



RELATÓRIO ANUAL DA
NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

2014



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.

Introdução: A Negociação Colectiva - e agora?

Um dos principais papéis da UGT é acompanhar e apoiar os seus sindicatos no desenvolvimento da sua acção sindical na qual assume primordial importância a Negociação Colectiva. Como já é habitual, ao longo do ano vamos acompanhando a evolução da negociação colectiva e publicando relatórios intermédios.

Chegados agora ao final de 2014, fazemos uma análise aos resultados da negociação colectiva numa perspectiva de evolução anual. É no entanto essencial apresentar o contexto no qual se encontram os dados apresentados nos pontos seguintes.

Está bem patente que desde a intervenção da Troika e do Plano de Assistência Financeira com as políticas de austeridade – que o Governo, por opção ideológica, entendeu maximizar - a negociação colectiva esteve sob um forte bloqueio, sofrendo impasses negociais que constituem porventura o mais grave problema das relações de trabalho em Portugal.

Os esforços desenvolvidos pela UGT nos últimos anos na procura de consensos e compromissos com o Governo, no sentido de evitar e/ou reduzir os efeitos mais gravosos das medidas e propostas avançadas, não obtiveram os resultados esperados, particularmente pelo incumprimento e inacção por parte do Governo relativamente à implementação dos acordos estabelecidos.

Como resultado desta política, a negociação colectiva foi-se fragilizando e minou-se uma das traves mestras das relações de trabalho, ou seja, a confiança entre parceiros sociais. Deste modo frustraram-se os objetivos e os resultados da negociação colectiva. Isto é, diminuíram as actualizações das convenções para níveis nunca vistos e degradou-se o sistema de relações de trabalho.

Este ano marca o fim do programa de ajustamento. Algumas medidas, como o acordo para a actualização do RMMG e a alteração dos critérios de aplicação das portarias de Extensão vieram abrir a porta à dinamização da negociação colectiva. Mas é necessário mais e seria de esperar que isso se reflectisse de forma mais contundente nas posições do Governo, até porque 2015 é ano de eleições legislativas.

No entanto o governo continua a persistir num caminho pautado pela austeridade e embora dê alguns sinais de pretender aliviar a pressão, estes não nos parecem ainda

capazes de permitir um desenvolvimento consistente da negociação colectiva que permita atingir, por exemplo, os valores de 2008.

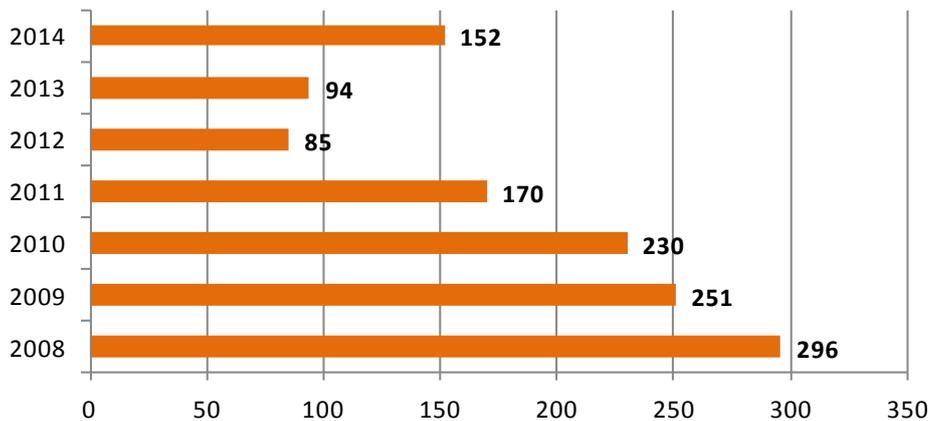
Dada esta incerteza no futuro, os resultados positivos da negociação colectiva que se verificaram ao longo deste ano (ver relatórios anteriores) mostram-se curtos e frágeis, sendo ainda cedo para se saber se o sinal de inversão de tendência que se verificou em 2013 e também em 2014 será realmente sustentável.

