



## **RELATÓRIO ANUAL DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA**

**— 2010 —**



**UNIÃO EUROPEIA**  
Fundo Social Europeu

## 2010: DOIS SEMESTRES DISTINTOS PARA UM ANO DE RETRACÇÃO

Tratando-se de um balanço sobre o ano de 2010, no qual anotámos trimestralmente a evolução da contratação colectiva com base nos acordos e nos textos que foram objecto de publicação, a UGT começou por registar no 1.º trimestre duas fortes tendências: diminuição do número de convenções negociadas e redução do número dos trabalhadores abrangidos, relativamente ao ano anterior.

Mas o somatório do 1.º e do 2.º trimestres (**Quadros 1 e 2**) atingiram valores, em número de convenções publicadas e trabalhadores abrangidos, superiores aos períodos homólogos dos anos anteriores.

A UGT, perante a dimensão dos resultados negociais em desacordo com outros indicadores, sublinhou com prudência que não se tinha perdido «...a noção da luta por um trabalho digno, embora seja muito difícil manter o mesmo nível de alerta e de combate».

Na parte final do relatório semestral a UGT considera o período positivo, pelos resultados alcançados «mas adverte quanto às leituras que possam ser feitas. Numa análise mais fina encontram-se sinais de mudança que é necessário interpretar com o objectivo de compreender, por antecipação, o que está a ser feito na negociação colectiva e actuar em conformidade».

Em pleno período de crise e após alguma polémica criada com a revisão e a entrada em vigor do Código do Trabalho, polémica que mais confundiu do que esclareceu, estas condicionantes contribuíram para uma alteração substancial na contratação colectiva a que se junta uma terceira, várias vezes referida, que é a possibilidade de publicar de imediato o resultado da negociação por mérito de uma alteração introduzida no Código do Trabalho de 2009.

A UGT vinha alertando para a situação através da leitura dos resultados que concentravam a negociação e a publicação das convenções no primeiro semestre (**Quadro 1**), cortando com a *tradição* dos períodos homólogos anteriores, criando expectativas para o ano que depois não se concretizavam. A tendência começa a desenhar-se, ainda em 2008, com uma grande coincidência, nos números, dos dois semestres desse ano.

Depois vem o Verão e a seguir o último PEC e o 3.º trimestre com os piores valores dos últimos anos, o anúncio das medidas anti-sociais do OE e a relação directa que tem de ser estabelecida com os resultados do último trimestre e nas perspectivas pessimistas que se abrem a toda a negociação colectiva para 2011.

O pré-aviso da Greve Geral de 24 de Novembro chama a atenção para as medidas anunciadas pelo Governo que também *põem em causa o direito e a efectividade da negociação colectiva*, mas a proximidade do final do ano não permite qualquer acção no relançamento da negociação colectiva.

As duas tendências, detectadas no relatório do 1.º trimestre, concretizaram-se no final de 2010 contando-se este ano como o pior dos últimos cinco anos, em número de convenções negociais, melhorando ligeiramente em número de trabalhadores face ao ano anterior, mas sem expressão devido à queda do número de convenções negociais publicadas.

## **1. TRABALHADORES ABRANGIDOS E CONVENÇÕES COLECTIVAS PUBLICADAS**

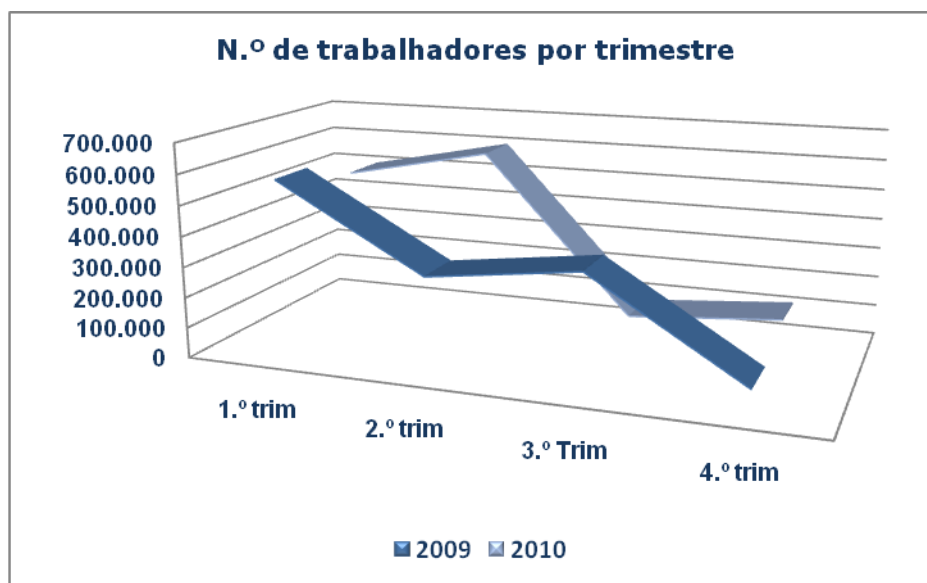
### **1.1. Mais trabalhadores abrangidos por convenção negocial em clima de retracção da contratação colectiva**

O número de trabalhadores abrangidos foi de **1.407.066 (Gráfico 2)**, com especial incidência de resultados no 2.º trimestre (**Gráfico 1**).

