



RELATÓRIO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

1.º Semestre de 2010



1.º SEMESTRE É POSITIVO PELOS RESULTADOS ALCANÇADOS

Quando se fez a avaliação do semestre homólogo de 2009 anunciou-se um novo ciclo para a negociação colectiva, condicionado fortemente pela crise de origem financeira com repercussões fortíssimas na vida económica e social e por um enquadramento legal com alguns novos estímulos dirigidos à negociação colectiva.

Apesar de ser questionável comparar períodos de tempo curtos, designadamente semestres homólogos, é possível detectar algumas aproximações estruturais entre os dois últimos semestres que não se verificam por cotejo com os anteriores. Neste sentido se apontou o relatório homólogo do ano anterior com a finalidade de confrontar resultados, acompanhando o novo ciclo económico e o quadro legislativo que entrou em vigor.

Este é o terceiro semestre inicial condicionado pela crise, situação que se impregnou com profundidade na vida económica e social, mas com resultados negociais interessantes ao nível do estabelecimento da contratação colectiva. Tal como se tinha verificado no semestre homólogo de 2009 aumentou o número das convenções publicadas e dos trabalhadores abrangidos. É preciso reagir com prudência a estes sintomas que podem não ser a expressão da negociação colectiva à escala anual.

Parece ser inquestionável o aumento das convenções de texto integral com alterações de conteúdo acompanhando também em valor relativo e absoluto o aumento, no semestre, de convenções publicadas, aparentando haver uma resposta aos estímulos referidos anteriormente.

As retribuições também aumentarem, em média, com resultados mais modestos na certeza da sua desvalorização por acção da inflação quando estiverem no final da sua vigência. Continua, por conseguinte, o objectivo *melhorar salários*, acompanhando a dinâmica de um tempo de mudança desfavorável ao factor trabalho.

De uma maneira geral, o 1.º semestre é 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.

1. TRABALHADORES ABRANGIDOS

Em primeiro lugar não podemos ignorar que há uma alteração significativa nos últimos dois anos, entre o 1.º e o 2.º trimestre (**Gráfico 1**), no que respeita à distribuição dos trabalhadores constatando-se um avanço absoluto e relativo do 1.º sobre o 2.º trimestre.

Qualquer interpretação que se possa fazer terá de ser acompanhada por outros indicadores como o número de convenções publicadas e a sua importância relativamente ao número de trabalhadores abrangidos por algumas delas.

Gráfico 1



Fonte: DGERT

Este ano, ao contrário do ano anterior, o primeiro trimestre não foi mais importante do que o segundo, mas tem de se sublinhar que há mais proximidade entre os trimestres homólogos de 2009 e 2010 do que entre os trimestres dos anos anteriores.

A tendência que se desenha é a de que há uma maior concentração de trabalhadores abrangidos no 1.º semestre (**Gráfico 2**) porque há também mais convenções publicadas (**Gráfico 5**) e conseqüentemente diminuiu o hiato de tempo entre a contratação concluída.

Gráfico 2



Fonte: DGERT

É um factor positivo para a negociação colectiva, em geral, reduzir o tempo de entrada em vigor das convenções para que não haja acumulação de retroactivos de natureza salarial, o que em tese se aplica também à própria extensão permitindo que o requerimento de PE (Portaria de Extensão) entre mais cedo nos serviços do MTSS.

O número recorde de trabalhadores abrangidos (1.174.833) e o número de convenções publicadas (147) só deverão ser comentados no final do ano, provavelmente a confirmar uma tendência que se insere num novo ciclo que foi previsto pela UGT, com origem na crise gerada pelo sector financeiro e na influência directa da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009.

