

Dinâmicas recentes da contratação coletiva em Portugal

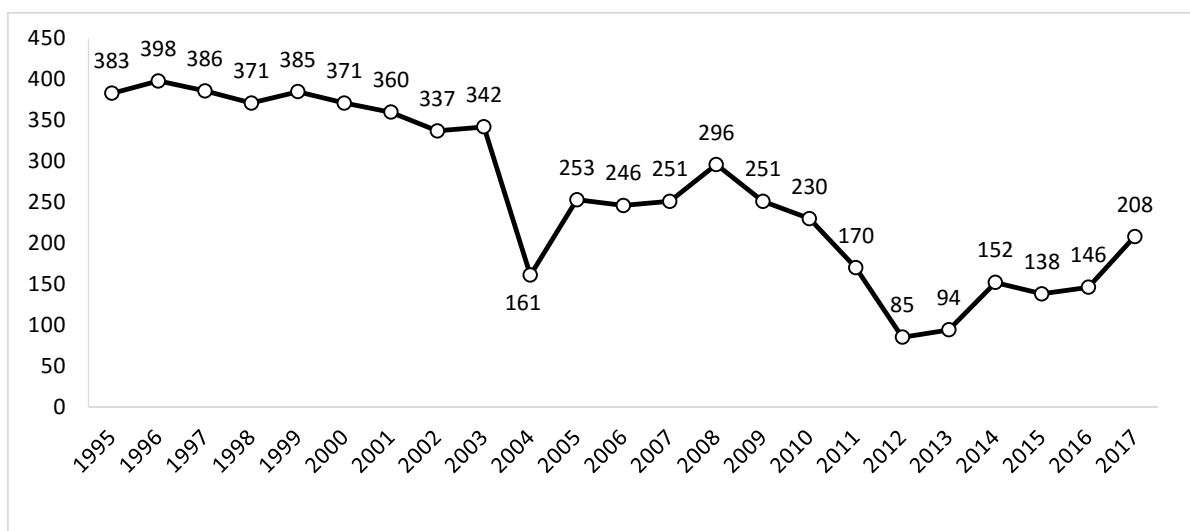
O Governo apresentou, em 2016, o Livro Verde Sobre as Relações Laborais (LVRL), que pretendeu dar a conhecer o quadro geral do mercado de trabalho em Portugal e a sua evolução na última década, através de apresentação de um vasto conjunto de indicadores objetivos. O LVRL foi elaborado, também, com um objetivo claro – abrir caminho a uma agenda de reforma com base no diálogo social. Nesse contexto, passados alguns meses após a sua divulgação e apresentação, chegou o momento de o utilizarmos para melhorar os aspetos menos positivos do nosso mercado de trabalho que nele estão evidenciados.

A perda de dinamismo da contratação coletiva constitui precisamente um dos desafios mais proeminentes evidenciados no LVRL.

Com efeito, esta tendência manifesta-se sobretudo na diminuição do número de convenções coletivas publicadas anualmente quando comparamos o quadro actual com a realidade do início do século (gráfico 1).

Ainda assim, é importante notar que, não obstante ser observável uma trajetória de diminuição da cobertura de trabalhadores por convenções coletivas vigentes (gráfico 8), esta mantém-se, ainda assim, em níveis relativamente elevados (87,5% em 2016). Importa também notar que, numa ótica de longo prazo, e no que toca especificamente ao dinamismo da negociação, o número de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas de trabalho novas ou revistas manteve-se relativamente estável até 2010, com algumas oscilações conjunturais, tendo só a partir daí conhecido uma quebra significativa (gráfico 2).

