

*A negociação colectiva no quadro da
austeridade neoliberal na Europa e em
Portugal*

Maria da Paz Campos Lima, Dinâmia-CET-IUL

**VII Encontro Nacional do Trabalho – Bloco de Esquerda
Lisboa , 12 de Outubro 2014**

O regime de negociação colectiva: componente estruturante dos regimes de emprego e de relações laborais

Regime de Emprego

Negociação colectiva

Protecção no Emprego

Protecção no desemprego

Regime de Relações Laborais

Cobertura das convenções colectivas

Densidade Sindical

Centralização /descentralização da negociação colectiva

Articulação entre níveis de negociação

Concertação Social

Papel do Estado e da legislação laboral

O paradigma neoliberal, o regime de emprego e o regime de negociação colectiva: a regulação pelo mercado

- **Baixa protecção no Emprego:** facilidade em despedir e em recorrer a formas precárias de emprego
- **Baixa protecção no desemprego:** montante, duração e cobertura do subsidio de desemprego e outras prestações sociais
- **Regime limitado de negociação colectiva:** Baixa densidade sindical; baixa cobertura das convenções colectivas; descentralização *desorganizada*; unilateralismo patronal

Como é que o **regime de emprego neoliberal** interfere negativamente no regime de **negociação colectiva**?

- **Baixa protecção no emprego** - a instabilidade de emprego pressiona os trabalhadores a aceitarem condições de trabalho menos favoráveis e é um travão à sindicalização; os trabalhadores do *falso trabalho independente* não são abrangidos por convenções colectivas – em causa está a própria noção de contrato de trabalho;
- **Baixa protecção no desemprego** – a fraca protecção no desemprego pressiona os trabalhadores no activo a aceitarem condições de trabalho menos favoráveis; e pressiona os desempregados a aceitarem empregos de baixa qualidade (direitos e salários); ambas as situações são mais críticas nos períodos de desemprego elevado.

O que é que caracteriza o regime neoliberal de negociação colectiva?

1. **Baixa densidade sindical** – esta resultou, em grande medida, da implementação do regime de negociação colectiva e do regime de emprego liberais ao longo dos anos
2. **Fraca cobertura das convenções colectivas** – presença muito limitada das convenções colectivas sectoriais; ausência de mecanismos de extensão das convenções colectivas; convenções de empresa cobrem um número limitado de empresas;
3. **Descentralização *desorganizada*** – conjuga os aspectos referidos no ponto 2. com: a possibilidade das convenções de empresa definirem regras menos favoráveis em relação a convenções sectoriais; ou convenções sectoriais que derrogam para o nível da empresa a fixação de matérias chave – incluindo salários; e a possibilidade de negociações a nível das empresas sem mandato sindical.

Quais são os objectivos do regime neoliberal de emprego e de negociação colectiva?

- Ajustamento do emprego, em função das flutuações do mercado, com redução substancial das condições e direitos do trabalho → **Maximização do lucro e transferência de rendimentos do trabalho para o capital**
- Alteração profunda da relação de poder capital/ trabalho a favor do capital → **Redução da capacidade dos trabalhadores e das suas organizações e redução substancial da sua influência social e política**
- Destruição dos sindicatos ou sua erosão → **Quebrar a acção e a unidade e solidariedade de classe**

A reconfiguração dos regimes de emprego e de negociação colectiva na Europa

- A vaga de **austeridade neoliberal** observada na Europa, desde meados de 2010, definiu pressões acrescidas sobre os **regimes de emprego** e **regimes de negociação colectiva** na Europa
- Visando a sua adaptação ao **paradigma neoliberal** (dominante no Reino Unido e na Irlanda)
- Visando a **desvalorização salarial competitiva** e a **desregulação competitiva da legislação social** na perspectiva da **desvalorização interna** – **redução dos custos do trabalho**
- **Visando alterar profundamente as relações de poder a favor do capital**

Política Europeia: Desvalorização salarial competitiva e desregulação competitiva da legislação social.

