

ENCONTRO SOBRE A CONTRATAÇÃO COLECTIVA

09 Setembro 2010 – Hotel Roma

A EVOLUÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA E MEDIDAS A TOMAR

I. INTRODUÇÃO

A CGTP-IN efectua este Encontro sobre a Contratação Colectiva na sequência da aprovação pelo Conselho Nacional da *Resolução sobre a Política Reivindicativa da CGTP-IN para 2011*. Este documento consagra as principais reivindicações, dirigidas ao patronato e ao Governo, necessárias para melhorar as condições de vida e de trabalho como a criação de empregos, os aumentos de salários e da melhoria da segurança social.

A contratação colectiva nas suas diversas formas de negociação, incluindo reivindicações nos locais de trabalho, constitui um dos pilares essenciais para a realização das reivindicações aprovadas, ainda que os não esgotem. É também necessário intervir noutros planos, desde o combate ideológico (fundamental nas actuais sociedades), ao das reivindicações junto do Governo e de outros órgãos de soberania, ou à intervenção no quadro do Conselho Económico e Social e da concertação social.

A CGTP-IN, sem desvalorizar a intervenção sindical nos seus diferentes planos, entende porém que a contratação colectiva – e, em geral, a acção sindical nos locais de trabalho – têm carácter determinante. É aí que, de um modo mais directo, se efectua o confronto com o patronato na luta por melhores condições de trabalho; que se efectua a ligação mais imediata entre os trabalhadores e o sindicato; que os trabalhadores são envolvidos nas várias formas de participação, de negociação, de consulta, de informação e de diálogo; que os trabalhadores participam em formas de acção sindical como a luta e a greve e em diversas formas de pressão, incluindo a realização de plenários e de abaixo-assinados, com o objectivo de alcançar as reivindicações definidas.

A contratação colectiva tem também um carácter estratégico porque constitui um instrumento de progresso social. Ao melhorar-se, num contrato sectorial como numa reivindicação de empresa, as condições de trabalho está-se a criar condições para que essa conquista possa alargar-se a todos os trabalhadores. Esta concepção progressista decorre da Constituição e de normas internacionais da OIT o que foi posto em causa pelo Código de Trabalho. Por isso, a luta pela revogação das normas que põem em causa o direito de contratação colectiva é tão importante.

Temos definido o quadro geral das reivindicações para 2011. Porém, não basta definir e fundamentar propostas, por mais justas que sejam. É preciso que estas propostas sejam transformadas em acção sindical concreta, nos vários níveis da estrutura, desde o local de trabalho, ao Sindicato, às Federações e Uniões e à Confederação. Tal facto implica que o envolvimento dos trabalhadores, a partir do local de trabalho, condição essencial para criar uma relação de forças que permita alcançar os objectivos definidos.

A contratação colectiva nas suas diversas formas de negociação, incluindo reivindicações nos locais de trabalho, exerce-se num contexto complexo onde as perspectivas económicas não são favoráveis. Mas os motivos de descontentamento e indignação dos trabalhadores e da população em geral, face à política do Governo do PS e à actuação do patronato são reais.

Transformar o descontentamento e a indignação numa acção sindical ainda mais incisiva nos locais de trabalho é o nosso grande desafio para 2011. É preciso conciliar uma acção atenta de denúncia de injustiças com a apresentação de propostas concretas para melhorar os salários e as condições de trabalho. É necessário recorrer a formas de reivindicação e de acção muito diferenciadas atendendo à complexidade e diversidade da situação hoje existente no mundo do trabalho.

O balanço da contratação colectiva, tanto no sector privado como no da Administração Pública, mostra claramente que tal é possível. Apesar da acção concertada do Governo e do patronato no bloqueamento da negociação, há resultados positivos num quadro que nos é desfavorável, já que o Código do Trabalho visa subverter e tornar letra morta o exercício do direito fundamental de contratação colectiva.

Para a CGTP-IN a melhoria dos salários constitui um imperativo nacional, porque é uma condição para responder à crise económica através da melhoria do mercado interno. Melhorar os salários, combater as adaptabilidades horárias tal como o Governo e o patronato defendem, lutar contra a precariedade (inserindo em cada processo reivindicativo propostas concretas com vista a passar a efectivos trabalhadores que ocupam postos de trabalho permanentes) constituem, entre outras, as prioridades mais sentidas nos locais de trabalho.