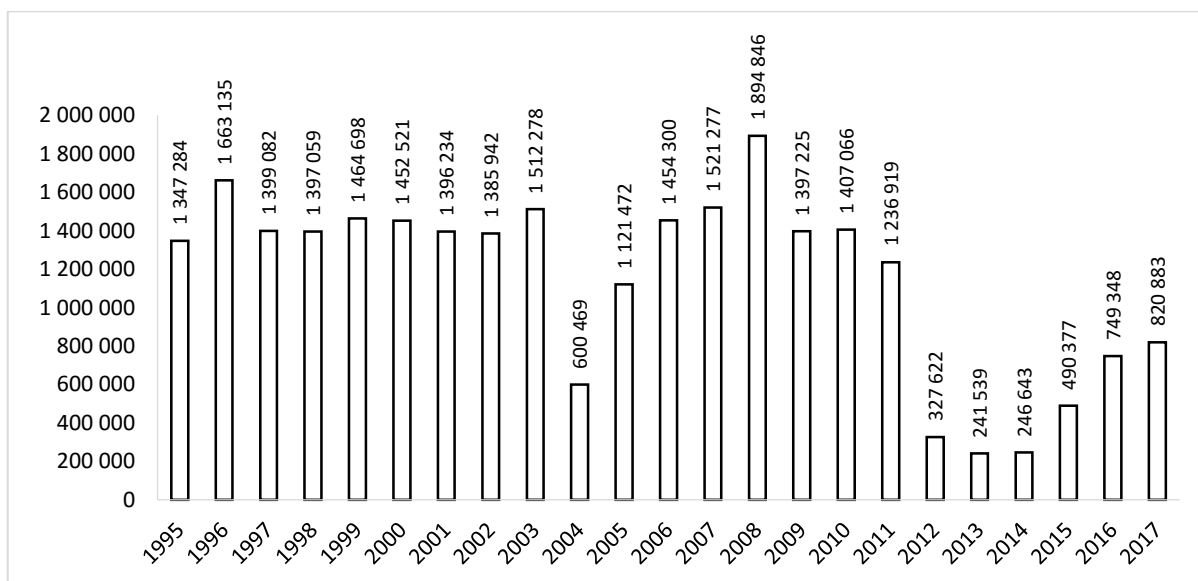
Gráfico 1. Convenções coletivas publicadas anualmente



Fonte: DGERT-MTSSS.

Nota: São considerados os contratos coletivos, acordos coletivos e acordos de empresa.

Gráfico 2. Trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas publicadas anualmente



Fonte: DGERT-MTSSS.

Nota: São considerados os contratos coletivos, acordos coletivos e acordos de empresa.

Assim, é importante sublinhar que os desafios da contratação coletiva, além de não serem novos, são de leitura complexa.

Por exemplo, analisando as tendências de longo prazo da contratação coletiva, observa-se que, como foi acima referido, o volume de convenções coletivas publicadas anualmente em Portugal tem vindo a diminuir paulatinamente desde meados da década de 90. Contudo, mesmo esta tendência de diminuição não foi uniforme ao longo do tempo.

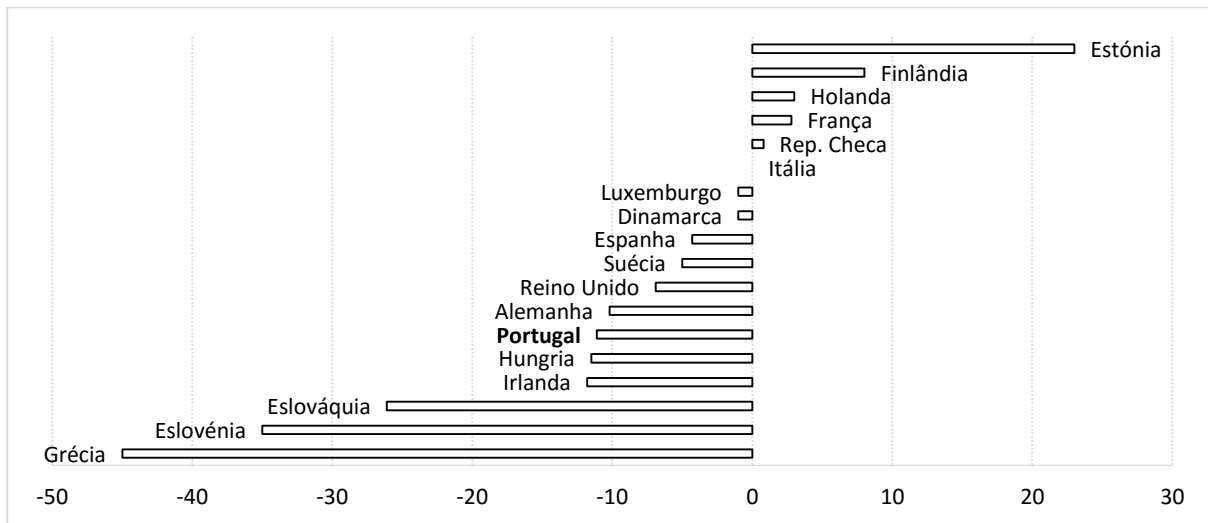
Na verdade, houve momentos específicos em que, no período recente, a contratação coletiva sofreu choques muito significativos no contexto nacional, em particular na sequência da crise económica de 2003 e da primeira codificação da legislação laboral, que produziu efeitos em dezembro de 2003 e, de modo mais profundo, após 2011, durante o período de assistência financeira a Portugal e num quadro de restrição à emissão de portarias de extensão, no âmbito do Memorando de Entendimento com a *troika*.

