



RELATÓRIO da NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

1.º Semestre de 2014



AUMENTAM AS CONVENÇÕES DIMINUI O NÚMERO DE TRABALHADORES ABRANGIDOS

Este semestre foi caracterizado essencialmente pelos anúncios repetidos de um aumento da actividade económica combinado, no que se relaciona directamente com a contratação colectiva, com a saída da Troika, aparecendo como primeira consequência a previsão da diminuição das restrições aplicadas à extensão das convenções.

As expectativas criadas ajudaram ao aumento das convenções negociadas e publicadas e podem ter gerado alguma credibilidade no processo negocial, tão desacreditado por medidas legislativas anteriormente tomadas pelo Governo.

Complementarmente foi muito importante a decisão do Tribunal Constitucional em mandar repor algumas disposições convencionadas em contratação colectiva, após o período de suspensão estipulado na legislação, credibilizando também o processo negocial.

O cenário desenhado neste semestre continua a ser de crise no qual o papel positivo da negociação colectiva continua reduzido a mínimos históricos. Só um número muito limitado de trabalhadores beneficiou de um pequeno aumento do salário real e de condições de trabalho proporcionados pela contratação colectiva, por oposição à degradação geral das condições de vida e de trabalho.

A situação geral do sector privado — e do sector empresarial do Estado e da administração pública, cada um com características próprias — é de instabilidade a todos os níveis, por ausência de diálogo social conseqüente e da falta de regulação proporcionada pela negociação colectiva, até à degradação das condições gerais de trabalho, a que não é alheia a provável baixa de eficiência das empresas. Por exemplo, o excesso de rotatividade dos recursos humanos, visando a redução de custos de contexto do factor trabalho, introduz maior precariedade nas relações de trabalho.

Com situações idênticas e outras acrescidas, como sejam o congelamento de salários, a administração pública continua à espera da publicação de pequenos processos negociais concluídos com várias entidades públicas, que não implicam alterações de natureza salarial mas podem regular algumas situações específicas. Paralelamente o sector empresarial do Estado, embora a negociação colectiva tenha

sido estabelecida sob a legislação que rege o sector privado, paralisou completamente não havendo ainda perspectivas de sair do atoleiro em que caiu.

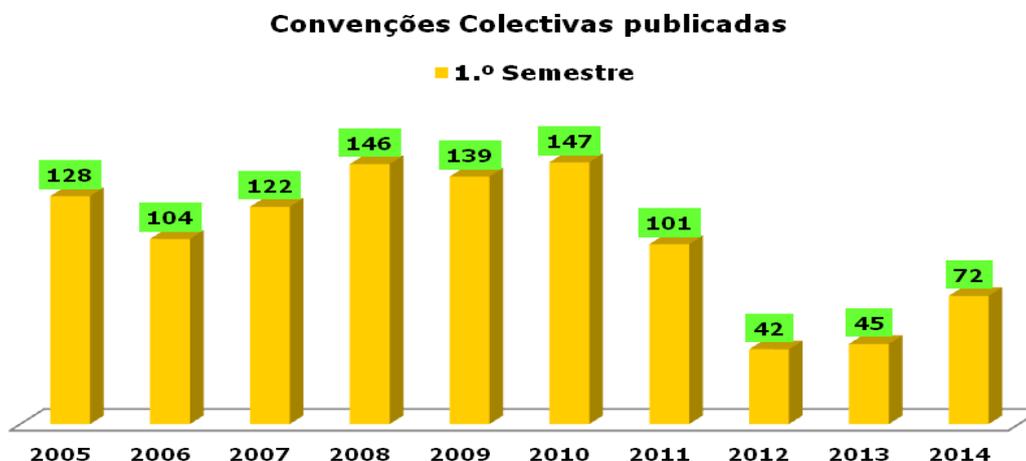
A característica mais marcante da negociação estabelecida neste semestre é a divergência de indicadores, contrariando os últimos semestres homólogos, que se traduz num pequeno aumento das convenções publicadas e na quebra simultânea do número de trabalhadores abrangidos.

