



RELATÓRIO ANUAL DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

— 2013 —



2013. PIOR DO QUE 2012

Independentemente da análise global ao período decorrido, o ano de 2013 marca também uma década de existência do Código do Trabalho, um diploma que nasceu da controvérsia resultante da revogação de quatro dezenas de diplomas, da subversão da relação jurídica entre empregadores e trabalhadores, do desaparecimento dos mínimos legais, e no caso particular da negociação colectiva, a promessa de a renovar com ou sem acordo de ambas as partes e dar-lhe maior abrangência.

O ciclo económico tinha mudado mas fazer parte da União Europeia ainda estabelecia como horizonte condições de trabalho europeias, uma aproximação crescente aos valores praticados, designadamente aos salários europeus.

A adesão de Portugal à União Económica e Monetária provocou consequências na negociação colectiva mas as atenções desviavam-se como sempre para dentro, para as dificuldades internas colocadas pela codificação da legislação na relação laboral.

Pertencer à UEM implicou o controlo salarial, designado eufemisticamente por *moderação salarial*. Os salários dos trabalhadores portugueses, dentro do clube do euro, continuaram a crescer, moderadamente, mas teriam de crescer mais para se aproximarem dos valores europeus, o que nunca aconteceu.

Os gráficos apresentados pretendem ser, quando possível, o retrato desta última década, com especial incidência nos últimos dois anos, mas revelam também a importância da negociação colectiva, o esforço defensivo travado pelos sindicatos e pela UGT, para que a situação não se degradasse ainda mais.

O ano de 2013, apesar do anúncio constante de um melhor desempenho da economia, justificado por alguns indicadores, foi no global pior do que o ano anterior. Ironicamente, os poucos trabalhadores abrangidos por convenções negociais tiveram, em média, um pequeno aumento acima da inflação.

O conceito de trabalho digno, devido à degradação das condições de trabalho e à redução dos recursos da ACT, entidade que tem vindo a ser corroída em meios financeiros e humanos, nunca esteve tão em evidência como nos últimos anos.

A luta pelo trabalho digno não acontece apenas em países remotos, é actualmente uma realidade em Portugal, cabendo também à negociação colectiva o seu restabelecimento.

1. TRABALHADORES ABRANGIDOS E CONVENÇÕES COLECTIVAS PUBLICADAS

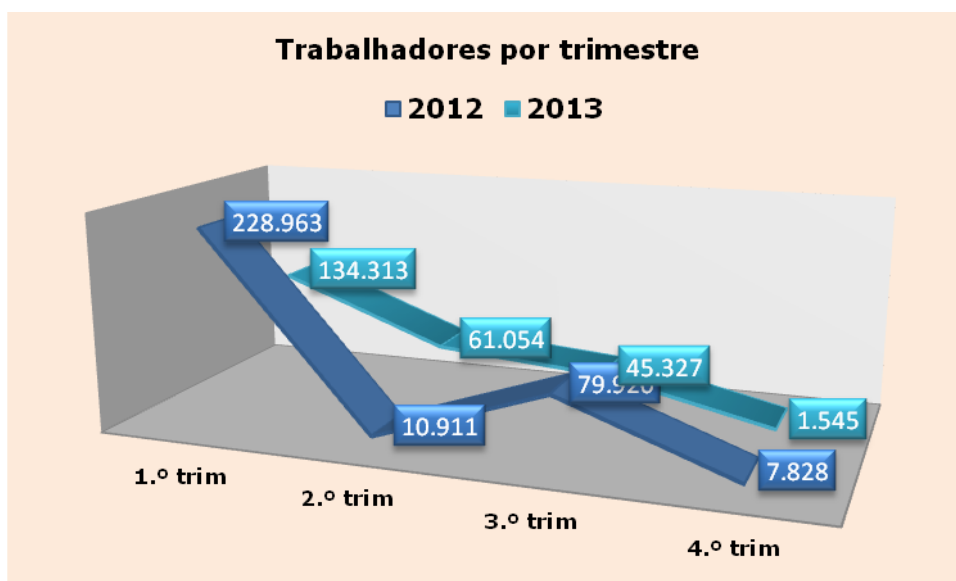
1.1. Menos trabalhadores abrangidos por convenção negocial em 2013

O número de trabalhadores abrangidos foi de **242.239** contra 327.622 de 2012, o que representa apenas **12,8%** (!) do melhor ano da última década (**Gráfico 2**).

Cotejando a distribuição de trabalhadores abrangidos trimestralmente (**Gráfico 1**) entre 2013 e o ano homólogo de 2012, a maior diferença parece incidir no arranque mais tardio da negociação em 2013, sobressaindo o 2.º trimestre relativamente ao homólogo de 2012.

Em 2013 a distribuição é mais harmoniosa, provavelmente como consequência do recuo de convenções negociais mais representativas em número de trabalhadores.