Assim, o pico foi atingido no 2.º trimestre ao contrário do ano anterior (1.º trimestre) muito por culpa das hesitações negociais instaladas no início do ano que tiveram como consequência a junção de resultados negociais, que em situação normal, pertenceriam ao 1.º trimestre.

Os dois trimestres complementares, que perfazem o 2.º semestre, foram de queda seguindo a tendência dos últimos anos, agravando-se substancialmente em 2010, assinalando-se o maior desnível entre o 2.º e o 3.º trimestre.

Gráfico 1



Fontes: DGERT

Pode-se inculcar a dúvida entre designar por retoma o ligeiro crescimento de trabalhadores abrangidos por convenções negociais (**Gráfico 2**), relativamente ao ano anterior, ano em que foi interrompido o crescimento do número de trabalhadores, na segunda metade do decénio ou, considerar esta situação meramente accidental.

A tendência geral da contratação colectiva indicava a baixa mas neste ano, como será assinalado mais adiante, há uma contradição maior entre trabalhadores abrangidos e o número de convenções negociais publicadas.

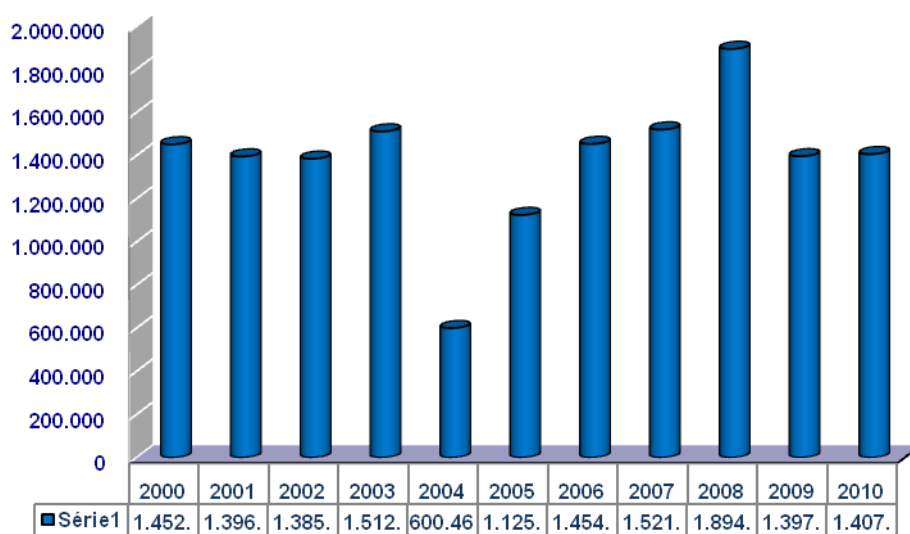
Para já ficará a certeza de que o *acidente* se deve ao facto de ter aumentado o número de convenções sectoriais no contexto das convenções negociais.

A contratação sectorial, a mais representativa em número de trabalhadores e convenções negociais publicadas, tem recuado verificando-se, em contrapartida o aumento dos acordos de empresa.

Em 2010 inverte-se a tendência registando-se um ligeiro aumento das convenções sectoriais que representam por si só 94,2% dos trabalhadores abrangidos por convenções negociais.

Gráfico 2

## Trabalhadores abrangidos - sector privado



Fontes: DGERT

### 1.2. O número de convenções negociais reduz-se para níveis históricos

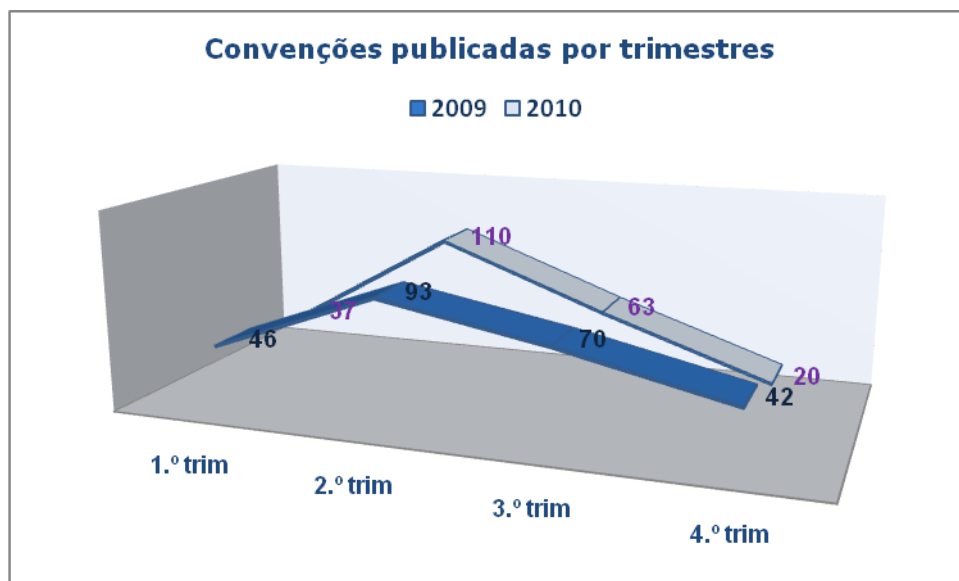
A quebra mais visível entre trimestres dá-se no número de convenções negociais com contornos merecedores de análise.