1. AO PEQUENO AUMENTO DE CONVENÇÕES PUBLICADAS CORRESPONDEU UMA DIMINUIÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES ABRANGIDOS

1.1. Número de trabalhadores reduzido a níveis históricos de há 3 semestres homólogos

A leitura de resultados mais marcantes deste semestre reside no aumento do número de convenções publicadas (**Gráfico 1**) e na queda do número de trabalhadores abrangidos (**Gráfico 2**), face aos semestres homólogos.

Gráfico 1



Fontes: BTE/UGT

Há um ciclo, nestes últimos 3 semestres, fortemente marcado pela redução do número de convenções publicadas e trabalhadores abrangidos, que corresponde a uma mudança de padrão claramente assinalado nos indicadores semestrais.

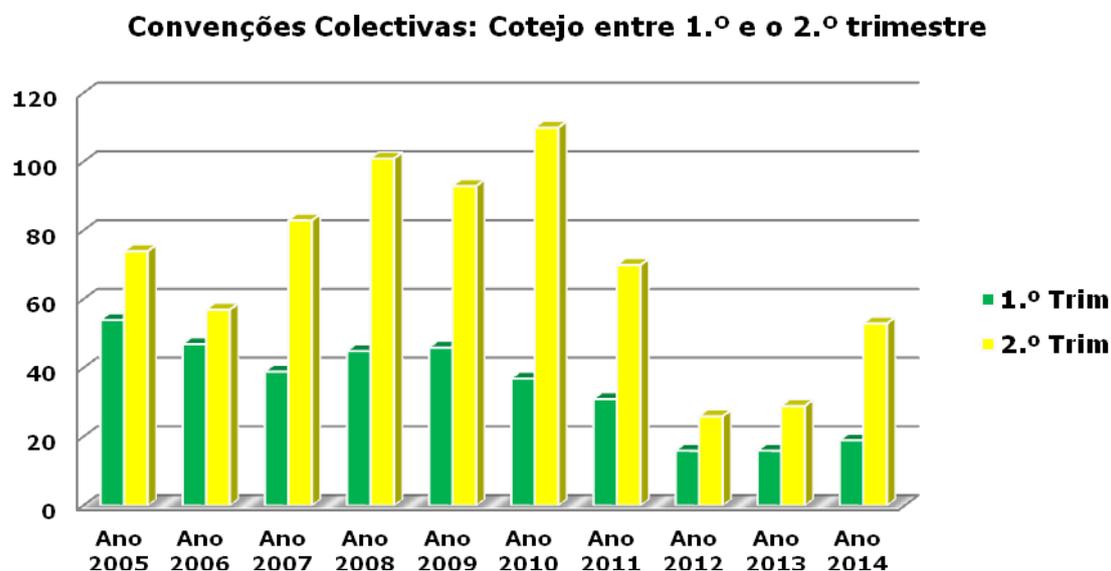
Gráfico 2



Fonte: DGERT (IRCT negociais)

Para além do recorde negativo neste semestre, quanto ao número de trabalhadores abrangidos no contexto dos últimos anos, que resulta na quase total desregulação dos sectores de actividade, o apuramento de convenções ao nível de trimestre (**Gráfico 3**) segue curiosamente o padrão habitual.

Gráfico 3



Fontes: BTE/UGT

Cada um dos trimestres está de acordo com a leitura feita no contexto do semestre nos últimos 3 anos mas difere quanto a uma leitura mais alargada no tempo. De facto, cada um dos trimestres está de acordo com a distribuição das

convenções — mais convenções publicadas no 2.º trimestre — o que continua a indiciar atrasos na negociação e consequente publicação, por se tratarem de convenções quase todas com a produção de efeitos reportada ao início do ano.