- **Austeridade** – redução do deficit público – cortes nas despesas do sector público (salários, benefícios sociais, pensões, saúde, educação);
- **Desvalorização interna** : baixar os custos do trabalho através de:
 - Intervenções directas na evolução dos salários (moderação/congelamento, cortes);
 - Reformas estruturais dos sistemas de negociação colectiva na perspectiva de aumentar a flexibilidade dos salários no sentido descendente;
- **Flexibilização mercado de trabalho / flex(in) segurança** – facilitação dos despedimentos colectivos e individuais; redução da protecção social no desemprego/*workfare*

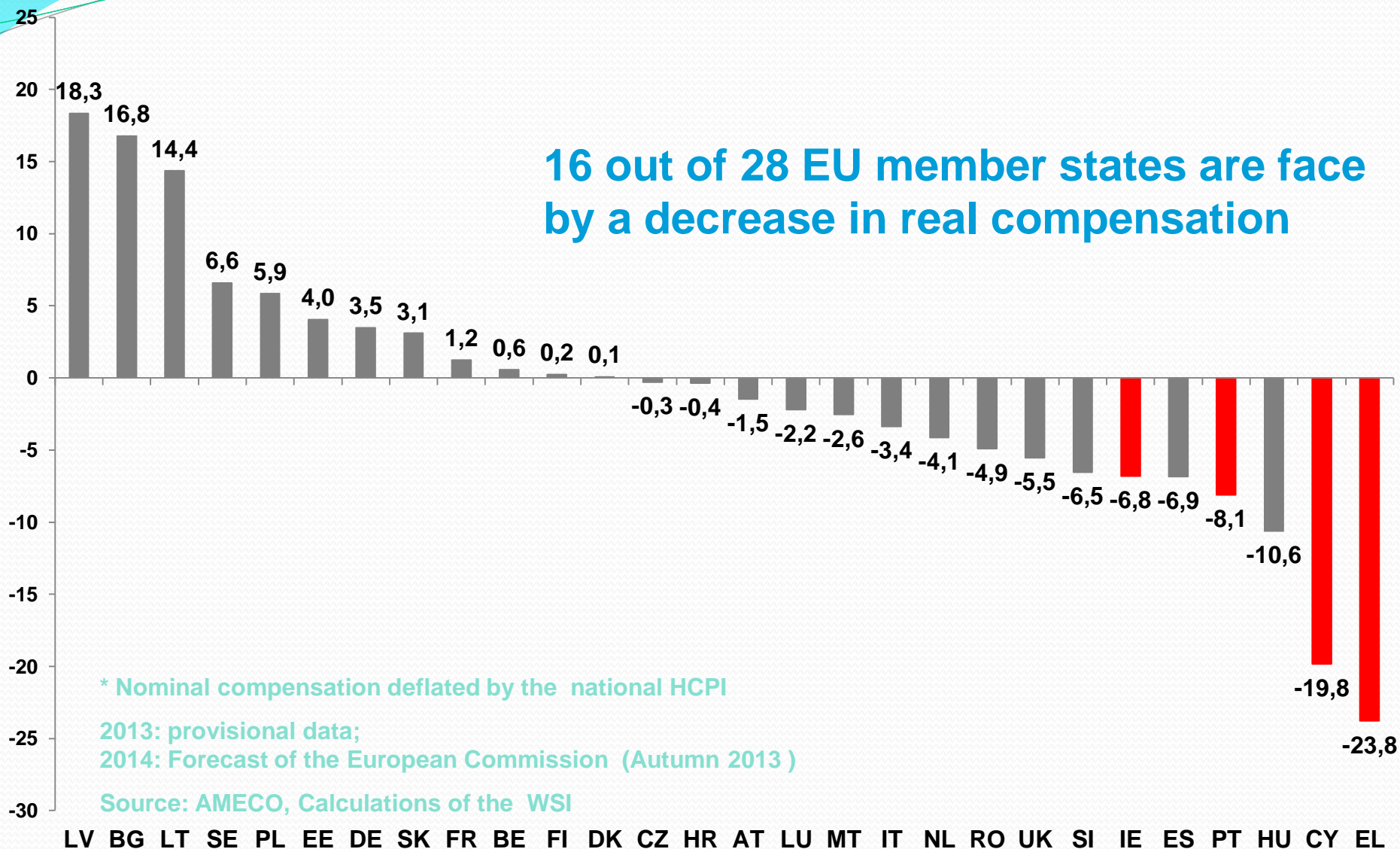
UE e as políticas de resposta à crise: *the strange non-death of neoliberalism*

