



BALANÇO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

2007



MAIS TRABALHADORES ABRANGIDOS E MENOS REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

O clima negocial de 2007 antevia-se propício a uma viragem dos resultados de natureza pecuniária, o que não seria uma novidade face aos magros resultados do ano anterior e à previsão governamental do crescimento da economia.

Mas a agenda do ano, carregada de eventos que poderiam influenciar directa ou indirectamente as mesas negociais, seria sempre um factor a ter em conta para contrariar algum do optimismo com que o ano foi iniciado.

De facto, 2007 começou da melhor maneira, sob o signo da campanha europeia para a Igualdade de Oportunidades, o que nos motivou a olhar criticamente para dentro das convenções colectivas e verificar a evolução do texto convencional em matéria tão sensível como a relação entre a vida familiar e a vida profissional, causa de algumas das desigualdades entre géneros. Em local próprio daremos nota desta abordagem que no mínimo vai ter o mérito para servir de base a comparações futuras.

No horizonte perspectivava-se a presidência portuguesa, a que teríamos de dar toda a atenção, e a repercussão que teve no meio sindical colocando a UGT na promoção e organização da 1.^a Conferência Sindical União Europeia – África, na reunião em Lisboa do Conselho Executivo da CES no seu ponto mais alto do debate sobre flexigurança, entre outros eventos, o debate sobre o Livro Verde «Modernizar o Direito do Trabalho para enfrentar os desafios do século XXI», a revisão do Código do Trabalho e o trabalho desenvolvido pela Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (Relatório de Progresso).

No primeiro trimestre do ano a UGT reagiu com um parecer ao Livro Verde a que se seguiram mais pareceres, debates internos e resoluções nos órgãos próprios sobre todas as matérias que impendiam directamente sobre a negociação colectiva. Do lado patronal, as confederações patronais fizeram publicar uma posição comum sobre o quadro de revisão do Código do Trabalho, influenciando empregadores e associações patronais a tomarem posições mais duras no processo negocial. Ficou a negociação colectiva condicionada pelos jogos de influências à margem da mesa negocial.

No final do primeiro semestre a maioria dos processos negociais já tinha linhas determinadas ou estava a aguardar depósito, pelo que a interrupção motivada pelas



férias de Verão recolocou os parceiros sociais, na segunda metade do ano, na mira da convergência de interesses.

É uma explicação para o número de convenções colectivas publicadas, com especial incidência no aumento das convenções sectoriais. Já quanto a resultados de natureza salarial o sector público e o sector privado divergiram, mais uma vez, no crescimento.

Na Administração Pública, os salários sofreram novamente uma forte queda a que se juntou o peso de alterações normativas, preparadas nos anos anteriores, levando sindicatos e trabalhadores a manifestarem publicamente o seu descontentamento na maior greve geral de sempre.

No sector privado, em termos médios, houve um ligeiro crescimento positivo, o que indicia a existência de actualizações inferiores à inflação verificada, a que não é alheia mais uma previsão governamental falhada sobre o valor da inflação.

Numa apreciação global, é estimulante constatar que o ano terminou com mais trabalhadores abrangidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva, apesar da quebra acentuada dos regulamentos de extensão.