Há duas partes completamente distintas no mesmo ano. Por um lado, temos o maior trimestre em convenções publicadas (**Quadro 1**) desde 2004, pelo menos, perfazendo para o 1.º semestre um número quase recorde de convenções, só ultrapassado pelo 2.º semestre de 2008.

Os trimestres complementares (3.º e 4.º) são completamente decepcionantes (**Gráfico 3**) seguindo a tendência homóloga do ano anterior mas com uma quebra maior.

Em suma, o ano ficou dividido ao meio com duas faces totalmente distintas, definindo uma linha clara entre semestres e confirmando uma concentração da negociação e dos seus resultados no 1.º semestre, passando o 2.º trimestre a ser o mais importante em publicação nos dois anos em cotejo.

**Gráfico 3**

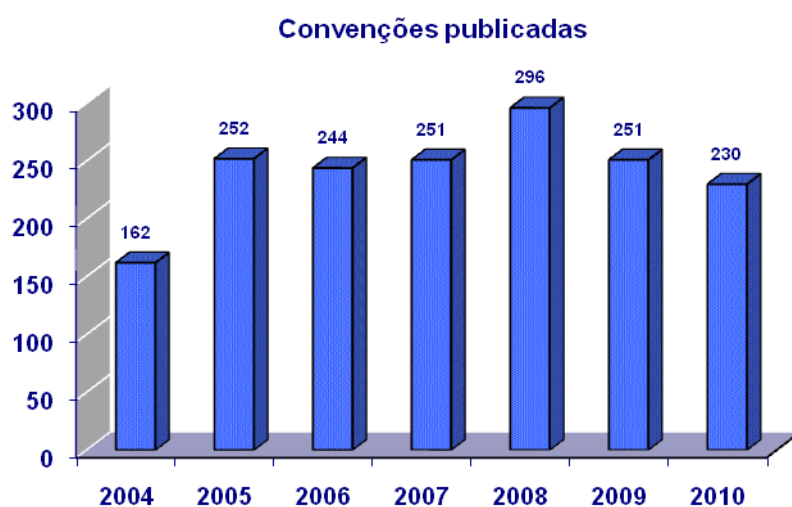


Fontes: UGT/BTE

Consequentemente os resultados de 2010, no contexto da vigência do Código do Trabalho são só superiores a 2004 (**Gráfico 4**), que é um ano de excepção.

A contradição que foi referida anteriormente na relação entre convenções negociadas e trabalhadores abrangidos é maior este ano podendo ser interpretada com base em vários motivos.

**Gráfico 4**



Fontes: UGT/BTE

São quase inexistentes os acordos de adesão o que aumenta a representatividade de

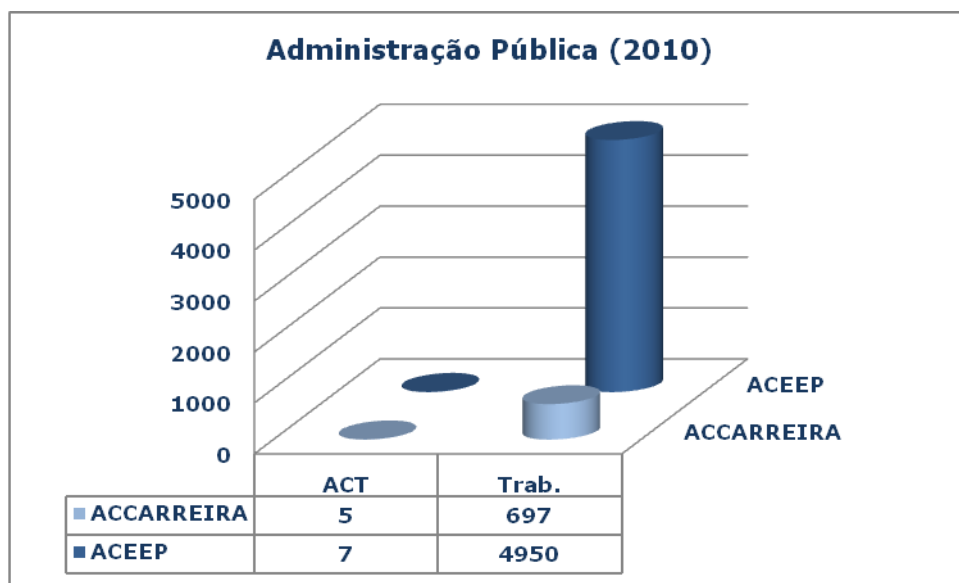
cada convenção mas a queda em números absolutos do acordos de empresa dá mais peso às convenções sectoriais: com menos convenções abrangem-se mais trabalhadores.

