

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A contratação coletiva no comércio retalhista em Portugal e a ação do CESP

José Manuel Lopes Ferreira

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Alan David Stoleroff, Professor Associado
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

A contratação coletiva no comércio retalhista em Portugal e a ação do CESP

José Manuel Lopes Ferreira

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Alan David Stoleroff, Professor Associado
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

Agradecimentos

Ao Professor Alan David Stoleroff, por ter aceite a orientação do trabalho e conselhos úteis à prossecução do mesmo.

À Célia Lopes, dirigente sindical do CESP, pela entrevista concedida.

Ao Dr. Gonçalo Lobo Xavier, diretor geral da APED, pela entrevista concedida.

À minha mulher, Manuela, e à filha, Marta, pelo suporte e estímulo contínuo à conclusão do trabalho.

Resumo

A contratação coletiva é um instrumento fundamental na regulação das relações laborais. Prevista na Constituição da República, adquire uma centralidade bem estabelecida enquanto fonte de direito laboral e elemento estruturante das relações coletivas de trabalho.

Assentando na liberdade sindical e no direito à ação coletiva, manifesta-se em diferentes tipos de instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, entre eles, o contrato coletivo de trabalho, acordo estabelecido entre associações de empregadores e de trabalhadores.

Embora confrontada com diversos desafios, de diversa natureza, a contratação coletiva ainda é o instrumento por excelência ao alcance dos trabalhadores para, através dos sindicatos que os representam, atingirem os seus objetivos que tanto podem ser de ordem remuneratória, como de definição e revisão de carreiras ou ainda de proteção no emprego, entre outros, que de forma individual tornar-se-ia mais difícil de alcançar. Para as empresas é também um mecanismo de estabelecimento de regras de concorrência, nomeadamente, quanto a questões salariais e objetivos de paz social.

Com o presente trabalho focamo-nos no estudo dos contratos coletivos produzidos num setor de atividade em particular, a Grande Distribuição, e em concreto os negociados pela APED, enquanto associação de empresas daquele setor e a FEPCES, federação de sindicatos que com aquela negocia.

Partimos de uma hipótese traduzida na obtenção de ganhos pelas partes contratantes, de um lado os patrões e a sua potencial tentativa flexibilizadora das relações laborais e, do outro lado, como os sindicatos contrariam esse objetivo, garantindo ganhos para os seus representados. É a partir da análise e leitura longitudinal do clausulado dos contratos coletivos negociados pelos atores referidos e complementado com dados obtidos por entrevista que confirmaremos ou inferiremos aquela hipótese.

PALAVRAS-CHAVE: contratação coletiva; relações laborais; Grande Distribuição; flexibilidade

Abstract

Collective bargaining is a fundamental instrument in the regulation of labor relations. Provided in the Constitution of the Republic, it acquires a well-established centrality as a source of labor law and a structuring element of collective labor relations.

Based on freedom of association and the right to collective action, it manifests itself in different types of collective labor regulation instruments, including the collective bargaining agreement, an agreement established between employers and workers associations.

Although faced with several challenges of different nature, collective bargaining is still the instrument par excellence within the reach of workers, through the unions that represent them, to achieve their objectives, which can be of a remuneration nature, as well as of definition and review of careers or employment protection, among others, which individually would become more difficult to achieve. For companies, it is also a mechanism for establishing competition rules, namely regarding salary issues and social peace objectives.

With the present work we focus on the study of collective contracts produced in a particular sector of activity, the Large Distribution, and specifically those negotiated by APED, as an association of companies in that sector and FEPCES, a federation of unions that negotiates with that sector.

We start from a hypothesis translated into the achievement of gains by the contracting parties, on the one hand, the bosses and their potential attempt to make labor relations more flexible and, on the other hand, how the unions contradict this objective, guaranteeing gains for their represented. It is from the analysis and longitudinal reading of the clauses of the collective contracts negotiated by the mentioned actors and complemented with data obtained by interview that we will confirm or infer that hypothesis.

KEYWORDS: collective bargaining; labor relations; Distribution Companies; flexibility

Índice

Agradecimentos	i
Resumo.....	iii
Abstract	v
Glossário de siglas	xi
Introdução.....	13
Capítulo 1 - Revisão da literatura.....	17
1.1 Enquadramento geral.....	17
1.2 Tendências recentes na contratação coletiva: a análise empírico-estatística.....	18
1.2.1 Filiação em associações de empregadores	20
1.2.2 Filiação sindical.....	21
1.2.3 Densidade sindical.....	21
1.3 As políticas neoliberais, a flexibilidade e a regulação do mercado de trabalho	22
1.3.1 O impacto da legislação na negociação coletiva	24
1.4 Síntese	25
Capítulo 2 - A Grande Distribuição.....	26
2.1 O que é a Grande Distribuição – delimitação do conceito.....	26
2.2 A caracterização do setor	28
2.3 Síntese	35
Capítulo 3 - O contrato coletivo do setor.....	36
3.1 O contrato coletivo negociado entre a APED e a FEPCES	36
3.2 A cobertura dos IRCT do setor	36
3.3 O conteúdo do CCT do setor	38
3.3.1 A sua estrutura	38
3.3.2 As cláusulas pecuniárias	42
3.3.3 As tabelas salariais	44