- Agenda 2020, assinada em 2009
- Semestre Europeu, lançado em 2011
- Tratado sobre Estabilidade, Coordenação e Governança na União Económica e Monetária, assinado em 2012
- Aliança com o FMI (Troika) e Memorandos de Entendimento
- O défice democrático e a política de excepção/emergência

Nova Política Europeia Intervencionista (2011-2013)

Recomendações no campo dos salários e da negociação colectiva	Semestre Europeu (CNRs)	Troika - MoUs/ FMI -SBAs
Moderação salarial	Bulgária, Finlândia, Itália, Eslovénia	
Restrições aumento salário mínimo	França, Eslovénia	
Congelamento/ cortes salário mínimo		Grécia, Irlanda, Letónia, Portugal, Roménia
Congelamento/ cortes sector público		Grécia, Irlanda, Hungria, Letónia, Portugal, Roménia
Congelamento salários sector privado		Grécia
Aumentos salariais com base na produtividade	Alemanha	
Descentralização negociação colectiva	Bélgica, Espanha, Itália	Grécia, Portugal, Roménia
Critérios mais restritivos extensão convenções colectivas		Grécia, Portugal, Roménia
Reforma/eliminação indexação salarial	Bélgica, Chipre, Luxemburgo, Malta	

Evolução do salário real UE (2010-2014, em %)*



Cobertura convenções colectivas na Europa – nas vésperas da austeridade neoliberal

≤ 35%	36 – 49%	50-60%	60-70%	70-80%	80-90%	> 90%
Empresa		Nacional/Sectorial; Sectorial; Sectorial/Empresa;				
Eslováquia, Letónia, Estónia, Hungria, Bulgária, Reino Unido, Polónia e Bulgária	Irlanda República Checa e Roménia	Alemanha Chipre Luxemburgo	Grécia, Croácia, Malta	Noruega e Espanha	Suécia, Holanda, Dinamarca Itália	França, Bélgica, Áustria, Portugal Finlândia e Eslovénia
(elaborado com base em http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2)						

Em Portugal...

- As políticas implementadas em Portugal no **período de intervenção da Troika** visaram enfraquecer significativamente:
 - As componentes do **regime de emprego** em Portugal **que o distinguem do modelo liberal**, através de uma estratégia de **flex(in)segurança** facilitando despedimentos e reduzindo a protecção no desemprego
 - E as componentes do **regime de relações laborais** em Portugal **que o distinguem do modelo liberal**, através de uma estratégia de desarticulação da negociação de âmbito sectorial e de redução da cobertura das convenções colectivas
 - E as bases da **limitação da desigualdade de rendimentos**, através de uma política de desvalorização salarial no sector público e no sector privado, de congelamento do salário mínimo e de redução de direitos com expressão remuneratória, resultando na transferência de rendimentos do capital para o trabalho.

Desvalorização salarial:

- congelamento do salário mínimo;
- outras medidas com impacto na redução do rendimento dos trabalhadores - redução das férias e feriados sem compensação salarial; e redução da prestação por trabalho extraordinário;
- congelamento e cortes nos salários nominais e o aumento do horário de trabalho de 35 para 40 horas sem compensação remuneratória equivalente, afectando os trabalhadores do sector público.