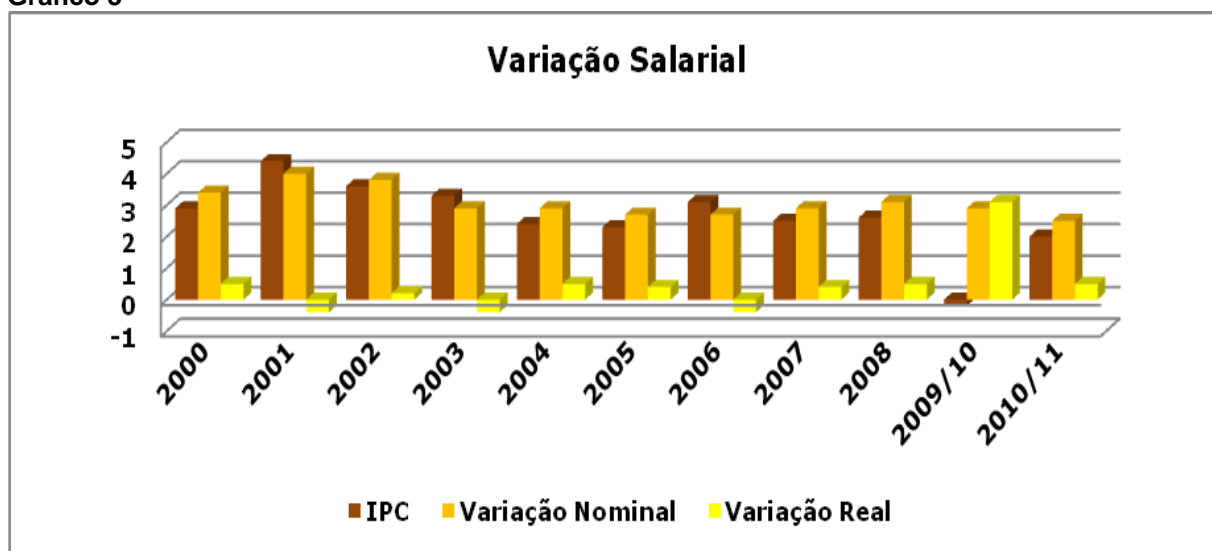
2. Variação dos salários nominais e reais

A situação excepcional que se verificou no ano anterior, quanto à inflação e à sua repercussão nos salários reais, não se mantém. Pelo contrário, apesar da instabilidade dos tempos e das previsões se reduzirem ao curto prazo, constata-se que as actualizações salariais tendem para a normalização, isto é, para a designada moderação salarial praticada nos países que integram a União Monetária.

Os valores apurados (Fonte: DGERT) combinados com a inflação e a expectativa de vigência das convenções, iniciada em 2010 com continuidade em 2011 (**Gráfico 3**), projectam um crescimento de poder de compra de meio ponto percentual, muito próximo da estagnação.

É de sublinhar o bom desempenho dos negociadores sindicais que se defrontaram com um quadro muito hostil, aproveitado e alimentado pelos empregadores, com origem no congelamento salarial decretado pelo Governo para a Administração Pública e Sector Empresarial do Estado, em ambiente de crise económica e financeira.

Gráfico 3



Fontes: INE e DGERT

Notas: 1. 2009/10 - Taxa de inflação dos últimos 12 meses em Junho de 2010 tendo por base a variação mensal idêntica à de 2007.

2. 2010/11 - Taxa de inflação dos últimos 12 meses tendo por base a variação mensal idêntica à de 2007.

