

Relações laborais nas empresas estão em “profundo desequilíbrio”

RAQUEL MARTINS 26/09/2016 - 08:06

Maria da Paz Campos Lima, investigadora na Universidade de Copenhaga, diz que o equilíbrio nas relações laborais depende da reposição na lei do princípio do tratamento mais favorável do trabalhador. “É imperioso reverter as medidas com incidência na negociação colectiva tomadas no período da troika”



“A negociação de empresa é fundamental. Não pode é substituir-se à negociação sectorial num país em que a taxa de sindicalização ronda os 18,5%” NUNO FERREIRA SANTOS

No trabalho que fez recentemente para o Observatório sobre Crises e Alternativas, Maria da Paz Campos Lima confirma o retrato preocupante da contratação colectiva em Portugal, deixado pelos três anos de permanência da troika em Portugal. Agora, defende, é altura de reverter algumas das medidas que desequilibraram as relações entre trabalhadores e empresas, para que “a

desregulação do estado de excepção não se transforme na nova norma”. “É imperioso reverter as medidas com incidência na negociação colectiva tomadas no período da troika”, defende.

Para a investigadora, o Governo em funções deve repor o princípio do tratamento mais favorável, contribuindo assim para “reconstruir na base de fundações sólidas as condições de uma negociação colectiva mais equilibrada”. E deixa um recado aos sindicatos e aos patrões para que se empenhem em credibilizar a negociação colectiva, dando provas da sua representatividade, para evitar que organizações a que chama “ultraminoritárias” negoceiem contratos que depois podem ser estendidos a todo um sector. Ao Governo deixa um desafio: não aceitar repor o tratamento mais favorável “é colocar-se numa posição de partida que aceita a reprodução e acentuação da desvantagem do lado do trabalho”.

No estudo que apresentou recentemente sobressai a ideia de que, durante o período da troika, um dos alvos a atingir foi a negociação sectorial, dando mais importância à negociação na empresa. Do ponto de vista prático isso não seria positivo?

O alvo a atingir foi sem dúvida a negociação sectorial, mas também a negociação de empresa. O memorando [assinado pelo governo português com a troika em 2011] previa a negociação de empresa à margem dos sindicatos, questão que não vingou dada a prerrogativa sindical de negociação colectiva definida na Constituição. Por outro lado, a caducidade também atingiu significativamente os acordos de empresa.

A questão é que a negociação de âmbito sectorial é indispensável para assegurar a inclusividade de todos os trabalhadores e limitar a desigualdade no plano salarial, das condições de trabalho e dos direitos laborais. Quanto à negociação de empresa, concordo que é fundamental. Não pode é substituir-se à negociação sectorial num país em que a taxa de sindicalização ronda os 18,5% e apenas 8,5% das empresas com mais de dez trabalhadores têm estruturas representativas dos trabalhadores. A questão central da troika foi procurar flexibilizar salários no sentido descendente, usando a negociação de empresa para desvincular as empresas do respeito pelos salários definidos pelos contratos colectivos, ou de outras normas mais favoráveis definidas a nível sectorial.

O que eu entendo é que a negociação de empresa deve ser incentivada no sentido inverso, o da flexibilidade ascendente. Este é um grande desafio para os sindicatos no sentido de maior intervenção nas empresas, até para garantir a efectiva da aplicação dos direitos.

Outra conclusão a que chega é que, mais do que a crise, a intervenção da troika e as políticas seguidas pelo anterior Governo foram determinantes para acentuar a erosão da contratação colectiva. Se não tivesse havido intervenção legislativa, a redução

teria sido menor?

É sempre difícil dizer “e se”... O que me parece surpreendente é que a intensificação da crise da negociação colectiva não ocorre no ano em que há o impacto forte da crise internacional, mas com a intervenção da troika e com um conjunto de medidas que foram tomadas.

A restrição à publicação de portarias de extensão [instrumentos legislativos que alargam a todo um sector os efeitos de uma dada convenção, incluindo aos trabalhadores de empresas não filiadas na associação patronal que a assinou], foi uma dessas medidas. Há sectores que, provavelmente, teriam assinado convenções se tivessem a garantia de que havia extensões, dado que o facto de não haver extensão colocava-os numa posição de desvantagem concorrencial face aos outros empregadores que não estavam abrangidos. Nunca me lembro de ouvir os patrões pedirem restrições à extensão das convenções.

Este declínio da contratação colectiva é um problema exclusivo de Portugal, ou é transversal a outros países europeus?

É através dos memorandos da troika que medidas semelhantes às implementadas em Portugal são aplicadas em países como a Grécia - o caso irlandês é diferente. É nesses países que se colocam restrições à extensão das convenções colectivas, que se precipita a caducidade das convenções, e que vinga a ideia de suspender convenções em situações de crise e da negociação ao nível da empresa sem sindicatos. O caso da Grécia é extremamente grave. Há um declínio das convenções sectoriais e da actualização de convenções e assiste-se à anulação de convenções. Como é que se chegou até aqui? Há uma subida em flecha de acordos em que uma associação de trabalhadores negocia com o empregador a suspensão do contrato sectorial.

