



RELATÓRIO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

1.º Semestre de 2011



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

1.º SEMESTRE: OS ESTÍMULOS À NEGOCIAÇÃO COLECTIVA ESFUMARAM-SE ATÉ DESAPARECEREM RAPIDAMENTE

A dureza das medidas anunciadas no início do 2.º semestre do ano passado repercutiu-se de forma contundente nos resultados da negociação colectiva deste período, em análise.

Hoje não é mais possível comparar apenas períodos de tempo homólogos, sendo aconselhável ter em conta o cotejo do presente com períodos anteriores, sem cortes, a par da evolução económica, social e política do país. Assim teremos indicadores sequenciais que permitem analisar a situação por períodos determinados de tempo.

Se comparamos o actual 1.º semestre com o seu homólogo do ano anterior estamos a confrontar o pior semestre com o melhor em número de trabalhadores abrangidos, desde a publicação do Código do Trabalho, pelo menos. Contudo há um novo ciclo na crise iniciado na segunda metade de 2010 e que se manteve no 1.º semestre de 2011.

Os estímulos dirigidos à negociação colectiva pela legislação publicada em 2009 foram-se esfumando, à medida que se aprofundava a crise, até desaparecerem rapidamente, como demonstram os resultados.

O que caracterizou mais o presente semestre foi, em primeiro lugar, a erosão que a inflação provocou nos salários, por duas vias distintas: a perda de salários na Administração Pública e no sector Empresarial do Estado e o aumento insignificante no salários nominais do sector privado que terá como consequência uma média de aumento negativa no final do ano.

Com o descontrolo da inflação, a perda de salários a par do aumento dos impostos, o poder de compra dos trabalhadores portugueses vai-se reduzindo o que terá também consequências negativas no crescimento económico do país.

Outra característica importante evidenciada neste semestre traduz-se na quebra simultânea dos resultados da negociação colectiva, em número de convenções e de trabalhadores abrangidos, mas também na similitude dos dois trimestres que se identificam na sua dimensão com a pobreza dos resultados.

Como último apontamento pretende-se esclarecer que houve uma rectificação dos resultados apresentados nos últimos anos de acordo com a principal fonte utilizada. A celeridade com que os relatórios são feitos obriga ao aproveitamento de números provisórios, que não são corrigidos posteriormente. Esta correcção não teve repercussão na interpretação de dados dos relatórios apresentados.

