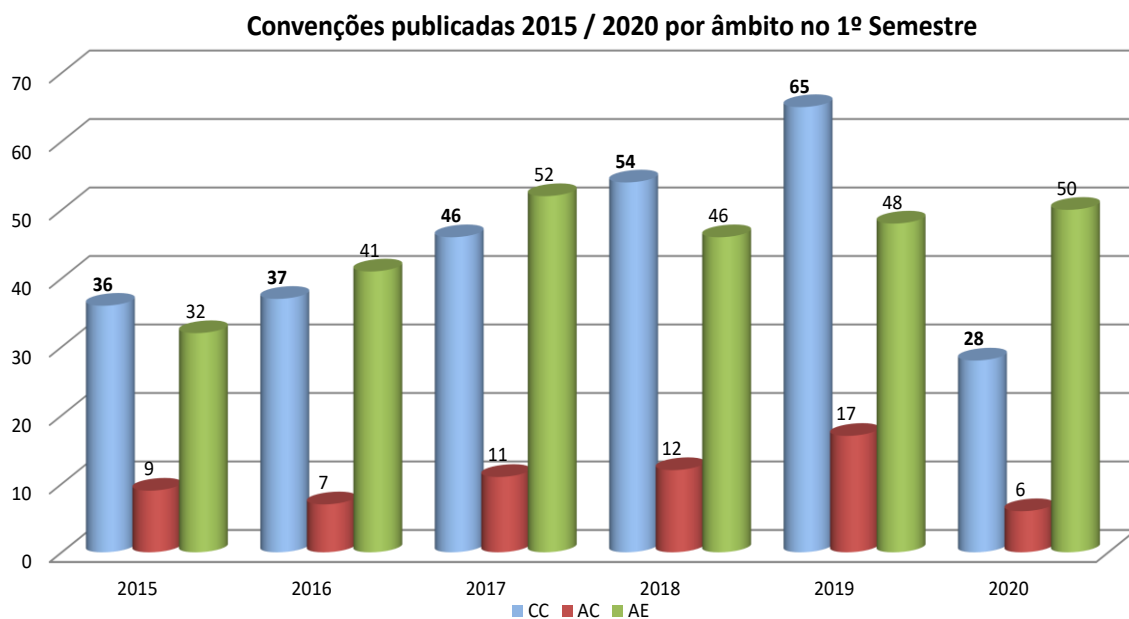
1. CONVENÇÕES PUBLICADAS E NÚMERO DE TRABALHADORES ABRANGIDOS

1.1 Convenções

A situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID 19 trouxe-nos uma nova realidade, também ela com impactos na negociação coletiva, traduzindo-se numa redução muito significativa do número de convenções publicadas. Ora, apesar dos números positivos de convenções publicadas no primeiro trimestre, quando comparados com os números verificados no trimestre homólogo, a verdade é que o impacto da pandemia no segundo trimestre foi substancial, registámos menos 53 convenções face ao período homólogo. Assim, no primeiro semestre foram publicadas apenas **84 convenções coletivas**, menos 46 face ao primeiro semestre de 2019, o que representa uma quebra de 36%.

Mais, desde 2012 que assistimos a uma tendência de crescimento do número de convenções publicadas no primeiro semestre, agora interrompida pela crise pandémica.

(Gráfico 1)