Flex(in)segurança

- Redução da **protecção no emprego**, facilitando despedimentos colectivos e individuais por via da redução das compensações por despedimento involuntário; e facilitando o despedimento individual por inadaptação (mesmo no caso de não existirem mudanças tecnológicas e organizacionais) e o despedimento por extinção do posto de trabalho, incluindo novos critérios para selecção dos trabalhadores a despedir.
- Redução da **protecção no desemprego** através da redução do montante e duração do subsídio de desemprego;

A reconfiguração do regime de negociação colectiva na perspectiva neoliberal em Portugal

– Principais Instrumentos

- **MoU – Memorando da Troika**
- **Código Trabalho 2012 e actualizações**
- **Resoluções do Conselho de Ministros n.º 90/2012 e 43/2014**
- **OGEs 2011, 2012, 2013 e 2014**
- **Acordos Tripartidos 2011, 2012**
- **Acordos ad-hoc 2014**

A reconfiguração do regime de negociação colectiva na perspectiva neoliberal em Portugal (I)

- **Descentralização desorganizada / desarticulação** - Possibilidade das associações sindicais poderem conferir à estrutura de representação colectiva dos trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 150 trabalhadores (anteriormente 500);
- Não fixa a obrigação das convenções de empresa fixarem normas mais favoráveis do que as convenções de nível superior;
- Tradição anterior das convenções da empresa na Europa e em Portugal – apontava para a fixação de normas mais favoráveis nas convenções de empresa em relação às convenções de nível superior;
- Intervencionismo europeu, da Troika e do FMI visa que as empresas possam fixar normas menos favoráveis;
- Problema da densidade sindical e do poder de negociação ao nível da empresa.
- Abre a porta à erosão das convenções de trabalho de âmbito sectorial

A reconfiguração do regime de negociação colectiva na perspectiva neoliberal em Portugal (II)

- **Redução da cobertura das convenções colectivas**
Bloqueio da emissão de portarias de extensão e a introdução de critérios mais restritivos para a extensão das convenções colectivas baseados na representatividade/representação das associações patronais – bloqueia a negociação sectorial e cria desigualdade.
- **Redução do período de caducidade e sobrevivência das convenções colectivas** – pressão para a revisão das convenções colectivas na perspectiva da redução de direitos; facilitação da eliminação de convenções sectoriais;
- **Possibilidade de suspensão das convenções colectivas em contexto de crise empresarial**

