



RELATÓRIO DO 1.º TRIMESTRE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

— 2011 —



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

GRANDE DETERMINAÇÃO E EMPENHO NA REVISÃO DAS CONVENÇÕES

No que respeita a actualização salarial os últimos anos foram de crescimento moderado mas actualmente a Comissão Europeia ensaia novos conceitos de moderação salarial. Pretende-se fazer passar a inevitabilidade do aumento salarial acompanhar o aumento da produtividade, sem ter em conta a inflação.

No caso da situação portuguesa, com uma inflação a sobreaquecer de tal forma que ultrapassa a média europeia, a previsão de uma produtividade negativa para o ano em curso e os sacrifícios por que tem passado a generalidade dos trabalhadores, não se encaixa em qualquer conceito de moderação mas de perda constante do poder de compra.

O primeiro trimestre já demonstra que a quebra do poder de compra ultrapassa em muito a previsão de crescimento negativo da produtividade. De facto os valores da actualização salarial, apurados neste período, podem ainda ser mais negativos do que a informação veiculada pelas fontes a que recorreremos pela forma como são calculados as actualizações salariais a partir das tabelas de retribuição mensal.

O ano de 2010 revelou na contratação colectiva duas fortes tendências: diminuição do número de convenções negociadas e redução do número dos trabalhadores abrangidos. No entanto, para os trabalhadores com emprego ainda foi positiva a diferença entre a inflação e aumento salarial, excepção feita aos trabalhadores da Administração Pública que viram os salários congelados. Para que conste, o forte aumento da produtividade de 2010 teve uma repercussão mínima nos salários do sector privado.

O ano de 2011 abre com um cenário de forte crise: cortes salariais na Administração Pública, previsão de entrada em recessão da economia, aumento do desemprego, diminuição do emprego, aumento da precariedade e, agora, a confirmação de que a actualização salarial no sector privado vai implicar perda do poder de compra, a par de uma inflação em alta.

Em termos globais, neste trimestre, também diminuiu o número de convenções negociadas e de trabalhadores abrangidos.

A estratégia a perseguir parece ser de grande determinação no empenho de rever convenções de forma a relançar a contratação colectiva e aumentar os resultados. Os

sindicatos estão a lidar com uma situação difícil, desconhecida e impiedosa, que lhes vai trazer a *endurance* necessária para enfrentar o futuro e ultrapassar a crise.

1. O número de trabalhadores abrangidos decresceu

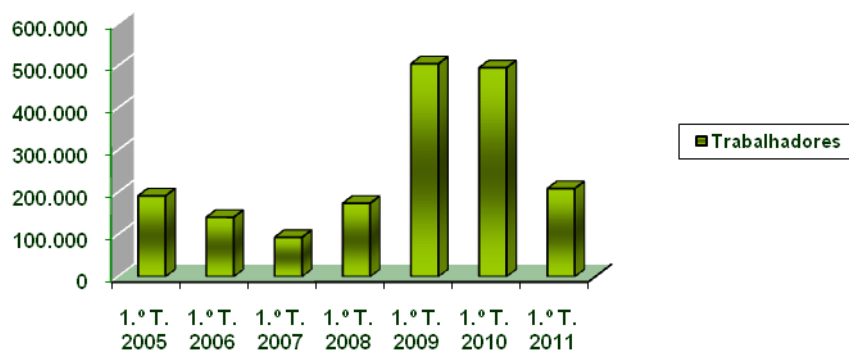
Como sempre não se pode fazer uma leitura directa dos resultados. Anteriormente assinalámos a mudança operada no contexto da contratação estabelecida, relacionada com o aumento do número de trabalhadores abrangidos, ligada a vários factores.

O que interessa no momento é sublinhar que o número de trabalhadores abrangidos aumentou nos dois primeiros trimestres do ano em detrimento da segunda parte do ano.

Se é constatável que há mais trabalhadores abrangidos do que há três ou mais anos (**Gráfico 1**), também é visível o decréscimo verificado em 2011.