Gráfico 1



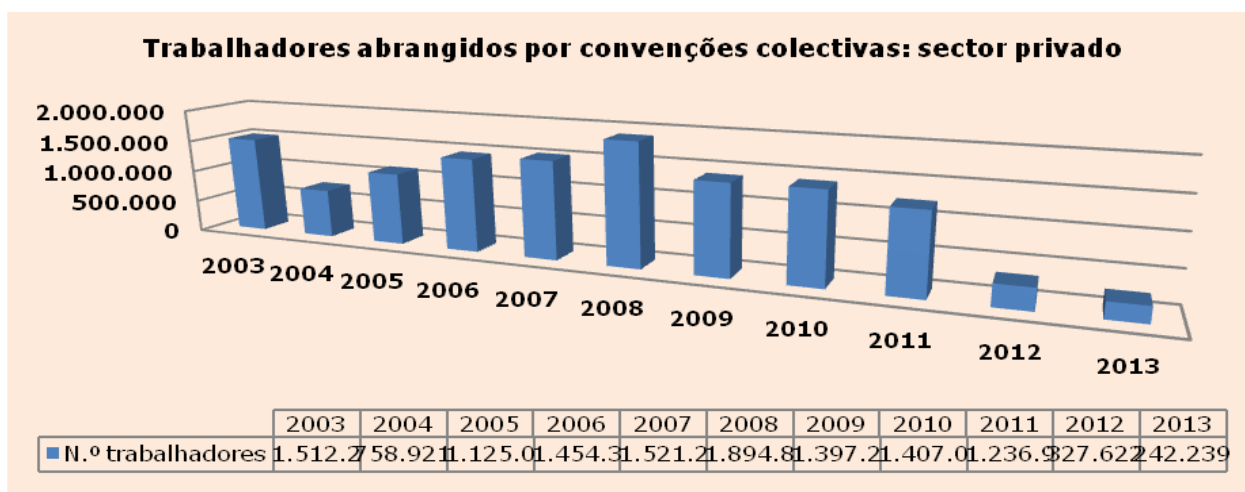
Fontes: DGERT

Em termos anuais, 2008 (**Gráfico 2**) marca a fronteira entre o apogeu e o início de uma crise de resultados negociais que não dá indicações de parar.

O número de trabalhadores abrangidos, em decréscimo sucessivo, atingiu valores inimagináveis revelando a pouca cobertura da regulamentação colectiva a nível nacional, podendo questionar-se até que ponto o número de trabalhadores corresponde à extensão das convenções, quando se sabe que algumas portarias se referem ainda a convenções de 2011.

No ano de 2012 houve quebra do número de trabalhadores e de convenções. Em 2013 aumentam o número de convenções com menos expressão no número de trabalhadores, de tal forma que entre 2013 e o período homólogo, há um quebra de 26% do número de trabalhadores abrangidos.

Gráfico 2



Fontes: DGERT/UGT

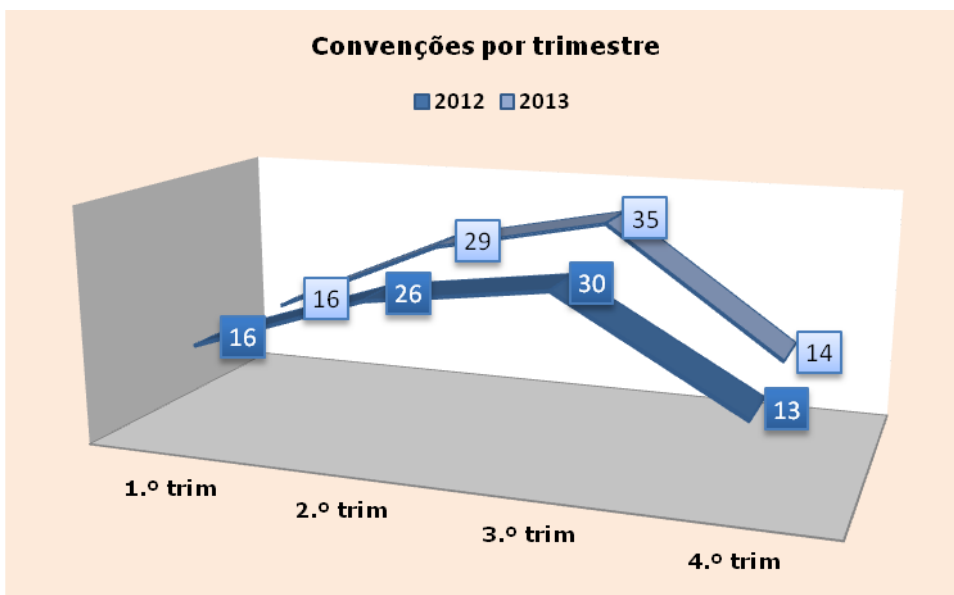
1.2. Menos trabalhadores abrangidos, maior número de convenções publicadas

Comparando a estrutura gráfica (**Gráfico 3**) dos trimestres homólogos dos anos 2012 e 2013 nada se alterou a não ser, no aspecto quantitativo, no que respeita aos 2.º e 3.º trimestres que marcam os períodos de maior publicação e onde se assinalam os aumentos de 2013, relativamente ao período homólogo.