Fonte: UGT/DGERT

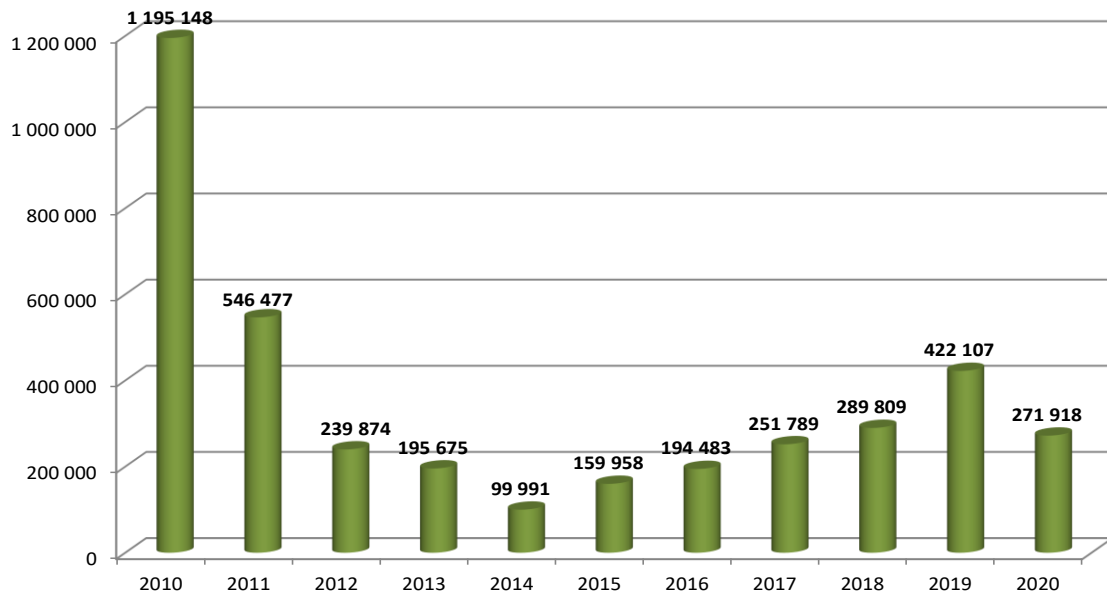
No **gráfico 1** relativo ao âmbito das convenções publicadas verificamos que são os Acordos de Empresa (AE) aqueles que mantiveram a tendência de crescimento, mais três do que no semestre homólogo. A quebra no semestre verificou-se de forma bastante acentuada no âmbito sectorial (CC) e nos grupos de empresas (AC), menos 36 e menos 11 convenções respectivamente face ao período homólogo.

1.2 Trabalhadores

O número de trabalhadores abrangidos desceu, consequência direta da diminuição do número de convenções publicadas, fortemente influenciado pela quebra de publicação de convenções setoriais. Como vimos acima, estas convenções foram das que mais diminuíram no semestre e como tal, a quebra no número de trabalhadores abrangidos é também significativa (**Gráfico 2**).

Gráfico 2

Trabalhadores abrangidos por publicação 2010 / 2020 (1º Semestre)



Fonte: UGT/DGERT

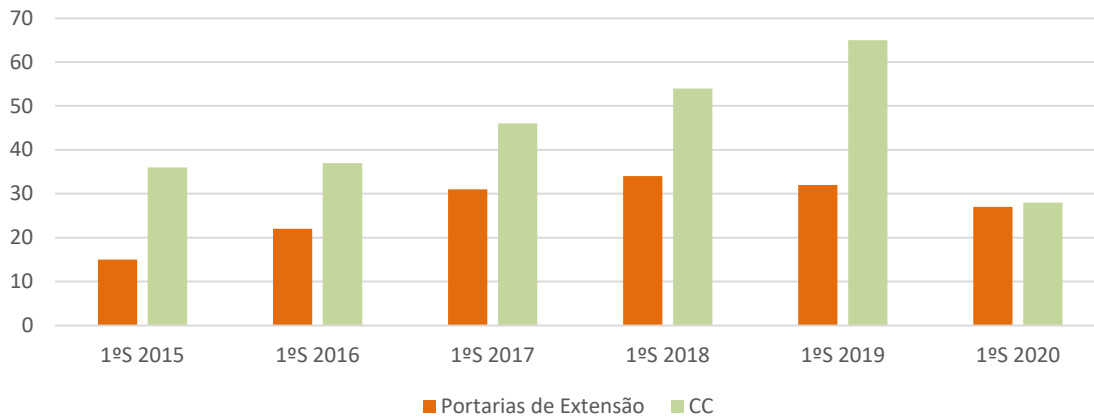
A par das convenções, também a tendência de crescimento que se verificava desde 2014 relativamente ao número de trabalhadores abrangidos por convenções publicadas é aqui interrompida. Se de 2018 para 2019 houve um crescimento de 132 mil trabalhadores abrangidos, de 2019 para 2020 houve uma diminuição na casa dos 150 mil.