Gráfico 1

Trabalhadores abrangidos por convenções colectivas



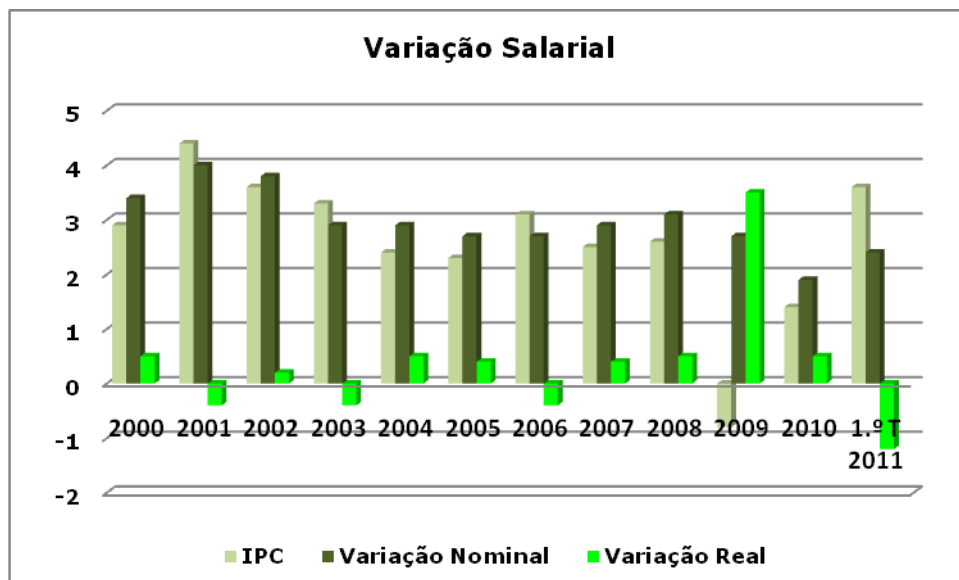
Fontes: DGERT/UGT.

2. Valores salariais actualizados pelas convenções colectivas

A actualização salarial tem de ser contextualizada numa situação de incerteza quanto às previsões que se estabelecem em determinado momento. O **Gráfico 2** tem por pressuposto os valores médios apurados no primeiro trimestre, num cenário de mudança com base em previsões conhecidas.

Neste século já se conheceram 3 crescimentos negativos de salários e vamos com toda a certeza conhecer no final do ano mais um valor médio abaixo da inflação verificada.

Gráfico 2



Fontes: INE, DGERT e BP

Assim, no sector privado, para as convenções que foram objecto de actualização e de publicação vai resultar um crescimento negativo durante o seu período de vigência, até porque partem dessa situação à data da sua publicação e do seu início de vigência.

A contratação colectiva negociada pelos sindicatos está a servir de travão a maiores perdas conseguindo até aumentos mais substanciais nas chamadas cláusulas complementares da tabela salarial (subsídio de refeição, diuturnidades...).

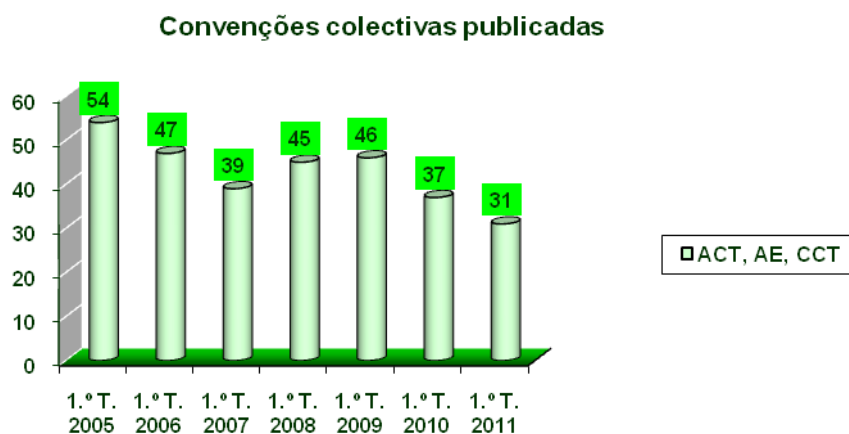
3. Convenções colectivas publicadas e a sua distribuição por tipo de convenção

Assim como o número de trabalhadores abrangidos pelas convenções tem vindo a decair desde 2009, também o número de convenções publicadas no 1.º trimestre atinge agora o valor mais baixo desde 2005 (**Gráfico 3**), que foi um ano extraordinário de publicações, cuja interpretação foi dada, pelo menos, no relatório do trimestre homólogo de 2010.

Apesar de tudo há que não esquecer o que foi o difícilíssimo relançamento da actividade de contratação neste trimestre. As primeiras convenções publicadas foram como sempre as retardatárias do ano anterior, constatando-se muito aproveitamento patronal que,

com ou sem razão, resistiu às propostas sindicais escudado na situação económica e financeira a que se veio juntar a instabilidade política e a perda de horizontes.