3.3.4 A cláusulas não pecuniárias	52
3.4 Síntese	55
Capítulo 4 – Os atores negociais	56
4.2 A APED.....	56
4.2 O CESP	56
4.3 A FEPCES.....	57
4.3 Entrevista a Célia Lopes, dirigente do CESP e da FEPCES.....	57
4.4 Entrevista a Gonçalo Lobo Xavier, diretor geral da APED	59
4.5 Síntese	60
Conclusão	61
Fontes.....	63
Referências Bibliográficas	64
ANEXO A – Tabela de conversão CAE.....	69
ANEXO B – Evolução das categorias profissionais no CCT APED/CESP	70
ANEXO C – A tabela salarial A	71
ANEXO D – A tabela salarial B	72
ANEXO E – A tabela salarial C.....	73
ANEXO F – Transcrição de entrevista a Célia Lopes, dirigente do CESP e da FEPCES	74
ANEXO G – Transcrição da entrevista com Gonçalo Lobo Xavier, diretor geral da APED.....	95

Índice de tabelas

Tabela 1 – IRCT publicados entre 1997 e 2020	19
Tabela 2- Trabalhadores potencialmente abrangidos por IRCTs publicados ente 2005 e 2020.....	20
Tabela 3 – Empresas filiadas em associações de empregadores.....	20
Tabela 4 – Empresas com trabalhadores sindicalizados	21
Tabela 5 – Empresas, do continente, com trabalhadores por conta de outrem, segundo a dimensão da empresa	29
Tabela 6 – Pessoas ao serviço nas empresas, do continente, com trabalhadores por conta de outrem, segundo o escalão de dimensão da empresa	30
Tabela 7 – Empresas, do continente, com trabalhadores por conta de outrem (secção G), segundo o volume de negócios.....	30
Tabela 8 – Trabalhadores por conta de outrem, em empresas do continente, por nível de habilitação	31
Tabela 9 – Remuneração base horária média.....	34
Tabela 10 – Trabalhadores abrangidos e não abrangidos por IRCT.....	35
Tabela 11 – Contratos coletivos de trabalho publicados desde 1994 entre a APED e a FEPCES....	36
Tabela 12 - Empregadores e de trabalhadores abrangidos	37
Tabela 13 – Matérias não reguladas nos contratos colectivos APED/FEPCES	39
Tabela 14 – Estrutura dos contratos coletivos em análise.....	41
Tabela 15 - Evolução dos valores do subsídio de refeição.....	44
Tabela 16 – Ganhos salariais médios CTT APED/FEPCES, 1994-2016	45
Tabela 17 – Amplitude salarial no CCT APED/FEPCES.....	48
Tabela 18 – as tabelas salariais e a RMMG	49
Tabela 19 – Evolução do salário médio no CCT APED/FEPCES.....	50
Tabela 20 – O efeito da inflação sobre as tabelas salariais.....	51
Tabela 21 – Ganhos médios e produtividade.....	52

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - IRCT publicados 1977-2020	18
Gráfico 2 - Densidade sindical em Portugal	22
Gráfico 3 - Evolução de pessoas ao serviço nas empresas de retalho, no continente.	29
Gráfico 4 – Níveis de qualificação dos trabalhadores do comércio a retalho em 2010 e 2019.....	31
Gráfico 5 – A antiguidade nas empresas retalhistas	32
Gráfico 6 – Contratação por tipo de contrato.....	33
Gráfico 7 – Regimes de duração do trabalho.....	33
Gráfico 8 - Taxa de variação de empresas filiadas na APED entre 2004 e 20016	37
Gráfico 9 – Taxa de variação de trabalhadores abrangidos por IRCTs.....	38
Gráfico 10 – taxa de variação decrescente nos valores negociados a título de subsídio de refeição	44
Gráfico 11 – Ganhos salariais médios CTT APED/FEPCEs, 1994-2016	46

Glossário de siglas

AC – Acordo coletivo

AE – Acordo de empresa

APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição

BTE – Boletim trabalho e emprego

CAE – código da atividade económica

CC – convenção coletiva

CT - código do trabalho

CCT – contrato coletivo de trabalho

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional

CRL – Centro de relações laborais

FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços

FMI – Fundo monetário internacional

GEP/MTSS – Gabinete de estratégia e planeamento / Ministério do Trabalho e solidariedade social

GGR – grandes grupos retalhistas

INE – Instituto Nacional de Estatística

IRCT – Instrumento de regulamentação coletiva do trabalho

MPEF - Memorando de Política Económica e Financeira (FMI)

PORDATA - Base de Dados de Portugal Contemporâneo, é organizada e desenvolvida pela Fundação Francisco Manuel dos Santos

RMMG – retribuição mínima mensal garantida

UACS – União de Associações do Comércio e Serviços de Lisboa

UCDR - Unidades Comerciais de Dimensão Relevante

Introdução

A contratação coletiva assume-se como pilar fundamental do processo de governação das relações laborais. É um direito constitucionalmente consagrado e “a forma por excelência de expressão da autonomia dos parceiros sociais e a mais importante via pela qual estabelecem conjuntamente regras de condicionam as relações de trabalho e a concorrência entre as empresas” (Leitão, 1998).

É através deste mecanismo que se estabelecem regras sobre salários, formação, condições de trabalho, promoções e de muita outra natureza, daqui resultando que “a sua capacidade de regulação económica, social e jurídica das relações laborais constitui um dos elementos estruturantes do mundo do trabalho.” (Ferreira, 2006).

A negociação coletiva assenta no princípio de liberdade sindical. No artigo 56º, nº 3 da Constituição da República encontramos: “compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva (...)”.

No caso dos contratos coletivos de trabalho, e dado que é sobre um em concreto que nos debruçaremos, vigora o princípio da dupla filiação ou, como refere Prazeres (2001) “ só se aplicam às relações de trabalho entre trabalhadores e empregadores filiados nas associações outorgantes(...)”, embora, por via administrativa, a sua aplicação possa ser alargada a empresas e trabalhadores não associados das partes outorgantes.