1. TRABALHADORES ABRANGIDOS PELAS CONVENÇÕES PUBLICADAS

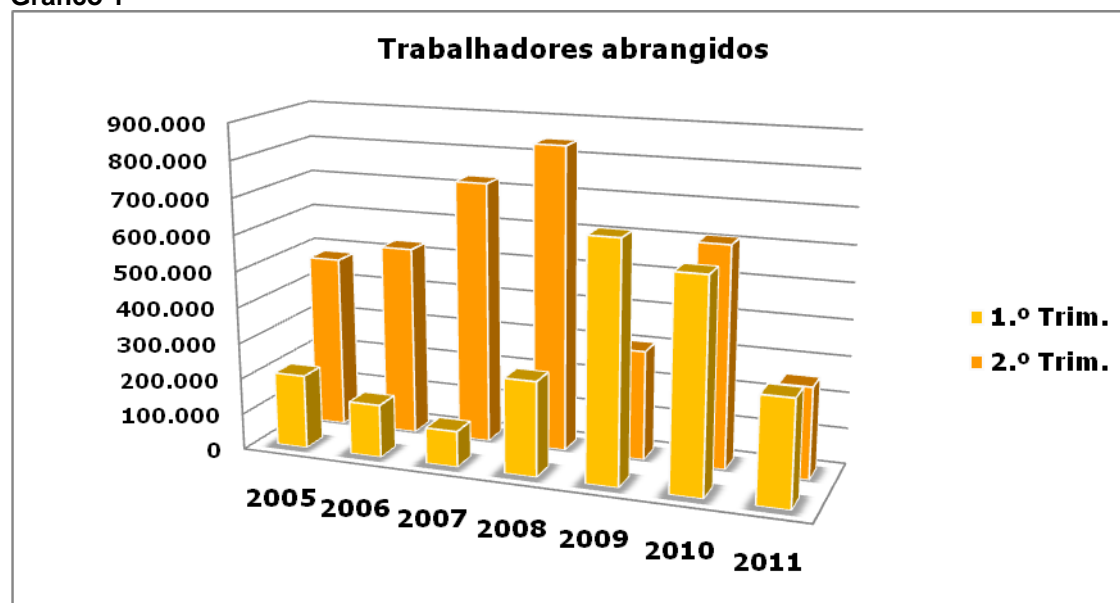
1.1. Semelhança dos trimestres

O que se nota em primeiro lugar é a semelhança entre os trimestres em dois aspectos distintos: estão próximos em número e são ambos muito modestos nos resultados (**Gráfico1**).

A habitual assimetria entre trimestres foi quebrada, em baixa, aproximando os resultados de cada um destes períodos de tempo com os resultados do 3.º e 4.º trimestres do ano transacto.

Desenha-se aqui uma tendência, uma linha de continuidade entre trimestres numa lógica de crise dentro da crise. Esta linha poderá ser quebrada se os próximos trimestres contrariarem a tendência dos últimos anos, i.e., a segunda metade do ano tem de ser superior aos resultados verificados na primeira parte.

Gráfico 1



Fonte: DGERT (IRCT tabelas mensais, de 2005 a Junho de 2011)

1.2. O semestre com menos expressão dos últimos anos

Ao nível do semestre, que é o somatório natural de trimestres, não há comparação possível com o semestre homólogo (**Gráfico 2**) por se colocarem em extremos opostos quanto aos resultados.

Há um recorde negativo neste semestre quanto ao número de trabalhadores abrangidos no contexto dos últimos sete anos, recuando a comparação para níveis de 2004, que aqui não estão representados, mas com um significado diferente.

O ano subsequente à publicação do Código do Trabalho foi de estudo, de insegurança dos parceiros que tiveram de restabelecer a confiança negocial. O 1.º semestre de 2005 coincidiu, em resultados, com o restabelecimento da negociação colectiva enquanto o 1.º semestre de 2011 decorre num contexto de crise profunda.

Gráfico 2



Fonte: DGERT (IRCT tabelas mensais, de 2005 a Junho de 2011)

O número de trabalhadores abrangidos resulta de uma quebra acentuada da negociação colectiva havendo pelo menos um sector de actividade, até perto do final do semestre, que não tinha qualquer contratação publicada.

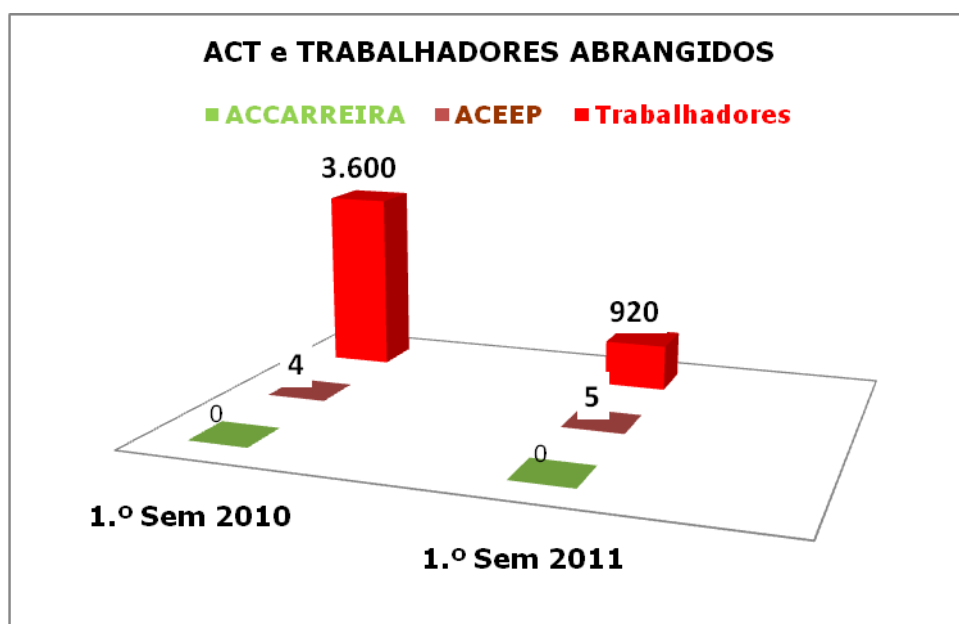
Daqui resulta o aumento de convenções bloqueadas e de menos trabalhadores abrangidos e mais instabilidade desnecessária porque corresponde a resultados apurados pela via formal que serão analisados com mais aprofundamento nas conclusões deste documento.