Em termos anuais, apesar da ligeira subida do número de convenções (**Gráfico 4**), como vai ser possível demonstrar mais à frente, não contribui nem para uma inversão da situação nem para a mudança de paradigma, nem tão pouco foi uma aposta das partes subscritoras nos acordos de empresa e nos acordos colectivos.

A decadência dos contratos colectivos explica quase totalmente o que se passa no sector privado, ficando apenas de fora deste tipo de contratação, mas nas mesmas circunstâncias, o sector empresarial do Estado sob o desígnio do direito privado para a negociação colectiva e de legislação específica para os efeitos salariais.

Gráfico 3



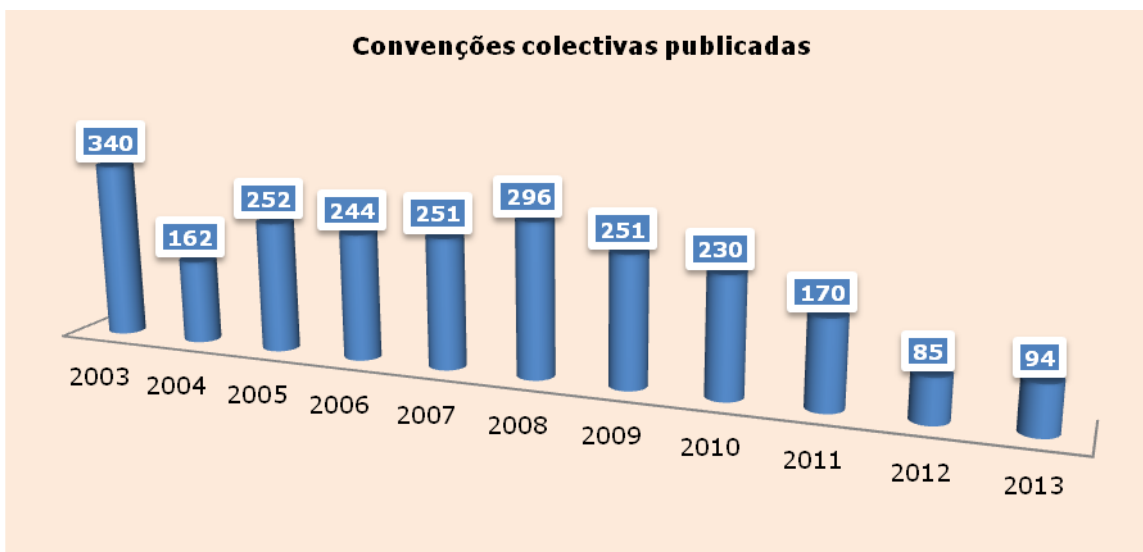
Fontes: UGT/BTE

Consequentemente os resultados de 2013, no contexto da vigência do Código do Trabalho, não podem ser comparados aos de 2004 (**Gráfico 4**), um ano que nunca foi de referência por ser considerado de transição, e com o qual não há cotejo possível perante a situação económica, social e política que tem vindo a empobrecer os trabalhadores, as suas instituições e o país nos últimos anos.

Se em 2012 se assinala uma queda brutal do número de trabalhadores muito mais acentuada do que a redução das convenções publicadas, em 2013 o número de trabalhadores continua a diminuir em contraponto a um ligeiro aumento das convenções negociadas.

No contexto dos últimos 10 anos, apesar da ligeira diferença em número de convenções, os dois últimos anos destacam-se pela negativa como é visível no contexto das publicações publicadas (**Gráfico 4**) e em todos os indicadores utilizados na negociação colectiva.

