



NEGOCIAÇÃO COLETIVA

RELATÓRIO TRIMESTRAL
2º Trimestre de 2021



Cofinanciado por:



INTRODUÇÃO

Os relatórios trimestrais elaborados pela UGT são instrumentos que pretendem imprimir uma nova dinâmica na disponibilização de informação sobre a negociação coletiva. Apresentam-se com uma matriz quer quantitativa, quer qualitativa, com o objetivo de contribuir para a avaliação e discussão de todos os temas que lhe estão associados, com a expectativa de que possam ser um elemento de trabalho útil a todos os que tratam profissionalmente as matérias da contratação coletiva.

A informação disponibilizada neste relatório apresenta duas perspectivas:

- Uma quantitativa baseada em fontes da UGT e da DGERT, que disponibiliza uma visão estatística da evolução da negociação colectiva desdobrando-se nos indicadores mais relevantes: o número de trabalhadores abrangidos no período em análise e a progressão anual, e ainda a variação salarial por trimestre.
- E uma qualitativa, que a cada trimestre abordará um tema relevante da negociação colectiva com uma breve exposição sobre a temática e fazendo a correlação com as convenções publicadas.



NEGOCIAÇÃO
C O L E T I V A

DESTAQUES

QUANTITATIVO

Embora este ano se verifique uma recuperação substancial da contratação colectiva publicada (+39) acompanhada pelo aumento número de trabalhadores abrangidos (+ 85 Mil) no total dos dois trimestres, face ao período homólogo.

Os dados dos quadros de pessoal já publicados relativamente a 2019 mostram o contínuo declínio da cobertura da contratação colectiva: apenas 85,1% dos TCO são abrangidos por IRCT, menos 0,9% perante 2018.

QUALITATIVO

O tema em análise neste trimestre é a Caducidade das Convenções Colectivas. Um tema polémico!

Convenções publicadas

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CC	93	36	27	49	65	69	91	96	105	61	42
AC	22	10	18	23	20	19	21	26	30	13	11
AE	55	39	49	80	53	58	96	98	105	95	70
T. CONVENÇÕES PUBLICADAS ANO	170	85	94	152	138	146	208	220	240	169	123
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CC	33	10	8	20	22	27	33	39	49	17	31
AC	10	4	4	4	5	3	6	9	12	3	1
AE	27	12	17	29	26	28	37	30	25	13	31
T. CONVENÇÕES PUBLICADAS 2º TRIM	70	26	29	53	53	58	76	78	86	33	63

Trabalhadores Abrangidos

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CC	1 160 080	291 068	198 154	204 692	446 025	648 974	766 862	810 129	712 989	348 610	305 243
AC	52 737	26 645	27 104	19 596	21 728	65 844	16 209	58 501	42 218	21 731	17 025
AE	24 102	9 909	17 418	12 380	22 624	34 531	37 832	31 752	37 676	27 297	35 568
T TRABALHADORES POR PUB ANO	1 236 919	327 622	242 676	236 668	490 377	749 349	820 903	900 382	792 883	397 638	357 836
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CC	235 789	6 354	-	-	32 901	152 814	206 182	184 820	334 018	96 482	195 682
AC	3 883	2 886	-	-	908	802	1 910	25 987	10 294	1 623	1 218
AE	13 775	1 671	-	-	4 546	14 246	8 276	4 379	10 907	2 723	18 106
T TRABALHADORES POR PUB 2º TRM	253 447	10 911	0	0	38 355	167 862	216 368	215 186	355 219	100 828	215 006

Variação Salarial

	2020			2021		
	Inflação	Nominal	Real	Inflação	Nominal	Real
JAN	0,2	4,5	4,3	0,1	3,5	3,4
FEV	0,1	3,7	3,6	0,2	4,9	4,7
MAR	0,1	3,8	3,7	0,3	3,7	3,4
MÉDIA 1º TRM	0,1	4,0	3,9	0,2	4,0	3,8



A caducidade das convenções coletivas está regulada na Secção V do C.T. associado ao âmbito temporal da Convenção Colectiva sob os artigos 501 e 502. O objectivo principal para a implementação do mecanismo da caducidade das convenções era estimular a renovação da contratação colectiva e a actualização dos textos não revistos há muitos anos e que se encontram desfasados da realidade das empresas e dos sectores. Se tal pode levantar algumas questões sobre a autonomia das partes, mais danosa se torna quando esta abre um espaço para uma utilização perversa deste mecanismo visando o fim da convenção colectiva e a desregulação do sector ou empresa.

A caducidade é um fenómeno jurídico que atinge as convenções coletivas, por frustração negocial, provocando a extinção geral de direitos e deveres jurídicos, ressalvadas as excepções previstas no acordo ou resultantes da própria lei.

Ora, o regime jurídico da Caducidade em vigor, deve ser entendido como um regime disciplinador, atendendo a que estabelece para os trabalhadores afectados um novo estatuto jurídico, esta factualidade torna muito sensível este regime jurídico, sem as devidas salvaguardas.