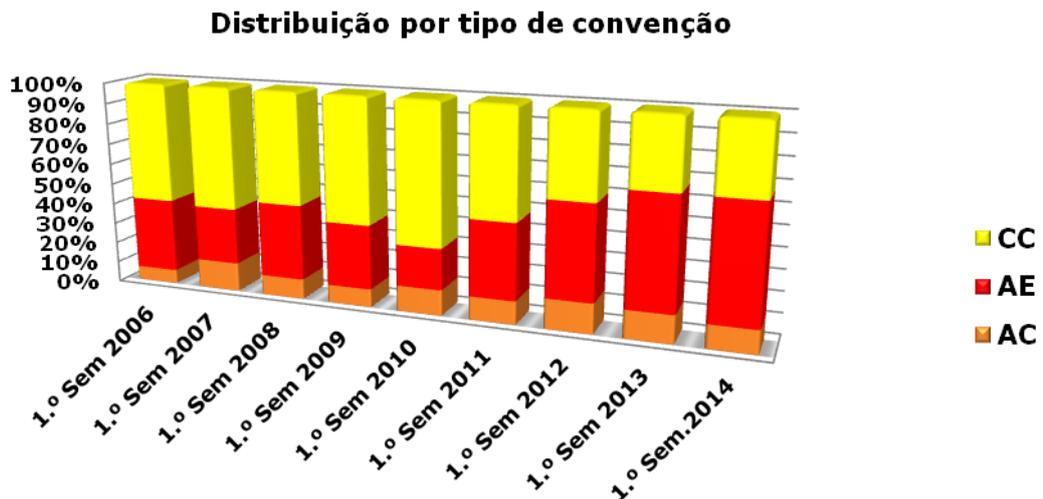
É um velho problema que nunca foi resolvido. A revisão de uma convenção negocial deverá estar concluída antes do mês da produção de efeitos para haver uma publicação coincidente, cabendo maior protagonismo ao 1.º trimestre.

1.2. A distribuição por tipo de convenções esclarece a divergência entre número de convenções e trabalhadores abrangidos

No 1.º semestre de 2011 o número de acordos de empresa (AE) acentuou-se a partir de 2012 para nos semestres seguintes passar a dominar em número os contratos colectivos sectoriais (CC).

O novo ciclo tem repercussões enormes em tudo o que diz respeito à negociação colectiva no sector privado. No que mais interessa, neste particular, o aumento relativo dos AE (**Gráfico 4**) corresponde ao recuo dos CC, pelo que o número de trabalhadores abrangidos caiu drasticamente.

Gráfico 4



Fontes: BTE/UGT

1.3. Limitar a emissão de Portarias de Extensão resulta na destruição da negociação sectorial

Para explicar a queda do número de trabalhadores abrangidos e a quase extinção dos CC tem de se recuar ao congelamento da emissão de portarias de extensão (PE), de Junho de 2011 a Outubro de 2012, e à Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012 de 31 de Outubro.

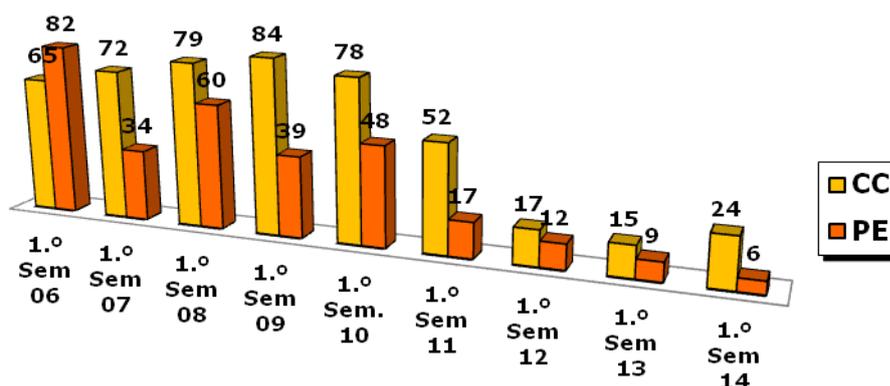
A resolução veio aplicar um crivo à emissão de PE que serviu de pretexto às associações patronais para não actualizarem os processos negociais sem terem a garantia de uma extensão ao sector onde se inserem. Mais de 90% dos trabalhadores são abrangidos pela contratação colectiva sectorial.

Como nota para a interpretação dos números (**Gráfico 5**) o critério adoptado consiste em estabelecer uma relação credível (equilibrada) entre portarias de extensão (PE) e contratos colectivos (CC) apesar de sabermos que as PE publicadas, na maioria dos casos, não correspondem aos CC do período em análise.

No 1.º semestre de 2014 a proporção entre PE e CC não é equilibrada e só 1 PE corresponde a um CC publicado no período em análise (**Quadro 1**).