Mas estará (ou tem vindo a estar) a contratação coletiva sujeita a uma multiplicidade de desafios? Sim, são vários os autores que referem esse quadro desafiador, que encontra raiz, sobretudo desde os anos 80 do século passado, nas diversas transformações económicas, sociais, jurídicas que afetam o mundo do trabalho. A globalização, a mudança do mundo industrial para o mundo digital, as crises económicas que se verificam ciclicamente, etc, conduziram a esta pressão sobre os mercados de trabalho, tendo em vista uma alteração de políticas que permitisse uma maior flexibilidade às empresas e com isso dar-lhes instrumentos para rápida adaptação a diferentes dinâmicas do mercado.

As respostas a essa necessidade de adaptação parecem ter vindo a desdobrar-se em três vias: a neoliberal, a flexisegurança ou a perspectiva das *variedades de capitalismo* (Centeno:2006). Não nos debruçaremos sobre todas estas distintas correntes, e nomeadamente sobre os seus efeitos no mercado de trabalho e na negociação coletiva, mas procuraremos enquadrar o nosso estudo na seguinte lógica: o contrato coletivo do setor da Grande Distribuição e a negociação entre os atores sociais envolvidos reflete características de medidas neoliberais? Ou, de outra forma, procura-se introduzir na negociação normas mais flexibilizadoras na regulação das condições de trabalho no setor?

Um aspeto central dessas transformações ocorridas no mercado de emprego são as políticas neoliberais que surgem na Europa a partir dos anos 80, que provocaram grande pressão para uma maior flexibilização do mercado de trabalho que, segundo Campos Lima (2015) “Esta foi sendo apresentada como imperativo para responder às pressões da globalização, as quais, no entendimento neoliberal, justificariam a crescente individualização do contrato de trabalho, o aumento e generalização do emprego precário, a facilitação dos despedimentos, o aumento das prerrogativas e poder patronal, a moderação salarial, a redução dos benefícios sociais através da re-mercantilização das políticas sociais e a pressão sobre os regimes de negociação coletiva.”

Estarão aquelas características presentes na negociação deste setor de atividade que agora estudamos? O estudo desdobra-se assim em três partes fundamentais:

Uma análise do setor da Grande Distribuição, através da tentativa de delimitação desta área de atividade com o objetivo de clarificar o seu conceito e também pela recolha de dados dos Quadros de Pessoal disponíveis online no site do GEP/MTSS e sua análise. Esta recolha e análise reporta-se aos anos 2010 a 2019, correspondendo aos anos cujos dados se encontravam disponíveis online e debruça-se sobre cinco variáveis: estrutura empresarial, emprego, duração do trabalho, remunerações e regulamentação coletiva do trabalho.

A análise longitudinal dos contratos coletivos do setor da Grande Distribuição, para o período 1994 a 2016. Este intervalo de tempo corresponde à formação da APED e do CESP e ao da última publicação do CCT do setor. Analisam-se as cláusulas pecuniárias e não pecuniárias, na tentativa de perceber se a evolução do clausulado destes contratos traduz uma maior flexibilização da regulação laboral.

E por último a caracterização das partes envolvidas na negociação, bem como a análise dos dados obtidos através de entrevistas a dirigente do CESP/FEPCES e ao diretor geral da APED.

Procuraremos assim responder à *hipótese* que colocámos como orientadora do estudo: o conteúdo dos contratos coletivos de trabalho do setor da Grande Distribuição reflete uma capacidade flexibilizadora da prática negocial patronal e também o esforço sindical de compensar perdas e concessões por outros ganhos.

Balizamos o estudo a partir de um conjunto de *questões de partida* orientadoras da nossa recolha, estudo e análise de dados quantitativos e qualitativos, nomeadamente:

- Na contratação coletiva do retalho, em concreto na grande distribuição, regista-se ao longo dos anos uma maior flexibilidade e regressão dos direitos laborais?
- O conteúdo dos CCTs reflete uma perda de poder negocial dos sindicatos, com consequente perda para os seus associados?
- Apesar da crescente desregulamentação das leis do trabalho e da precarização das relações laborais, o conteúdo dos CCTs demonstra que os sindicatos outorgantes têm

conseguido desenvolver estratégias negociais conducentes ao reforço dos interesses dos seus associados?

Os **objetivos gerais** a que nos propomos são:

- Analisar e sistematizar o conteúdo do CCTs publicados, no que respeita a cláusulas pecuniária e não pecuniárias
- Perceber se se registaram mudanças/ inovações no clausulado e de que ordem são essas inovações
- Perceber se se registou uma maior flexibilização e regressão dos direitos laborais

Capítulo 1 - Revisão da literatura

1.1 Enquadramento geral

As convenções coletivas de trabalho (CC) são, enquanto instrumento de regulamentação coletiva, uma das fontes de direito específica do Direito do Trabalho, à qual se subordina o contrato de trabalho (artigo 1.º do Código do Trabalho - CT). A CC é um acordo celebrado entre associações de empregadores e de trabalhadores, com o objetivo principal de estipular condições de trabalho (salários, férias, duração de trabalho, etc.)¹. Existem as seguintes modalidades ou tipos de CC (artigo 2.º, n.º 3 do CT):

- a) Contrato coletivo de trabalho – CC celebrada entre associações de empregadores e trabalhadores;
- b) Acordo coletivo de trabalho – CC celebrada entre uma associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;
- c) Acordo de empresa – CC celebrada entre uma associação sindical e uma entidade patronal para uma só empresa.