### 1.3. A Administração Pública encerra alguns acordos colectivos

Em 2009 publicam-se, pela primeira vez, dois acordos de carreira abrindo caminho ao estabelecimento de mais regulamentação colectiva de trabalho negociada na administração central e local.

O movimento é travado pelo anúncio de medidas visando o emagrecimento do Estado atingindo duramente os trabalhadores em todos os sectores de gestão directa, indirecta e empresarial do Estado.

**Gráfico 5**



Fonte: DR/UGT

Não só se recorreu às remunerações dos trabalhadores para diminuir o peso da dívida pública do Estado como se impediu na prática qualquer progresso no estabelecimento de acordos colectivos com entidades empregadoras públicas (ACEEP) que pudessem acrescentar alguma matéria significativa aos acordos colectivos de carreira (ACCARREIRA).

O resultado do ano é uma pálida amostra do que poderia ser feito (**Gráfico 5**).

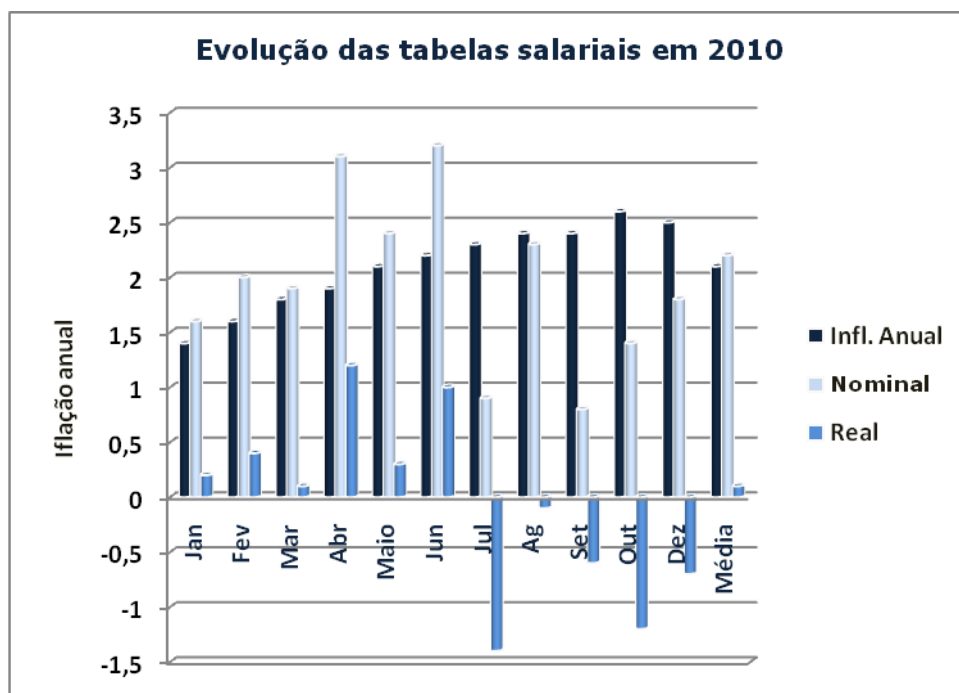
### 3. A variação salarial entre 2010 e 2011

No que respeita ao aumento de salários inicia-se o ano com uma quase certeza de que seria possível um crescimento moderado, em termos médios, na negociação colectiva

Com algumas irregularidades os salários nominais médios decresceram ao longo do ano enquanto a inflação subia, corroendo os aumentos e as perspectivas iniciais de um ligeiro crescimento real durante a vigência das tabelas.

Também nesta matéria é possível identificar o ano dividido em dois semestres perfeitamente distintos.