Gráfico 3

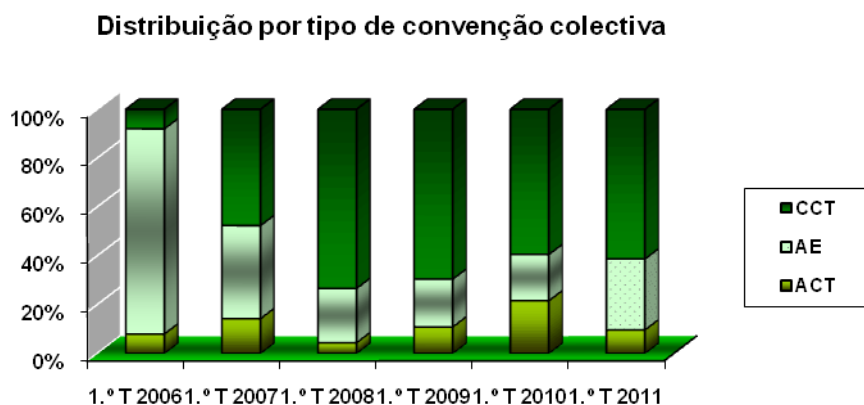


Fontes: UGT/BTE

A assimetria deste trimestre, em que cada ano é um caso distinto do ano anterior e do ano seguinte, vem acentuar a particularidade do presente trimestre, em termos de distribuição de convenções por estar mais próximo do padrão anual de qualquer outro trimestre homólogo.

De assinalar, finalmente, que se regressa ao aumento de publicações dos AE (**Gráfico 4**), substituindo a anormalidade do trimestre homólogo de 2010, quanto à publicação de ACT. Nada a assinalar relativamente às convenções sectoriais que estão dentro da proporcionalidade prevista para este tipo de convenção.

Gráfico 4



Fontes: UGT/BTE.

É uma ironia constatar que o equilíbrio entre o tipo de convenções não sai minimamente beliscado neste trimestre apesar de ser o pior, em número de convenções publicadas, após o ano de transição que se seguiu à entrada em vigor do Código do Trabalho.

4. Conteúdo das convenções colectivas

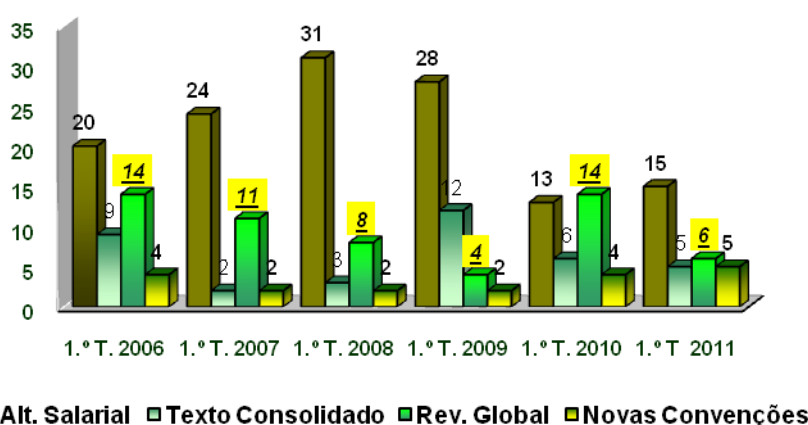
Como sempre sobressai o conteúdo convencional mais imediato, intuitivo e desejável, traduzido na publicação de alterações salariais, que por regra têm revisões anuais.

Mas há excepções, ao nível do 1.º trimestre, como a que ocorreu no trimestre homólogo do ano passado, no qual a revisão global ultrapassou em número as revisões salariais.

Neste trimestre voltou-se à normalidade aparecendo em lugar cimeiro as revisões salariais seguidas de longe pelos textos de publicação integral (**Gráfico 5**).

Apesar do 1.º trimestre ser uma amostra do ano pode tipificar, por antecipação, o que vai ocorrer no ano pelo que se conhece da informação estatística registada. O ano passado foi excepção, quanto ao número de publicações globais ultrapassar o texto da revisão de alteração salarial, neste período, mas terminou dentro da normalidade assim como, dentro da normalidade nesta distribuição de conteúdos, se encontra o 1.º trimestre de 2011.

Gráfico 5



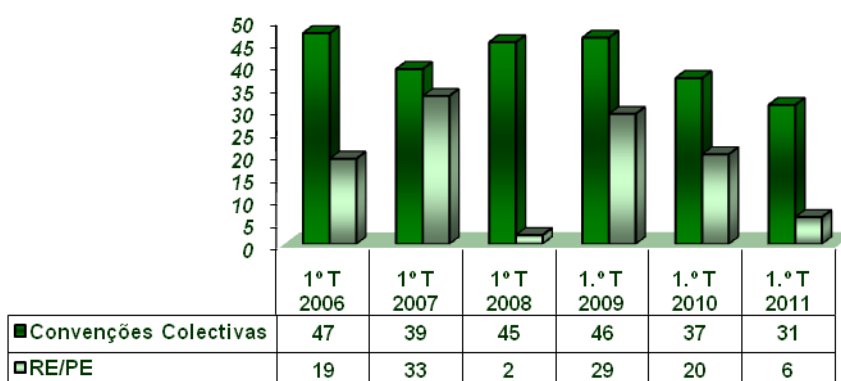
Fontes: UGT/BTE

5. O IRCT negocial e a sua extensão administrativa

Com excepção do 1.º trimestre de 2008 (**Gráfico 6**) e deste ano, nos últimos quatro anos, a publicação de portarias de extensão tem sido proporcional à publicação de convenções colectivas.