1. O NÚMERO DE TRABALHADORES ABRANGIDOS PELA CONTRATAÇÃO COLECTIVA E CONVENÇÕES PUBLICADAS

1.1 Verificaram-se melhorias em 2014 no que concerne às convenções publicadas. Foram publicadas mais **58** convenções do que no ano anterior, de **94** em 2013 para **152** em 2014. (**Gráfico 1**)

GRÁFICO 1

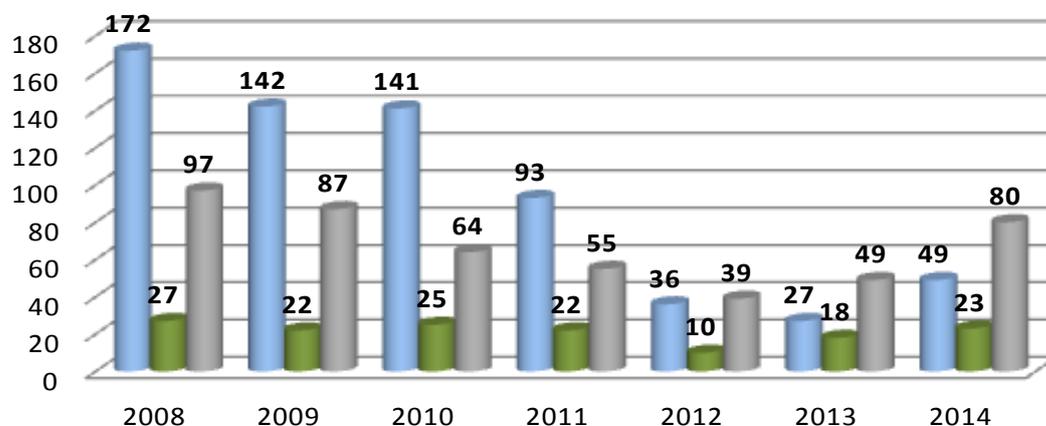
**Total de convenções colectivas publicadas
(2008/2014)**



FONTE: UGT/DGERT

O ano de 2014 mostra um aumento transversal em todos os níveis de negociação, do sector à empresa (**GRÁFICO 2**). Este aumento entre 2013 e 2014 foi mais significativo nas convenções ao nível da empresa (AE) e já se verifica desde 2013.

GRÁFICO 2 Convenções Publicadas 2008/2014



FONTE: UGT/DGERT

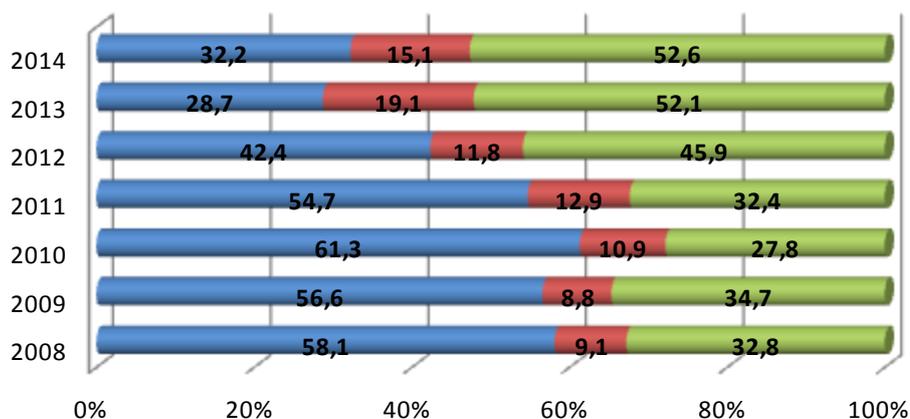
■ CC ■ AC ■ AE

O **Gráfico 3** mostra-nos a evolução relativa do tipo de convenções publicadas de 2008 a 2014 em relação aos totais anuais. Verifica-se que as convenções sectoriais ganham presença em 2014 face ao total publicado, e que as convenções ao nível das empresas não representam, em relação a 2013, variações significativas. São no entanto mais de 50% do total em 2013 e em 2014.

Desde o início da crise que as convenções sectoriais publicadas têm menor representação, apenas de 2009 para 2010 e agora de 2013 para 2014, se verificou um aumento, isto é uma ligeira conquista da representação anual das convenções sectoriais face aos outros níveis.