A verdade é que o regime de caducidade das convenções coletivas influi tanto sobre a qualidade como sobre os resultados da negociação coletiva. O final do prazo de vigência apresenta-se como um forte condicionante das negociações, podendo a sua aproximação funcionar como um fator de pressão para aceitação de condições menos favoráveis por parte dos sindicatos – sob pena de perda total em caso de não acordo.

Por outro lado, a caducidade automática tende a favorecer a proliferação de situações em não se encontra em vigor nenhum acordo – e, logo, a enfraquecer a cobertura da contratação coletiva como um todo. Pelo contrário, a extensão - automática ou a pedido de uma das partes - até à obtenção de um novo acordo torna o terreno negocial mais equilibrado.

A maior parte dos países onde vigora a extensão automática da convenção até ao novo acordo apresentam níveis de cobertura elevados, como é o caso em França, na Áustria, na Finlândia, na Holanda, na Suécia ou na Alemanha. Pelo contrário, o grupo de países em que as convenções ficam sem efeito após um prazo máximo de vigência ou em que a caducidade depende da solicitação das partes incluem sobretudo países com taxas de cobertura extremamente baixas - como a República Checa, a Hungria, a Polónia a Bulgária ou a Eslováquia – ou em forte declínio – como a Roménia ou a Grécia. É certo que encontramos excepções, com países em que vigoram regras de caducidade a priori desfavoráveis para a negociação coletiva a apresentarem taxas de cobertura elevadas. É o caso da Noruega, que faz parte do conjunto de países em que a caducidade das convenções coletivas é automática e também da Bélgica e da Dinamarca, que se encontram entre aqueles em que essa caducidade está dependente das partes. No entanto, estamos perante casos em que os fortes níveis de participação sindical permitem atenuar a relevância na determinação dos níveis de cobertura da contratação coletiva.

A caducidade implica que as partes se reconheçam e se sentem à mesa, daí a denúncia ser acompanhada de proposta negocial e mais recentemente de fundamentação. Havendo boa-fé entre as partes, a caducidade não é um problema em si, pode ser um incentivo para se iniciarem negociações, isto é cumprir o seu objectivo principal – Actualizar convenções ultrapassadas. Implica também que o princípio da boa-fé esteja sempre presente em ambas as partes. Antes da implementação deste regime, houvesse ou não acordo, a convenção mantinha-se em vigor. Com este mecanismo é permitido que qualquer dos parceiros que não esteja interessado em renovar/alterar a convenção, a faça simplesmente cessar os seus efeitos, apesar da existência de mecanismos de resolução de conflitos que, neste caso, se manifestam ineficazes.

Existem assim sectores em que este regime não é problemático e outros em que pode levantar sérios problemas. A conclusão a tirar é a de que a resolução deste problema depende quase em exclusivo da vontade negocial das partes e não da existência do regime. Se uma das partes estiver de má fé este regime torna-se de facto perverso.

É a fundamentação que sustenta a denúncia da convenção e deveria ser o escrutínio desta fundamentação, por um Tribunal Arbitral que determinava a vigência, ou não, da convenção.

Note-se que o CRL identificou no Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Colectiva de 2020, 95 pedidos para publicação do aviso de cessação de vigência de convenções para o período compreendido entre 2005 e 2020. Os anos de maior incidência destes pedidos foram em 2009 (20 pedidos) e 2007 (12 pedidos).

Para minimizar os efeitos negativos da caducidade, muitas convenções colectivas publicadas ainda contemplam disposições de renovação automática da vigência da convenção. Nestes casos a denúncia da convenção garante, mesmo que frustradas as negociações, a manutenção da regulamentação no sector ou empresa. Em 2020 foram publicadas mais de 30 convenções com esta disposição e em 2021 mais de 25 convenções.

Existem também convenções que definem quais os conteúdos (retribuição, duração do tempo de trabalho etc.) que transitam para a esfera do contrato individual do trabalhador após a caducidade, embora ainda sejam quantitativamente pouco significativas.

Em síntese, entende-se a controvérsia gerada entre os defensores da manutenção da caducidade e os que preferem a sua revogação. É válido afirmar que por detrás da criação desta figura estiveram propósitos de dinamização da negociação coletiva, mas a sistemática utilização perversa do regime, por parte dos empregadores (basta ter em linha de conta os autores das denúncias) permitiram aproveitamentos abusivos que visavam apenas a perda de direitos por parte dos trabalhadores e não o que se pretendia, ou seja, a adequação das condições de trabalho às novas realidades.

Assim, conscientes que a caducidade é um problema que afeta os sindicatos, de forma diferente, a solução passa por uma solução mitigada, capaz de travar os efeitos da caducidade das convenções coletivas. Nessa medida, entendemos que a par de uma maior exigência de fundamentação para operar a caducidade, afigura-se necessário reforçar as competências dos tribunais arbitrais, bem como a negociação das convenções se poderem manter em vigor por prazos superiores de vigência, valorando a estabilidade do regime da convenção anteriormente acordado, apontando para a supletividade do regime legal da cessação por caducidade das convenções.