Enquanto objeto do estudo do presente trabalho o IRCT convencionado entre a APED e a FEPCES é um contrato coletivo de trabalho. Com ele procura definir-se as regras do jogo laboral num setor específico, o da Grande Distribuição alimentar, embora caracterizá-lo desta forma segundo Gonçalo Lobo Xavier, diretor geral da APED, é redutor, dado que esta associação patronal procura representar um setor mais lato, para além dos grandes retalhistas alimentares. Mas na génese da associação e da negociação coletiva em estudo estiveram, de facto, as empresas da área dos supermercados e hipermercados, sendo notório que são os representantes das principais empresas que atuam nesse segmento de mercado quem ocupa os órgãos sociais daquela associação.

Importa-nos perceber como tem evoluído a contratação coletiva em Portugal nos últimos anos, quais têm sido as tendências mais recentes e, se possível, como o contrato objeto de estudo segue (ou não) essas mesmas tendências. Por outro lado, e dada a hipótese colocada, importa também perceber que impacto têm tido eventuais medidas e políticas neoliberais na evolução da contratação coletiva e, mais uma vez, se tal fica espelhado na negociação e no clausulado do contrato coletivo em estudo. Assim, dividiremos este capítulo em duas partes principais: a análise empírico-estatística sobre a evolução da contratação coletiva nos anos mais recentes e a análise de alguma bibliografia atinente à relação entre flexibilização e contratação coletiva.

¹ In <https://dre.pt/dre/lexionario/termo/convencao-coletiva-trabalho>

1.2 Tendências recentes na contratação coletiva: a análise empírico-estatística

O volume de convenções coletivas que vêm sendo celebradas mostra uma tendência decrescente, mais evidente a partir dos anos 90 do século XX. “As dinâmicas da contratação coletiva refletem quer as oscilações da economia e o impacto que esta têm sobre o mercado de trabalho, quer as incertezas quanto ao quadro regulamentar se lhe aplica”(Livro Verde sobre as Relações Laborais, 2016). Atendendo ao gráfico seguinte constata-se que:

- em termos gerais há uma tendência para o decréscimo do número de contratos coletivos, já evidente desde 1996
- uma certa estabilidade na quantidade de acordos coletivos celebrados
- um crescimento nos últimos anos dos acordos de empresa negociados

No que diz respeito aos contratos coletivos em particular, depois de um período de crescimento no pós-25 de abril e até 1996, o número destes IRCT diminui de forma consistente, atingindo essa quebra picos em momentos chave, como foram a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 e de 2009, bem como no período de assistência financeira internacional, entre 2011 e 2014.

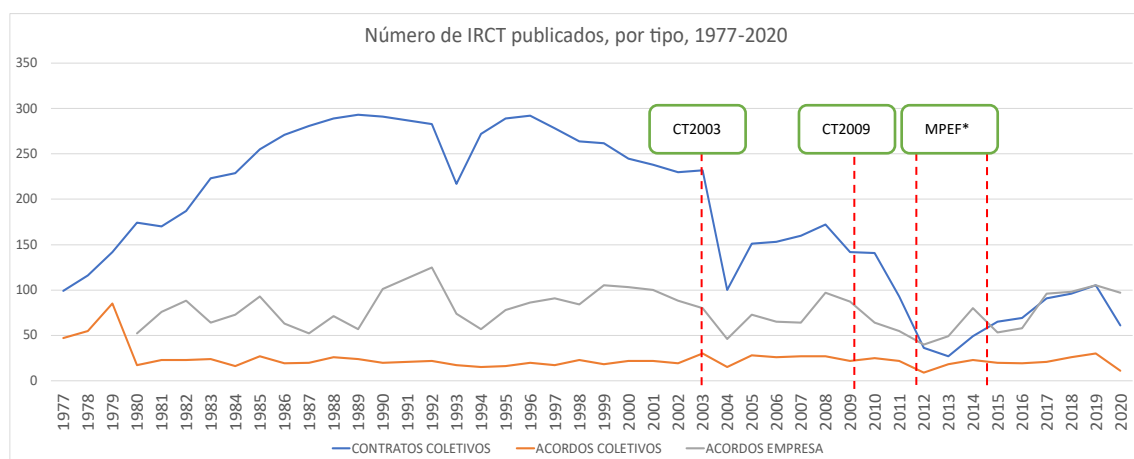


Gráfico 1 - IRCT publicados 1977-2020

Fonte: Ferreira (2006) / Livro Verde sobre as relações laborais / CRL

*Memorando de Política Económica e Financeira (FMI)

A tabela 1 mostra-nos o número de IRCTs publicados naquele período de 1977 a 2020, com a sinalização dos anos em que a taxa de variação anual dos contratos coletivos de trabalho foi negativa. Fica claro que as décadas de 80 e 90 do século passado foi um período de maior dinamismo na negociação de contratos coletivos, em que a média anual daquele tipo de IRCTs rondava os 255, ao passo que na década de 2000 aquele número caiu para 182, voltando a cair para 77 na década de 10 deste século. Parece haver um antes e um depois da publicação do Código do Trabalho em 2003.