GRÁFICO 3

Convenções publicadas em % (2008/2014)



FONTE: UGT/DGERT

■ CC ■ AC ■ AE

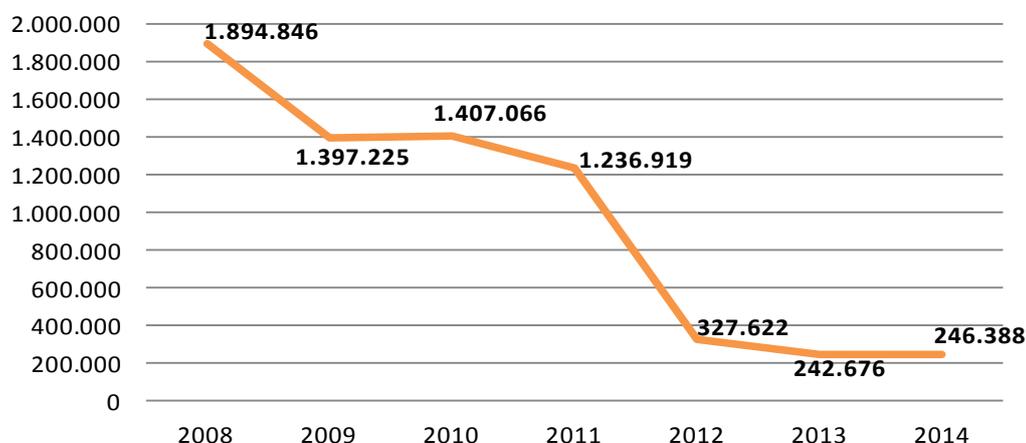
Já os acordos de empresa mantiveram a sua relevância de 2013 para 2014 face aos outros níveis negociais, embora a nível nominal apresentar um aumento considerável em 2014.

1.2. O que temos afirmado ao longo dos últimos anos quanto ao número de trabalhadores abrangidos continua sem grandes alterações, ou seja, muito baixo.

Realça-se ainda que foram publicados os Quadros de Pessoal - Outubro 2013, de onde resulta o cálculo da taxa de cobertura da negociação colectiva global e vigente em 2013, que apesar de elevada, acima de 89%, mostra sinais de recuo.

Merece salientar-se que, mesmo com um aumento significativo das convenções sectoriais (CC) (ver Gráfico 1), e portanto aquelas que mais trabalhadores abrangem, o número de trabalhadores abrangidos nos textos publicados em 2014 continua muito próximo do verificado em 2013. **(GRÁFICO 4)**

GRÁFICO 4 N.º total de trabalhadores abrangidos 2008/2014



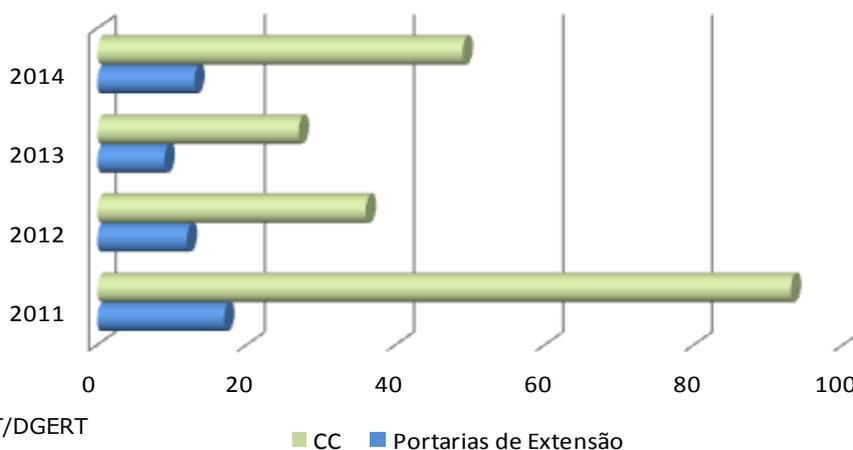
FONTE: UGT/DGERT

2. PORTARIAS DE EXTENSÃO, CONTEÚDOS DAS CONVENÇÕES E VIGÊNCIA E CADUCIDADE.

2.1. As portarias de extensão, utilizadas como a principal arma do Governo no seu ataque à negociação colectiva, apresentam este ano mais dinâmica, consequência do alívio nas condicionantes para a sua emissão.