1.3. Portarias de extensão e outros dados

Quanto às Portarias de Extensão (PE), embora o número de publicações tenha diminuído de 32 para 27 no semestre em análise, esta descida não é muito significativa se tivermos em conta a forte redução das Convenções Sectoriais. (**Gráfico 3**).

Gráfico 3

**Contratos Colectivos (CC) e Portarias de Extensão (PE)
2015 /2020 (1º Semestre)**



Fonte:UGT/ BTE

Os tempos de publicação rondam em média as 3 semanas e meia para a publicação do aviso e as 11,9 semanas para a publicação da PE.

2. TIPO DE TEXTOS E VARIAÇÃO DOS SALÁRIOS NOMINAIS E REAIS

2.1. Tipo de textos publicados

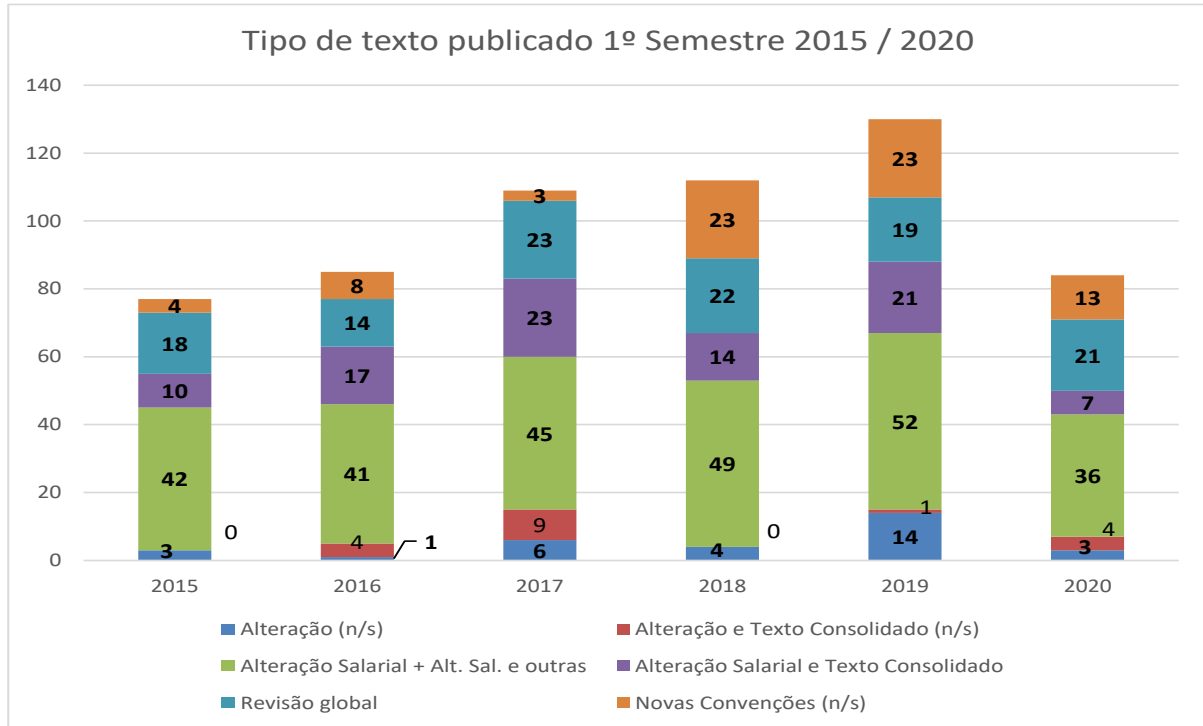
É através do tipo de textos publicados que conseguimos identificar quais as matérias da convenção em que houve alterações.

No **Gráfico 4** verificamos que a diminuição das publicações no semestre atingiu em particular as variáveis mais comumente publicadas, isto é, aquelas que identificam actualizações salariais. A “alterações salariais + alterações salariais e outras” apresentam uma diminuição muito significativa no semestre, menos 16 convenções, a variável “alteração salarial e texto consolidado” também diminuiu de forma significativa, menos 14 convenções. Das variáveis que abordam salários apenas as “Revisões Globais” apresentaram um ligeiro aumento de 19 para 21.