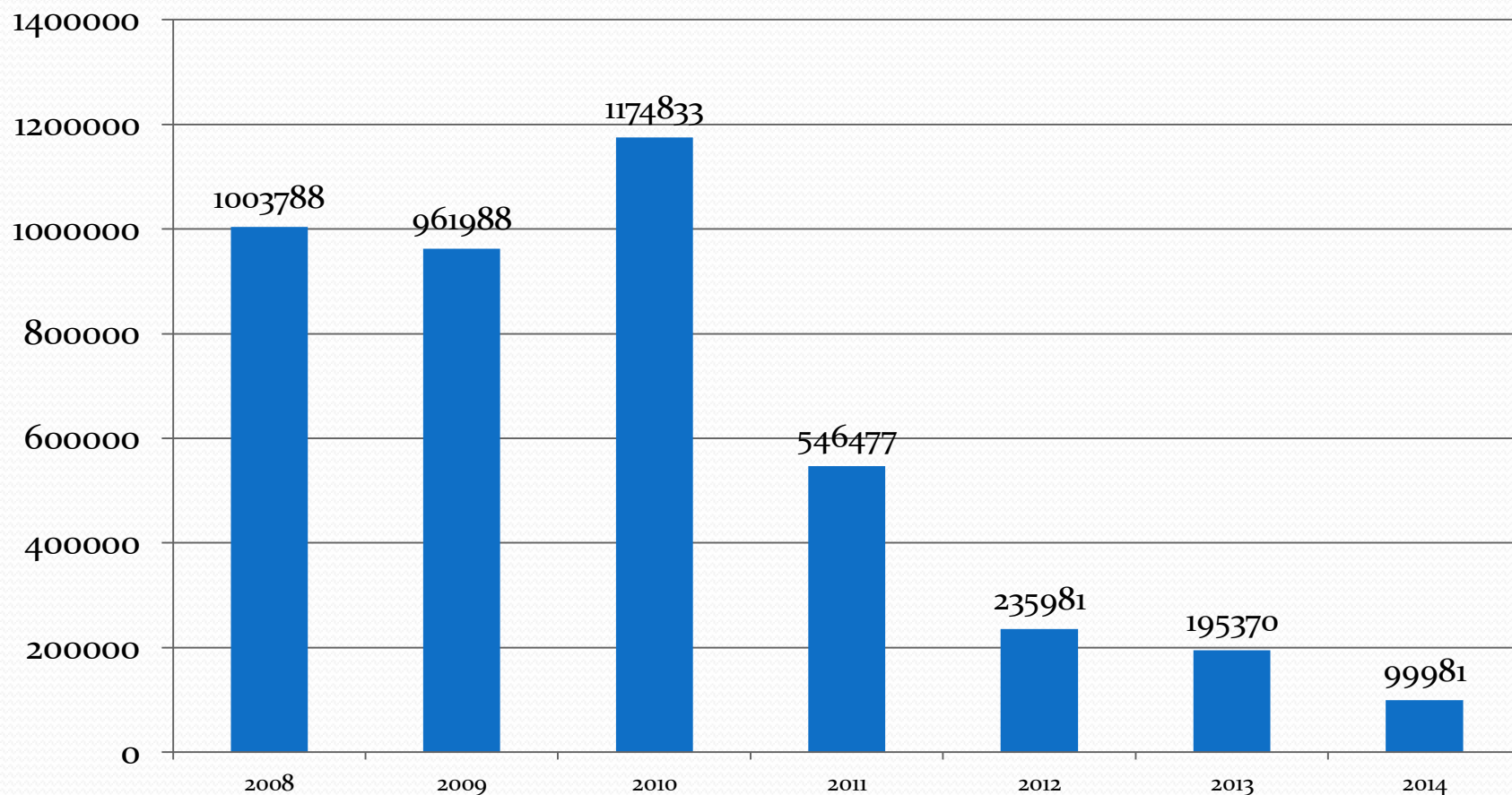
A reconfiguração do regime de negociação colectiva na perspectiva neoliberal em Portugal (III)

- Possibilidade de **negociação individual** entre o **trabalhador e o empregador** em matéria de **banco individual de horas**, à margem das convenções colectivas e das organizações representativas dos trabalhadores;
- **Desrespeito pela autonomia negocial na administração pública local**, “congelando” a publicação das convenções colectivas com cerca de 500 entidades, (as quais reduzem o o horário de trabalho de 40 para 35 horas;
- Desrespeito pela negociação colectiva no **sector público** – **decisão unilateral** - congelamento e redução de salários nominais.

Evolução do número de convenções colectivas, portarias de extensão trabalhadores abrangidos (2008 -2013)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Número de CCT e ACT	200	164	166	115	46	46
Número de AE	95	87	64	55	39	48
Total convenções colectivas	295	251	230	170	85	94
Número de portarias de extensão	137	102	116	17	12	9
Número de trabalhadores abrangidos	1 894 788	1 397 225	1 407 066	1 236 919	327 662	242 239

Número de trabalhadores abrangidos (1º semestre)- 2008-2014



O pós Troika e a negociação colectiva: da concertação *ad-hoc* à imposição unilateral

Acordos de Concertação *ad-hoc* (Governo, confederações patronais e UGT):

- Acordo verbal Junho 2014 – regime de negociação colectiva:
- Acordo Setembro 2014 – salário mínimo

Decisão governamental unilateral:

- Intervencionismo na negociação colectiva da administração local – suspensão de perto de 500 ACEEPs;
- Prolongar a suspensão das normas das convenções colectivas relativas ao pagamento do trabalho extraordinário até ao final de 2014;
- Cortes salários nominais função pública (segundo o modelo que vigorou de 2011 a 2013)

Acordo verbal regime de negociação colectiva Junho 2014

Acordo verbal Junho 2014 (Governo, confederações patronais e UGT) :