GRÁFICO 5

Convenções Sectoriais (CC) e Portarias de Extensão (PE)



FONTE: UGT/DGERT

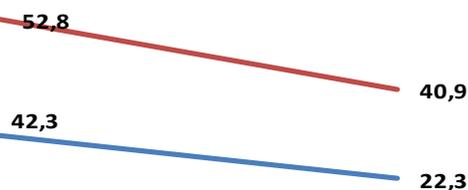
Acompanhando o aumento das convenções sectoriais publicadas, também se verificou o aumento das portarias de extensão, apesar de forma menos acentuada (**Gráfico 5**). Ou seja, existe maior equidade entre as empresas do sector abrangido pois a portaria uniformiza as condições de trabalho do sector inviabilizando a desigualdade laboral e a concorrência desleal.

As médias entre a publicação da convenção e a publicação do aviso, e a publicação da convenção e a publicação da portaria, também foram substancialmente mais baixas (**GRÁFICO 6**). Quanto mais baixas as médias, mais rápido as condições de trabalho são ajustadas aos sectores.

GRÁFICO 6

Tempo médio de publicação das portarias extensão (em semanas)

— Entre Convenção e Aviso — Entre Convenção e Portaria



FONTE: UGT/DGERT

2013

2014

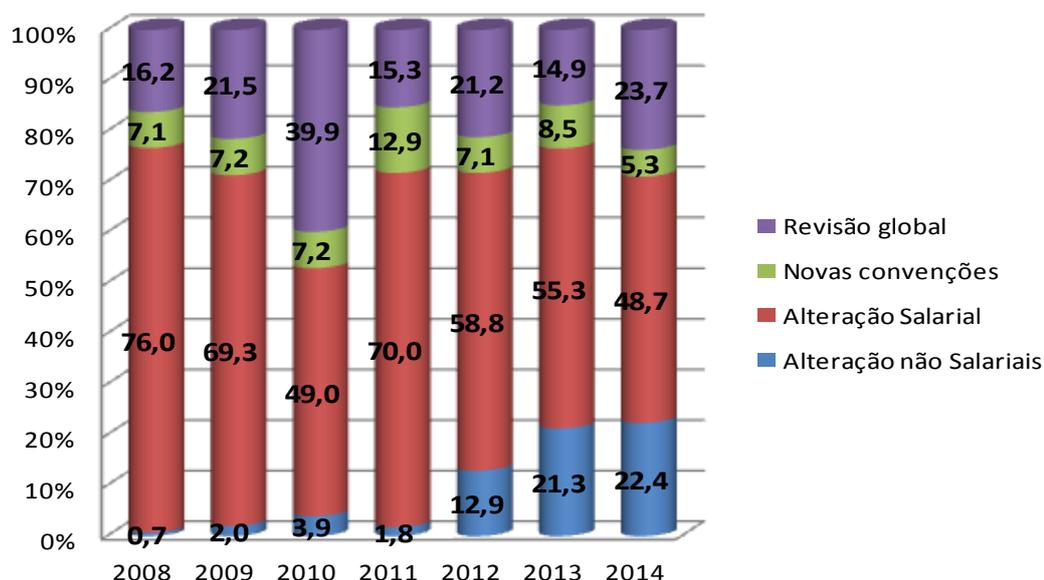
NOTA: As portarias podem estender duas convenções paralelas (ou mais) publicadas em diferentes alturas, são contabilizadas nas presentes médias o tempo em semanas para cada uma.

Apesar do tempo entre a publicação da convenção e da portaria ter diminuído consideravelmente, ainda se encontra longe do desejado.

2.2. De 2013 para 2014 os textos publicados caracterizam-se por um aumento nominal em todos os tipos conteúdos revistos, o gráfico seguinte, mostra qual o seu peso anual. (**GRÁFICO 5** ¹).

A diminuição da variável *Alteração salarial* acaba por ser contrabalançada pelo aumento das *Revisões globais*. No cômputo global, significa que a grande maioria dos trabalhadores em 2014 (89,7%) viu as suas tabelas salariais revistas.