Gráfico 4



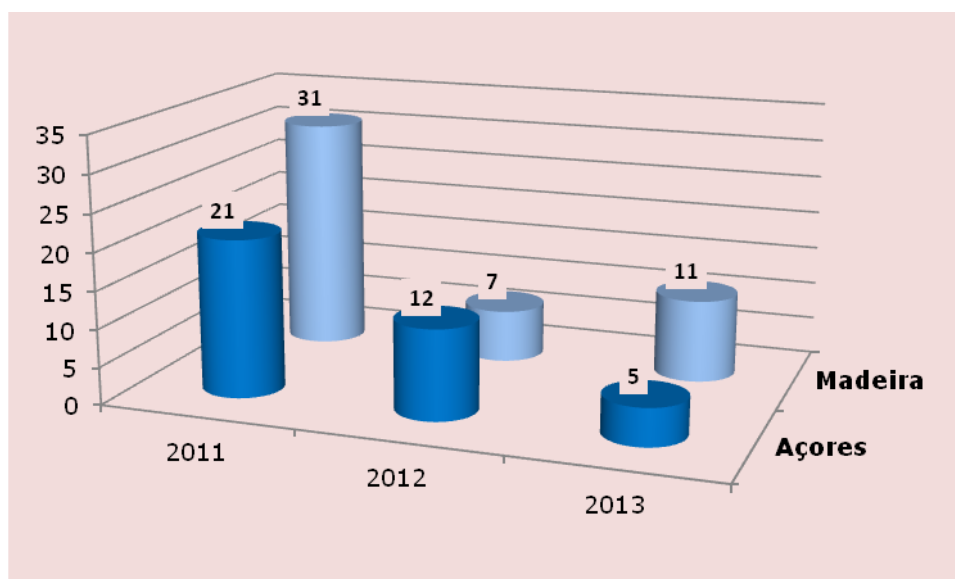
Fontes: UGT/BTE

Pela primeira vez procura dar-se um panorama da negociação colectiva nas regiões autónomas (**Gráfico 5**), de características muito próprias, mas a acompanhar o contexto nacional onde devem ser lidos os resultados.

Os valores apresentados são o somatório de algumas convenções subscritas no continente com abrangência às regiões autónomas a que se juntam as convenções negociadas de âmbito regional.

O quadro é muito semelhante ao do continente com uma quebra para mais de metade dos valores registados no ano de 2011.

Gráfico 5



Fontes: UGT/Jornais Oficiais das Regiões Autónomas

1.3. Administração Pública em baixa negocial

Depois dos dois acordos de carreira envolvendo um significativo número de trabalhadores, abrindo caminho ao estabelecimento de mais regulamentação colectiva de trabalho negociada na administração central e local, o movimento é travado pela aplicação de medidas visando o emagrecimento do Estado atingindo duramente os trabalhadores de todas as formas e em todos os sectores de gestão directa, indirecta e empresarial do Estado.

Repetindo citações anteriores, nada obstava a que, paulatinamente, fossem negociados acordos colectivos de entidade empregadora pública (ACEEP) visando o estabelecimento de regulamentação colectiva elementar, que pudesse acrescentar algumas normas necessárias ao funcionamento dos organismos.

Gráfico 6



Fontes: DGAEP/UGT

O ano de 2013 (**Gráfico 5**), se não foi o ano de quase todos os males para a negociação colectiva, culminou com alterações legislativas de que se destaca o aumento do trabalho semanal. A escassa publicação de acordos colectivos, resulta de uma negociação já feita com divulgação obrigatória diferida no tempo.

Abrem-se expectativas para que a negociação em 2014 seja uma forma mais recorrente das entidades empregadoras públicas, por interesse próprio ou por qualquer outra razão que até pode ser o cumprimento da lei. Não é admissível a aplicação unilateral de regulamentos, introduzindo matérias que deveriam ser negociadas e

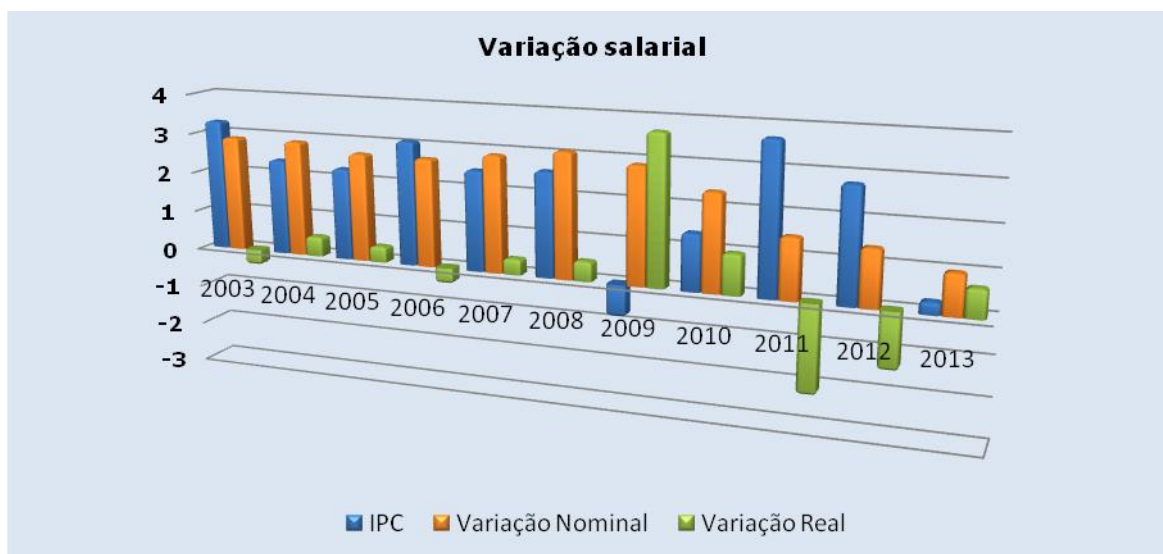
reguladas em sede de ACCEP. O próprio Governo, através da Secretaria de Estado da Administração Pública, deverá cumprir os prazos legais relativamente ao tratamento dos depósitos dos acordos colectivos.