1. TRABALHADORES ABRANGIDOS E IRCT PUBLICADOS

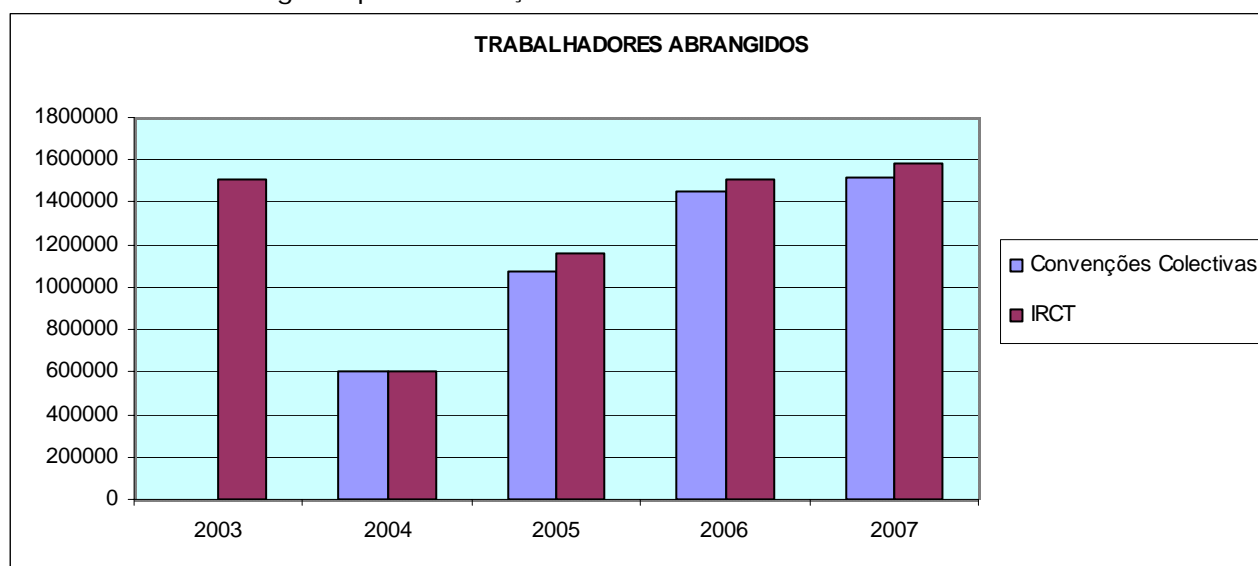
1.1. Trabalhadores abrangidos pela regulamentação colectiva de trabalho

Em 2007, foi publicado o mesmo número de convenções colectivas (ACT, AE, CCT) do que em 2005 (apenas a diferença de 1), mas o número de IRCT reduziu-se substancialmente (acresce neste designação os regulamentos de extensão e os regulamentos de condições mínimas). Apesar da quebra dos regulamentos de extensão o número de trabalhadores abrangidos por convenções colectivas (**Quadro 1, anexo**) foi superior ao número de trabalhadores referenciado em 2003 (o CT entra em vigor em 1 de Dezembro de 2003).

O número de trabalhadores abrangidos (**1.582.235**) é tanto mais significativo porque é enquadrado (**Gráfico 2**) por 251 convenções colectivas (342, em 2003) e 341 IRCT (493, em 2003). Outra constatação muito peculiar é a do aumento constante dos trabalhadores envolvidos por regulamentação colectiva de trabalho (**Gráfico 1**) desde 2004, o primeiro ano de aplicação do CT, até superar valores anteriores.