1.3. Os resultados da negociação na Administração Pública acompanham o decréscimo da actividade negocial no sector privado

A comparação com o sector privado resume-se ao número de trabalhadores abrangidos e aos poucos processos publicados. A partir daqui acabam as comparações porque estamos perante situações distintas.

Estabelecer ACCEP envolve matérias que só muito remotamente poderão ter ligações a custos de estrutura ficando por explicar a estagnação, em número de acordos de colectivos, quando há um enorme potencial por concretizar.

Gráfico 3



Fontes: DGAEP/DR

Os sindicatos têm uma capacidade limitada para responder ao desafio mas mesmo assim a explicação possível recai sobre a máquina central e autárquica do Estado que é morosa a responder às propostas sindicais, quando responde, e ineficiente relativamente à validação dos acordos para publicação. Leva-se mais tempo a aprovar e a subscrever um texto do que a negociá-lo e isso é inaceitável.

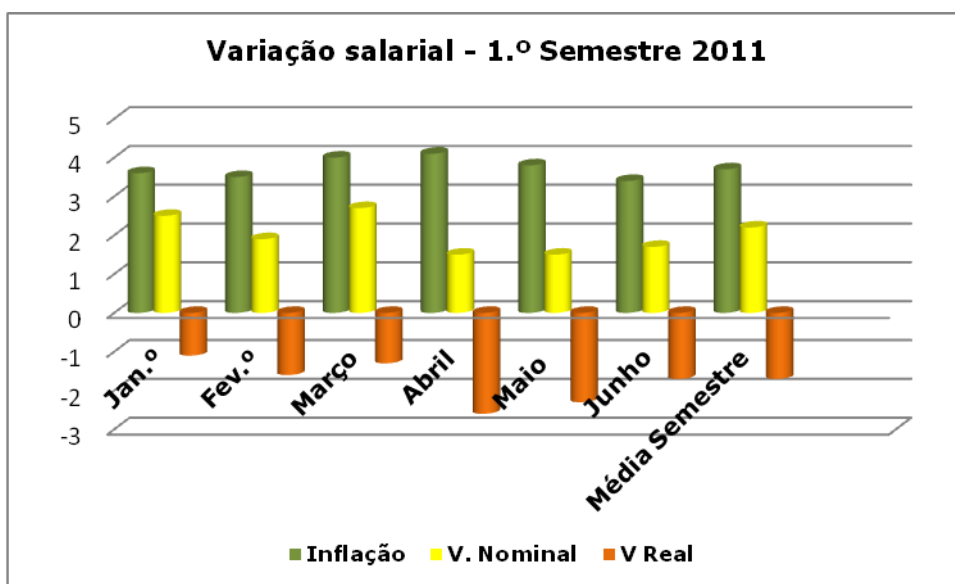
2. Variação dos salários nominais e reais

Até aqui os salários praticados no sector privado enquadraram-se numa lógica de actualização de salários praticada em países que integram a União Monetária, a que designou chamar moderação salarial (**Gráfico 5**).