3. Variação salarial entre 2003 e 2013

O que se afirmou anteriormente sobre *moderação salarial* está totalmente espelhado no período que corresponde aos últimos 10 anos de negociação colectiva (**Gráfico7**), durante o qual os salários tiveram um crescimento médio abaixo dos 0,5% manifestamente insuficiente para se aproximarem da média europeia.

Quanto aos valores apurados para 2013 são de pouca monta, tanto no que respeita ao aumento médio real como no escasso número de trabalhadores abrangidos.

Gráfico 7



Fontes: INE e GEP, do MSESS * Previsão no Relatório OE 2014 (Outubro 2013)

Com base nas fontes utilizadas o benefício alcançado (0,7%) está relacionado com uma quebra de inflação (0,3%, em 2013) mas não coloca em segundo plano o mérito de quem negociou, pois a variação nominal atingiu 1%.

Segundo a DGERT o período médio de eficácia das tabelas salariais foi de **30,7 meses**, o que demonstra que em 2013 as tabelas salariais revistas tinham na sua maioria graus de desatualização muito superiores a um ano (DGERT, Relatório de 2013).

O valor do período referido (30,7 meses) é o mais alto dos últimos anos (16,6 em 2007; 18,7 em 2008; 13,7 em 2009; 15,9 em 2010 e 2011; 19,9 em 2012), diferindo cada vez mais no tempo a vigência da pouca negociação que é feita com evidentes prejuízos para os trabalhadores abrangidos.

4. Mudança de paradigma: o acordo de empresa continuou a ultrapassar em número absoluto o contrato colectivo sectorial

Corrobora-se o que se constatou há um ano sobre o valor relativo (e absoluto) do AE no contexto actual das convenções negociais a crescer também em ponderação há 10 anos, com excepção dos anos de 2003, 2007 e 2010 (**Gráfico 8**), tendo em 2012 assumido a liderança absoluta, aumentada em 2013.

A existência de acordos de empresa (AE) e também de acordos colectivos (AC) não é determinada pela publicação de portarias de extensão (PE) como acontece com os contratos colectivos (CC), de natureza sectorial, a caírem em número desde o congelamento da publicação das PE.

Os AE publicados obedecem a uma lógica clássica em que as empresas, geralmente com alguma dimensão, assumem com os sindicatos o estabelecimento de uma regulamentação colectiva específica. Não se trata da criação de acordos de empresa a partir das convenções sectoriais, articulando os níveis, com o objectivo de adequar algumas matérias à sua própria realidade, mas de renovar os AE existentes.

A promoção da negociação colectiva, anunciada pelo Governo, através de alterações da legislação foi um embuste, porque o congelamento da emissão de portarias ou o filtro introduzido pela Resolução n.º 90/012 do Conselho de Ministros reduziram a mínimos históricos os contratos colectivos sectoriais.

No contexto empresarial português, dominado por micro e pequenas empresas não pode haver acordos de empresa descentralizados sem contratos colectivos sectoriais e não havendo portarias de extensão não há contratos colectivos sectoriais.

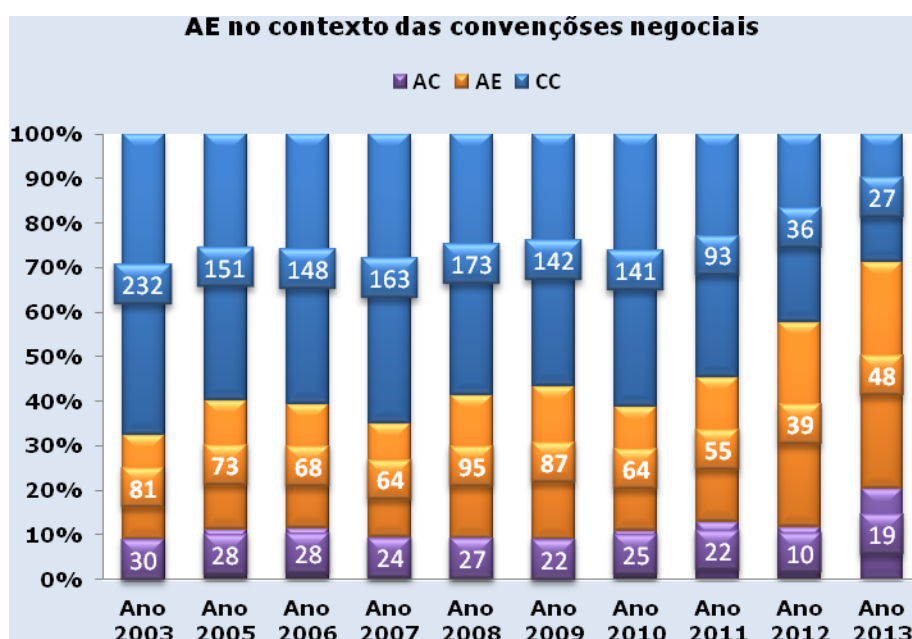
O ano de 2013 continua na mesma linha do ano homólogo anterior com evidente prejuízo no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos.