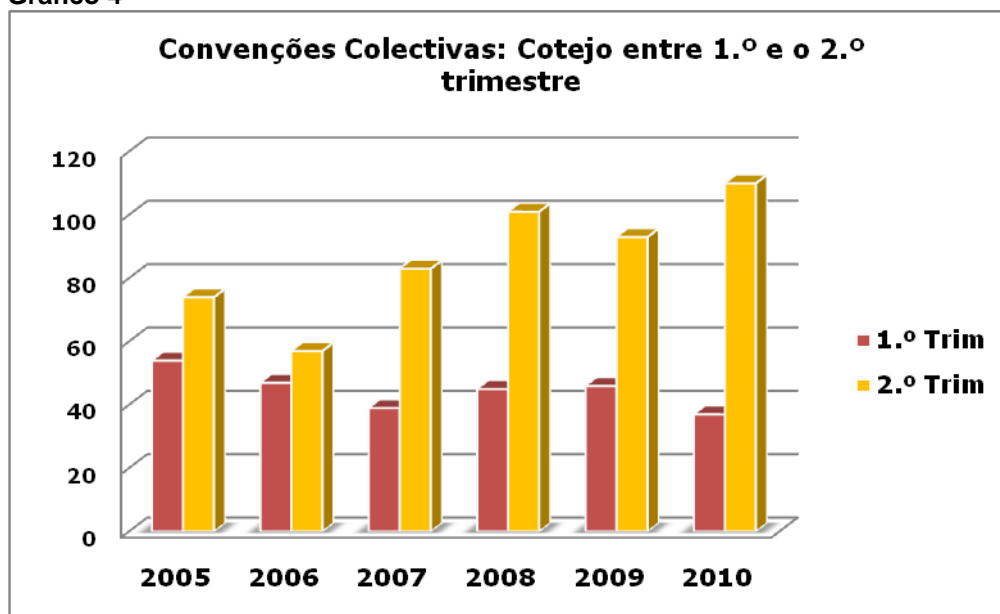
Com este nível de resultados a aproximação aos salários estabelecidos na zona Euro é muito limitada ou nula pelo que o objectivo *melhorar salários* tem de ser uma missão constante dos sindicatos.

Apesar do empenho dos negociadores sindicais, há sectores de mão-de-obra intensiva que recorrem aos salários baixos, fazendo da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) o centro das retribuições que distorce, em termos médios, os aumentos salariais, pelo que tem de haver muito bom senso no tratamento desta matéria.

3. CONVENÇÕES NEGOCIAIS PUBLICADAS

Um tanto diferente do cotejo entre trimestres, em matéria de trabalhadores abrangidos, são as ilações que podem ser retiradas na vertente de convenções publicadas. Neste particular não há um avanço, em número, do 1.º trimestre sobre o segundo (**Gráfico 4**) que se explica com base nas hesitações negociais no início do ano. A negociação colectiva produziu resultados modestos no início do primeiro trimestre o que afectou o número de publicações.

Gráfico 4



Fontes: BTE/UGT

Nota: Não foi contabilizada a PCT para o sector administrativo

Quando nos centramos ao nível do semestre (**Gráfico 5**) vislumbra-se, tal como no número de trabalhadores abrangidos (**Gráfico 2**), uma concentração de convenções publicadas.

Excepcionando o ano de 2008, os primeiros semestres homólogos de 2009 e 2010 estão mais próximos do que o paralelismo que pode ser estabelecido entre os outros semestres anteriores.

Gráfico 5



Fontes: UGT/BTE

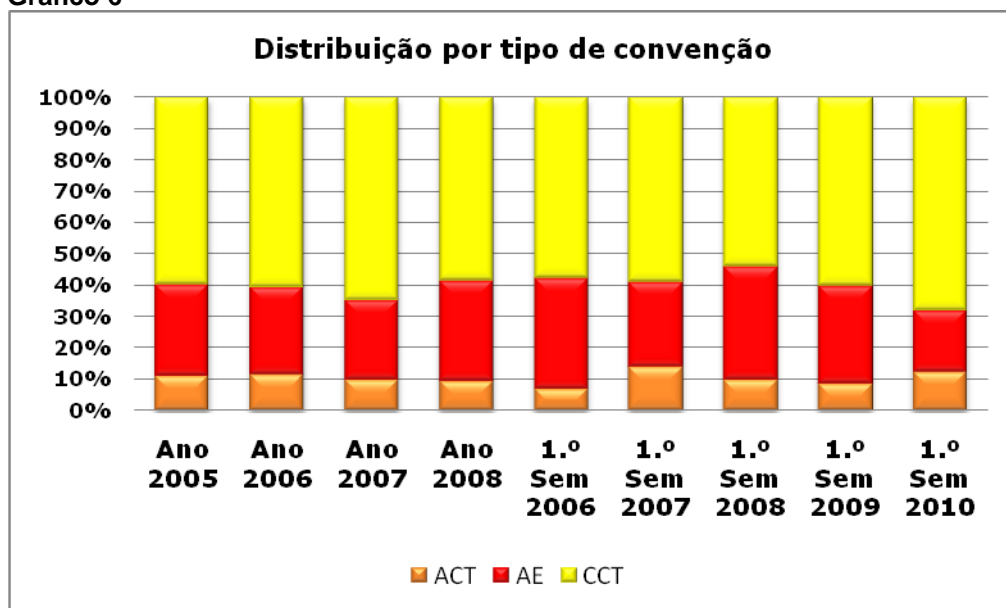
Cria-se, então, uma tendência especulativa para um segundo semestre mais fraco como aconteceu em 2009. Há indícios nesse sentido pelo que prudentemente é muito importante o número recorde de convenções publicadas no semestre (147) mas pode não ser suficiente para o conjunto do ano.