As “Novas convenções” que são uma das variáveis que se encontrava a sobressair nos últimos anos também foi atingida pela descida significativa de convenções publicadas, de 23 em 2019 para 13 convenções em 2020. Note-se que a variável “Novas Convenções” não é considerada como uma

variável salarial pois é considerada a primeira publicação da tabela salarial, pelo que não existe uma variação a incidir sobre essa tabela.

Gráfico 4

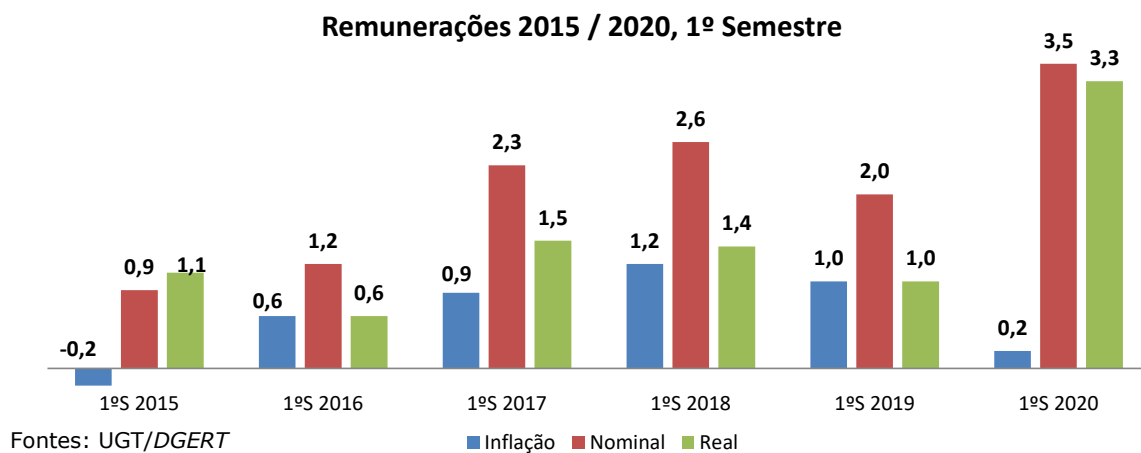


Fonte: UGT/BTE

Neste semestre apenas 76% das convenções publicadas actualizaram as tabelas salariais.

2.2. Variação dos Salários

Gráfico 5



Com a negociação colectiva a publicar tabelas com variação nominal de 3,5 em média no período em análise e com a inflação média do semestre muito baixa (0,2) os salários reais conseguem um real poder de compra de 3,3 em média. **Gráfico 5**

Face aos semestres homólogos é uma subida muito significativa, mais 2,3 face a 2019, mais 1,6 face a 2018.

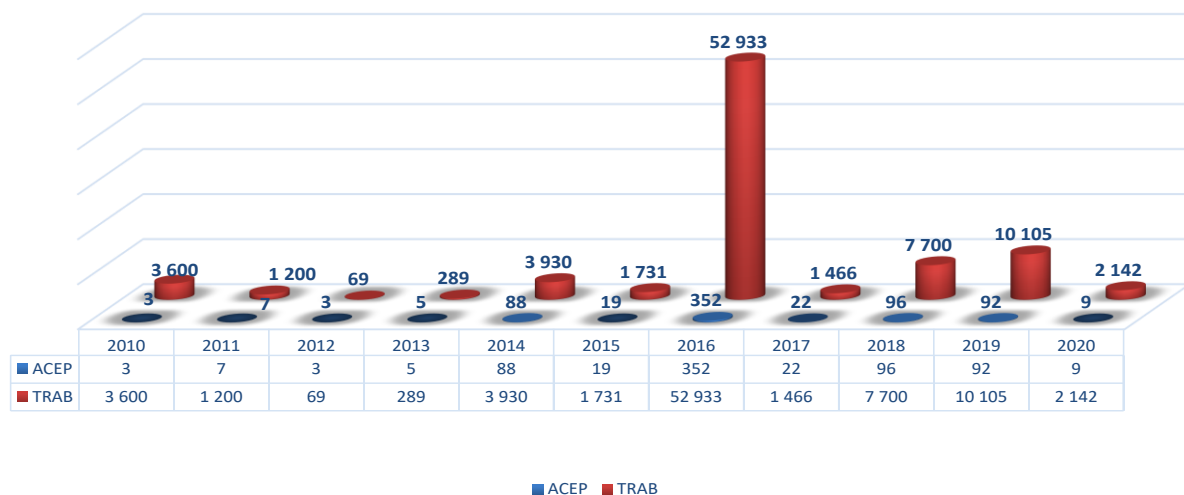
Em síntese, pode-se considerar que este bom resultado da média real, muito embora derive de uma conjuntura negativa, em que menos convenções foram publicadas e menos trabalhadores foram abrangidos e reportam-se possivelmente a sectores e empresas que, ou conseguiram ultrapassar a conjuntura e estão estáveis e capazes, ou foram publicadas antes do impacto da pandemia e as consequências desta ainda se poderão fazer sentir.