ANO	CONTRATOS COLETIVOS	ACORDOS COLETIVOS	ACORDOS EMPRESA	TOTAL	taxa de variação anual Contratos Coletivos publicados	taxa de variação anual Convenções Colectivas publicadas
1977	99	47		146		
1978	116	55		171	17%	17%
1979	142	85		227	22%	33%
1980	174	17	52	243	23%	7%
1981	170	23	76	269	-2%	11%
1982	187	23	88	298	10%	11%
1983	223	24	64	311	19%	4%
1984	229	16	73	318	3%	2%
1985	255	27	93	375	11%	18%
1986	271	19	63	353	6%	-6%
1987	281	20	52	353	4%	0%
1988	289	26	71	386	3%	9%
1989	293	24	57	374	1%	-3%
1990	291	20	101	412	-1%	10%
1991	287	21	113	421	-1%	2%
1992	283	22	125	430	-1%	2%
1993	217	17	74	308	-23%	-28%
1994	272	15	57	344	25%	12%
1995	289	16	78	383	6%	11%
1996	292	20	86	398	1%	4%
1997	278	17	91	386	-5%	-3%
1998	264	23	84	371	-5%	-4%
1999	262	18	105	385	-1%	4%
2000	245	22	103	370	-6%	-4%
2001	238	22	100	360	-3%	-3%
2002	230	19	88	337	-3%	-6%
2003	232	30	80	342	1%	1%
2004	100	15	46	161	-57%	-53%
2005	151	28	73	252	51%	57%
2006	153	26	65	244	1%	-3%
2007	160	27	64	251	5%	3%
2008	172	27	97	296	8%	18%
2009	142	22	87	251	-17%	-15%
2010	141	25	64	230	-1%	-8%
2011	93	22	55	170	-34%	-26%
2012	36	9	40	85	-61%	-50%
2013	27	18	49	94	-25%	11%
2014	49	23	80	152	81%	62%
2015	65	20	53	138	33%	-9%
2016	69	19	58	146	6%	6%
2017	91	21	96	208	32%	42%
2018	96	26	98	220	5%	6%
2019	105	30	105	240	9%	9%
2020	61	11	97	169	-42%	-30%

Tabela 1 – IRCT publicados entre 1997 e 2020

Fonte: Ferreira (2006) / Livro Verde sobre as relações laborais / Centro de Relações laborais

No que diz respeito à cobertura dos IRCTs publicados, e dispondo apenas de dados para o período 2005 a 2020, constata-se, de forma natural, que a evolução segue o mesmo padrão dos IRCTs publicados nesse período, ou seja, a tendência é oscilante, com períodos de crescimento no número de trabalhadores abrangidos, entrecortados com anos de quebras acentuadas, como seja o ano de 2009, o período entre 2011 e 2014 com o programa de assistência económica e financeira (vulgo

'Troika') e a pandemia COVID-19, a partir de março de 2020. Em certa medida, parece que “a pandemia contribuiu para interromper o ciclo de crescimento que se vinha verificando desde 2015” (CRL, 2021).

Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CC	1 015 976	1 343 643	1 430 660	1 778 216	1 299 371	1 309 267	1 160 080	291 068	197 017	214 603	446 025	648 974	766 862	810 129	712 989	348 610
AC	68 748	73 390	58 233	47 232	59 902	64 455	52 737	26 645	27 104	19 596	21 728	65 844	16 209	58 501	42 218	21 731
AE	36 748	37 267	32 384	69 398	37 952	33 344	24 102	9 909	17 418	12 444	22 624	34 530	37 812	31 752	37 676	27 297
Total	1 121 472	1 454 300	1 521 277	1 894 846	1 397 225	1 407 066	1 236 919	327 622	241 539	246 643	490 377	749 348	820 883	900 382	792 883	397 638
taxa variação anual	30%	5%	25%	-26%	1%	-12%	-74%	-26%	2%	99%	53%	10%	10%	-12%	-50%	
				CT 2009				MPEF								Covid-19

Tabela 2- Trabalhadores potencialmente abrangidos por IRCTs publicados ente 2005 e 2020

Fonte: Centro de Relações Laborais

Quanto a dados de representatividade e mais uma vez socorrendo-nos do Livro Verde sobre as Relações Laborais, embora com as cautelas ali referidas decorrentes do facto de a informação disponibilizada ter origem nos dados fornecidos pelas empresas privadas através do documento Relatório Único, constata-se que:

1.2.1 Filiação em associações de empregadores

Empresas filiadas	Continente e R.A. Madeira					Portugal
	2010	2011	2012	2013	2014	2014
% do total de empresas	18,4%	17,6%	19,3%	19,3%	19,0%	19,0%
por dimensão da empresa						
1-9 pessoas	15,5%	14,8%	16,6%	16,6%	16,3%	16,3%
10-49 pessoas	29,2%	28,4%	30,6%	30,6%	30,1%	30,1%
50-249 pessoas	46,7%	44,9%	45,9%	44,7%	44,1%	44,3%
250 e + pessoas	53,7%	52,9%	52,5%	49,9%	50,2%	50,2%
% de trabalhadores em empresas filiadas	39,6%	38,1%	39,5%	39,3%	39,2%	39,2%
por dimensão da empresa						
1-9 pessoas	18,0%	17,3%	19,1%	19,3%	18,9%	18,9%
10-49 pessoas	31,1%	30,3%	32,4%	32,5%	32,0%	32,0%
50-249 pessoas	48,2%	46,7%	47,3%	45,6%	45,1%	45,4%
250 e + pessoas	58,0%	54,6%	55,3%	55,1%	55,7%	55,6%

Tabela 3 – Empresas filiadas em associações de empregadores

Fonte: Livro Verde sobre as Relações Laborais, 2016

Entre 2010 e 2014 a percentagem de empresas que declararam ser filiadas em associações de empregadores manteve-se relativamente estável e com pequenas flutuações. Em 2010 eram 18,4% das empresas e em 2014 eram 19%. A dimensão das empresas parece ser um dado relevante para a sua filiação: quanto maior as empresas mais tendem a filiar-se nas respetivas associações. Por outro lado, as empresas filiadas representavam entre 39,6% do volume de emprego em 2010 e 39,2% em 2014.