4. Distribuição por tipo de convenção

Pela primeira vez, em muitos anos, há uma diminuição relativa dos AE beneficiando claramente os contratos colectivos de natureza sectorial (**Gráfico 6**). Não pode ser estabelecida uma proximidade entre este semestre e o homólogo de 2009 no que respeita aos AE, como ocorreu com o número de trabalhadores e convenções publicadas.

O único paralelo possível entre o tipo de convenções publicadas neste semestre e semestres anteriores remonta a 2007, no que respeita ao número relativo dos ACT no contexto semestral e na distribuição relativa de CCT e AE no cenário anual. E ficamos por aqui porque em 2007 foi o mais fraco dos anos em cotejo quanto ao número de trabalhadores abrangidos no semestre (**Gráfico 2**).

Gráfico 6



Fontes: UGT/BTE

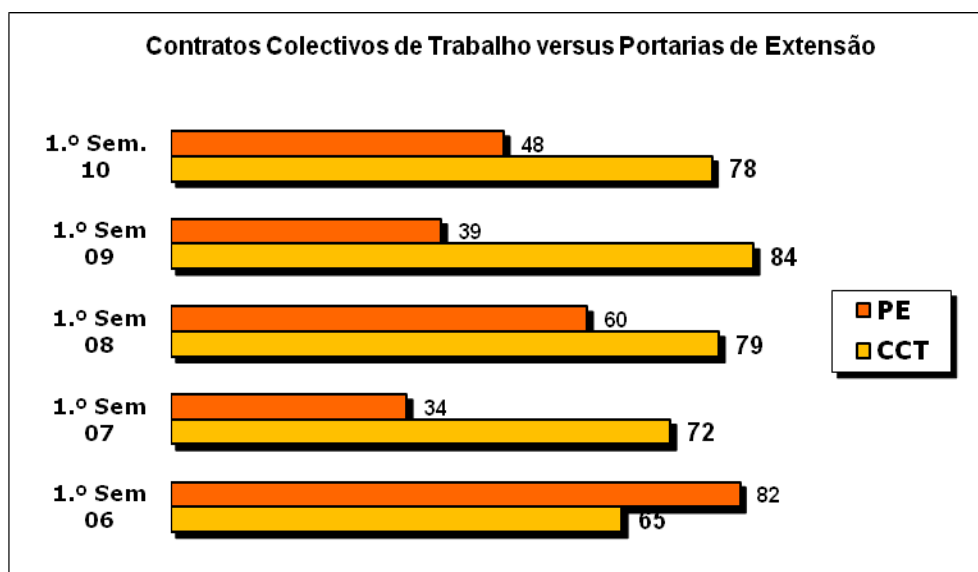
Ora, o que fundamentalmente caracteriza o 1.º semestre de 2010, relativamente ao recuo dos AE em benefício dos CCT, é o forte crescimento do número dos trabalhadores abrangidos. Em média, uma convenção no 1.º semestre de 2010 abrange cerca de 8000 trabalhadores contra cerca de 5200 no período homólogo de 2007.

