



**CONTRIBUTOS DA UGT SOBRE**  
**A DINAMIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA ATRAVÉS DA**  
**DESCENTRALIZAÇÃO DE BASE NEGOCIAL**

(documento de 10 de Janeiro de 2011)

**I. Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-B/2010 de 27 de Dezembro de 2010 – INICIATIVA PARA A COMPETITIVIDADE E EMPREGO**

O Governo adoptou a Iniciativa para a Competitividade e Emprego, com 5 grandes domínios.

Entre as medidas avançadas pelo Governo, posteriormente calendarizadas enquadra-se o tema — Dinamizar a negociação colectiva através da descentralização de base negocial, com os seguintes pontos na Resolução do Conselho de Ministros (RCM):

3. Para aumentar a competitividade do mercado de trabalho, o Governo decide adoptar as seguintes medidas:

*a) Dinamizar a contratação colectiva, privilegiando o espaço de negociação de base empresarial, com aprovação de uma iniciativa legislativa até final do 1.º trimestre de 2011. Neste sentido, o Governo decide que:*

*i) Os contratos Colectivos de Trabalho, quando existam, deverão regular os termos, as condições e as matérias – designadamente a mobilidade geográfica e funcional e funcional, a gestão dos tempos de trabalho e a negociação salarial – que podem ser negociadas por estruturas representativas de trabalhadores na empresa, incluindo as comissões de trabalhadores e as comissões sindicais. O acordo que resultar destas negociações deve ser sujeito a procedimento de depósito e a publicação obrigatória no Boletim do Trabalho e Emprego.*

*ii) Alargar a possibilidade de a associação sindical delegar noutras associações ou em estruturas de representação colectiva de trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresas com, pelo menos, 250 trabalhadores.*

*iii) Promover a contratação colectiva de trabalho, devendo o Governo fazer todas as diligências para a sua efectividade.*

## **II. Enquadramento Geral**

A presente discussão sobre a dinamização da negociação colectiva está enquadrada pelas condicionantes actualmente existentes, nomeadamente relativamente à redução do défice.

Importa também ter presente a necessidade de clarificar o modo como as medidas serão executadas e qual a participação dos parceiros sociais nas diferentes fases do processo, desde a elaboração ao acompanhamento e avaliação das medidas. Nesse contexto, chamamos a atenção para a posição da UGT expressa no seu Contributo sobre as Políticas Activas de Emprego.

A Negociação Colectiva deverá contribuir não só para melhorar a competitividade das empresas e do País, mas também promover a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, em domínios, tais como a qualidade do emprego, o combate à precariedade, uma melhor conciliação entre vida profissional e a vida familiar.

Um dos aspectos que deve ser tido em consideração na discussão bilateral e tripartida sobre a negociação colectiva será o reforço da capacidade técnica dos parceiros, condição essencial para a dinamização e a inovação dos processos negociais.

No entender da UGT, o conjunto de medidas inscrito na RCM neste domínio deve aplicar-se não só ao sector privado, mas também, com as devidas adaptações, ao sector público.

A UGT realça novamente a ausência de medidas que promovam a melhoria do funcionamento da Administração Pública, objectivo que a UGT sempre considerou fundamental, nomeadamente no quadro de uma discussão sobre a melhoria da competitividade e no quadro da presente Iniciativa para a Competitividade e Emprego (ICE).

A ausência deste tipo de medidas, nomeadamente no que se refere ao funcionamento do MTSS é especialmente importante, atendendo ao objectivo da promoção da contratação colectiva. Sem mudanças no funcionamento deste ministério, visando nomeadamente uma maior transparência e informação sobre critérios administrativos e uma adequada afectação de recursos humanos, aquele objectivo poderá estar comprometido.

O Governo tem apostado no Programa Simplex, com resultados positivos para empresas e cidadãos, mas estes objectivos têm de ser igualmente estendidos à esfera de intervenção do MTSS em que, pelo contrário, temos assistido ao empobrecimento da própria estrutura e à complexificação das relações entre a Administração Pública e as estruturas sindicais e patronais. É necessário criar condições para que o "SIMPLEX chegue ao MTSS".

### **A contratação colectiva em 2010**

A negociação colectiva é um reflexo da sociedade e como tal tem vindo a ser afectada por factores externos e internos ao longo dos anos, especialmente nos últimos três anos que coincidem com a crise e com a transição da legislação aplicável.

O número de convenções colectivas publicadas nunca atingiu a dimensão verificada no período que antecedeu o primeiro Código de Trabalho (2003), apesar do número de trabalhadores abrangidos não ter sido afectado, quiçá alcançou o seu maior valor em 2008 (ver **Quadro 1, do anexo 1**), passando cada convenção publicada, em média, a representar mais trabalhadores.