Mas não as esgotam. É fundamental que os quadros sindicais tenham grande sensibilidade para a percepção das reivindicações mais mobilizadoras, de modo a conciliar os objectivos gerais, definidos na Política Reivindicativa para 2011, com objectivos específicos (em sectores, em empresas, em regiões).

A concretização destes objectivos implica uma intervenção integrada e permanente da Acção Reivindicativa com o reforço da Organização Sindical nos locais de trabalho do sector privado e da Administração Pública, e exige uma melhoria do trabalho dos quadros sindicais com vista a uma acção sindical mais articulada, mais coordenada e eficiente, que assegure um efectivo trabalho de equipa.

II. BALANÇO BREVE DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA EM 2010

A) SECTOR PRIVADO

Qual o balanço da contratação colectiva no sector privado? O que se tem conseguido e quais são as principais dificuldades e ameaças? Quais as principais razões dos bloqueamentos verificados? O quadro seguinte sintetiza alguns dos elementos tendo em conta a evolução recente da contratação colectiva:

O QUE TEMOS CONSEGUIDO	PRINCIPAIS DIFICULDADES E AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none">- Impedir no essencial, a intenção do Governo e do patronato em liquidar a contratação colectiva, fazendo cessar a convenções subscritas pelos sindicatos da CGTP-IN, apesar da publicação de alguns avisos de cessação de vigência.	<ul style="list-style-type: none">- Foram publicados diversos avisos de cessação de vigência de contratos colectivos.- Existe um significativo número de contratos bloqueados, com maior incidência na indústria, na construção e nos transportes.- Os salários, a flexibilização dos horários (flexibilidade grupal e banco de horas), a mobilidade e a vigência das convenções, constituem os principais factores inviabilizadores de acordos.- O Ministério do Trabalho não promove a contratação colectiva e cauciona as pretensões patronais.
<ul style="list-style-type: none">- Têm sido obtidos aumentos salariais (ver caixa) apesar da pressão que vem sendo feita para o congelamento ou mesmo para a redução dos salários.	<ul style="list-style-type: none">- A pressão sobre os salários aumentou com o programa de estabilidade e crescimento e ameaça manter-se no futuro próximo
<ul style="list-style-type: none">- Temos mantido os direitos dos trabalhadores consagrados nas convenções colectivas e nalguns casos houve mesmo a conquista ou reforço de alguns direitos. No essencial, temos mantido os direitos, mesmo nos casos em que foi publicado aviso de cessação de vigência.	<ul style="list-style-type: none">- O Governo e o patronato recusam revogar as normas gravosas do Código de Trabalho sobre a contratação colectiva.- O patronato reclama a liberalização dos despedimentos e da precariedade, assim como a negociação individual do banco de horas (entre a empresa e o trabalhador).- Esta é uma estratégia utilizada com o objectivo esvaziar a contratação colectiva de forma a reduzir os direitos aos mínimos legais.
<ul style="list-style-type: none">- Temos desenvolvido acções e lutas reivindicativas nos locais de trabalho em articulação com a contratação colectiva do sector.	<ul style="list-style-type: none">- Existe insuficiência das acções reivindicativas em articulação com a organização sindical de base em alguns locais de trabalho de alguns sectores.

BALANÇO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA EM 2010 (JANEIRO A JULHO). FACTOS PRINCIPAIS:

- Em 2010 foram publicadas 168 convenções, menos duas que em igual período de 2009. Estes dados confirmam que a revisão do Código do Trabalho não só não dinamizou a contratação colectiva como está na origem da sua regressão.
- O aumento médio salarial foi de 2,4% (a inflação anual em Julho foi de 0%. Esta média está claramente influenciada pelas convenções colectivas onde pontifica o Salário Mínimo Nacional.
- A existência de diversos processos de contratação colectiva bloqueados alguns dos quais envolvendo um elevado número de trabalhadores, como o da construção civil.
- *A continuação da publicação pelo MTSS de avisos de cessação de convenções colectivas:* Foram publicadas até agora avisos de cessação relativos a 12 convenções outorgadas por sindicatos da CGTP-IN, sendo que um deles foi desbloqueado com acordo e publicação (AE CTT). Na generalidade dos casos foi solicitada a impugnação dos avisos de cessação junto do Tribunal Administrativo.
- *Um funcionamento dos serviços do MTSS que não promove a contratação colectiva:* na generalidade dos casos, os processos são conduzidos de forma rotineira, a conciliação é encerrada sem que se procure a resolução dos conflitos, registando-se inclusivamente casos em que a conciliação é encerrada na primeira reunião. Por outro lado o Ministério do Trabalho não dá resposta às solicitações de reuniões das Federações e Sindicatos.
- *A morosidade na publicação de regulamentos de extensão.*

B) ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Qual o balanço da contratação colectiva no sector publico? Como tem evoluído a negociação colectiva? O que se tem conseguido e quais são as principais dificuldades e ameaças? Quais as principais razões dos bloqueamentos verificados? O quadro seguinte sintetiza alguns dos elementos tendo em conta a evolução recente da contratação colectiva:

O QUE TEMOS CONSEGUIDO	PRINCIPAIS DIFICULDADES E AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none">- Ao nível da negociação colectiva, há desenvolvimentos nas carreiras dos enfermeiros e dos professores. Depois da recusa em negociar, da tentativa de imposição de regras inaceitáveis por parte do Governo, a luta dos trabalhadores destes sectores forçou recuos, tendo-se conseguido chegar a entendimentos.- No que respeita à negociação salarial, continuamos a assistir à imposição e desrespeito pela negociação por parte do governo, tendo sido imposto um congelamento salarial para 2010 (com o novo enquadramento da LVCR – Lei 12-A de 2008 e RCTFP, Lei 59/2008, as questões salariais continuam em sede de negociação colectiva).	<ul style="list-style-type: none">- O produto do processo negocial, nomeadamente no caso do Estatuto da Carreira Docente e na avaliação dos professores, pode não ser cumprido, na íntegra, por parte do ME. Os últimos desenvolvimentos dão nota de um conjunto de diplomas que não têm sido negociados (inclusive aqueles que regulamentam horários). O ataque à escola pública e ao SNS em curso, num quadro de transformação do papel do Estado que foi conquistado com a Revolução de Abril, colocam em risco muitos os direitos dos trabalhadores destes sectores e de toda a Administração Pública.
<ul style="list-style-type: none">- No plano da Contratação Colectiva, o ACCG – Acordo Colectivo de Carreiras Gerais (que, em virtude dos diplomas já referidos, tem características diferentes das dispostas no Código de Trabalho) está bloqueado, uma vez que o Governo quer impor por esta via a introdução do regime de adaptabilidade a todos os trabalhadores da Administração Pública (AP). A luta dos trabalhadores, com greves e manifestações com grande participação, pode, à semelhança do que já se verificou em outras áreas, levar o Governo a recuar na pretensão de degradação das condições de trabalho.	<ul style="list-style-type: none">- A pressão sobre os horários de trabalho, nomeadamente com a manutenção da prestação de trabalho em jornada contínua que está a ser posta em causa em alguns serviços para os trabalhadores filiados em Sindicatos da CGTP-IN.
<ul style="list-style-type: none">- Ainda no plano da Contratação Colectiva, tendo em vista solucionar problemas concretos relacionados com horários em alguns organismos da AP, os Sindicatos têm conseguido celebrar ACEEP – Acordos Colectivos de Entidade Empregadora Pública (semelhantes a um AE, mas que só podem regulamentar matérias de organização do tempo de trabalho e SHST).	<ul style="list-style-type: none">- O Governo, depois da celebração de alguns ACEEP, vem agora impor a adaptabilidade para serviços e entidades aos quais foi apresentada proposta de IRCT. Este dado, que salvo ínfimas e pontuais excepções, é um mecanismo usado para inviabilizar a celebração de Acordos, violando o princípio Constitucional de promoção da contratação colectiva a que o Governo está obrigado.
<ul style="list-style-type: none">- Já no plano da contratação colectiva ao abrigo do Código do Trabalho, o ACT para os Hospitais, EPE, o AE nas Estradas de Portugal e em serviços ligados á Administração Pública Local, continuam a ser negociados (não havendo perspectivas da sua conclusão no curto-prazo).	<ul style="list-style-type: none">- O longo período que alguns destes processos negociais têm, muito por responsabilidade do Governo, só ultrapassados por insistência e perseverança sindical, está a ser aproveitado para impor condições de trabalho inaceitáveis, desrespeitando o processo negocial em curso e as próprias regras do Código do trabalho.