**Gráfico 6**



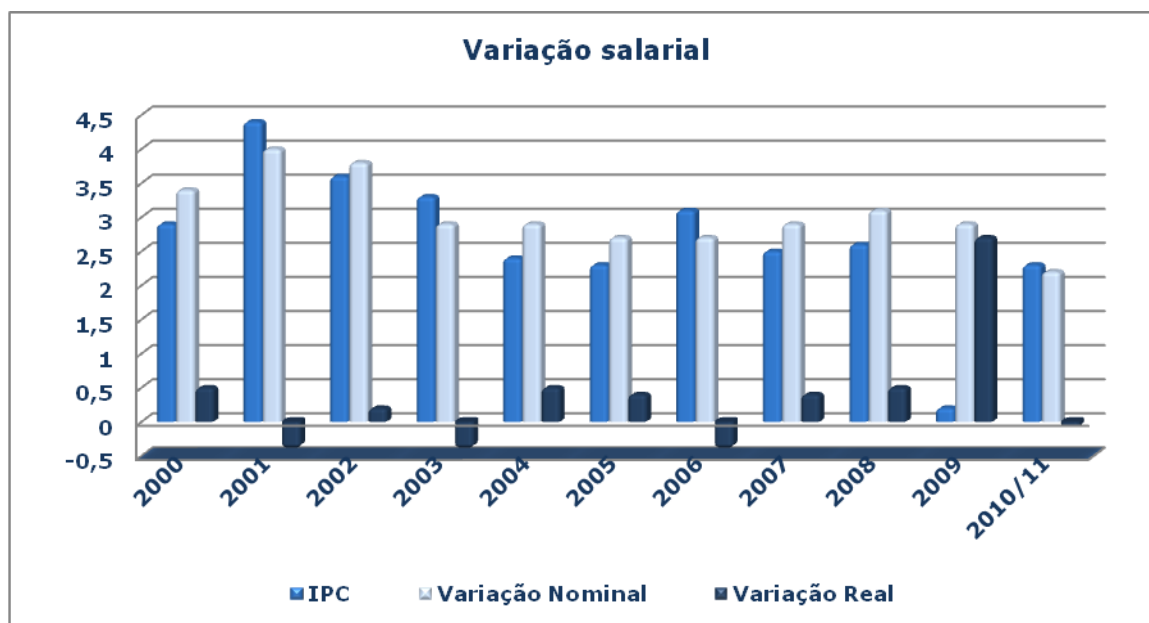
Fontes: INE e DGERT

Notas: Previsão da UGT para o período de vigência das tabelas; em Novembro não houve publicação.

Quanto à vigência das convenções admite-se que as tabelas salariais estabelecidas ultrapassem o ano e venham só no ano seguinte a ser substituídas por novos valores num clima inflacionário mais elevado reflectindo-se essa situação no gráfico anterior e no **Gráfico 7**, para provar uma estagnação na evolução salarial do sector privado em cotejo com os anos anteriores.



Gráfico 7



Fontes: INE e DGERT

Notas: Previsão da UGT para o período de vigência das tabelas

Segundo a DGERT o período médio de eficácia das tabelas foi de 15,9 meses «dos mais baixos dos últimos três anos (16,6 em 2007, 18,7 em 2008 e 13,7 em 2009)» mas não foi o que deveria ter sido, acrescentamos nós.

#### 4. Regressão em números absolutos dos acordos de empresa (AE)

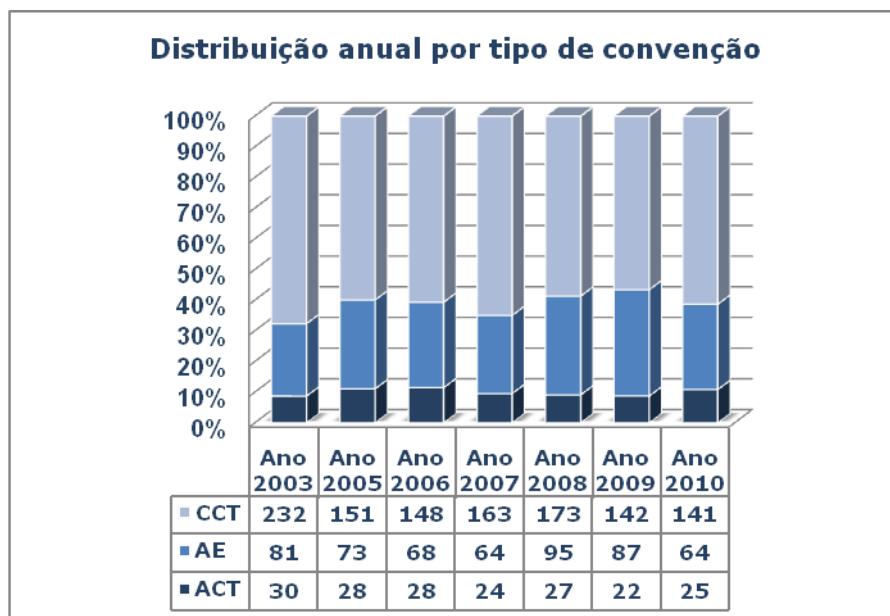
Com o Código do Trabalho o valor relativo (e absoluto) do AE no contexto das convenções definidas legalmente cresceu, com excepção de dois anos: 2007 e 2010 (**Gráfico 8**).

Não deixa de ser irónico porque a UGT tem vindo a incentivar a criação do AE, a partir das convenções sectoriais, articulando os níveis, com o objectivo de adequar algumas matérias à realidade das empresas.

No caso de 2010, para além da crise poder ter uma influência mais directa nas empresas do que no sector, é necessário ter em conta que os empregadores têm vindo a refugiaram-se no movimento associativo patronal ou na aplicação de PE que não os afectam tanto como uma regulamentação própria mais elaborada.

A proximidade do AE a uma realidade empresarial sente-se de imediato nos bons e maus momentos das empresas.