A contratação colectiva que era estabelecida ao longo do ano e com desfasamentos entre o momento da sua celebração e a sua publicação passou a ser concentrada no 1.º semestre do ano (ver **Quadro 2, do anexo 1**), encurtando-se positivamente o período entre a sua publicação e a sua entrada em vigor, mas caiu o número de processos anuais.

Todavia, no segundo semestre, a negociação praticamente paralisou, em muito devido à tentativa de congelamento dos salários por parte das entidades patronais. Assim, é muito preocupante a leitura que se faz actualmente sobre os resultados de 2010 e o seu significado para 2011. Tal significa que tem que haver aqui imã

intervenção concertada do Governo e dos parceiros sociais para garantir o direito à negociação.

Como certo temos a actividade da negociação a reduzir-se: publicaram-se 296 convenções colectivas, em 2008, reduziu-se o número para 251, em 2009, e no último ano não se passou de 230 (ver **Quadro 3, do anexo 1**).

Outro aspecto preocupante relacionado com o bom desempenho da negociação está relacionado com o tipo de convenção. As relações colectivas de trabalho processam-se maioritariamente através de contratos colectivos de trabalho (CCT) de base nacional, regional ou concelhia.

Os CCT, por natureza, também são essencialmente sectoriais por força do âmbito determinado pelas associações patronais subscritoras.

Daqui resulta que os contratos colectivos de trabalho, tanto podem abranger grandes sectores de actividade envolvendo empresas de todas as dimensões como podem reduzir-se, ao nível concelhio, representando geralmente uma pluralidade de micro e pequenas empresas..

Os **CCT**, em média, **representam 55% a 68%** de convenções publicadas e cerca **de 95%** de **trabalhadores abrangidos (93,1%**, em 2010) e constituem a principal e quase única fonte para extensão das relações de trabalho ao universo dos trabalhadores por conta de outrem e das empresas.

Os acordos de empresa (**AE ou ACT**), disseminados entre pequenas, médias e grandes empresas dentro ou fora de sectores com relações colectivas de trabalho convencionadas. Os **AEs representam entre 26% a 35%** (27,8%, em 2010) das convenções colectivas publicadas mas inferior **a 3% dos trabalhadores (2,4%**, em 2010), abaixo dos Acordos Colectivos de Trabalho (**4,6%**, em 2010). Ou seja, os AEs e os ACTs representam cerca de 7% dos trabalhadores abrangidos.

Também nos últimos três anos, em simultaneidade com o decréscimo das convenções, o número de CCT tem decrescido, representando menos de 60% do total das convenções, enquanto os AE estão muito acima da média deste século (ver **Quadro 4, do anexo 1**).

**A dinamização da contratação colectiva terá de passar obrigatoriamente por uma efectivação do direito à negociação a nível sectorial.**

### **III. ANÁLISE DAS PROPOSTAS DO GOVERNO**

O documento que o Governo nos apresentou segue, em traços gerais, a RCM.

Para a alínea i) o Governo propõe debater dois pontos:

- A) Descentralização organizada
- B) Implementação dos acordos

#### **A) Descentralização organizada**

A primeira questão que se coloca à designada *descentralização organizada* é o de saber se, no actual quadro legislativo, há impedimento para negociar um acordo de empresa a partir de um contrato colectivo sectorial.

No quadro actual da contratação colectiva a nível de empresa predomina a negociação nas empresas de média dimensão seguindo-se imediatamente as empresas de grande dimensão constatando-se desta forma que a capacidade negocial se concentra especialmente em empresas que dispõem de meios para concretizar um processo negocial.

Caracterização das empresas que subscreveram Acordos de Empresa publicados em BTE no ano de 2010, segundo a sua dimensão

<b>Pequenas Empresas (de 10 a menos de 50 trabalhadores)</b>	<b>Médias Empresas (de 50 a menos de 250 trabalhadores)</b>	<b>Grandes Empresas (250 trabalhadores ou mais)</b>
<b>20,7%</b>	<b>45,2%</b>	<b>32%</b>

Fontes: BTE/UGT. Nota: Apenas 1 AE em microempresa.

**Dinamizar a contratação colectiva ao nível da empresa**, especializando a relação laboral à medida das suas próprias necessidades num contexto sectorial no qual persiste um quadro comum de normas, parece ter sido desde sempre o objectivo do acordo de empresa.

Na formulação apresentada pelo Governo visando a incrementação dos acordos de empresa na sua forma complementar ao Contrato Colectivo de Trabalho, na prática articulando níveis de negociação, releva o contrato sectorial, como fonte da descentralização, atribuindo às associações sindicais, simples ou federadas, um papel fulcral e insubstituível.