1.2.2 Filiação sindical

A percentagem de empresas que informam através do Relatório Único ter trabalhadores sindicalizados ao seu serviço variava entre 3,7% em 2010 e 3,6% em 2014. Também aqui são as empresas de maior dimensão aquelas que mais comunicam ter trabalhadores sindicalizados nos seus quadros. Todavia os trabalhadores sindicalizados no total dos trabalhadores dessas empresas não vão além dos 10,6% em 2010 e 9,2% em 2014.

Trabalhadores sindicalizados	Continente e R.A. Madeira					Portugal
	2010	2011	2012	2013	2014	2014
% de empresas com trabalhadores sindicalizados	3,7%	3,6%	3,7%	3,8%	3,6%	3,7%
por dimensão da empresa						
1-9 pessoas	1,4%	1,3%	1,4%	1,4%	1,3%	1,4%
10-49 pessoas	9,4%	9,4%	10,0%	10,1%	9,4%	9,6%
50-249 pessoas	39,9%	39,1%	40,8%	40,6%	39,3%	39,8%
250 e + pessoas	78,0%	76,9%	75,6%	76,6%	76,1%	76,0%
% de trabalhadores sindicalizados	10,6%	10,0%	10,2%	9,9%	9,2%	9,2%
por dimensão da empresa						
1-9 pessoas	1,3%	1,1%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%
10-49 pessoas	4,0%	3,7%	3,9%	3,8%	3,4%	3,5%
50-249 pessoas	10,4%	9,5%	9,8%	9,2%	8,4%	8,5%
250 e + pessoas	24,5%	23,0%	23,0%	22,2%	20,7%	20,5%

Tabela 4 – Empresas com trabalhadores sindicalizados

Fonte: Livro Verde sobre as Relações Laborais, 2016

1.2.3 Densidade sindical

Dados obtidos através do portal do Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social quanto à densidade sindical, ou seja, a percentagem de trabalhadores sindicalizados entre os trabalhadores empregados, e com fonte na OCDE, associações sindicais e contratação coletiva, revelam que em Portugal regista-se um tendência de decréscimo naquela percentagem de 21,6% em 2004, para 15,3% em 2016.

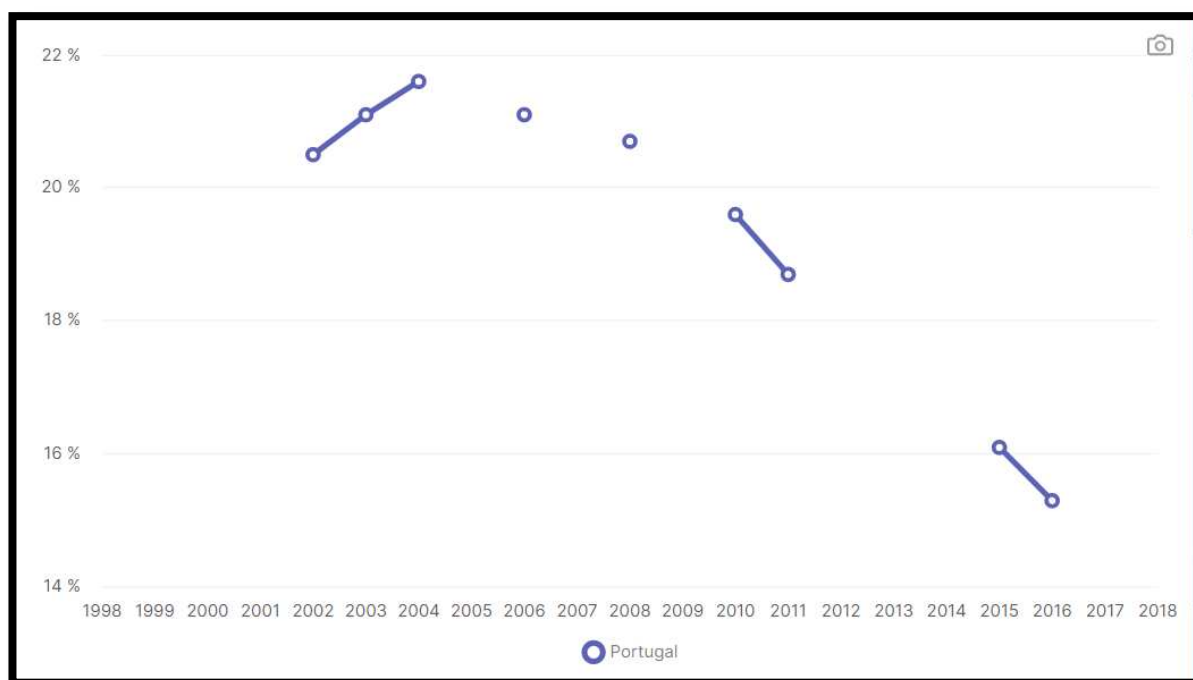


Gráfico 2 - Densidade sindical em Portugal

Fonte: Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social

Outro aspeto importante referido por vários autores e que marca a contratação coletiva em Portugal é apelidado de fenómeno de bloqueio (Ferreira, 2006; Freire, 2001; Campos Lima, 1999). No essencial, refere-se à pouca eficácia dos IRCT, não só pelo número decrescente dos mesmos, mas também a algum imobilismo do clausulado negociado e o seu fraco ajustamento à realidade laboral e económica. A este propósito Marinús Pires de Lima, citado por Freire (2001) caracteriza a negociação coletiva como “inadequada” e “predominantemente sectorial e salarial”, ou ainda com “uma taxa de cobertura relativamente baixa” e “um conteúdo não salarial (...) escasso (...) no que diz respeito à definição de funções, sistema de classificação, progressão profissional e polivalência”. Também Leitão (1998) se refere ao imobilismo dos conteúdos das convenções coletivas, na medida em que não são “reponderados e revistos” com regularidade, ficando assim a sensação de que “que só tratam de salários”.