5. Convenções Colectivas e Portarias de Extensão

Habitualmente utiliza-se a relação entre o número de PE publicadas e os CCT (Contratos Colectivos de Trabalho), sem se determinar o valor preciso dessa relação. São meras constatações e neste semestre a publicação de PE (**Gráfico 7**) equivale a 2/3 do número de CCT publicados, admitindo-se que há convenções paralelas (uma PE é suficiente) e convenções que não foram objecto de extensão. Há uma razão para que assim se proceda pois a extensão é normalmente requerida para os CCT e não para qualquer outro âmbito convencional.

O que se constata neste semestre aponta para um equilíbrio, que, a manter-se, estará próximo da regularidade.

Gráfico 7



Fontes: UGT/BTE

O que não se pode admitir é o atraso com que as PE são publicadas. Só raramente as PE publicadas num semestre correspondem às convenções que lhe deram origem. As portarias de extensão não correspondem aos CCT publicados no semestre, o que se traduz na existência de salários actuais com o mesmo valor de 2009.

No 1.º trimestre deste ano fez-se o levantamento da situação relativamente às PE publicadas nesse período e não há indícios que tal matéria se tenha alterado no semestre.

Quadro 1

Publicação de Portarias de Extensão (PE), 1.º trimestre de 2010, 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: 8 — Máximo: 22	Mínimo: 19 — Máximo: 56
Média: 12,35	Média: 29,2

Fontes: BTE/UGT

6. Conteúdos das convenções colectivas

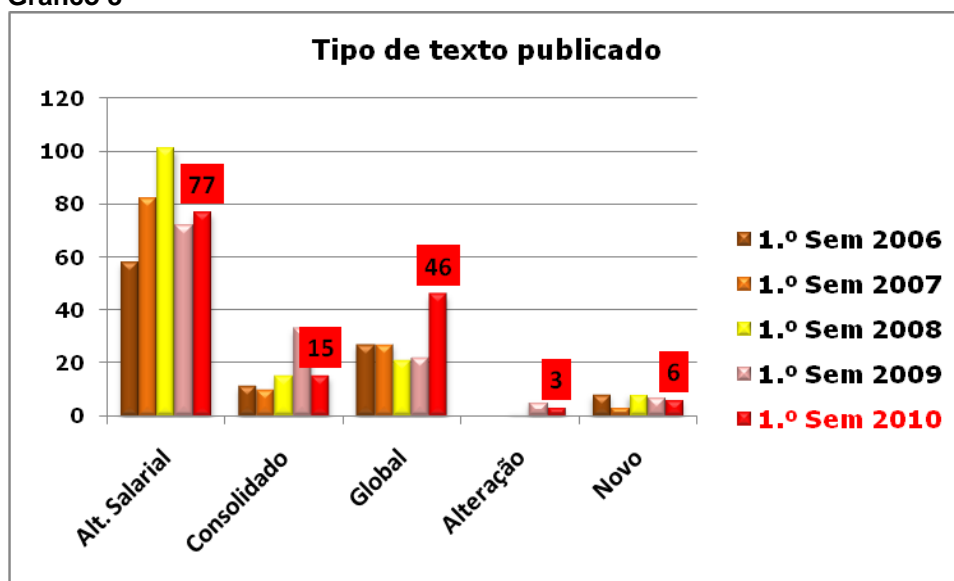
A publicação regular do texto global significa que a contratação colectiva está viva. Tem sido uma preocupação da UGT incentivar os sindicatos a adoptarem comportamentos pró-activos nesta matéria para que as convenções possam ser adaptadas às realidades presentes, combinando os direitos dos trabalhadores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

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 quando no ano anterior se debateram no seio da UGT os desafios colocados à contratação colectiva para os próximos dois anos. Uma das consequências mais relevantes da contratação colectiva foi o número elevado de textos com publicação global.