Apresentando-se o sindicato como um dos legisladores dos contratos colectivos de trabalho, e neste sentido poder estabelecer as matérias que podem ser negociadas ao nível de empresa com as associações de empregadores, é determinante e imprescindível o seu papel na empresa, coadjuvado pelas estruturas de representação colectiva previstas na legislação, se existirem.

Aliás, o conhecimento adquirido na negociação colectiva sectorial é indispensável para o estabelecimento de um acordo necessariamente entrosado com as restantes matérias do contrato colectivo de trabalho.

Também é comum, num universo em que sobressaem as pequenas e médias empresas, estas não disporem de estruturas de apoio à gestão de recursos humanos, capacidade e sensibilidade para negociarem, atribuindo, por exemplo, a empresas externas a administração dos custos de pessoal e a relação com o fisco e com a segurança social. Também nestes casos é insubstituível a presença do sindicato como interlocutor credenciado, experiente e credível para os trabalhadores.

As matérias apresentadas sob a forma de flexibilidade interna, designadamente a mobilidade geográfica, mobilidade funcional, gestão de tempo de trabalho e mesmo as modalidades de retribuição, esta última ainda que rara e em desaparecimento, encontram-se normalmente regulamentadas na contratação colectiva.

Apesar de não terem decorrido dois anos sobre a entrada em vigor do novo Código do Trabalho, um dos exemplos citados de gestão do tempo de trabalho introduzido no quadro legislativo, o banco de horas, aplica-se potencialmente a 1/3 do número de trabalhadores abrangidos pelas convenções colectivas publicadas em 2010.

Perante o quadro descrito a UGT considera positivo que as partes (sindicatos e associações patronais), **por acordo**, estabeleçam a nível sectorial os termos e as condições em que determinadas matérias podem ser reguladas e adaptadas a partir

do contrato colectivo sectorial, visando os interesses da empresa em equilíbrio com os interesses dos trabalhadores. Não é possível decretar a vontade negocial das partes.

## **B) Implementação dos Acordos**

A concretização destes acordos de empresa estará sujeita ao que consta da lei em matéria de celebração, depósito e publicação de instrumentos de regulamentação colectiva negociais.

ii) ***Alargar a possibilidade de a associação sindical delegar noutras associações ou em estruturas de representação colectiva de trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresas com, pelo menos, 250 trabalhadores***

Nos termos constitucionais compete às associações sindicais o exercício do direito de contratação colectiva mas também, por vezes esquecido, o direito de participar nos processos de reestruturação das empresas, em geral.

A delegação de poderes noutras associações sindicais ou em estruturas de representação colectiva previstas na lei insere-se no actual Código do Trabalho para empresas com pelo menos, 500 trabalhadores. Tal como se encontra na letra da proposta governamental, ao reduzir o limiar de 500 trabalhadores para 250 trabalhadores, *pretende-se, evidentemente, potenciar as possibilidades de desenvolver a negociação de base empresarial em todas as matérias em que as associações sindicais confirmam* a outras associações sindicais ou estruturas de representação colectiva de trabalhadores na empresa poderes para contratar em nome dos seus associados.

Nestes termos, a UGT dá o seu acordo à proposta apresentada, considerando que os sindicatos ponderarão devidamente a indispensável autonomia das partes envolvidas na negociação colectiva.

iii) ***Promover a contratação colectiva de trabalho devendo o Governo fazer todas as diligências para a sua efectividade.***

A UGT regista ainda, uma vez mais, que o Governo se propõe a avançar com o Centro Tripartido de Relações Laborais, o que há muito a UGT vinha reclamando.

Consideramos que o Centro de Relações Laborais (CRL), de natureza tripartida, poderá e deverá desempenhar um papel importante na melhoria da contratação colectiva, nomeadamente no que respeita à preparação e formação dos negociadores sindicais e patronais, à elaboração de análises e estudos sobre a negociação colectiva bem como no fornecimento de informações adequadas ao desenvolvimento dos processos negociais.

Promover a contratação colectiva de trabalho não pode ser apenas um acto de fé. A UGT quer deixar bem claro que não existem medidas milagrosas e muito menos isoladas de um conjunto de instrumentos complementares e indispensáveis à concretização dos objectivos propostos.

A promoção da negociação colectiva deve ser acompanhada sistematicamente e dispor dos meios necessários à sua efectividade, tendo os parceiros sociais responsabilidades específicas nesta matéria. Nesse sentido, entendemos que os **Parceiros Sociais devem assumir compromissos bipartidos** (acordos e /ou protocolos celebrar acompanhamento da negociação), visando o reforço da negociação colectiva, procurando a melhoria da sua cobertura, o desbloqueamento das renovações contratuais e o enriquecimento da negociação, na qual se inclui a descentralização organizada.