Esta política trouxe sempre para os trabalhadores portugueses o inconveniente de não aproximar os seus salários da média europeia, permitindo em contrapartida às empresas portuguesas competirem com empresas europeias, na base de salários mais baixos.

Por analogia, com a redução da actividade de negociação colectiva, os resultados apurados evidenciam no final do 1.º semestre, um crescimento negativo dos salários (**Gráfico 4**) que foi constante ao longo de todo o período considerado.

Gráfico 4

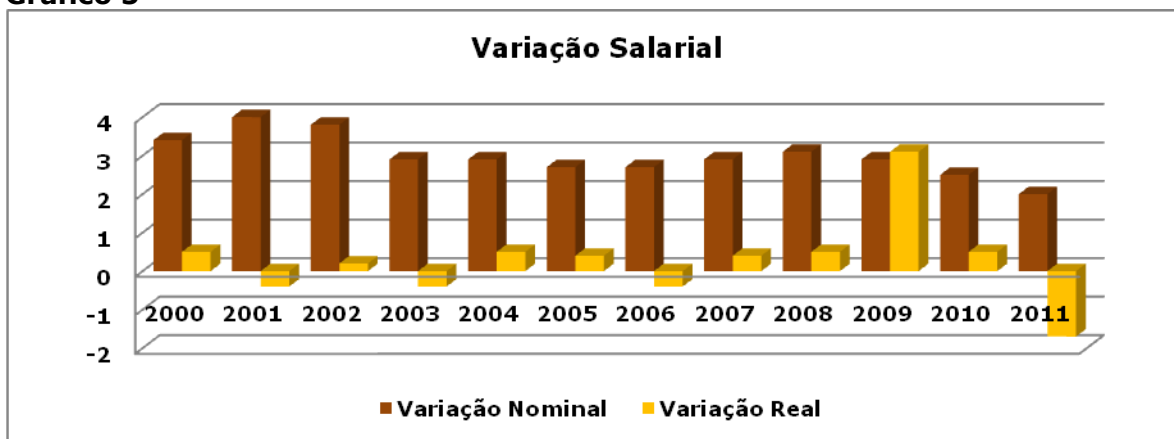


Fontes: INE/DGERT

A moderação salarial está bem expressa ao longo de um vasto período, com excepção de 2009, por motivos meramente nacionais relacionado com a inflação: manteve o poder de compra quase ao nível da estagnação.

Tal como foi explicitado anteriormente para outros indicadores, se não houver um crescimento superior dos salários nominais face à inflação na segunda metade do ano, no final de 2011 os trabalhadores do sector privado perderão poder de compra tal como os trabalhadores da Administração Pública, embora de forma mais atenuada.