Os períodos referidos têm em comum o facto de conterem um fator de instabilidade e de imprevisibilidade, seja económica, jurídica ou ambas, que teve um impacto muito evidente nas dinâmicas da contratação coletiva.

Importa também referir que a perda de dinamismo da contratação coletiva não configura uma tendência exclusiva do contexto português. Na verdade, existe um relativo enfraquecimento dos sistemas de regulamentação coletiva do trabalho em muitos países europeus.

O gráfico abaixo representa a variação em pontos percentuais da taxa de cobertura dos trabalhadores por convenções coletivas nalguns países da União Europeia, sendo notório que, mesmo nos países com tradições mais fortes de contratação coletiva, como a Suécia ou a Alemanha, as taxas de cobertura por convenções coletivas decresceram de modo muito significativo ao longo da última década.

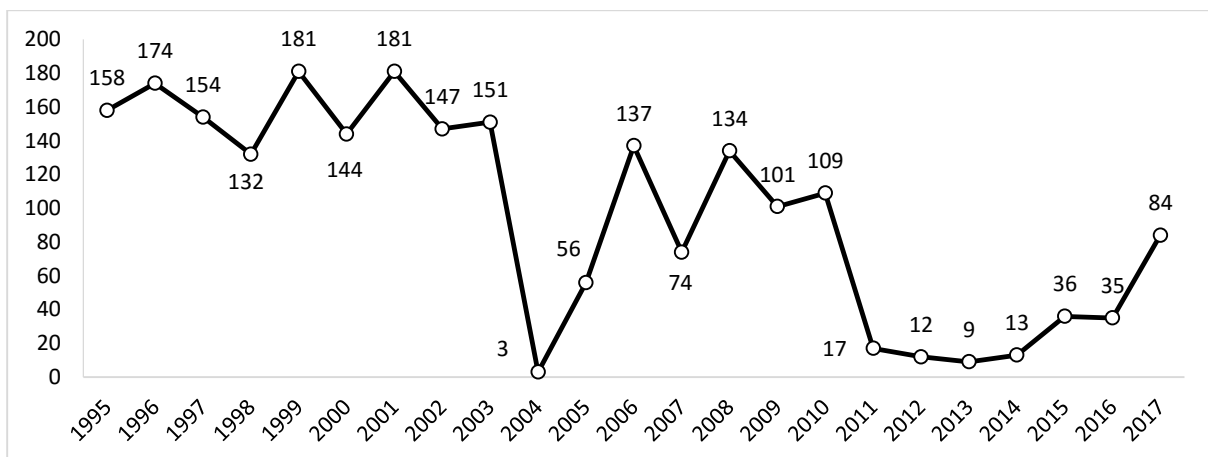
Gráfico 3. Variação na taxa de cobertura por convenções coletivas entre 2000 e 2013 (p.p.)



Fonte: Organização Internacional do Trabalho, ILOSTATS.

A crescer aos fatores de instabilidade acima sinalizados, as modificações relativas à emissão de portarias de extensão introduzidas em 2012 e 2014 refletiram-se numa quebra abrupta do número de portarias emitidas. A tendência de retoma da emissão de portarias surge apenas a partir de 2015, depois de flexibilizados os requisitos para a emissão das mesmas, retoma essa que se acentuou entre 2016 e 2017, ainda que longe dos números anteriores.

Gráfico 4. Portarias de extensão publicadas anualmente



Fonte: DGERT-MTSSS.

O dinamismo acrescido da publicação de portarias de extensão, em particular em 2017, decorre num quadro global de recuperação da contratação coletiva, sem prejuízo de um efeito benéfico da revisão, através da RCM n.º 82/2017, dos critérios, procedimentos e indicadores a observar para a emissão de portarias de extensão de convenção coletiva.