GRÁFICO 5 Tipo de texto publicado 2008/2014 (%)



FONTE: UGT/DGERT

As variáveis *Revisão Global* e *Alteração não Salarial*, com representação anual crescente de 2013 para 2014, demonstram que existe uma preocupação em manter os textos actualizados e a acompanhar as dinâmicas actuais.

Nos últimos anos estas mudanças têm sido rápidas com efeitos tanto a curto como a médio-longo prazo e, muitas vezes, são alterações forçadas. Isto é, existem disposições legais do Governo que invadem o campo da negociação colectiva, retirando autonomia aos parceiros e obrigando-os a rever matérias por forma a atenuar, ou mesmo evitar, os

¹ Os textos consolidados foram agregados á variável principal à qual estão afectos.

efeitos negativos que as disposições do Governo, linearmente aplicadas, poderiam acarretar.

2.3 Relativamente à caducidade e vigência das convenções, o governo avançou com medidas que acentuaram a pressão sobre a já instável situação do sistema de relações de trabalho.

A proposta que apareceu como uma bandeira para revigorar a negociação, veio diminuir os prazos de vigência e sobrevigência das convenções, acelerando a hipótese de caducidade, como forma de forçar os parceiros a sentarem-se à mesa no sentido de evitar que as convenções caduquem.

Não é líquido para a UGT que a redução destes prazos contribuam de forma decisiva para revigorar e fortalecer a negociação colectiva. Foi com esta preocupação que a UGT no sentido de impedir uma posterior redução automática dos prazos de vigência e sobrevigência, apresentou em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) uma proposta que foi acolhida em sede legislativa.

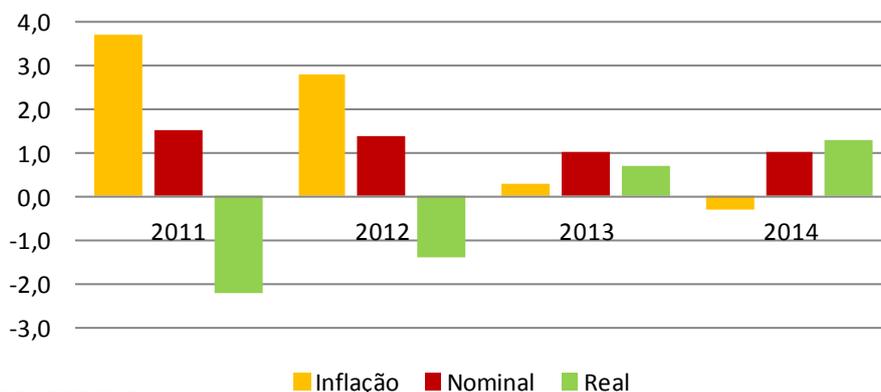
Desta forma não haverá nova redução sem que esta resulte do parecer favorável de pelo menos metade das associações sindicais e pelo menos metade das confederações patronais com assento permanente na CPCS

2. Variação Salarial

2.1. Com uma inflação média em 2014 de -0,3 (INE) e um aumento médio nominal de 1,0 (DGERT), a variação real fica no campo positivo pelo segundo ano consecutivo, 1,3 em 2014 (**Gráfico 6**).

GRÁFICO 6

Variação Salarial



FONTE: UGT/DGERT/INE

Apesar do aumento real relação ao ano anterior (0,7), é importante notar que as tabelas actualizadas encontravam-se com um grau de desatualização superior a 1 ano e o número de trabalhadores abrangidos é mínimo.

3. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO

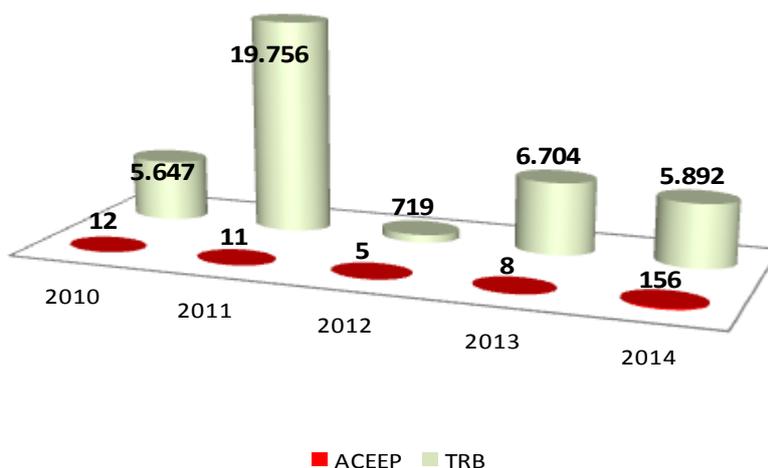
3.1. A Administração Pública tem em 2014 um dos seus melhores anos no que se refere à publicação de Acordos de Entidade Empregadora Pública o que, de alguma forma, vem responder à expectativa aberta no Relatório Anual da Negociação Colectiva 2013 que as entidades empregadoras recorressem mais à negociação