Como argumento já apresentado a diminuição do número de trabalhadores abrangidos só pode estar relacionada com a redução do número de convenções colectivas sectoriais

que foram ultrapassadas em números relativos e absolutos pelos acordos de empresa e com algum incremento, em 2013, pelo aumento do número de acordos colectivos (**Gráfico 8**).

Seria positivo o aparecimento de acordos de empresa a partir de convenções colectivas sectoriais, porque no contexto os AE e os AC tradicionais sempre tiveram pouca expressão em número de trabalhadores abrangidos, e a aproximação às empresas facilita as relações colectivas e a resolução imediata de problemas de natureza colectiva.

Gráfico 8



Fontes: UGT/BTE

5. Conteúdos das Convenções Colectivas

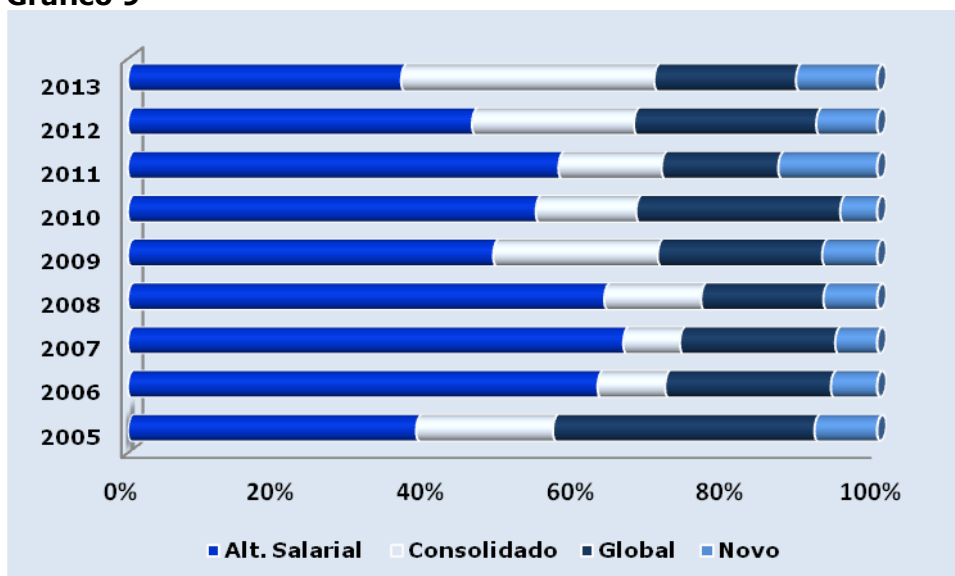
Para a UGT é fundamental a renovação dos conteúdos negociais como forma de promoção, actualização e manutenção da negociação. O texto convencional tem de responder ao dinamismo das relações colectivas e às alterações da lei, e não pode servir de letra morta, por vezes enganadora, aos destinatários.

A alteração salarial tem sido a forma mais utilizada pelas partes envolvidas na negociação colectiva, seguida da publicação do texto global (**Gráfico 9**), cor mais escura, com excepção do ano de 2013 em que o texto consolidado passou para o segundo lugar. A publicação da convenção sob a forma de texto consolidado decorre normalmente de obrigações legais, não sendo mais do que a republicação do texto em vigor com as alterações introduzidas

A publicação integral ou texto global significa ou deverá significar também a renovação de conteúdos mas nem sempre se utiliza uma revisão geral da convenção para uma actualização dos conteúdos convencionais, havendo clausulado que se perpetua para além da razoabilidade.

No contexto das matérias que integram as convenções haverá sempre as que interessarão mais a uma parte do que à outra e esta é a dinâmica da própria negociação. Convenção que não se renove está condenada a morrer.