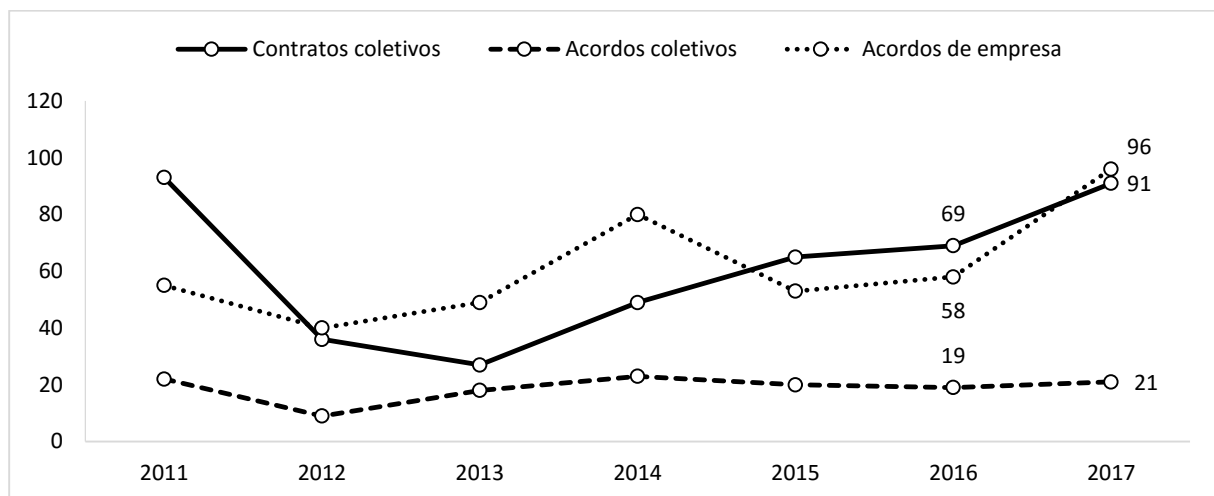
Em 2016, foram publicadas 146 convenções coletivas com uma cobertura potencial de 749,3 mil trabalhadores por conta de outrem, o que representa um crescimento anual de 5,8% em volume de convenções publicadas e 52,8% em cobertura potencial. Já em 2017, foram publicadas 208 convenções coletivas com uma cobertura potencial superior a 820 mil

trabalhadores, o que sinaliza um incremento de 42% na publicação de convenções coletivas e de 10% no volume de trabalhadores abrangidos em relação ao ano anterior.

A recuperação do dinamismo da contratação coletiva entre 2016 e 2017 é particularmente expressiva na comparação com a acentuada perda de dinâmica do período 2012-2015: nos últimos dois anos, foram potencialmente abrangidos por convenções coletivas novas ou renegociadas mais de 1 milhão e 500 mil trabalhadores, mais 20% do que o total alcançado nos quatro anos precedentes. Por outro lado, em termos médios mensais, no período 2012-2015 o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas não chegava a 30 mil, ao passo que entre 2016 e 2017 a média mensal se aproximou dos 70 mil trabalhadores.

O aumento do número de convenções publicadas em 2017 foi transversal aos diferentes tipos de instrumentos negociais, sendo particularmente acentuado o acréscimo de 66% do número de acordos de empresa celebrados em 2017 face ao ano anterior. Importa todavia destacar o papel fundamental da negociação de nível setorial (contratos coletivos) do ponto de vista da cobertura da contratação coletiva, já que os contratos coletivos são responsáveis por cerca 90% da cobertura das convenções publicadas anualmente (exceção feita ao ano de 2013, quando o peso dos contratos coletivos caiu para 81% e o número de trabalhadores abrangidos não chegou sequer aos 250 mil).

Gráfico 5. Convenções coletivas publicadas anualmente, por tipo de convenção



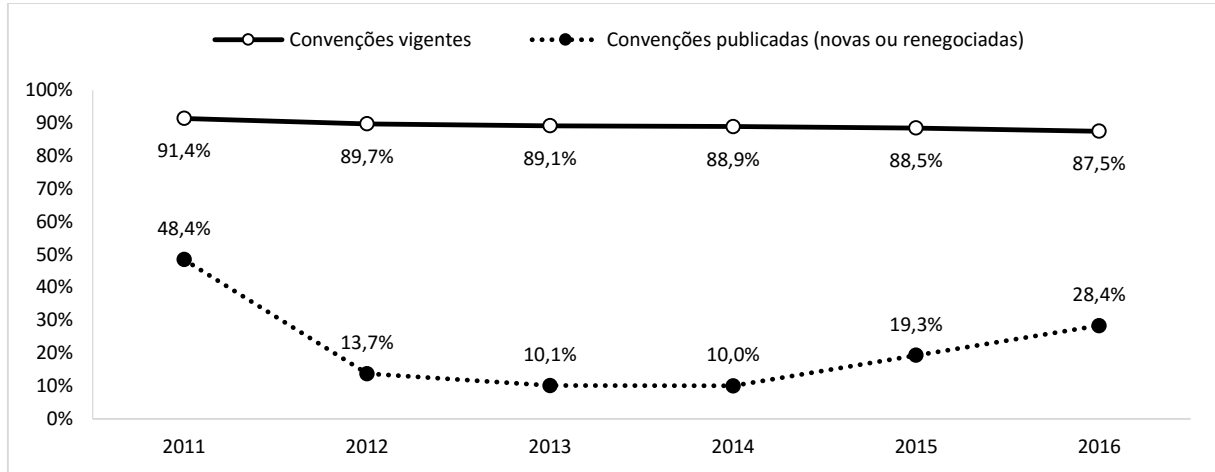
Fonte: DGERT-MTSSS.