1.3 As políticas neoliberais, a flexibilidade e a regulação do mercado de trabalho

As transformações ocorridas nas esferas económica e política ocorridas nas últimas décadas, não deixaram de ter impacto na contratação coletiva. A globalização, a mundialização das trocas comerciais, a intensificação da concorrência entre empresas e países, a privatização das empresas, aliados à baixa densidade sindical e às políticas flexibilizadoras do mercado de trabalho, têm originado

grande pressão sobre a negociação coletiva e aqueles que a defendem. A flexibilidade, a globalização e as privatizações são, como refere Stone (2006), os três desafios aos direitos laborais no século XXI.

É o final dos anos 70 e princípio dos 80 do século passado que alguns autores colocam como marco histórico para o aplicação de políticas neoliberais, nomeadamente na Grã-Bretanha com a chega da Margaret Thatcher ao poder e nos Estados Unidos da América com Ronald Reagan. A opção por políticas neoliberais que caracterizam as economias desenvolvidas consideram os sindicatos, a contratação coletiva ou políticas protecionistas do emprego, como elementos que trazem rigidez ao mercado de trabalho e à economia, uma vez que não permitem que as empresas se redimensionem e encontrem as respostas necessárias à competitividade que encontram no mercado, com facilidade e a baixo custo, ou a flutuações na procura. Já em 2006, no Livro Verde sobre as relações laborais encontramos referência ao conceito de flexibilidade como “liberdade patronal de contratar e de despedir” ou ainda a definição da OCDE ali também referida “a capacidade da empresa modular a segurança do emprego segundo as realidades económicas”. Fica subjacente nesta definição a subordinação das questões laborais e sociais às questões da economia e dos mercados.

No Relatório Conjunto sobre o Emprego 2002 da *comissão das comunidades europeias*, define-se flexibilidade como: “A flexibilidade, ou seja a capacidade de as empresas se ajustarem à procura do mercado, pode assumir várias formas em relação ao emprego. A flexibilidade externa em termos da capacidade de "contratar e despedir" (incluindo o recurso a contratos temporários ou por tempo determinado) constitui uma reação imediata e permite às empresas adaptarem-se a circunstâncias imprevistas e a novas tendências, tais como alterações na procura ou nos requisitos de competências, e a ajustarem rapidamente a respetiva produção. A flexibilidade interna, que implica a reorganização da força de trabalho existente (tempo de trabalho, métodos, formação, mobilidade), constitui uma abordagem de mais longo prazo da gestão da mudança e do desenvolvimento de aptidões e competências, com evidentes vantagens em termos de produtividade e de capacidade de adaptação. Estas formas de flexibilidade são complementares, apresentando cada uma vantagens e custos específicos para os indivíduos, as empresas e a sociedade.”

A tabela 5 da página seguinte mostra como em alguns países europeus o recurso a contratos de trabalho temporários, definidos como “Indivíduos que se declaram como tendo um contrato de trabalho a termo certo ou um emprego que terminará quando forem alcançados determinados critérios objetivos, tais como a conclusão de uma tarefa ou o regresso do trabalhador que foi temporariamente substituído”² aumentou de forma considerável no período compreendido entre 1995 e 2021. No caso português, o recurso a essa forma de flexibilidade externa aumentou naquele

² Disponível em:

<https://www.pordata.pt/europa/trabalhadores+com+contrato+de+trabalho+temporario+em+percentagem+do+total+de+empregados+total+e+por+sexo-2402>

período 68% e, embora nalguns países se verifique um retrocesso, noutras o mesmo duplicou ou quadruplicou.