Gráfico 1

Trabalhadores abrangidos por Convenções Colectivas e IRCT



Fonte: DGERT

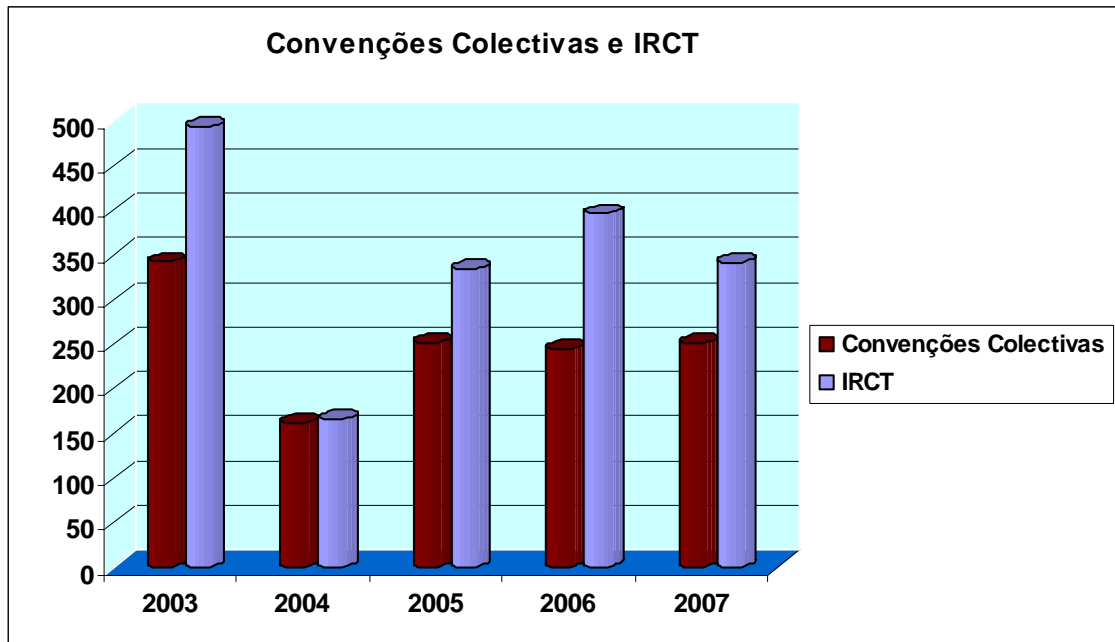
1.2. Convenções Publicadas

Se o menor número de convenções colectivas publicadas não significa menos trabalhadores abrangidos, também não vamos atingir a média de publicação de convenções colectivas alcançada antes da entrada em vigor do CT. O único valor estável (**Gráfico 2**) é o da publicação das convenções colectivas dos últimos três anos.

Em termos absolutos, 2007 teve o mesmo número de AE e ACT do que o verificado em 2006, mas aumentou o número de CCT em mais **7**. Em termos relativos (**Quadro 2, anexo**) é visível o desvio do padrão estabelecido nos últimos três anos que pode significar duas coisas: i) A vigência dos AE e dos ACT ser maior do que a dos CCT e não figurarem nas estatísticas anuais a não ser no ano da sua publicação; ii) O factor confiança é muito importante e numa primeira fase aumentou a publicação dos AE, por haver mais estreitamento entre as partes, cabendo agora a vez às convenções sectoriais.

Gráfico 2

Estabilidade do número de convenções colectivas publicadas



Fonte: UGT/BTE

1.3. Tipo de instrumentos de regulamentação colectiva negociais e não negociais publicados, e regulamentos de extensão

Sempre que se faz o balanço anual da contratação colectiva repetem-se as mesmas constatações quanto aos regulamentos de extensão (RE). A emissão de RE foi catastrófico em 2004 e não melhorou substancialmente em 2005, subiu excepcionalmente em 2006 mas caiu a pique **em 2007**. Neste último ano diminuíram os RE para **metade dos CCT publicados (Gráfico 3)**, utilizando apenas como termo de comparação as convenções colectivas sectoriais. Fazendo uma leitura rápida e aleatória dos BTE, entre a publicação de uma convenção e a publicação do regulamento de extensão continua a existir um lapso de tempo inaceitável. O aparelho de Estado demora demasiado tempo a reagir prejudicando a sã concorrência entre as empresas e os trabalhadores, dependentes da extensão das convenções por exercerem a sua actividade em empresas não inscritas na respectiva associação patronal, apenas para referir as convenções que são objecto de extensão. Existe outra vertente, ainda por clarificar, formada pelas convenções que não foram objecto de extensão e das razões invocadas para a sua rejeição, existindo uma explicação incompleta veiculada pelo Relatório do Livro Branco.

Passou mais um ano sem decisões arbitrais (**Quadro 3, anexo**), voluntárias ou obrigatórias, apesar de terem sido requeridos pedidos de arbitragem obrigatória que regressaram à fase inicial controvertida, por decisão ministerial que tem beneficiado o lado patronal violador do direito à negociação, conhecendo-se apenas um caso em que as partes se entenderam posteriormente. Os outros casos continuam a aguardar que seja reconhecido o direito sindical ao estabelecimento de contratação colectiva.

Gráfico 3

Relação entre CCT e Regulamentos de Extensão



Fontes: UGT/BTE

2. A EVOLUÇÃO SALARIAL EM 2007

2.1. Os desvios da inflação

Tomando por exemplo os últimos nove anos (**Quadro 4**) a negociação salarial, em 2007, voltou a ser prejudicada pela previsão da taxa de inflação por parte do Governo. Com efeito, a previsão inicial da taxa de inflação, utilizada como base de referência para os processos negociais foi de 2,1%, enquanto que a inflação no final do ano atingiu 2,5%.

Mesmo quando o Governo procede a uma revisão e correcção da previsão, a negociação salarial é sempre marcada pela primeira previsão sendo o novo cenário praticamente irrelevante para a negociação que se encontra condicionada pelos resultados alcançados nos processos anteriores.

Há duas formas para prevenir o resultado final: A proposta sindical incluir o desvio previsível da inflação a partir de uma média dos desvios conhecidos ou introduzir uma cláusula de salvaguarda que permitisse a correcção dos valores no final do ano, independentemente de a UGT exigir metas mais realistas para o referencial de inflação. A persistir neste erro os trabalhadores sairão sempre prejudicados.