Gráfico 5

Contratos Colectivos versus Portarias de Extensão



Fontes: UGT/BTE; Nota: no 1.º semestre de 2012 foram publicadas 12 PE referentes a contratos colectivos da 2.ª metade de 2011 e em 2011, as PE foram ainda publicadas pelo Governo anterior.

A morosidade da publicação das PE, que atingiu em média 16,7 meses neste semestre, não se compreende apesar dos poucos instrumentos de relação colectiva de trabalho em extensão neste período. A perspectiva actual da publicação de PE

anunciada por outra resolução, mais facilitadora da extensão, vai desencadear mais esforço e tempo da parte dos serviços do ministério da tutela, que tem vindo a reduzir o quadro de recursos humanos. É quase certo que as PE vão perder eficácia devido a publicações tardias.

Quadro 1 PE publicadas no 1.º Semestre de 2014

Publicação convenção (BTE)	Aviso Portaria (BTE)	Portaria Publicada (BTE)	Diferença entre a convenção e o Aviso (Meses)	Diferença entre a convenção e a Portaria (meses)
12 /2013 e 15/ 2013	22/2013	8 / 2014	2	10
40/2012	25/2013	8 / 2014	9	16
17/2013	27/2013	8 / 2014	2	9
47/2012	08/2014	17/2014	13	16
23/2012	08/2014	17/2014	20	23
12/2014	14/2014	20/2014	25	26

Média	Avisos de PE	Publicação das PE
	11,8 meses	16,7 meses

Fontes: BTE/UGT

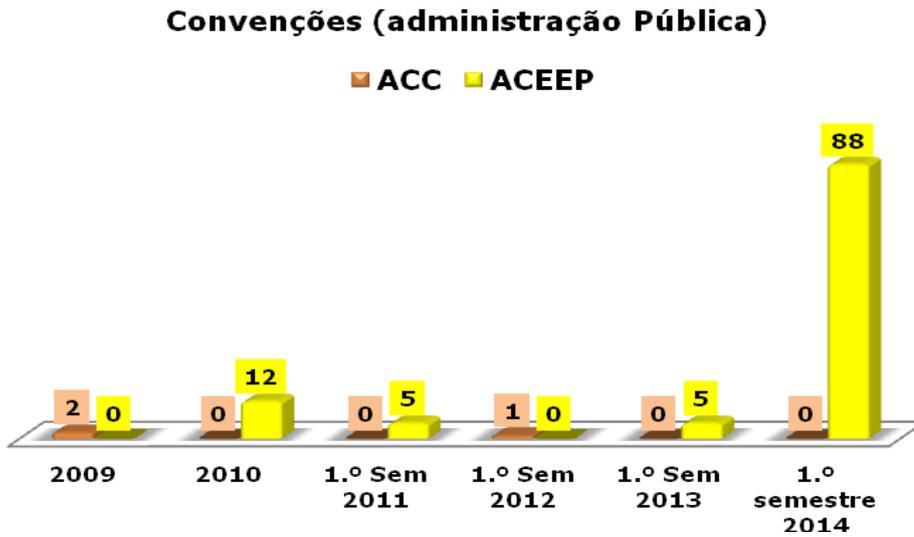
Inevitavelmente vão resultar mais assimetrias inaceitáveis nos sectores, tanto ao nível da concorrência desleal entre as empresas, como no que respeita à não existência de uniformidade nas condições mínimas para a prestação do trabalho que não passa apenas pelos valores salariais e se agrava pela demora causada na emissão.

1.4. Não há fome que não dê em fatura mas só na aparência

De um semestre para outro foram publicados acordos colectivos com entidades empregadoras públicas (ACEEP) como se fosse possível os sindicatos multiplicarem-se em acções negociais em tão curto espaço de tempo (**Gráfico 6**), com as várias entidades a quem propuseram um acordo colectivo.

Trata-se de contratação colectiva celebrada em várias momentos nas regiões autónomas e publicadas neste período porque as do continente, em maior quantidade, continuam retidas na Secretaria de Estado da Administração Pública, aparentemente a aguardarem *homologação*.