Gráfico 5



Fontes: INE e DGERT

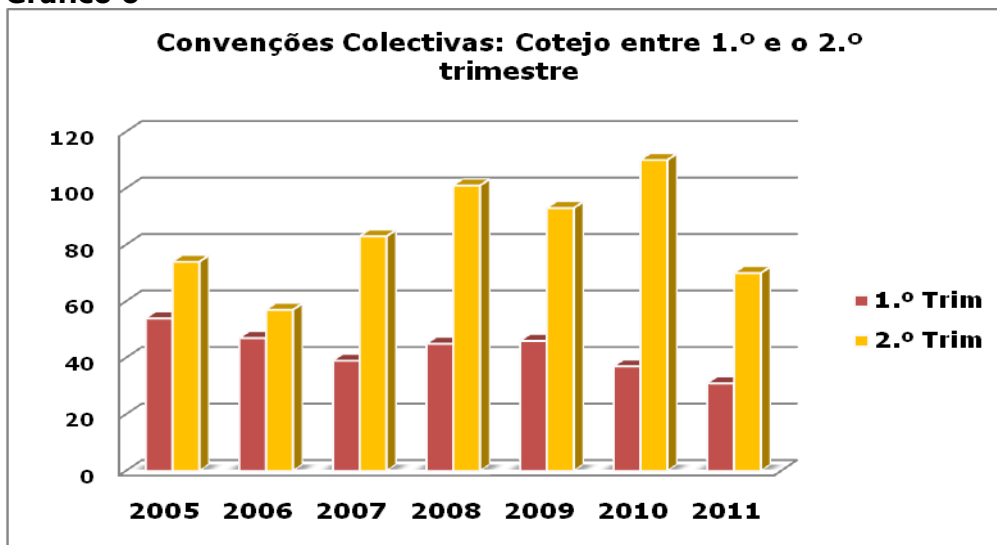
3. CONVENÇÕES NEGOCIAIS PUBLICADAS

3.1. Trimestres diferentes são a regra das convenções publicadas

A interpretação feita para o número de trabalhadores abrangidos pelas convenções publicadas é necessariamente diferente para a distribuição trimestral das convenções. Neste caso, a assimetria entre trimestres é normal, sendo o 1.º trimestre mais modesto em número (**Gráfico 6**).

A regra continua a ser válida, mesmo após a publicação do Código do Trabalho de 2009, que permitiu a imediata publicação de uma revisão convencional. Por outro lado, a negociação não se processa antes da data prevista para a sua entrada em vigor o que faz transitar a publicação de algumas convenções para o trimestre seguinte.

Gráfico 6



Fontes: BTE/UGT; Nota: Não foi contabilizada a PCT para o sector administrativo.

3.2. O pior semestre dos últimos anos

Quando nos centramos ao nível do semestre (**Gráfico 7**) salta imediatamente à vista uma forte quebra do número de convenções publicadas.

Também é válida a leitura feita anteriormente, no caso dos trabalhadores abrangidos, admitindo-se que a linha de continuidade de maus resultados, para ser quebrada na segunda metade do ano, terá de contrariar uma regra constatada sobre a concentração da negociação colectiva no 1.º semestre.