Quadro 4

Previsões do Governo

	Prevista	Verificada	Desvio
1998	2,0	2,8	0,8
1999	2,0	2,3	0,3
2000	2,0	2,9	0,9
2001	2,9	4,4	1,5
2002	2,8	3,6	0,9
2003*	2,5	3,3	0,8
2004	2,0	2,4	0,4
2005			
OE para 2005 - Jan 05	2,0	2,3	0,3
OE Rectificativo - Jun 05	2,7	2,3	-0,4
OE para 2006 - Out 05	2,3	2,3	0,0
2006			
OE para 2006 - Out 05	2,3	3,1	0,8
GOP - Jun 06	2,6	3,1	0,5
PEC 2006-2010 - Dez 06	2,9	3,1	0,2
2007			
OE para 2007 - Out 06	2,1	2,5	0,4
GOP - Mai 07	2,1	2,5	0,4
OE para 2008	2,3	2,5	0,2
PEC 2007-2011 - Dez 07	2,3	2,5	0,2

* Em 2003, O Governo apresentou no OE uma previsão entre 2% e 3% (ponto médio: 2.5%)

Fontes: OE/INE

2.2. Os valores salariais negociados

Em 2007, o aumento médio negociado (**Quadro 5, anexo**) foi de **2,8%** (2,7%, em 2006) para uma inflação no final do ano de **2,5%** (3,1%, em 2006). Mantiveram-se praticamente os valores alcançados de crescimento do ano passado mas beneficiou-se de uma inflação mais baixa.

O aumento médio enquadrrou-se na designada moderação salarial há vários anos praticada nos países da Zona Euro, fazendo estagnar os aumentos salariais. No caso português, para além do salário ser inferior ao dos restantes países, não só não cresceu

para se poder falar em convergência como houve salários negociados que não cobriram a inflação.

3. CONTEÚDOS DOS INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

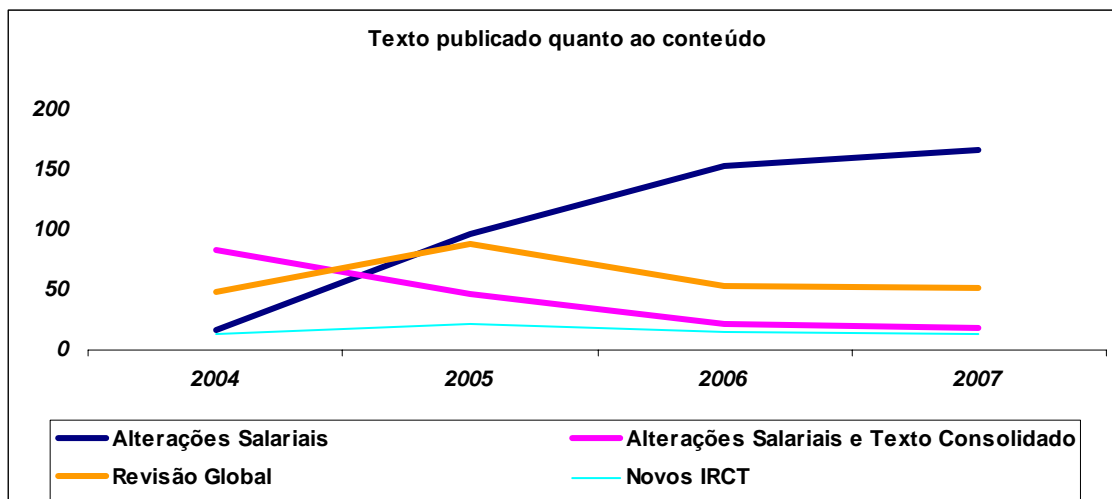
3.1. A renovação das convenções colectivas

No período de quatro anos (**Quadro 6, anexo**) o número de revisões globais publicadas é sensivelmente igual ao número médio de convenções publicadas anualmente para o mesmo período. Mesmo que haja repetição na publicação de algumas para o período definido, sabemos agora que o mais frequente é a vigência para um período de três anos, podendo-se afirmar que está a acontecer uma renovação nos conteúdos das convenções na medida em que a publicação global está ligada a uma ideia de alteração negociada do clausulado. **Não foi a rigidez da legislação** que impediu as partes de procederem a reformas na regulamentação colectiva de trabalho, sobretudo de dimensão sectorial que é de longe a mais relevante.