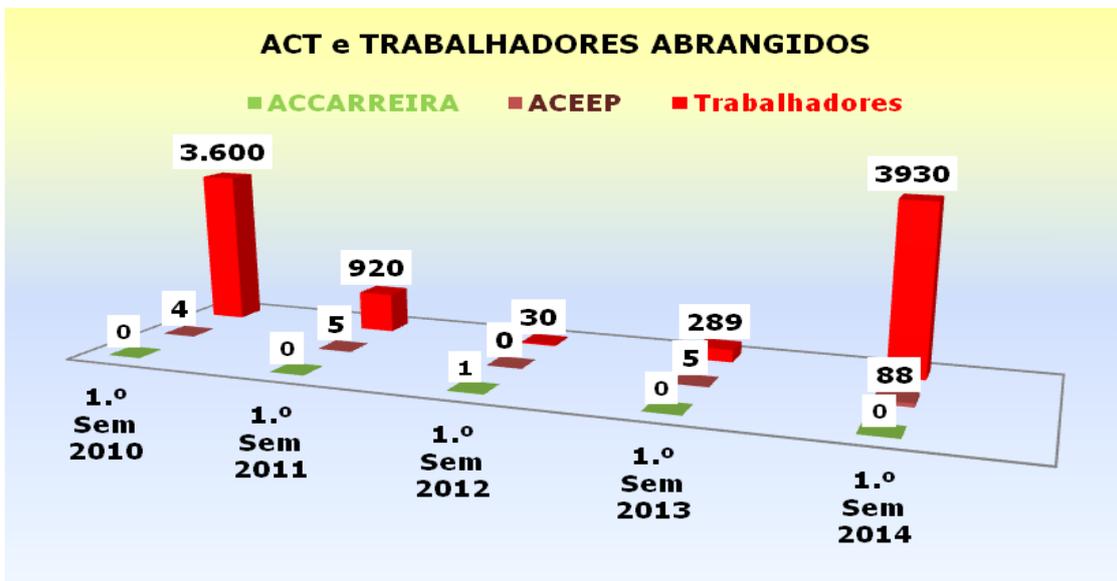
Gráfico 6



Fontes: DGAEP/DR

Dada a proveniência dos acordos colectivos, o número de trabalhadores abrangidos teria de ser muito diminuto (**Gráfico 7**) e com pouca expressão no contexto nacional. Ainda assim o número de ACEEP ultrapassou a soma dos semestres anteriores e o número de trabalhadores é bastante significativo.

Gráfico 7



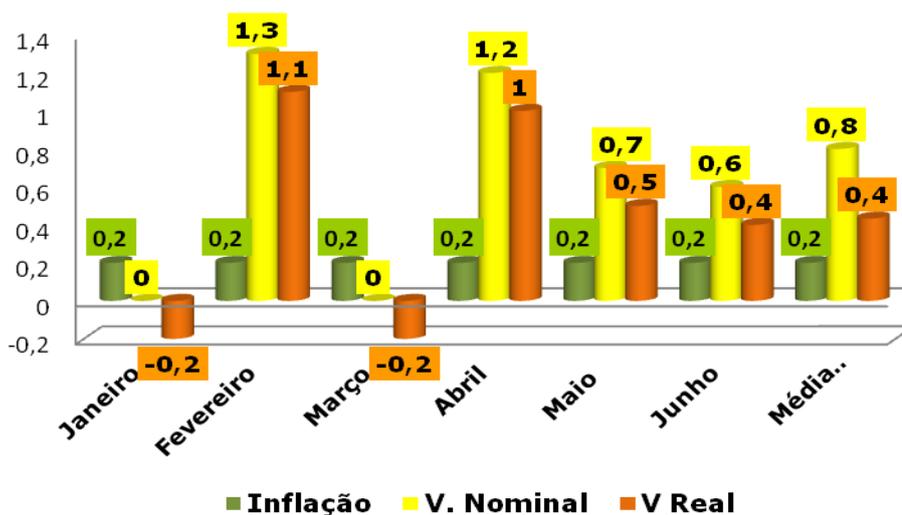
Fontes: DEGAEP/DR

2. Variação mínima nas retribuições salários nominais e reais

Apenas um número muito reduzido de trabalhadores vai beneficiar de um pequeno aumento salarial durante o ano em curso (**Gráfico 8**) com origem na

negociação colectiva. O aumento médio salarial nominal, neste semestre, foi de cerca 0,8%, com base na previsão do Banco de Portugal para a inflação e que se traduzirá no ano em curso em valores muito próximos do registo de 2013. (Gráfico 9)