Gráfico 6

Convenções Colectivas e Portarias de Extensão



Fontes: UGT/BTE

É uma matéria que aparenta regularidade e alguma incompreensão face aos resultados. Com a diminuição do volume de contratação colectiva e os atrasos na publicação de portarias de extensão, relativamente à publicação das convenções que lhe dão origem, não se percebe o declínio do número de PE.

Há carências em recursos humanos no MTSS, que se arrastam há vários anos, mas que não explicam o facto de se conhecerem apenas 6 portarias de extensão publicadas neste trimestre.

6. Cessação de vigência de convenções e arbitragens obrigatórias

Há que assinalar o sucesso dos sindicatos do sector dos seguros, que foram confrontados com um pedido de requerimento patronal para aviso de cessação da convenção sectorial, tendo reagido com pronta e eficaz contra-argumentação. O MTSS não atendeu o requerimento patronal e considerou a convenção em vigor.

Não foi efectuada qualquer arbitragem obrigatória mas espera-se para breve a publicação da decisão arbitral requerida pela FETESE, para o sector de Hospitalização Privada, que se encontrava paralisada no trimestre homólogo do ano anterior.

Ainda neste trimestre não se conhece qualquer recurso à arbitragem necessária como ainda se aguarda a publicação da PCT para o sector administrativo.

CONCLUSÕES

Ainda neste trimestre foi subscrito o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego onde consta, mais uma vez, uma referência forte à dinamização da negociação colectiva que implica decisões sobre algumas matérias para que «sejam adoptadas a níveis tão próximos dos destinatários quanto possível».

Sendo um acordo de natureza estratégica visa impulsionar, neste particular, a descentralização da negociação determinando os subscritores das convenções sectoriais o clausulado específico que pode ser negociado ao nível da empresa, a partir de uma delegação de poderes dos sindicatos subscritores noutros sindicatos e nas estruturas representativas dos trabalhadores.

Não se trata de estabelecer um acordo de empresa da forma habitual, como hoje acontece com empresas ou grupos de empresas integradas em sectores muito específicos, sem associativismo patronal ou constituindo elas mesmo sectores muito próprios. O acordo de empresa aqui tratado é complementar à convenção sectorial.

A alteração legislativa do CT deverá levar algum tempo a ser publicada e mais tempo ainda até se transformar numa prática normal mas não é impeditivo, como vem sendo incentivado pela UGT, o estabelecimento de acordos de empresa complementares às convenções sectoriais, articulando os níveis sectorial e de empresa.

É necessário dinamizar a negociação colectiva e retirá-la da situação em que se encontra actualmente. A crise não é impeditiva das partes dialogarem e procurarem novos rumos e novos conteúdos que satisfaçam os interesses de ambas.

Os resultados deste trimestre, analisados sob diversos aspectos, são negativos e mais do que isso, pronunciam um ano diferente, para pior. O acordo tripartido, envolvendo todas as confederações patronais, poderá ajudar a inverter a tendência actual de diminuição do volume da contratação colectiva.

A crise começa por ser ultrapassada quando é restabelecida a confiança e a vontade de contratar. Foi dado um passo com o acordo tripartido que deverá ser seguido e invocado nas mesas negociais.

ANEXO I

Quadros

Quadro 1

Convenções publicadas (ACT, AE, CCT)

Anos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1.º Trimestre	54	47	39	45	46	37	31

Fontes: UGT/BTE

Quadro 2

Número de trabalhadores abrangidos

Anos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1.º Trimestre	191.781	142.391	93.235	174.045	573.188	584.288	209.030

Fontes: DGERT/UGT

Quadro 3

Tipo de texto publicado

Meses/Tipo	Alterações Salariais	Alterações Salariais e Texto Consolidado	Revisão Global	Alteração	Novas Convenções
1.º Trimestre	15	5	6	0	5

Fontes: UGT/BTE

Quadro 4

Distribuição dos IRCT negociais e não negociais

2010/IRCT	Convenções Colectivas	Arbitragem Voluntária	Acordo de Adesão	Arbitragem Obrigatória	PE	PCT
1.º Trimestre	31	0	0	0	6	0

Fontes: UGT/BTE