3. ADMINSTRAÇÃO PÚBLICA

A negociação colectiva ao nível da Administração Pública, dado as condicionantes que a tornam pouco maleável nos conteúdos que pode desenvolver, não tem expressão significativa neste semestre tendo sido publicados apenas 9 ACEPS, abrangendo pouco mais de 2000 trabalhadores. (**Gráfico 6**).

Gráfico 6

ACEP e Trabalhadores 2010 / 2020, 1º Semestre



Fontes: UGT/ DR

CONCLUSÕES

A negociação coletiva é um elemento crucial da regulação, assumindo um papel fundamental na melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, protegendo-os na relação assimétrica entre trabalhador e empregador.

Mas, claramente o momento que vivemos com a situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID 19 traz-nos uma nova realidade. Ora, é consabido que a negociação coletiva é a pedra angular na definição dos níveis salariais, na organização do tempo e nas condições de prestação do trabalho. Daí a responsabilidade acrescida da negociação coletiva na resposta aos desafios que pandemia veio antecipar e acelerar.

Ora, as condições particulares que definiram o primeiro semestre de 2020 colocam o mercado de trabalho num momento de incógnita, embora existam pistas de que elas poderão vir a incidir sobre matérias, como a digitalização, o teletrabalho ou novas formas de apoio para trabalho à distância.

A verdade é que está dado como certo um forte decréscimo económico. Basta termos em linha de conta que, de acordo com o INE, "o Produto Interno Bruto (PIB) registou uma forte contração em termos reais no 2.º trimestre de 2020, tendo diminuído 16,5% em termos homólogos, após a redução de 2,3% no trimestre anterior".

Nessa medida, as reacções da negociação coletiva a estas mudanças serão complexas, mas são necessárias e urgentes, e deverão preparar-se para antecipar os problemas, ser inovadora e dinamizadora de alterações reguladoras de novas formas de trabalho com direitos e qualidade.

A quebra no número de convenções coletivas é muito significativa (84 publicadas), o número de trabalhadores abrangido segue esta linha (270 mil), em particular porque as convenções sectoriais ficaram muito aquém, especialmente no segundo trimestre, na fase mais complicada do surto pandémico. Nessa medida, é importante promover a negociação setorial, pois fortalece a posição negocial dos sindicatos e influencia a eficácia da contratação coletiva.

Podemos realçar como positivo que, para os trabalhadores abrangidos pelas publicações neste semestre, os salários reais são em média mais robustos face aos semestres homólogos. A barreira dos 3,0 reais foi ultrapassada pela última vez em 2010 com 3,1.

Esperam-se desafios complexos para a negociação colectiva no futuro. O 2º semestre é uma incógnita, espera-se uma segunda vaga e a primeira ainda não acabou. O confinamento será revertido, mas em que medida é ainda impossível saber.

Entretanto a negociação colectiva deverá reagir a estas incertezas como sempre foi seu apanágio, antecipando os problemas e encontrando as soluções mais adequadas nos diversos setores e empresas.