Apesar dos sinais positivos registados nos últimos dois anos, a contratação coletiva em Portugal permanece longe dos níveis de dinamismo registados antes da crise financeira global, quando o volume de trabalhadores abrangidos anualmente por convenções coletivas se aproximava dos dois milhões.

Aliás, tomando em consideração os dados reportados pelas entidades empregadoras no âmbito do Relatório Único, verifica-se que a taxa de cobertura dos trabalhadores por convenções vigentes permanece elevada, ainda que tenha vindo a registar uma diminuição. Por outro lado, a taxa de cobertura por convenções novas ou revistas fixou-se nos 28,4% em

2016, o que sugere que, apesar de a taxa de cobertura por convenções vigentes permanecer elevada, haverá um número elevado de trabalhadores abrangidos por convenções desatualizadas, com cláusulas já desadequadas face ao contexto económico e social atual.

Gráfico 6. Taxa de cobertura dos trabalhadores por conta de outrem por convenções coletivas



Fonte: DGERT-MTSSS e GEP-MTSSS, Quadros de Pessoal.

Nota: A taxa de cobertura por convenções vigentes tem em consideração a informação reportada pelos empregadores no âmbito do Relatório Único, enquanto a taxa de cobertura por convenções publicadas (novas ou renegociadas) combina a informação do Relatório Único sobre o volume de trabalhadores por conta de outrem nas empresas e a informação da DGERT-MTSSS sobre o volume de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas publicadas em cada ano.

O contexto global descrito apresenta sinais inequívocos de recuperação do dinamismo da contratação coletiva nos últimos dois anos. Mas apresenta também traços de fragilidade, desde logo pela distância ainda elevada dos níveis de dinamismo atual face aos registados no período anterior à crise financeira internacional.

A negociação coletiva é um desiderato nacional e internacional.

Quer a Constituição da República Portuguesa (artigo 56.º), quer o Código do Trabalho (artigo 485.º), determinam que o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo a que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores. A negociação coletiva garante a adaptação da legislação laboral às especificidades do setor, promove a paz social e é consequentemente um instrumento de competitividade para as empresas e a economia nacional.

São essas também as recomendações de diversas instâncias internacionais, nomeadamente da OIT e da União Europeia – ambas reconhecem o direito à contratação coletiva como um direito fundamental.

Por essa razão, o XXI Governo elegeu a dinamização da contratação coletiva como uma prioridade na área laboral.

O Governo inscreveu no seu Programa uma aposta forte na negociação coletiva de nível setorial e de empresa, criando incentivos à contratação coletiva enquanto espaço de negociação vantajoso para todas as partes.

O Governo entende que o futuro da contratação coletiva depende em grande medida da capacidade de os parceiros sociais se sentarem à mesa, e isso implica a identificação de benefícios para ambas as partes na negociação, bem como uma forte capacidade de reposicionamento dos atores.

Nesse sentido e com o intuito de promover a negociação coletiva num contexto de diálogo social, o Governo, à semelhança do exercício que já foi feito quanto à segmentação do mercado de trabalho e tendo em conta o acordado no âmbito do Compromisso Tripartido para um Acordo de Médio Prazo, coloca à consideração dos parceiros as seguintes questões:

- Como avaliam os parceiros as dinâmicas atuais e as perspetivas de futuro da contratação coletiva?
- Do ponto de vista da atuação da administração do trabalho, que medidas podem ser tomadas para estimular a contratação coletiva?
- Entendem os parceiros que são necessárias alterações ao enquadramento jurídico da contratação coletiva? Se sim, em que sentido?
- Na opinião dos parceiros, para além dos casos já previstos na lei, existem matérias que devem ser reservadas ou remetidas preferencialmente para a esfera da contratação coletiva, não devendo ser reguladas por contrato de trabalho?
- Consideram os parceiros que os mecanismos de arbitragem poderão ser aprofundados de modo a estimular a contratação coletiva?

Na visão do Governo, o debate em torno das questões enunciadas e a definição de linhas de atuação num ambiente de diálogo social é positivo para o mercado de trabalho, para os trabalhadores, para os empregadores, para a competitividade da economia nacional e para os níveis de coesão da sociedade portuguesa.

Lisboa, 7 de fevereiro de 2018