1. Redução do período de caducidade das convenções colectivas de cinco para três anos e o período de sobrevivência de 18 para 12 meses (o que faltava aplicar do MoU);
2. Possibilidade de suspensão das convenções colectivas em situações de crise empresarial;
3. Possibilidade extensão das convenções colectivas, **também** quando as associações patronais incluam 30% de micro, pequenas e médias empresas no conjunto dos seus associados- adiciona critérios de representação em alternativa aos de representatividade (50% do emprego);

Acordo verbal **regime de negociação colectiva** Junho 2014

- As novas regras de caducidade e sobrevigência constituem mais um passo na desarticulação das convenções colectivas – pressionando os sindicatos no sentido de **negociações de redução de direitos com a ameaça de eliminação de convenções colectivas**; e facilita a redução do número das **convenções sectoriais** cujo declínio é já dramático:
- A suspensão das convenções em situação de crise empresarial constitui um violento ataque aos trabalhadores em situação mais vulnerável
- E as novas regras de extensão, apresentadas pela UGT como uma grande contrapartida?

E as novas regras de extensão? A leitura otimista

- A leitura ingénuu/optimista:

Sendo bastante provável que, em grande parte dos sectores, 30% dos associados das associações patronais sejam constituídos por micro, pequenas e médios empresas (dadas as características do tecido produtivo português) – então o novo critério seria positivo garantido a extensão na maioria dos sectores, talvez com raras excepções – pondo fim ao ciclo infernal de declínio da cobertura das convenções.

A leitura crítica: Qualquer das soluções, uma vez que se baseia na representatividade/representação **patronal** abre caminho para a saída (episódica ou em massa) das empresas das associações patronais visando a impossibilidade de extensão, o que por seu lado é uma ameaça à negociação sectorial

E as novas regras de extensão? A leitura realista/crítica

- A leitura realista/crítica:

A leitura crítica: Qualquer das soluções, uma vez que se baseia na representatividade/representação **patronal**, abre caminho para a saída/*exit* das empresas das associações patronais em que estão filiadas visando desvincular-se da negociação colectiva sectorial . Sobretudo nos sectores de fraca implantação sindical...

Duvida? Então note...

Os países que optaram pelo critério da representação e/ou representatividade **patronal** para a extensão das convenções colectivas , incluindo a Alemanha, são aqueles em que o declínio da cobertura das convenções colectivas foi mais acentuado...