Gráfico 7



Fontes: UGT/BTE

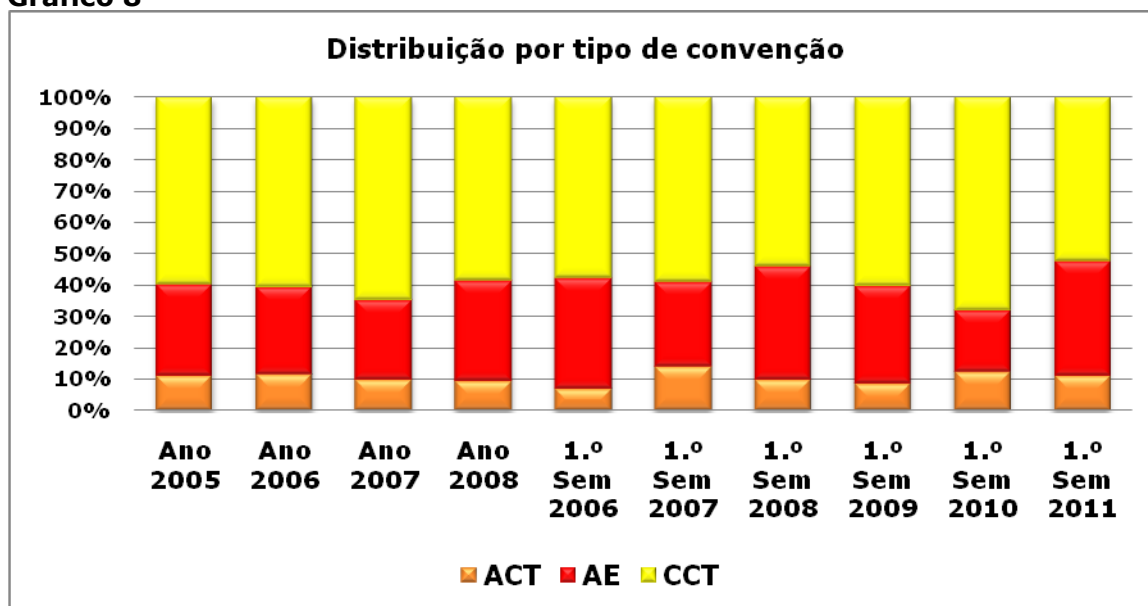
4. Distribuição por tipo de convenção

É interessante o comportamento da negociação quando é observada através do tipo de convenções publicadas. Ao contrário do ano passado, em que existiu uma contracção do número de acordos de empresa (AE), o 1.º semestre traz como novidade o seu crescimento em detrimento das convenções sectoriais (**Gráfico 8**).

Verifica-se, então, um aumento dos AE que em conjunto com os acordos colectivos de trabalho (ACT) quase atingem 50% do total de convenções colectivas negociadas, desviando-se do padrão anual que aponta para 40%.

Uma das consequências (não é a única) reflecte-se na quebra do número de trabalhadores abrangidos porque, como se sabe, as convenções sectoriais são muito representativas com mais de 95% do universo dos trabalhadores.

Gráfico 8



Fontes: UGT/BTE

Em cotejo com o período homólogo de 2010 (**Gráficos 2, 7 e 8**) os resultados são completamente diferentes para pior e denunciam mais dificuldades de diálogo com as associação patronais.

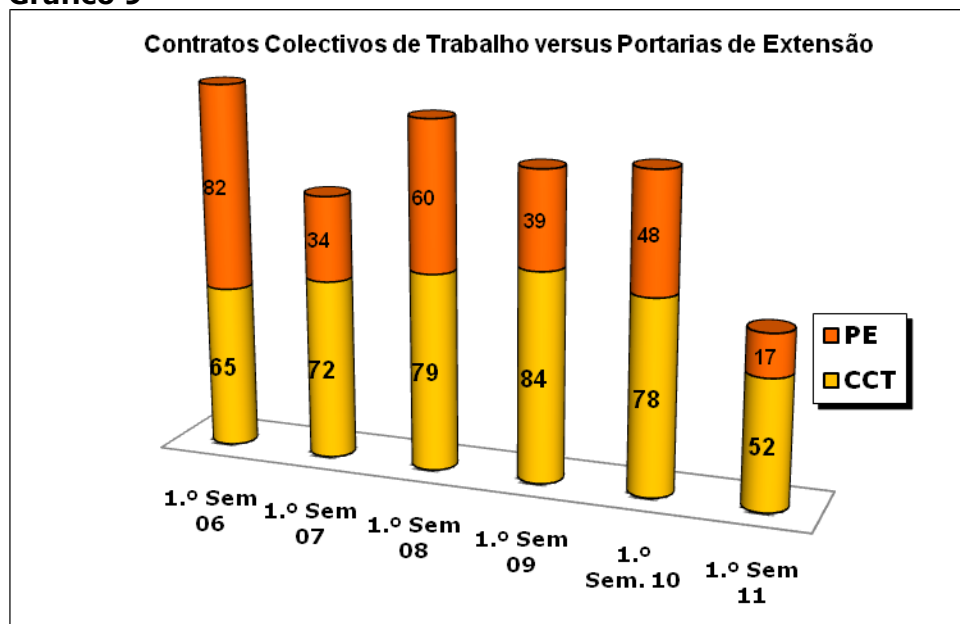
5. Convenções Colectivas e Portarias de Extensão

O critério adoptado consiste em estabelecer uma relação credível (equilibrada) entre portarias de extensão (PE) e contratos colectivos de trabalho (CCT) apesar de sabermos que as PE publicadas, na maioria dos casos, não correspondem aos CCT do período em análise.

No exemplo do 1.º semestre de 2011 a proporção entre PE e CCT é mais desigual do que em períodos homólogos anteriores (**Gráfico 9**). O número de PE sobe se considerarmos as convenções (paralelas) objecto de extensão (24)

Constata-se uma tendência para uma diminuição de emissão de PE que não é de desprezar.