Gráfico 9



Fontes: UGT/BTE

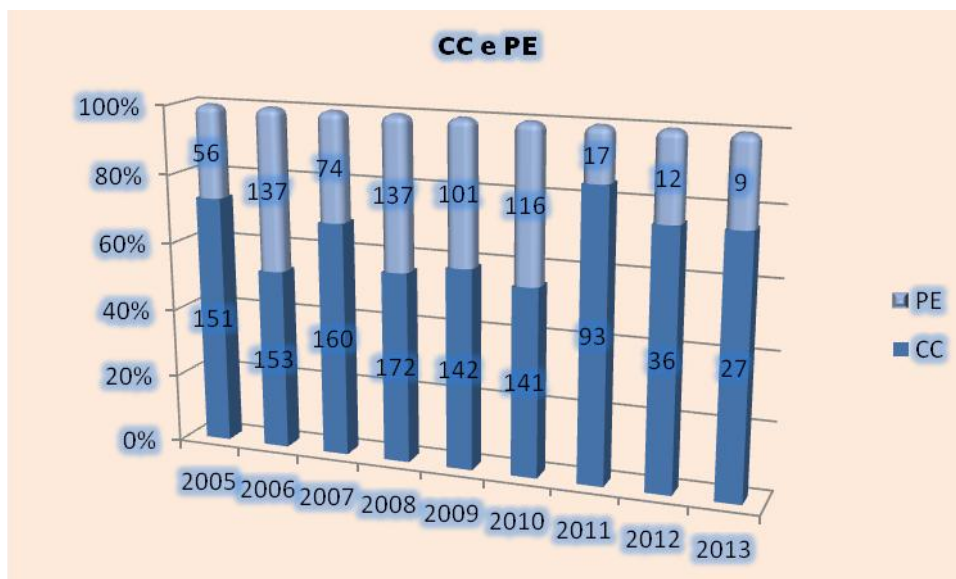
6. Contratos colectivos de trabalho e portarias de extensão (PE)

O ataque à negociação colectiva, com fins destrutivos, foi feito pela via administrativa através do congelamento das portarias de extensão e posteriormente com invocação de uma representatividade que não se exige noutros domínios, com base numa resolução do Governo de duvidosa legalidade.

O gráfico apresentado (**Gráfico 10**) é bastante elucidativo relativamente aos últimos três anos mas 2013 bate todos os recordes. Neste período, das 9 PE publicadas, 5 ainda se reportam a 2011 e 4 a 2012.

Apesar da publicação das portarias se reportar ao 1.º trimestre de 2013 e terem sido publicados 27 contratos colectivos não há uma única PE publicada referente ao período de 2013.

Gráfico 10



Fontes: UGT/BTE

Em favor da extensão das convenções voltamos a insistir que a publicação de PE introduz as mesmas regras de competitividade entre as empresas, dotando-as de condições mínimas que se repercutem também entre os trabalhadores.

As portarias de extensão sempre visaram a cobertura de regulamentação a nível nacional no contexto de um Estado de Direito, servindo de complemento à negociação colectiva negociada entre associações de empregadores e sindicatos.

Relativamente à representatividade houve sempre consciência de que as portarias de extensão foram introduzidas, porque nem sindicatos nem associações patronais representavam na totalidade os sectores, como acontece noutras situações da vida nacional e democrática, e o objectivo foi sempre dotar o país com uma regulamentação colectiva que tendesse para a total cobertura das relações de trabalho.

Esta questão nunca foi compreendida porque continua a condicionar negativamente a negociação colectiva dando argumentos ao movimento associativo patronal para não ser usado no estabelecimento e revisão de convenções sectoriais.

Ainda sob o ponto de vista administrativo não há a assinalar a emissão de qualquer portaria de condições de trabalho (PCT), sendo a última de 2012, substituindo a PCT de 2010, e não se conhece qualquer tentativa de resolução de conflito pela via da arbitragem obrigatória.

7. Cessação de vigência das convenções e revogação de textos

No relatório homólogo de 2012 a UGT entendia que o *aparente apaziguamento que os números demonstram para 2012 (Gráfico 11) não está de acordo com o conhecimento de algumas denúncias de convenções visando a sua cessação, cujas consequências poderão emergir em 2013.*