Há várias causas para explicar o fenómeno mas nunca se tinha atingido um valor absoluto tão elevado como neste semestre (**Gráfico 8**). Em termos relativos mais de 31% das convenções publicadas foram objecto de publicação global.

Gráfico 8



Fontes: UGT/BTE

7. Outras formas de regulamentação

Apenas 2 acordos de adesão foram publicados neste semestre contra 5 no período homólogo de 2009. Não sendo uma matéria de particular interesse para a negociação colectiva poderá intuir-se que os sindicatos subscrevem em conjunto cada vez mais textos.

Quanto a arbitragens obrigatórias nada aconteceu a não ser a expectativa criada à volta de um despacho favorável à arbitragem para o sector de Hospitalização Privada que tarda.

A PCT (Portaria de Condições de Trabalho) para o Sector Administrativo foi publicada com o atraso habitual colocando problemas de logística na forma como é gerida a sua aprovação entre os ministérios envolvidos. Uma norma desta natureza deve ser publicada antes da data prevista para produzir efeitos, normalmente reportando-se a 1 de Janeiro de cada ano, e o que se constata é que retroage os efeitos a mais de um ano prejudicando os trabalhadores e as empresas a quem se aplica.

No domínio das arbitragens necessárias não se conhece qualquer recurso embora se assinale neste período a cessação de vigência de 2 CCT, um na área dos serviços e outro na indústria e comércio.

CONCLUSÕES

Quando se analisam os resultados deste semestre, por comparação com períodos homólogos, não está a ser avaliada a contratação colectiva bloqueada nem tão pouco o que ainda não se fez no sector Empresarial do Estado nem o que ficou por fazer na contratação, em geral, mas tão-somente as convenções colectivas publicadas. E foram muitas como também foram ou hão-de ser abrangidos muitos trabalhadores.

No entanto, não estamos perante o êxito de 2008, para o mesmo período, apesar dos números apresentarem um crescimento maior. Porquê?

Não há ainda um padrão, uma definição da negociação colectiva que possa prever com alguma segurança o que vão ser os próximos anos. Há uma concentração clara da negociação colectiva no 1.º semestre que convoca um maior número de convenções e de trabalhadores abrangidos.

Complementarmente, a justificar o aumento de convenções e de trabalhadores, há uma redução do número de Acordos de Empresa, um ligeiro aumento dos Acordos Colectivos de Trabalho e conseqüentemente um aumento absoluto e relativo dos Contratos Colectivos de Trabalho.

A nível das retribuições e ainda longe dos valores de inflação verificados em 2007, ano que serviu de base para o cálculo da taxa de inflação para 2010/11, espera-se um pequeno, quase nulo crescimento, do valor real, regressando-se à situação de pré-crise, i.e., à moderação salarial.

Um assunto de outra natureza que aguarda há muito melhor eficiência administrativa liga-se à emissão de portarias de extensão. É intolerável a largueza de tempo de espera para uma emissão de extensão, e os prejuízos que isso acarreta aos trabalhadores e às empresas do mesmo sector, em que a concorrência deve ser transparente.

Em suma, a leitura mais cuidada dos resultados de 1.º semestre permite uma interpretação positiva mas há dúvidas quanto a uma evolução sustentada dos resultados no horizonte anual. A tendência para a concentração da negociação no 1.º semestre retira muitas convenções ao 2.º semestre, já de si minoritário como consequência da produção de efeitos das convenções se reportar ao início do ano, aumentando também o número de convenções que ficam por resolver.

Pela positiva, há que sublinhar-se o aumento da publicação de convenções de texto integral que garante a sua existência, sem descontinuidades, bem como a renovação da contratação colectiva estabelecida nos sectores em que foi produzida. É central para a UGT a actualização das convenções pela via negocial aproveitando-se alguns impulsos do actual quadro legal no que respeita ao reforço da negociação colectiva.

Até prova em contrário, a negociação colectiva, incidindo com regularidade sobre a negociação dos conteúdos das convenções, não só reforça o essencial do clausulado, como permite introduzir o respeito pela lei e pelo acordo firmado.