Estes compromissos devem também envolver os trabalhadores da Administração Pública, através do mesmo tipo de instrumentos, entre o Governo e as Confederações sindicais.

A UGT tem-se batido pela simplificação de processos, quer a nível de desburocratização dos procedimentos, quer a nível do próprio processo legislativo. Nesta última área está em curso o Simplegis que também a área da legislação do trabalho, que importa continuar a aprofundar.

Na área da simplificação e desburocratização, a UGT considera fundamental a existência de um SIMPLEX para a área da Administração do Trabalho, que envolvem nomeadamente:



- A criação de uma estrutura de atendimento, com capacidade de respostas aos sindicatos e associações empresariais;
- A elaboração de um manual de procedimentos sobre tempos de execução e critérios administrativos durante as fases processuais, sobre os critérios a aplicar em termos de depósitos e publicações, de convocatória ou qualquer outro procedimento decorrente da legislação. Com esta medida visa-se não só promover maior celeridade e uniformização de intervenções por parte destes Serviços, como também reforçar a transparência e transmissão dessas regras às partes envolvidas - sindicatos e estruturas empresariais;
- Um maior recurso às novas tecnologias de informação, visando agilizar os contactos com as partes envolvidas e facilitar a circulação de informação relevante.

A adopção de medidas que assegurem um bom funcionamento dos Serviços do MTSS, entidade com particulares responsabilidades na contratação colectiva, é uma condição importante, não só para promover a contratação colectiva de trabalho, mas também para garantir a sua efectividade.

A melhoria do funcionamento daqueles Serviços passa pela existência de um quadro de recursos humanos adequados e preparados para os desafios. Ora, durante anos houve um desinvestimento neste domínio de tal forma que não se preveniu a saída de técnicos, cuja preparação é específica e morosa. Assim, a reorganização e o reforço dos recursos humanos afigura-se-nos uma medida fundamental.

As disponibilidades humanas da DGERT serão reforçadas pela existência de um Simplex. De qualquer modo, será ainda assim necessário reforçar os meios humanos, de modo a garantir um adequado funcionamento dos serviços.

Importa ainda nesta área discutir a reorganização dos serviços de conciliação, mediação e arbitragem, actualmente confinados a Lisboa e Porto, em absoluta rigidez geográfica, de forma a melhorar e garantir uma melhor cobertura do País.

A UGT entende ainda que a DGERT e outros serviços do MTSS têm obrigação de, em articulação ou não com o Centro de Relações Laborais, disponibilizar informação

considerada relevante para o acompanhamento e o desenvolvimento da negociação colectiva.

Para além desta informação, que deve ter uma natureza permanente, a UGT regista ainda a disponibilidade expressa pelo Governo de, atendendo à complexidade e tecnicidade de algumas matérias, poder prestar, mediante solicitação, as informações e o apoio técnico que se revelem adequados.

A UGT considera fundamental o reforço da contratação colectiva para a competitividade e o emprego e para a melhoria das condições de vida e de trabalho.

14-01-2011

**Quadro 1**

Número de Trabalhadores Abrangidos

<b>ANOS</b>	<b>N.º DE TRABALHADORES</b>
2000	1.452.521
2001	1.396.234
2002	1.385.942
2003	1.512.227
2004	600.469
2005	1.163.188
2006	1.511.669
2007	1.582.235
<b>2008</b>	<b>1.707.101</b>
<b>2009</b>	<b>1.397.225</b>
<b>2010</b>	<b>1.407.066</b>

Fonte: DGERT

**Quadro 2**

Convenções publicadas por semestres

<b>Semestres</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>1.º</b>	128	104	122	<b>146</b>	<b>139</b>	<b>147</b>
<b>2.º</b>	115	140	129	<b>150</b>	<b>112</b>	<b>83</b>

Fontes: BTE/UGT

**Quadro 3**

Convenções Negociais Publicadas

<b>Anos</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Convenções</b>	162	252	244	251	<b>296</b>	<b>251</b>	<b>230</b>

Fonte: BTE/UGT

**Quadro 4**

Tipo de convenções negociais medido em %

<b>Ano</b>	<b>CCT</b>	<b>AE</b>
2000	66	28
2001	66	28
2002	68	26
2003	68	23
2004	62	29
2005	63	29
2006	63	27
2007	64	26
<b>2008</b>	<b>58</b>	<b>33</b>
<b>2009</b>	<b>57</b>	<b>35</b>
<b>2010</b>	<b>56</b>	<b>28</b>

Fontes: BTE/UGT