Por outro lado o número de trabalhadores abrangidos e a limitação geográfica e tipológica dos mesmos vem refrear os ânimos. A grande maioria dos ACEEPs publicados abrange o Municípios e Juntas de Freguesia das Regiões Autónomas ficando o Continente praticamente sem ACEEPs publicados em 2014. (**Gráfico 7**)

Mais ainda, a espada para os cortes de pessoal afecto à administração pública continua levantada e é uma ameaça à estabilidade, qualidade e bom funcionamento do sector.

GRÁFICO 7

ACEEP e Trabalhadores 2010 / 2014



FONTE: UGT/DGERT

3.2. O sector empresarial do estado continua sob forte pressão por via dos processos de privatização e da abertura da concessão das áreas de exploração à iniciativa privada.

Novamente em 2014 muitas das convenções coletivas não são revistas e, muitas das suas normas, sobretudo clausulado de expressão pecuniária, foram suspensas por força da Lei do Orçamento de Estado (LOE).

A redução do número de trabalhadores continua a ser imposta também pela LOE não estando completamente afastada a hipóteses de despedimentos coletivos no futuro.

O Decreto-lei 133/2013 (Regime Jurídico Setor Público Empresarial) parece pretender tornar definitivas as restrições até aqui impostas pelos vários orçamentos de Estado, revogando parte do clausulado pecuniário destas convenções.

Várias empresas extremamente importantes para o país estão prestes a passar para o sector privado. Os trabalhadores e os sindicatos têm procurado participar nestes processos nomeadamente ao nível dos respetivos cadernos de encargos. Daí as greves verificadas no sector no decurso do ano.

Conclusão

Se face a 2012, em 2013 se deu um pequeno aumento das convenções colectivas publicadas, acentuou-se esse aumento em 2014 face a 2013.

Foi também o primeiro ano em que as convenções de âmbito sectorial ganharam terreno desde 2008. O número de AE também aumentou significativamente e encontra-se muito acima do número de convenções sectoriais. O terreno conquistado pelo aumento no nível de convenções publicadas não correspondeu a um aumento relevante do número de trabalhadores abrangidos.

O fim do programa de ajustamento e a saída da Troika, o atenuar do factor austeridade, as melhorias económicas e, em particular, a abertura nas disposições para emissão de Portarias de extensão serviram de base para um renovado interesse do lado patronal para se sentar à mesa negocial.

Se nos AE existe uma tendência definitiva de recuperação (em crescimento desde 2012), o nível sectorial ainda só deu os primeiros sinais disso (primeiro ano em subida), esperamos que mantenha a tendência e que com ela se eleve o número de trabalhadores abrangidos.

No geral podemos afirmar que existe uma inversão de tendência que começou em 2013 e que agora se consolida. Não é, no entanto, garantida.

Toda a envolvência económico-social e política que nos espera em 2015, o trabalho suplementar, a vigência das convenções e as privatizações estão neste momento em cima da mesa. A isto juntam-se os aumentos reais baixos mesmo perante uma inflação negativa no final de 2014. Existe instabilidade e dúvida nos principais actores e consequentemente, o sistema de relações de trabalho que até há pouco tempo estava completamente estagnado, ainda tem que se estabilizar.

Por outro lado, o aumento do SMN (RMMG) no 2º semestre de 2014 e a esperada melhoria económica do governo para 2015 (1,5) são factores significativos que podem alavancar uma recuperação sustentada dos níveis da negociação colectiva.

Em qualquer dos casos, estamos muito longe do período áureo da Negociação Colectiva, e retomar esses níveis é o objectivo mínimo.