BALANÇO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA EM 2010 (JANEIRO A AGOSTO). FACTOS PRINCIPAIS:

- Congelamento salarial, não existindo de facto negociação;
- A publicação de 4 ACEE;
- Diversos processos em negociação com destaque para o ACT Hospitais EPE;
- A existência de diversos processos de contratação colectiva bloqueados – ACCG e diversos ACEEP.

III. RISCOS E POTENCIALIDADES

A situação presente comporta riscos e potencialidades. O Programa de Estabilidade e Crescimento aprovado pelo Governo do PS com o apoio do PSD, tenderá a prolongar a difícil situação económica e financeira do país. Esta é uma política que não combate o desemprego e a precariedade nem estimula a criação de emprego. Tal facto impõe uma linha de **intervenção e combate ideológico contra:**

- A pressão que está a ser feita no sentido de evitar a actualização para 500€ do SMN, em Janeiro de 2011;
- A tese da política de direita de que a melhoria dos salários e das condições de trabalho põe em risco a manutenção do emprego;
- A intenção do patronato em conseguir uma maior flexibilização da legislação do trabalho, nomeadamente através da alteração do conceito de despedimento sem justa causa;
- A extensão da precariedade, incluindo das suas piores formas, como o trabalho temporário e o falso trabalho independente;
- A existência no Código de Trabalho da norma da caducidade, que representa um atentado ao direito de contratação colectiva.

Mas existem também potencialidades. As lutas e acções nos locais de trabalho têm-se vindo a desenvolver com uma forte participação dos trabalhadores, e a manifestação nacional de 29 de Maio revelou não só a extensão do descontentamento mas também uma firme determinação para lutar contra políticas que são injustas.

Existe potencial reivindicativo no local de trabalho pelo que é preciso, transformar razões de descontentamento fundamentadas em iniciativas reivindicativas. Assim, é fundamental:

- Conciliar uma acção atenta de denúncia de injustiças com a apresentação de propostas concretas para melhorar os salários e condições de trabalho.
- Recorrer a formas de reivindicação e de acção muito diferenciadas atendendo à complexidade e diversidade da situação hoje existente no mundo do trabalho.
- Impulsionar a intervenção do Sindicato nos locais de trabalho, intervindo mais e melhor, revitalizando o trabalho colectivo, articulando a acção reivindicativa com a sindicalização e o reforço da organização de base.

IV. OBJECTIVOS REIVINDICATIVOS

A CGTP-IN definiu uma Resolução sobre a Política Reivindicativa para 2011 onde se estabelecem as prioridades de carácter geral. Estas reivindicações cobrem não apenas os conteúdos mais directamente ligados ao trabalho, como o emprego e os salários, mas também outras questões que, não tendo uma relação tão próxima com o dia a dia laboral, não deixam por isso de ser menos importantes, como as políticas económicas e sociais.

Estas reivindicações são globais dirigindo-se a todos os trabalhadores, seja do sector privado seja da Administração Pública. E dirigem-se quer ao patronato quer ao Governo. O que significa que podem e devem haver adaptações ao nível dos sectores ou das regiões.

O mesmo acontece quanto aos locais de trabalho. É fundamental que haja da parte dos quadros sindicais uma grande sensibilidade para a percepção das reivindicações mais motivadoras (mais mobilizadoras) de forma a serem conciliados objectivos gerais com objectivos específicos. Em geral, isto é sem ter em conta aspectos específicos, as prioridades no plano do local de trabalho, são:

- **Os salários**, em que se defende um aumento salarial de 3,5%, de acordo com as condições objectivas dos sectores e empresas. A crise não torna a melhoria salarial menos importante, constituindo antes uma condição para a retoma económica pelos efeitos que tem na dinamização do mercado interno.
- **A precariedade de emprego** sendo vital que em cada local de trabalho se analise a situação e se dinamizem reivindicações, visando a passagem destes trabalhadores ao quadro de efectivos das empresas;
- **Os horários de trabalho**, dada a ofensiva do patronato e Governo para os flexibilizar, enquanto instrumento para baixar os custos com o trabalho.