Gráfico 9



Fontes: UGT/BTE

As PE atravessam com morosidade o processo entre o aviso de projecto e a sua publicação conforme o **Quadro 1** abaixo indicado, embora tenha havido uma redução do lapso de tempo entre semestres homólogos com vantagem para 2011, que beneficiou da redução do número de convenções publicadas, permitindo uma resposta mais célere.

Quadro 1

Publicação de Portarias de Extensão (PE), 1.º semestre, em semanas

| Período de tempo entre o aviso de projecto e a PE | Período de tempo entre a publicação da convenção e a PE |
|---|---|
| Mínimo: 6 — Máximo: 13 | Mínimo: 12 — Máximo: 34 |
| Média: 7,8 | Média: 16,2 |

Fontes: BTE/UGT

6. Conteúdos das convenções colectivas

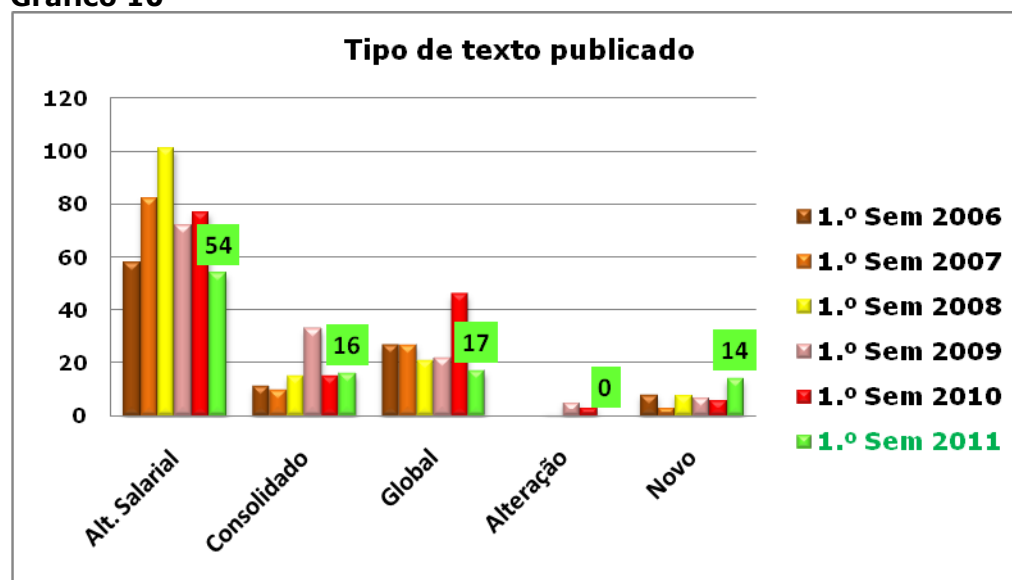
A publicação regular do texto global significa que a contratação colectiva está viva. Tem sido uma preocupação da UGT incentivar os sindicatos a adoptarem comportamentos pró-activos nesta matéria para que as convenções possam ser adaptadas às realidades presentes, combinando os direitos dos trabalhadores com os interesses das empresas.

No entanto constatamos que há matérias intocáveis nas publicações globais, apesar da modernização legislativa como é o domínio da Paternidade, com consequências incómodas para as partes que subscrevem as convenções.

Na prática pretende-se viabilizar a relação colectiva de trabalho como um quadro de soluções em que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados sem afectarem a capacidade de resposta das empresas.

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

Gráfico 10



Fontes: UGT/BTE

7. Outras formas de regulamentação

Quanto aos Acordos de Adesão contam-se 7 superiorizando-se, em número, a anos anteriores mas sem qualquer expressão no contexto para merecer comentários.