Também é interessante assinalar (**Gráfico 4**) o que sempre dissemos relativamente às revisões de texto consolidado, que constituindo um recurso em 2004 para justificar a integridade de uma convenção que não foi revista, caiu em desuso sendo substituído a partir de 2005 pela revisão global.

Gráfico 4

Evolução do tipo de texto publicado



Fonte: UGT/BTE

3.2. Conciliação da Vida Profissional com a Vida Privada

No relatório do 3.º trimestre fez-se a primeira abordagem sobre a adaptação do tempo de trabalho em convenções com publicação global e de texto consolidado, excluindo as novas convenções, quase todas paralelas de outras anteriormente publicadas, e por igual razão as convenções paralelas de textos de revisão global e de texto consolidado, onde apareceu a referência ao tempo de trabalho. Cerca de um terço estabeleciam um horário médio, permitindo alargar ou reduzir o tempo de trabalho semanal ou/e diário, com ou sem período de referência. Entre as convenções que estabeleceram horários médios, houve as que (em número insignificante) introduziram regimes diferentes de horários de trabalho até ao máximo de quatro, havendo casos com designações diferentes para o mesmo regime de horário. O critério que se adoptou para definir o conceito do regime de horário foi retirado dos próprios textos convencionais.

A maior parte das empresas ou sectores observados não adoptarem regimes de adaptabilidade horária porque não tiveram necessidade nem muito provavelmente tiveram em conta as necessidades dos trabalhadores. **Os restantes, quase 1/3, negociaram com os sindicatos a flexibilidade do tempo de trabalho.**

Numa visão alargada ao ano de 2007 procurou-se um retrato mais completo sobre o clausulado que expressasse preocupações à volta do tema **conciliação da vida profissional com a vida familiar**, um pouco como uma resposta ao clausulado convencional sobre o aumento e alteração dos ritmos de trabalho.

Foram analisadas as convenções colectivas publicadas integralmente (revisão global) ou resultantes de um texto consolidado, retirando do estudo muito do clausulado consagrado na lei sobre este tema, como é o caso da protecção à maternidade e paternidade ou a referência à justificação de faltas para assistência ao agregado familiar, a não ser que fossem remuneradas.

Assim, embora o Código do Trabalho preveja o gozo de férias dos cônjuges, no mesmo período, alargando o conceito de cônjuges sem limite de tempo e incluindo as pessoas que vivam em economia comum, relativamente ao DL 874, publicado em 1976, a preferência por este tema justifica-se pela persistência ao longo dos anos como foi vertido para o texto convencional que ajudou a moldar a lei.

3.2.1. É importante ter a noção do peso deste clausulado no contexto da negociação colectiva para poder ser avaliado. Das 251 convenções colectivas publicadas, 71 (28,3%, **Quadro 7**) foram revisões com texto consolidado (19) e com texto global (52).

Quadro 7

Relação entre o total de convenções e textos integrais

ANOS	Total de convenções colectivas publicadas	Textos consolidados + textos globais
2005	252	53,2%
2006	244	31,1%
2007	251	28,3%

Fontes: UGT/BTE

3.2.2. Dos temas escolhidos (**Quadro de referências, Anexo II**) nem todos figuravam nas convenções analisadas, pelo que cerca de 80% puderam ser ordenadas por tipo de convenções (**Quadro 8**). A confirmar o que se previa, há uma tendência para o clausulado de natureza social, pelo menos o que se insere no contexto da conciliação da vida profissional com a vida privada, assumir maior dimensão no quadro dos ACT e dos AE, mas não deixa de ser importante nas convenções sectoriais.

Quadro 8

Distribuição em % por tipo de convenção colectiva

Tipo Convenções Colectivas	Total em 2007	Com referência à Conciliação...
ACT	9,6	14,3
AE	25,5	33,9
CCT	64,9	51,8
Total	100,0	100,0

Fontes: BTE/UGT

3.2.3. Sobre os temas há assinalar apenas 3 convenções a dar atenção a um clausulado próprio com a designação de *Conciliação de Vida Profissional com a Vida Privada*, associando horários compatíveis, trabalho suplementar e transportes, sendo ainda de relevar 2 textos iguais resolvendo situações próximas de forma diferente em consequência da alteração do horário de trabalho compensada economicamente nos casos descritos.