V. INTEGRAR A CONTRATAÇÃO COLECTIVA COM O REFORÇO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Através da implementação do Plano Nacional de Acção Integrada, articulando a dinamização da Acção Reivindicativa com o reforço da organização sindical nos locais de trabalho do sector privado e da Administração Pública, com vista a:

- **Intervir nos locais de trabalho** para dinamizar propostas reivindicativas que respondam às necessidades e anseios dos trabalhadores e dêem mais força aos sindicatos na negociação das convenções colectivas sectoriais;
- **Assumir a sindicalização e o reforço da organização sindical de base**, como elementos estruturantes do movimento sindical de classe, definindo as empresas e os serviços; a estratégia reivindicativa; os objectivos de sindicalização e de organização a atingir, bem como os prazos para a sua efectivação, os meios a disponibilizar e os responsáveis pela sua concretização;
- **Envolver os trabalhadores** em todas as fases dos processos reivindicativos desde a discussão para a elaboração da proposta até à conclusão do processo, assegurando uma avaliação regular e mobilizadora sobre a evolução e o resultado das negociações;

- Desenvolver e intensificar a intervenção sindical, de forma a **reforçar a presença do movimento sindical unitário nos locais de trabalho**, a ampliar a dinâmica da luta e a concretizar os objectivos reivindicativos consubstanciados na Política Reivindicativa para 2011;

VI. DINAMIZAR A CONTRATAÇÃO COLECTIVA E A ACÇÃO REIVINDICATIVA

Dinamizar a contratação colectiva e intensificar a luta reivindicativa nas empresas, tendo como orientações fundamentais:

- **Assegurar o direito de contratação colectiva e a liberdade de negociação**, combatendo os objectivos patronais de diminuir ou mesmo eliminar os direitos contratualmente estabelecidos, utilizando como estratégia a caducidade das convenções como instrumento de chantagem;
- **Exigir o restabelecimento do direito constitucional de contratação colectiva** enquanto importante factor de progresso social e, no plano da lei, a revogação das normas gravosas do Código de Trabalho e da legislação de trabalho da Administração Pública;
- **Garantir a promoção da contratação colectiva** como instrumento de diálogo e de progresso social, quer no sector privado, quer na Administração Pública, sector onde a interpretação restritiva do Governo sobre as matérias que podem ser objecto de negociação, está a bloquear a contratação colectiva;
- **Responsabilizar o Ministério do Trabalho pela promoção da contratação colectiva** e a resolução de conflitos, combatendo a estratégia bloqueadora da negociação levada a cabo pelo patronato;
- Estimular, a partir das Federações e sindicatos de âmbito nacional a **apresentação de propostas reivindicativas** em empresas e serviços, devidamente sintonizadas com a estratégia da negociação da contratação colectiva sectorial;

VI. MELHORAR O TRABALHO DOS QUADROS SINDICAIS

Melhorar o trabalho dos quadros sindicais com vista a uma acção sindical mais articulada, mais coordenada e eficiente, considerando-se essencial:

- Melhorar a **coordenação do trabalho sindical** nos seus diferentes níveis;
- Articular a **estruturação da acção reivindicativa, e da contratação colectiva com o trabalho sindical de base**, e a participação dos trabalhadores no local de trabalho;
- Desenvolver a capacidade de **iniciativa para responder melhor**, mais próximo do local de trabalho e em tempo adequado aos problemas existentes;

- **Aumentar os contactos directos, o diálogo com os trabalhadores** e a participação destes nos processos de decisão e da acção sindical;
- **Fazer circular em tempo real a informação**, designadamente, com recurso às novas tecnologias, em particular à Internet;
- **Valorizar os resultados da acção sindical**, desde as alterações positivas pontuais, até aos impactos das lutas colectivas;
- **Valorizar as diferentes formas de acção sindical** (plenários, encontros, abaixo-assinados, concentrações, greves, etc.) tendo em conta a adequação à realização dos objectivos sindicais e ao grau de organização dos trabalhadores;
- **Melhorar o trabalho colectivo e o espírito de equipa**, potenciando as capacidades de trabalho de cada quadro;
- Fazer o **acompanhamento e a avaliação das orientações traçadas** e do desenvolvimento das reivindicações aprovadas. Para este efeito, deve-se agendar a realização de reuniões específicas para avaliar a concretização dos objectivos da Política Reivindicativa para 2011 e do Plano de Acção sobre o Combate à Precariedade de Emprego;
- Aumentar a **formação sindical e o apoio técnico e técnico-jurídico**, em todos os níveis da estrutura, e na CGTP-IN.

Lisboa, 9 de Setembro de 2010