Finalmente conheceu-se o resultado da arbitragem obrigatória para o sector da Hospitalização Privada que não foi aplicada com argumento falacioso, do lado patronal, consubstanciado no recurso para o Tribunal de Relação, o que não determinou efeitos suspensivos.

A PCT (Portaria de Condições de Trabalho) para o Sector Administrativo foi publicada, com algum atraso mas sem ter atingido um lapso de tempo entre a produção de efeitos e a data da publicação com a latitude de anos anteriores.

No domínio das arbitragens necessárias não se conhece qualquer recurso, nem se assinala, neste semestre, qualquer cessação de vigência de convenções.

CONCLUSÕES

1. No final do 1.º semestre os resultados apurados, quer em número de trabalhadores, quer em número de convenções, estão mais relacionados com o semestre anterior do que com o semestre homólogo.

Há uma linha de continuidade entre semestres que não se verificou anteriormente, pelo menos desde a entrada em vigor do Código do Trabalho, que agrupava logicamente os semestres homólogos, cabendo aos primeiros semestres uma maior concentração da negociação e publicação das convenções com base em dois motivos: a produção de efeitos das convenções está ligada aos primeiros meses do ano e a partir de 2009 passou a ser possível publicar as convenções no momento imediato após o acordo das partes.

Neste semestre detectou-se uma linha de crise traduzida em resultados inferiores às médias de outros anos, mas com início no 2.º semestre de 2010.

2. Outro factor de agravamento dos resultados negociais reside nas práticas e nos comportamentos das partes quanto ao texto negociado.

Se não é novidade a aplicação de actos de gestão nos acordos de empresa ou na recomendação unilateral de actualização de valores por parte das associações patronais, passou a ganhar mais protagonismo a actualização de convenções colectivas com acordo das partes mas sem publicação, por desígnio patronal.

São formas de torpedear a negociação colectiva, com as quais a UGT nunca poderá estar de acordo, porque falseiam os resultados e enfraquecem o diálogo.

A este respeito, nas Conclusões retiradas do seminário sobre negociação colectiva, realizado neste semestre, os sindicatos assumiram a responsabilidade de afastarem estes comportamentos com plena consciência das consequências destrutivas de tais práticas.

3. No semestre homólogo, com todas as dificuldades que se colocavam à actualização salarial lembrava-se que «o objectivo *melhorar salários* tem de ser uma missão constante dos sindicatos».

Neste período, as dificuldades acumularam-se para a Administração Pública, o sector Empresarial do Estado e também o Sector Privado, com muita actualização por resolver a que se junta uma média de aumento do salário nominal inferior à inflação, que se confirmará no final do ano ou no final da vigência contratual. É nestas alturas que a imaginação dos negociadores pode ultrapassar as restrições e conseguir atingir objectivos mais modestos mas que a prática negocial confirma.

Se actualizar os salários é o principal objectivo, rever e publicar integralmente os contratos colectivos é determinante para a existência de convenções colectivas vivas, como instrumento de resolução das relações laborais.

É importante publicar um texto global, sempre que possível, e essa tendência mantém-se face à publicação de textos de revisão salarial com texto consolidado.

Independentemente das causas do predomínio dos textos globais há matérias que necessitam de ser actualizadas, que podem causar problemas de aplicação como no exemplo específico da parentalidade. Este matéria, com tanta importância para igualdade de oportunidades, tem dado origem a pareceres da CITE sobre a sua legalidade em convenções publicadas e conseqüentemente pode ser decretada a sua nulidade.

4. Este semestre também mostra uma tendência de aumento de publicação dos AE, que é muito salutar, mas à custa da diminuição do número das convenções sectoriais, que não podem ser descuradas pois abrangem as pequenas e médias empresas onde a presença sindical tem mais dificuldades em impor-se.

Na perspectiva da UGT, o dinamismo contratual na revisão e publicação de acordos de empresa e de acordos colectivos de trabalho deve corresponder a um reforço das estruturas sindicais nessas empresas aproveitando-se a situação de crise para renovar os contratos sectoriais.