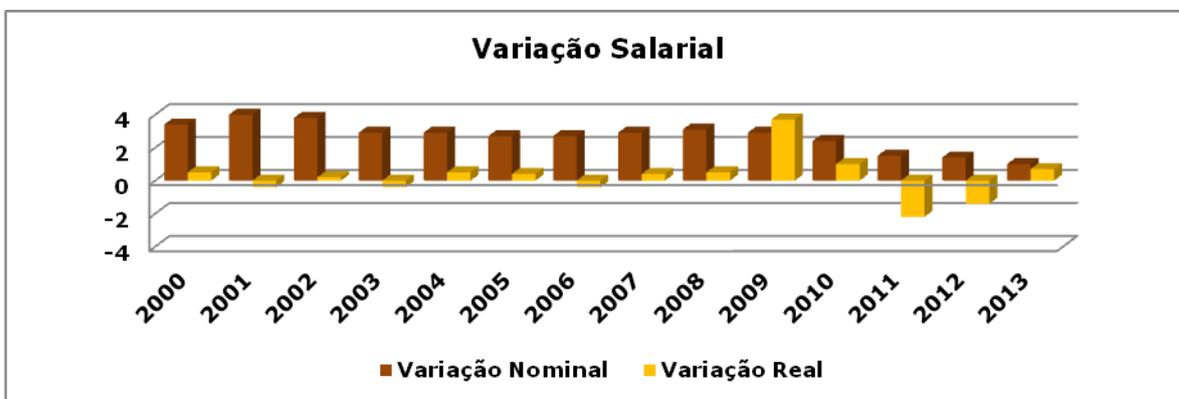
Gráfico 8



Fontes: Previsão da inflação para 2014 do Banco de Portugal (Junho de 2014); DGERT

A moderação salarial em curso na UE está bem expressa ao longo de um vasto período, com excepção de 2009 por motivos meramente nacionais relacionados com a inflação, o que apesar de tudo, na perspectiva dos empregadores, permitiu às empresas competirem melhor nos mercados internacionais, na medida em que os salários dos trabalhadores portugueses, não só não se aproximaram dos salários médios europeus como até ficaram mais distantes devido às reduções dos últimos anos.

Gráfico 9



Fontes: INE e DGERT.

Um dos contributos para a actual situação de recessão geral de salários com consequências negativas na dinamização da contratação colectiva deve-se ao congelamento da retribuição mínima mensal garantida (RMMG), desde 2011.

4. Conteúdos das convenções colectivas

A publicação regular do texto global sem imposição da lei significa que a contratação colectiva está viva. Tem sido uma preocupação da UGT incentivar os sindicatos a adoptarem comportamentos pró-activos nesta matéria para que as convenções possam ser revistas nos seus conteúdos e adaptadas à realidade presente, combinando os direitos dos trabalhadores com os interesses das empresas.

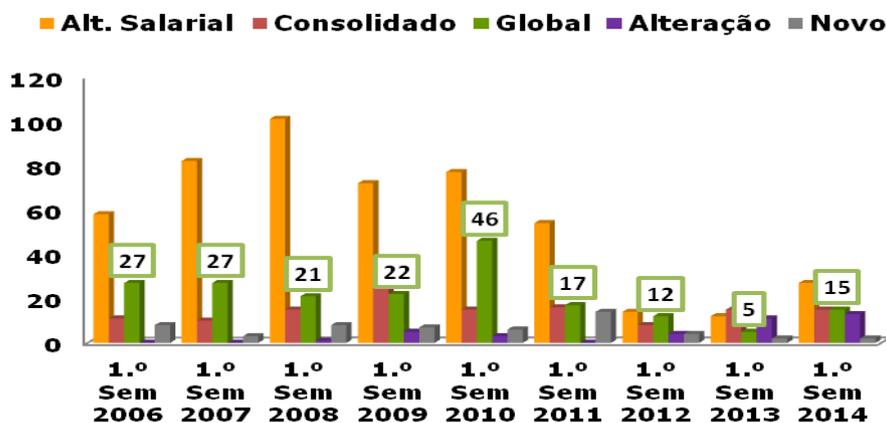
Os semestres homólogos dos últimos 3 anos também contrastam com os semestres anteriores quando se releva o *texto global* (**Gráfico 10**) face a outro tipo de textos. O tipo de conteúdos publicados passou a ser muito nivelado reflectindo o clima de austeridade e a intervenção legislativa do Governo, sobrepondo-se aos textos negociados, contribuindo para a instabilidade e a falta de confiança nos resultados da negociação.