Nos restantes temas abordados estão fortemente sublinhadas **duas** grandes preocupações:

i) **Assistência ao agregado familiar** e partilha do tempo de lazer com familiares ou membros que vivam em união de facto ou economia comum, muito intenso ao nível das férias;

ii) Mas também na **organização do tempo de trabalho** com especial realce no descanso semanal.

A maior decepção provem da não utilização do teletrabalho como elo de ligação entre a vida profissional e familiar. É um recurso que não está a ser utilizado e tem sido esquecido pelos parceiros negociais, que através dele poderão resolver situações sem solução. Uma segunda nota reside na **necessidade de resolver a assistência inadiável ao agregado familiar**, tanto a **descendentes maiores de 10 anos** como a **ascendentes**, que o Código do Trabalho penalizou, justificando a falta mas retirando o direito à retribuição. Os casos detectados, considerando a falta com retribuição, são a excepção à regra que o Código do Trabalho estabeleceu e colocam-se perigosamente no limiar da lei.

Como nota final, apesar dos exemplos do Quadro de Referências não serem extensivos à totalidade da negociação colectiva, demonstram que empregadores, associações de empregadores e sindicatos dentro do quadro estabelecido pela legislação ou fora dele, souberam encontrar soluções de compromisso que urge incrementar.

Quadro de Referências

Temas e frequências

DESIGNAÇÃO DOS TEMAS	Frequência
— Conciliação da Vida Profissional com a Vida Privada (expressa em cláusula própria)	3
• Horários compatíveis	3
• Trabalho suplementar	1
• Transportes compatíveis	2
— Alteração do horário com direito a compensações económicas: alimentação, transportes, creche e ATL e cuidados básicos a elementos do agregado familiar	2
— Preferência na admissão a tempo parcial de trabalhadores com responsabilidades familiares	2
— Assistência no internamento para trabalhadores e familiares	1
— Emprego a meio-tempo para assistência ao agregado familiar	3
— Tempo parcial, a pedido do trabalhador, para assistência ao	2

agregado familiar	
— Transferência do trabalhador para assistência à família	1
— Faltas justificadas com retribuição por necessidade de assistência ao agregado familiar	10
— Direito à majoração das férias, sem penalização, devido a faltas para assistência ao agregado familiar	5
— Organização do tempo de trabalho para os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar	9
— Licença sem retribuição para assistência a membros do agregado familiar	2
— Dispensa do trabalho suplementar para assistência a membros do agregado familiar	9
— Dispensa do trabalho nocturno para assistência a membros do agregado familiar	2
— Descanso semanal no mesmo dia para membros do agregado familiar	5
— Pagamento das despesas de deslocação a familiar do trabalhador deslocado	4
— Creche e jardim infantil	3
— Marcação do mesmo período de férias para cônjuges ou membros do mesmo agregado	40
— Acumulação de férias para gozo com familiares emigrados	16
— Teletrabalho	0

Fontes: UGT/BTE

4. CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

Durante o ano de 2007 cessaram a sua vigência cinco convenções (**Quadro 9**) do sector da indústria de cerâmica. Eram convenções colectivas de natureza vertical e horizontal que poderiam ter outra solução através da negociação colectiva. Pouco tempo depois foram publicadas duas convenções paralelas, em substituição das que cessaram a vigência. Restará sempre a dúvida quanto aos motivos dos que promoveram a caducidade das convenções.

5. CONCLUSÕES

Em tempo de revisão do Código do Trabalho a avaliação que se faça da negociação colectiva pode gerar interpretações perversas. A lei não fica inocentada mas as comparações são normalmente estabelecidas entre períodos diferentes e legislação desigual.

Assim, o número de convenções colectivas, em quatro anos de vigência do Código do Trabalho, nunca se aproximou dos valores que precederam a sua entrada em vigor. **Em 2007, as convenções colectivas**, as que resultam de uma negociação entre as partes, passaram a barreira das duas centenas e meia, pela segunda vez em quatro possíveis, mas **abrangeram mais trabalhadores. O número de trabalhadores** cobertos por regulamentação colectiva **foi maior** do que em 2003, sendo a maior cobertura **desde 2000**.