Um dos objectivos do Governo é relançar a negociação colectiva. Há alterações legislativas que têm de ser feitas ou cabe sobretudo aos sindicatos e aos patrões dinamizar essa relação?

A questão tem de se colocar aos dois níveis: o legislativo e a prática. Um elemento importante é o combate à individualização das relações de trabalho, que se exprimiu, no passado, no banco de horas individual. Tem ainda de se retomar a publicação das portarias de extensão, sem a fazer depender da representatividade patronal.

Por que razão a representatividade patronal não deve ser o critério para o Governo decidir estender os efeitos de uma convenção a todo o sector?

Impor critérios de extensão baseados na representatividade patronal é não compreender a essência da extensão, cujo objectivo é precisamente alargar a cobertura das convenções colectivas a empresas não filiadas nas associações e a trabalhadores não sindicalizados. A não extensão tem como consequência o aumento da desigualdade e a concorrência desleal. E como se viu, tem como

consequência o declínio das convenções actualizadas e da sua cobertura que, nos últimos quatro anos, desceu para níveis sem precedentes, tendo tido um impacto certamente muito negativo na redução de salários e no aumento da desigualdade.

É, no entanto, muito importante garantir maior representatividade sindical e patronal não só do ponto de vista do reforço da legitimidade dos acordos alcançados, mas também no plano da eficácia da sua implementação. Mas a extensão não pode ser condicionada por isso. Nos países em que se introduziram critérios de representatividade, ela não aumentou, antes pelo contrário: desceu a cobertura das convenções colectivas e a sindicalização. Alguns países estão a tirar as lições do passado. Na Alemanha, por exemplo, no início de 2015 eliminou-se o critério de representatividade patronal (50% do emprego sectorial) e a extensão das convenções passou a depender apenas do interesse público.

O problema da representatividade em Portugal tem a ver com uma situação *suis generis* que é a competição entre sindicatos e o paralelismo de convenções [na mesma empresa ou sector]. Para o mesmo grupo de trabalhadores com o mesmo tipo de qualificações, a mesma profissão, etc., podem aplicar-se diferentes convenções. Isto define um jogo na negociação colectiva que é completamente diferente do que se passa noutros países.

Essa questão gera problemas?

É tanto mais problemática quanto convenções colectivas subscritas por sindicatos ultraminoritários podem ser estendidas a todos os trabalhadores não sindicalizados. Este problema é potenciado pela aplicação das normas de caducidade que colocaram os sindicatos numa posição de grande fragilidade, levando a que convenções colectivas subscritas por sindicatos mais representativos e estruturados e com conteúdos mais favoráveis aos trabalhadores tenham caducado, quer ao nível sectorial, quer ao nível de empresa.

Como é que se resolve o problema da representatividade?

É uma questão muito importante, que justifica que haja um trabalho demorado de debate, em primeiro lugar no campo sindical.

Há condições para fazer esse debate?

Não sei se vamos fazê-lo. O que me parece é que é importante ter em atenção experiências de outros países. Em Espanha, por exemplo, há uma votação nas empresas para definir quem são as organizações representativas para negociar. Acredito que a esmagadora maioria dos sindicatos em Portugal tem interesse na credibilidade da negociação colectiva. Seria importante haver mais transparência e por exemplo considerar como elementos de ponderação o número de filiados das organizações sindicais que solicitam a extensão.

O Governo já disse que não é viável a reintrodução *tout court* do tratamento mais favorável. Pode haver uma solução moderada, na sua opinião?

A reintrodução *tout court* do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador é uma solução moderada na minha opinião. No contexto de profundo desequilíbrio a que chegaram as relações laborais nas empresas em desfavor dos trabalhadores, a solução mais moderada e estabilizadora é precisamente a reposição do princípio do tratamento mais favorável, limitando qualquer possibilidade de a negociação colectiva afastar regras legais de protecção mínima. O papel da negociação colectiva não é esse: é o de, tomando como ponto de partida o quadro legal, introduzir por via da regulação conjunta patamares mais elevados de progresso social. Foi esta a influência da negociação colectiva na construção do modelo social europeu. Ao mesmo tempo que é imperioso e prioritário reverter as medidas com incidência na negociação colectiva tomadas no período de intervenção da troika para impedir que o desequilíbrio e a desregulação do “estado de excepção” se transformem na “nova norma”, a reposição do princípio do tratamento mais favorável contribuiria para reconstruir na base de fundações sólidas as condições de uma negociação colectiva mais equilibrada. Defender o contrário é colocar-se numa posição de partida que aceita a reprodução e acentuação da desvantagem do lado do trabalho. Não há negociação séria e equilibrada com uma tal posição de partida. O papel de arbitragem do Estado complementa-se com o seu papel em assegurar as condições institucionais para o maior equilíbrio na relação entre as partes.