**Gráfico 8**

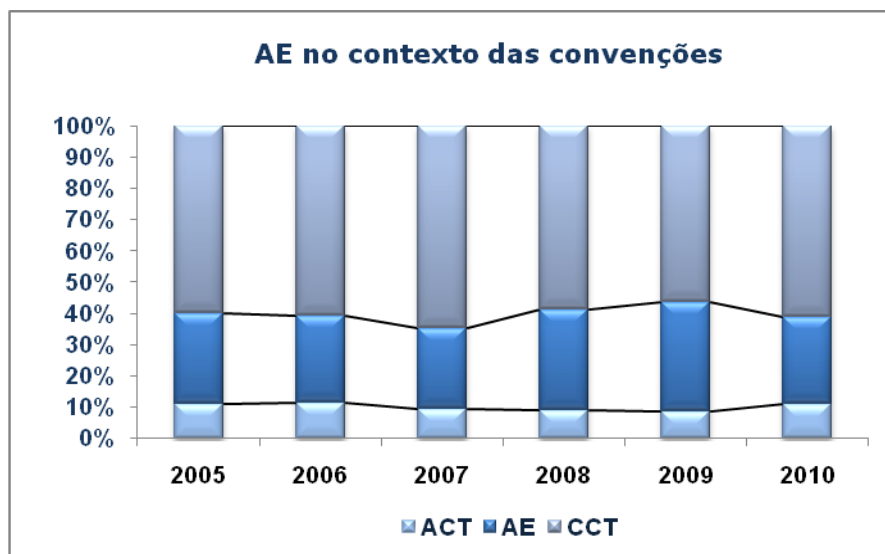


Fontes: UGT/BTE

Veremos se a tendência de crescimento dos últimos anos prossegue (**Gráfico 9**) e o ano de 2010 não foi mais do que uma situação excepcional decorrente da crise.

Contudo, se a situação se mantiver, as condições para o crescimento do acordo de empresa podem reflectir-se negativamente e o acordo de empresa passar a ser uma solução a utilizar em período de crise para resolver os problemas do lado patronal. Neste quadro é necessário salvaguardar os interesses dos trabalhadores para que haja um equilíbrio entre as partes.

Gráfico 9



Fontes: UGT/BTE

## 5. Conteúdos das Convenções Colectivas

Normalmente não se inclui na série o primeiro ano após a entrada em vigor do Código do Trabalho. Tomam-se como exemplo os anos que se seguiram e comparam-se entre si.

Assim, a UGT tem apoiado a renovação dos conteúdos negociais como forma de promoção e actualização da negociação. O texto convencional tem de responder ao dinamismo das relações colectivas e às alterações da lei.

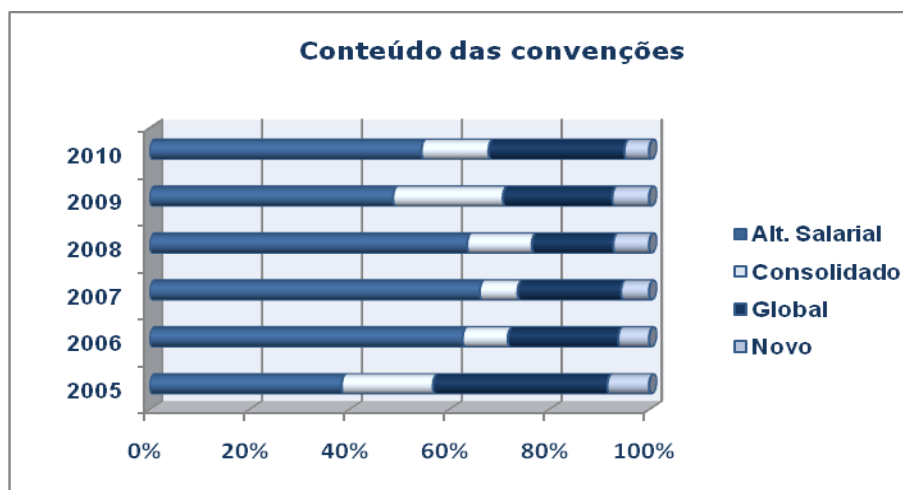
Desde sempre a alteração salarial tem sido a forma mais utilizada pelas partes envolvidas na negociação colectiva mas o texto global (**Gráfico 10**) tem-se utilizado mais do que o texto consolidado.

Em 2010, houve até um aumento do texto global face a anos anteriores, o que pode estar relacionado com a revisão e actualização de alguns conteúdos e a consequente publicação global ou com a própria lei que obriga temporariamente à republicação dos textos.

Recorde-se que em 2004 a alteração salarial com texto consolidado ultrapassou em número absoluto o texto global por ter sido a solução que garantia a manutenção da convenção com actualização salarial, como reacção à publicação do Código do Trabalho

de que ainda não se conheciam bem os conteúdos e de certa forma o receio natural por algo que se desconhece.