Em paralelo **está a ocorrer uma renovação de conteúdos**. Desde 2007 foram publicadas cerca de duas centenas e meia de convenções colectivas globais, o que equivale à média anual de convenções publicadas. Não foi a rigidez da legislação laboral, a principal acusação das confederações patronais, que impediu as partes de renovar conteúdos, muitas das vezes com grande sacrifício de todos porque são processos muito morosos.

Mas ainda está por estudar a qualidade dos conteúdos das novas convenções. Há maus exemplos que não se podem generalizar mas há muitos outros que são de seguir. Em relatório anterior, a partir de uma amostra de grande dimensão, constatou-se que o clausulado sobre formação profissional, que não passava de uma mera declaração acolhida pelo texto negocial há uns anos, passou a ter outro tratamento disperso por várias cláusulas. Aqui, como em toda a legislação, coloca-se sempre o seu cumprimento integral, que será mais fácil se partir de um texto produzido por empregadores e sindicatos.

Também, **a adaptação do tempo de trabalho** e a rigidez patronal na sua imposição, **terá de passar por uma maior intervenção do trabalhador** no estabelecimento do seu tempo de trabalho. No levantamento efectuado nas convenções publicadas em 2007, sob a égide da conciliação da vida profissional com a vida privada, duas situações estão muito presentes nas **preocupações dos trabalhadores: a assistência ao agregado familiar**, quem tem de ser melhorada nos apoios, e a **adaptação do tempo de**



trabalho em seu proveito, designadamente lançando mão de várias soluções de que pode ser exemplo, quando e onde for possível, o teletrabalho.

Entre os **sectores em défice na contratação colectiva**, estão a indústria, reparação e comércio automóvel, indústria metalúrgica (AIMMAP), indústrias gráficas e transformadoras de papel (há 9 anos), quase todo o sector dos transportes rodoviários, institutos públicos e outros sectores da Administração Pública abertos à negociação colectiva que parecem negociar mas não produzem resultados e o maior de todos os insucessos, que é o ACT dos Hospitais EPE.

ANEXO 1

Quadro 1

Convenções colectivas publicados

ANO	N.º Convenções Colectivas	N.º de IRCT	N.º de Trabalhadores Convenções Colectivas	N.º de Trabalhadores IRCT
2003	342	493	-	1.512.278
2004	162	165	600.469	601.158
2005	252	334	1.074.029	1.163.188
2006	244	396	1.454.300	1.511.669
2007	251	341	1.521.227	1.582.235

Fontes: BTE/DGERT

Quadro 2

Distribuição das Convenções Colectivas por tipo e em %

Convenções	2005	2006	2007
ACT	11,1	11,4	9,6
AE	29,0	27,9	25,5
CCT	59,9	60,7	64,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fontes: BTE/UGT

Quadro 3

Distribuição dos IRCT negociais e não negociais

Ano/IRCT	ACT	AE	CCT	Arbitragem Voluntária	Arbitragem Obrigatória	PE/RE	PRT/RCM
2003	30	80	232	0	0	151	1
2004	15	46	100	0	0	4	1
2005	28	73	151	1	0	57	1
2006	28	68	148	0	0	138	1
2007	24	64	163	0	0	75	1

Fontes: BTE/UGT

Quadro 5

Variação médias das tabelas salariais

Ano de 2007	Δ média intertabelas (1)
Janeiro	2,7%
Fevereiro	2,5%
Março	2,4%
Abril	2,9%
Maio	3,2%
Junho	2,9%
Julho	2,8%
Agosto	2,9%
Setembro	2,8%
Outubro	2,2%
Novembro	2,9%
Dezembro	3,8%
Média Ponderada	2,8%*
Inflação	2,5%

Fonte: DGERT (1) e INE (2)

* Valor provisório

Quadro 6

Tipo de texto publicado

Ano	Alterações Salariais	Alterações Salariais e Texto Consolidado	Revisão Global	Novos IRCT
2004	16	84	48	13
2005	97	46	88	21
2006	153	22	54	15
2007	166	19	52	14

Fontes: BTE/UGT

Quadro 9

Avisos de revogação de convenções colectivas

IRCT	BTE	ACT	AE	CCT
Indústria de Cerâmica	25			5
Total				5

Fontes: UGT/BTE