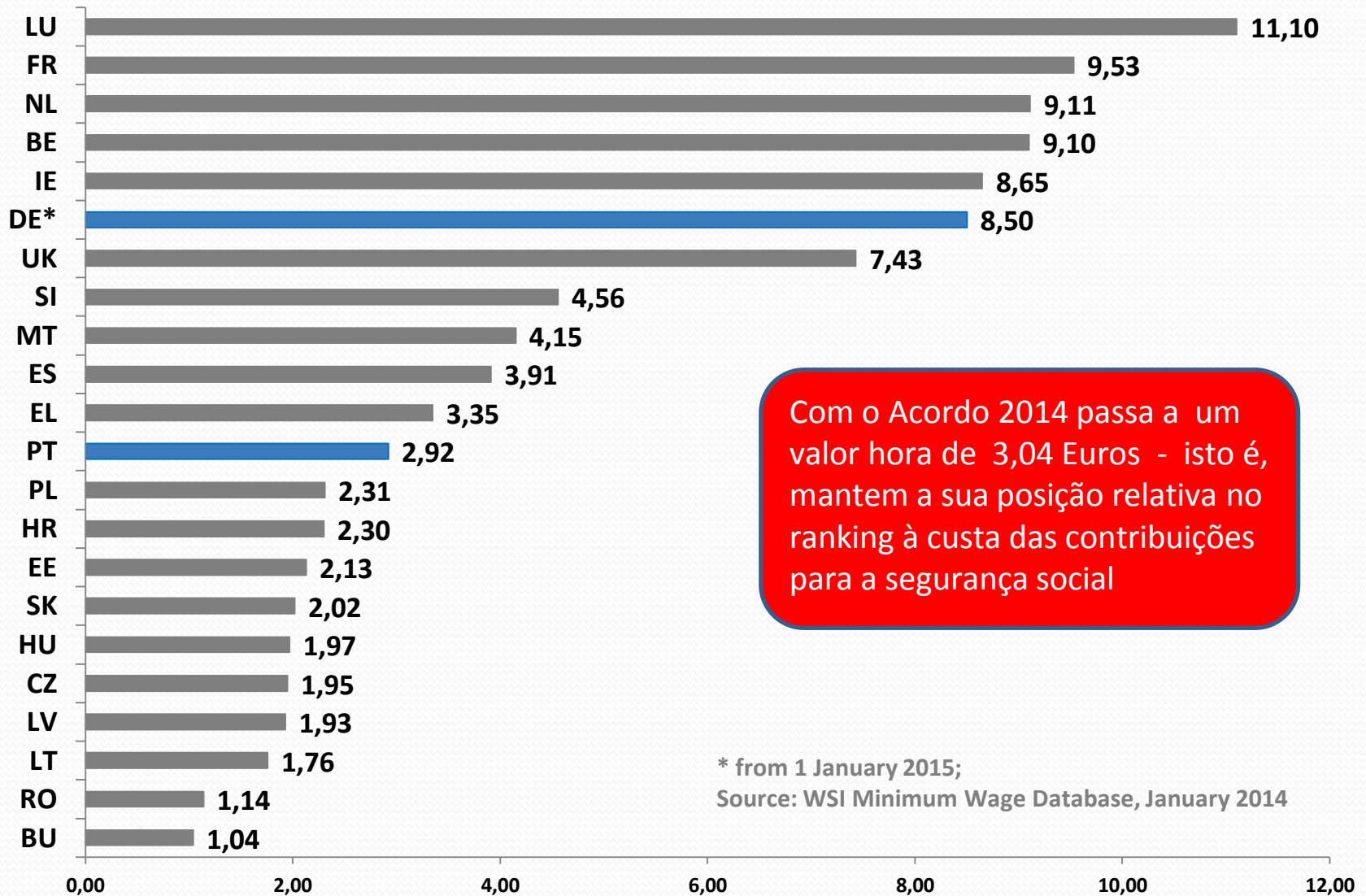
O Acordo Tripartido sobre o salário mínimo - Setembro 2014

- **505 euros à custa da redução das contribuições patronais para a segurança social em 0,75% !!!**
- Depois de ter estado congelado três anos?
- Então e a reposição do poder de compra?

Nota: calcula-se que para ter um poder de compra equivalente ao de 1974 o salário mínimo deveria agora atingir 594 Euros...

É claro que o impacto positivo na negociação colectiva vai ser limitadíssimo e passa uma mensagem clara ao patronato quanto às próximas rondas salariais...isto é, manter aumentos de miséria!!!

Salário Mínimo, valor por hora, em Euros, 2014



Com o Acordo 2014 passa a um valor hora de 3,04 Euros - isto é, mantém a sua posição relativa no ranking à custa das contribuições para a segurança social

* from 1 January 2015;
Source: WSI Minimum Wage Database, January 2014

Conclusões

- Imperioso:
- A retirada das medidas legislativas (Código de Trabalho 2012 e actualizações) e resoluções referentes aos aspectos aqui considerados com implicações no **regime de emprego** e de **negociação colectiva**;
- O aumento do salário mínimo consonante com a noção de salário digno para uma vida decente, repondo-se efectivamente o seu poder de compra;
- A promoção de subida de salários, necessária ao aumento da procura interna, através da negociação colectiva;
- A promoção de subida de salários através da negociação colectiva no sector público e reposição do horário de 35 horas;
- Introduzir uma medida definindo que a negociação de empresa tem de respeitar as normas (salariais e outras) da negociação sectorial – **negociação colectiva articulada** - a negociação de empresa não pode definir normas menos favoráveis aos trabalhadores do que as fixadas ao nível sectorial.



Obrigada pela vossa

ATENÇÃO