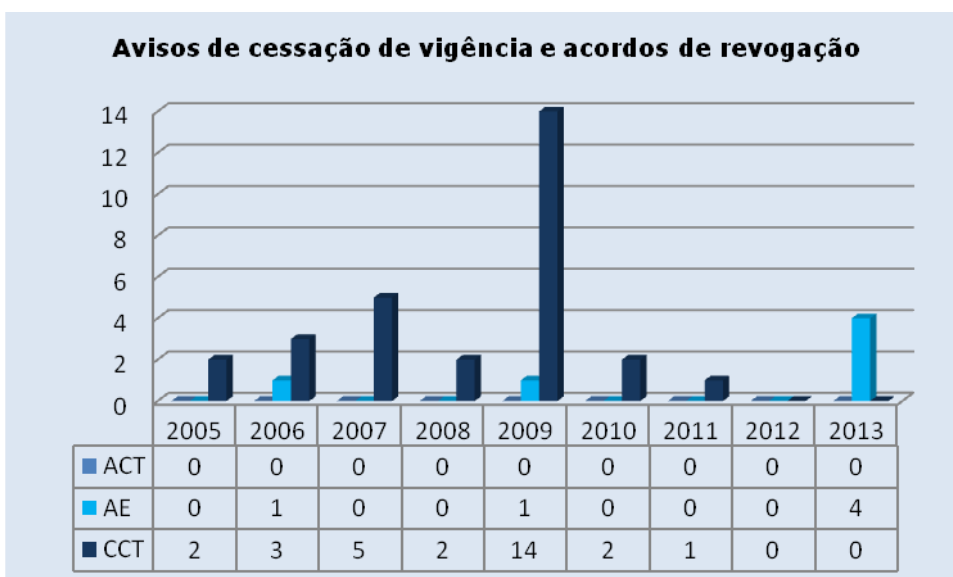
Depois da situação anómala de 2009, que ficou a dever-se essencialmente à introdução de nova disposição legal que fez cessar as convenções com uma cláusula de renovação automática de vigência, o recurso à denúncia com intenção de fazer caducar uma convenção foi reduzida.

No entanto, em 2013, na sequência das informações de que dispúnhamos, foram publicados avisos de cessação de AE, contrariando a prática anterior que visava quase exclusivamente a cessação de contratos colectivos sectoriais.

Dos 35 avisos de cessação publicados até ao final de 2013 cessaram vigência 5 AE (um é acordo de revogação) e 18 CC, alguns paralelos para perfazerem o número de avisos inicialmente indicado.

Há sectores onde cessaram a totalidade ou a maioria das convenções mas foram substituídas, entretanto, por novas convenções negociadas.

Gráfico 11



Fontes: UGT/BTE

Entretanto, para colmatar o vazio de uma convenção que não foi reposta, não se conhece qualquer recurso para utilização da arbitragem necessária nem tão pouco se detectou qualquer preparação nesse sentido.

8. CONCLUSÕES

O diagnóstico sobre a negociação colectiva está feito há muito tempo a partir de dois parâmetros:

1. O tecido empresarial do país é constituído por micro, pequenas e médias empresas, a maior parte sem condições para estabelecerem regulamentação colectiva de trabalho, a não ser a que emana do sector da actividade em que estão inseridas e associadas.
2. O ataque à negociação colectiva, por via do congelamento das portarias de extensão e posteriormente pelas restrições impostas à sua emissão, foi a principal causa da redução drástica de resultados e de alterações provocadas no modelo de relações de trabalho.

Os dados apresentados são demonstrativos de um percurso percorrido, em que não faltaram constrangimentos nem promessas por concretizar, com particular acentuação nos últimos dois anos, a espelharem a grave situação económica e social do país.

No entanto, existem condições para trabalhadores e sindicatos deixarem a situação defensiva em que se encontram e passarem a uma ofensiva no sentido do restabelecimento de condições de trabalho dignas através da negociação colectiva, a única forma para se fixarem relações colectivas duradouras com base no princípio da confiança no diálogo.

A UGT aprovou no XII Congresso, realizado em Abril de 2013, um conjunto de medidas para a negociação colectiva e posteriormente confirmou no documento de Política Reivindicativa, sufragado no Secretariado Nacional de 26 de Setembro de 2013, o que pretende para o relançamento da negociação colectiva e para uma mudança de ciclo nas relações colectivas de trabalho, passando do diagnóstico a uma situação de propositura, que no essencial contempla:

- i. O estabelecimento de um acordo ou compromisso bilateral com as confederações patronais no qual se conheça a dimensão das matérias negociáveis, incluindo a

actualização da retribuição mínima mensal garantida (RMMG). Será sempre preferível uma resolução nacional em ambiente de concertação social.

- ii. Revogação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012. Sem convenções sectoriais a negociação colectiva fica reduzida a uma abrangência mínima, aumentando a segmentação do trabalho e a desregulação dos sectores. Para as empresas, sectores e trabalhadores é fundamental a utilização da faculdade legal de introduzir nas convenções sectoriais, de âmbito nacional, distrital e concelhio, as matérias que podem ser negociadas e modificadas, ao nível da empresa, já que não é possível descentralizar de outra forma a negociação colectiva.

Finalmente, há uma intervenção excessiva do Estado tutelando os parceiros e desrespeitando os acordos estabelecidos numa lógica de austeridade corporativa clarividente.

A exigência da representatividade estabelecida pela Resolução do Conselho de Ministros para a emissão de portarias de extensão, se fosse aplicada aos órgãos de representação do Estado teria impedido a eleição do Presidente da República, do Governo e da maioria dos presidentes das autarquias. Não há obrigatoriedade de voto, é certo, mas também no que respeita às associações patronais e sindicais não há obrigatoriedade de filiação. Pode-se governar em minoria para o universo dos cidadãos mas não se pode estabelecer condições mínimas para um sector de actividade.