Actualizar os conteúdos das convenções fez todo o sentido como tem sido sustentado no debate interno da UGT.

No gráfico seguinte passa a ser evidente que a alteração salarial deixou de ter relevância e a publicação de textos integrais (assinalados no gráfico) está ao mesmo nível das outras formas de publicação de conteúdos no semestre em curso.

Gráfico 10

Tipo de texto publicado



Fontes: UGT/BTE

5. Outras formas de (des)regulamentação

Quanto aos *Acordos de Adesão* contam-se apenas 4 publicações o que pode considerar-se normal no panorama dos últimos anos em que esta figura tem sido pouco utilizada.

Durante o presente semestre não foi publicado qualquer *aviso de caducidade* nem se conhece qualquer caso em curso. Algumas indicações claras de denúncia com intenção de fazer caducar convenções não se concretizaram. Damos como exemplos positivos os casos do AE Petrogal e o AC EDP, onde a negociação entre as partes prevaleceu sobre a cessação das convenções.

No domínio da *arbitragem obrigatória necessária* não se conhece qualquer recurso, nem se assinala, neste semestre, qualquer cessação de vigência de convenções para que se possa recorrer a esta figura.

CONCLUSÕES

1. Há uma linha de continuidade e de crise entre semestres traduzida em resultados desanimadores, com início no 1.º semestre de 2011.

No final do 1.º semestre de 2014 os resultados apurados, quer em número de trabalhadores, quer em número de convenções, são a imagem da debilidade continuada da contratação colectiva.

Paralelamente a estes resultados a enfermidade de que padece a negociação colectiva agrava-se com a perspectiva de uma proposta de lei prolongar no tempo uma lei injusta, que desrespeita a contratação colectiva e corrói a confiança das partes na legislação, sobrepondo-se às disposições convencionadas em sede de negociação.

A redução de valores do trabalho suplementar empobrece sobretudo os trabalhadores com retribuições mais baixas e penaliza as retribuições compostas em que o valor de base mensal é uma parcela do conjunto da retribuição.

Serve para prolongar no tempo uma medida temporária, que teve o seu tempo de vigência, e que vai provocar um efeito defensivo da parte sindical, com tendência a paralisar a contratação colectiva enquanto durar este período.

2. Há que se avançar para as empresas e para a reinvenção das convenções sectoriais e da própria negociação colectiva, em geral.

É possível introduzir flexibilidade negociada entre as partes para dinamizar a contratação, sem recurso a qualquer modelo por inventar. O Código de Trabalho/2009 permite a introdução de disposições que podem ser modificadas pela negociação, ao nível da empresa, nos casos de crise empresarial ou de necessidade mútua.

Este mecanismo permite o controlo da negociação colectiva pelos outorgantes de uma convenção sectorial, ao nível da empresa, dando a faculdade de modificar ou alterar temporariamente certas matérias e aproximar os sindicatos das empresas.

Por fim, para desbloquear a negociação colectiva e dar impulso à negociação sectorial é necessário preparar o regresso em plenitude do modelo de PE e estabelecer um compromisso tripartido para a actualização anual regularizada do RMMG, incentivando desta forma o restabelecimento da confiança entre as partes que negoceiam.

3. A curto prazo, actualizar os salários é o principal objectivo, mas rever, publicar integralmente os contratos colectivos e aplicá-los aos trabalhadores e às empresas é determinante para a existência de convenções colectivas vivas, como instrumento de regulação das relações laborais e de manutenção de condições de trabalho dignas.

Na perspectiva da UGT, o dinamismo contratual na revisão e publicação de acordos de empresa e de acordos colectivos deve corresponder também a um reforço das estruturas sindicais nas empresas.

Às partes, na linguagem da contratação, compete estabelecer entre si compromissos sem interferência do Estado, mas a promoção e o apoio da negociação é uma obrigação do Estado.