**Gráfico 10**



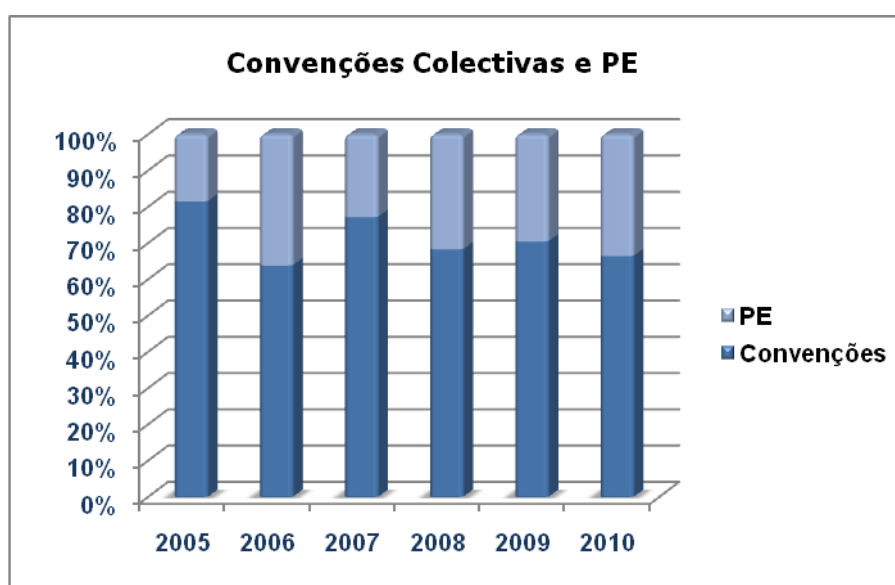
Fontes: UGT/BTE

## 6. Contratos colectivos de trabalho e portarias de extensão (PE)

As PE relativamente aos contratos colectivos de trabalho (**CCT**), o tipo de convenção quase exclusivamente utilizado para realizar a extensão, significaram mais de 70% em 2009 e em 2010.

O gráfico apresentado (**Gráfico 11**) refere-se à relação entre as PE e todas as convenções negociais publicadas.

**Gráfico 11**



Fontes: UGT/BTE

A publicação de PE tem estabilizado e acompanhado o volume de convenções para as quais se efectuou um requerimento.

Continua a verificar-se, no entanto, um grande lapso de tempo, entre o pedido e a publicação das PE, emergindo casos verdadeiramente inaceitáveis no tempo que demoram ou na avaliação que o MTSS faz relativamente ao seu âmbito.

O efeito da extensão sempre teve consequências da maior importância. É uma acto administrativo sobre o qual recaem procedimentos do MTSS que os subscritores da convenções desconhecem e para os quais terá de haver maior transparência.

Contudo conhecem-se os efeitos que se traduzem em meses de expectativa sem resposta ao requerimento de extensão, sem certeza quanto à publicação do aviso de PE, perdendo-se a eficácia deste instrumento, prejudicando-se trabalhadores e a oportunidade de impor as mesmas condições de regulação entre as empresas do mesmo sector económico.

## **7. Cessação de vigência das convenções e revogação de textos**

Após a situação de 2009, ano onde ocorreu o maior número de cessação de vigência de convenções, a ocorrência de avisos de cessação de vigência regrediu para os valores de anos anteriores (**Gráfico 12**).

A situação anómala do ano anterior ficou a dever-se essencialmente à introdução de nova disposição legal que fez cessar convenções de vigência renovada. Também prova que o recurso à denúncia com intenção de fazer caducar uma convenção é muito reduzida, optando-se pela revisão geral das convenções.

Adverte-se, mais uma vez, que há convenções paralelas entre as que cessaram a vigência, o que pode dar a ideia de existirem muitos sectores com vazios negociais. Não é tanto assim contando-se no total, desde 2005, (incluindo as convenções paralelas) 28 avisos de cessação de CCT e 2 AE, um dos quais é um acordo de revogação.

Há sectores onde cessaram a totalidade ou a maioria das convenções mas foram substituídas por outras.

No que respeita às convenções subscritas por sindicatos da UGT, houve situações de substituição imediata ou mais espaçadas no tempo, contando-se actualmente com cinco vazios negociais, a saber:

- Em 2008 — CCT Industriais de Mármore e Granito e CCT Indústria Extractiva;
- Em 2009 — CCT Indústria de Produtos de Cimento e CCT Indústria de Cristalaria;
- Em 2010 — CCT Empresas Concessionárias de Zona de Jogo.

No caso da Indústria de Cristalaria a estratégia não é de repor uma convenção sectorial mas de estabelecer acordos de empresa.

Não se conheceu qualquer recurso para utilização da arbitragem necessária nem tão pouco há preparação nesse sentido.

## Gráfico 12



Fontes: UGT/BTE

## 8. Indemnizações

Coincidindo no tempo com a elaboração deste relatório está a decorrer um levantamento das cláusulas indemnizatórias por despedimento publicadas em *BTE* nos anos de 2010 e 2009.

No caso de 2010 já existe uma amostra representativa referente a 40 convenções negociais publicadas integralmente, cabendo aos CCT 60%, muito próximo da percentagem deste tipo de convenção no total anual (61%).

Tratando-se de uma matéria complexa e extensa devido à tipologia dos fundamentos é inserida neste relatório como um comentário deixando ao estudo específico o seu aprofundamento.

O que é visível à primeira vista, é o facto de metade das convenções adoptarem os valores indemnizatórios estabelecidos na actual legislação o que provocará comentários sobre o que se passa com as restantes que, por vezes, apresentam soluções muito específicas.

E o que não está de acordo com os valores da legislação em vigor é porque se sobrepõe, abrindo leques indemnizatórios até 2 meses, por ano, com base na antiguidade dos trabalhadores, duplicando e até triplicando o valor em vários exemplos. O mesmo se passa com o mínimo a aplicar, havendo um caso de 12 meses.

Não existe apenas o trabalhador alvo, em geral, a quem as indemnizações são destinadas. Neste aspecto o clausulado não é uniforme distinguindo delegados sindicais e dirigentes sindicais para os quais a indemnização pode duplicar ou triplicar.

Sabemos que há textos construídos noutra conjuntura legal, política e social, que se mantiveram e não foram revistos durante a sua vigência.

Contudo, estamos a comentar conteúdos de convenções publicadas integralmente em 2010, subscritas pelas partes: acordos de empresa, acordos colectivos de trabalho e contratos colectivos de trabalho de vários sectores económicos onde não se exclui o sector empresarial do Estado.

## **9. CONCLUSÕES**

O primeiro comentário sobre os resultados anuais, onde se inclui a leitura feita sobre as tendências dos últimos anos, fica-se pela constatação que existem duas partes do ano distintas para a revisão e estabelecimento da contratação colectiva, que resulta anualmente em menos convenções.

O ano de 2010 não só confirmou a tendência como é a demonstração inequívoca do seu agravamento de tal forma que deixou de haver praticamente negociação desde o final do 1.º semestre. No último trimestre não chegou a publicar-se 9% da contratação efectuada durante o ano.

Decompondo os resultados com a finalidade de apurar mais em pormenor os méritos e deméritos da contratação de 2010:

- ✓ A publicação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho está mais próxima da sua produção de efeitos (64% das convenções e 85% de trabalhadores abrangidos no 1.º e 2.º trimestres);
  
- ✓ A variação salarial nominal decresce enquanto a inflação aumenta, fazendo com que os salários reais se degradem totalmente durante a vigência das tabelas salariais até serem substituídas em 2011;
  
- ✓ Interrompeu-se a preferência pelo AE. Em 2010 o AE com um peso de 28% no conjunto das convenções publicadas ainda foi superior à quota que ocupava em 2003 (23,3%), o ano da publicação do 1.º Código do Trabalho. Os CCT representaram 61 % em 2010 contra 68,0% em 2003. É da articulação do nível sectorial com o nível de empresa que se reforça a negociação colectiva.
  
- ✓ Embora os sindicatos da UGT tenham sabido lidar com a caducidade das convenções há sectores sem cobertura negocial. Apesar do CT ter entrado em vigor em 2009 ainda não se conheceu qualquer iniciativa de recurso à arbitragem necessária.

O actual quadro negocial conduz à paralisação da negociação colectiva. Cabe aos parceiros sociais, em todos os níveis, com o apoio do Estado em meios, dinamizar a negociação colectiva. Os empregadores terão de ultrapassar as declarações de intenção negocial e demonstrar vontade negocial cabendo aos sindicatos enfrentar com realismo e imaginação as dificuldades acrescidas que se colocam hoje à contratação colectiva.

A síntese dos resultados de 2010 questiona a natureza do próprio acto negocial à luz da legislação actual e da situação económica e política, em que a iniciativa sindical tem



de ser ofensiva, reproduzindo-se nesta conclusão o que se tinha escrito há um ano atrás:

- Dinamizar as convenções para que se mantenham vivas e actuanes, revendo-as com regularidade e publicando-as na íntegra;
- Propor disposições convencionais de flexibilidade interna como a organização do tempo de trabalho sempre em articulação com as condições de vida e trabalho, no sentido do trabalho digno;
- Proporcionar maior cobertura convencional porque estamos ainda longe de abranger todos os sectores de actividade para além de haver convenções paralisadas ou bloqueadas;
- Estabelecer acordos de empresa articulados com o nível sectorial.

## ANEXO I

## Quadros

## Quadro 1

Convenções publicadas (ACT, AE, CCT)

Anos	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1.º Trimestre	54	47	39	45	46	37
2.º Trimestre	73	57	83	101	93	110
3.º Trimestre	77	99	95	105	70	63
4.º Trimestre	48	41	34	44	42	20
<b>ANO total</b>	252	244	251	296	251	<b>230</b>

Fontes: UGT/BTE

## Quadro 2

Número de trabalhadores abrangidos

Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1.º Trimestre	205.703	147.229	99.503	262.346	658.837	584.288
2.º Trimestre	480.727	528.392	726.684	841.384	303.151	610.860
3.º Trimestre	346.959	684.442	496.686	569.521	368.338	89.275
4.º Trimestre	91.667	94.237	198.404	221.537	66.899	122.643
<b>ANO total</b>	1.125.056	1.454.300	1.521.277	1.894.788	1.397.225	<b>1.407.066</b>

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	13	6	14	0	4
2.º Trimestre	64	9	32	3	2
3.º Trimestre	39	10	8	3	3
4.º Trimestre	6	5	7	0	2
<b>Ano total</b>	<b>122</b>	<b>30</b>	<b>61</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

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
1º Trimestre	37	0	0	0	20	1
2º Trimestre	110	0	0	0	28	0
3.º trimestre	63	0	4	0	44	0
4.º Trimestre	20	0	0	0	24	1
<b>Ano Total</b>	<b>230</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>116</b>	<b>2</b>

Fontes: UGT/BTE