	Total																			
	UE27 (2020) - União Europeia 27 (desde 1995)	UE28 - União Europeia (28 Países)	ZE19 - Zona Euro (19 Países)	DE - Alemanha	AT - Áustria	BE - Bélgica	ES - Espanha	FR - França	GR - Grécia	IE - Irlanda	IT - Itália	LU - Luxemburgo	NL - Países Baixos	PL - Polónia	PT - Portugal	SE - Suécia	IS - Islândia	NO - Noruega	UK - Reino Unido	CH - Suíça
1995	0	0	0	10,4	6	5,3	35	12,2	10,2	10,2	7,2	0	10,8	0	10,1	13	6,2	13,2	6,9	0
1996	0	0	0	11,1	8	5,9	33,8	12,5	11	9,2	7,4	2,6	11,9	0	10,7	11,5	6,2	13,2	7	11,9
1997	0	0	0	11,8	7,8	6,3	33,6	13	10,9	9,4	7,9	2,1	11,3	5,4	12,4	11,9	5,9	12,1	7,3	10,8
1998	0	0	0	12,3	7,8	7,8	32,9	13,9	13,4	8,8	8,5	2,9	12,7	5,2	17,2	12,7	5	10,7	6,9	11,4
1999	0	0	0	13,1	8	10,2	32,8	13,9	13,5	5,1	9,8	3,4	12	4,6	18,5	13,8	4,7	10,5	6,7	11,8
2000	0	0	14,8	12,8	8	9	32,4	15,4	13,8	5,3	10,1	3,4	13,8	5,6	19,9	14,3	5,4	9,7	6,6	11,6
2001	0	0	14,7	12,4	8,1	8,8	32,1	14,9	13,5	4,6	9,6	4,3	14,3	11,9	20	15,5	5,7	9,1	6,6	11,7
2002	13,4	12,4	14,5	12	7,4	7,6	32,3	14,1	11,7	4,9	9,9	4,3	14,2	15,4	21,7	15,3	5,4	10,3	6	12,3
2003	13,7	12,6	14,4	12,2	7,2	8,5	32	13,3	11,3	4,6	9,5	3,1	14,4	18,9	20,6	15,6	0	9,4	5,7	12,1
2004	14,4	13,2	14,9	12,5	9,5	8,7	32,2	12,8	12,5	3,4	11,9	4,8	14,4	22,5	19,7	15,5	0	10,2	5,6	12,2
2005	15,4	14	15,9	14,3	9	8,8	33,4	13,9	12	3,7	12,2	5,3	15,3	25,6	19,4	15,7	7	9,6	5,7	12,8
2006	15,9	14,5	16,5	14,6	8,9	8,7	34	14,8	10,8	6	13,1	6,1	16,5	27,3	20,4	17	11,7	10,1	5,7	13,5
2007	16	14,6	16,4	14,7	8,8	8,6	31,6	15,1	11	9,4	13,2	6,8	17,8	28,2	22,3	17,2	12,4	9,5	5,7	12,9
2008	15,5	14,1	16,1	14,8	8,9	8,3	29,2	15	11,6	9,4	13,3	6,2	18	26,9	22,8	15,8	9,7	9	5,3	13,2
2009	14,8	13,6	15,2	14,6	9,1	8,2	25,3	14,4	12,3	9,5	12,4	7,2	18,1	26,4	21,9	14,9	9,8	8,1	5,5	13,3
2010	15,2	13,9	15,4	14,6	9,4	8,1	24,8	15,1	12,6	10,3	12,7	7,1	18,2	27,2	22,8	16	12,5	8,4	6	13,2
2011	15,3	14	15,6	14,6	9,6	8,9	25,2	15,3	11,8	10,9	13,3	7,1	18,1	26,8	22	16,5	12,4	8	6	12,9
2012	14,9	13,7	15	13,8	9,3	8,1	23,4	15,2	10,2	10,8	13,8	7,6	19,2	26,8	20,5	15,9	13,3	8,5	6,2	12,8
2013	14,8	13,6	14,9	13,4	9,2	8,1	23,2	15,3	10,2	10,8	13,2	7	20,2	26,8	21,4	16,3	14,4	8,4	6	12,9
2014	15,2	13,9	15,1	13,1	9,2	8,6	24	15,3	11,6	10,3	13,6	8,1	21,1	28,3	21,4	16,8	13,6	7,9	6,3	13,1
2015	15,4	14,1	15,4	13,2	9,1	9	25,2	16	11,9	9,6	14,1	10,2	20	28	22	16,6	13	8	6,1	13,7
2016	15,6	14,2	15,6	13,2	9	9,1	26,1	16,2	11,2	9	14	9	20,6	27,5	22,3	16,1	12	8,8	5,9	13,3
2017	15,7	14,3	16,1	12,9	9,2	10,4	26,8	16,8	11,4	9,1	15,5	9,1	21,7	26,1	22	16,1	10,7	8,5	5,6	13,3
2018	15,5	14,1	16,2	12,6	9,1	10,7	26,9	16,6	11,3	9,9	17,1	9,8	21,4	24,3	22	15,9	9,4	8,5	5,5	13,1
2019	15	13,6	15,8	12	8,7	10,8	26,3	16,2	12,6	9,7	17,1	9,2	20,2	21,7	20,8	15,7	7,9	8	5,1	12,6
2020	13,5	0	14,3	10,8	8,2	10,1	24,2	15,3	10,1	9	15,2	7,7	18	18,4	17,8	14,8	8,5	7,8	0	12,8
2021	14	0	15,3	11,4	8,8	10,3	25,2	15	10,2	9,4	16,6	9,2	27,4	14,8	17	14,4	13,1	9,2	0	13,2
taxa de variação 1995/2021	4%	10%	3%	10%	47%	94%	-28%	23%	0%	-8%	131%	254%	154%	174%	68%	11%	111%	-30%	-26%	11%

Tabela 5 - Trabalhadores com contrato de trabalho temporário em % do total de empregados

Fonte: PORDATA

Novas formas de organização do trabalho ou formas atípicas de emprego levam elas próprias a uma maior flexibilização e fragmentação dos trabalhadores e, por consequência, da sua própria organização: o trabalho com duração determinada, o teletrabalho, o trabalho a tempo parcial ou o trabalho temporário, são já o espelho de políticas tendentes a maior desregulamentação do mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, menos potenciadoras da organização dos trabalhadores (Kovács, 2004).

1.3.1 O impacto da legislação na negociação coletiva

As alterações legislativas introduzidas em Portugal tiveram impacto sério no regime da contratação coletiva, levando na opinião de Campos Lima (2016) ao seu desmantelamento. Em concreto, com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 e a inclusão nele da “reversão do princípio do tratamento mais favorável e a introdução da possibilidade de caducidade das convenções coletivas por denúncia de uma das partes” (Alves, 2021), desequilibrou-se a relação de forças entre patrões e trabalhadores. O código do trabalho de 2009 e o memorando de entendimento ao tempo da Troika, aprofundaram este desequilíbrio, levando a que o número de convenções coletivas negociadas e trabalhadores abrangidos atingissem mínimos históricos.

1.4 Síntese

No contrato coletivo em estudo e na negociação entre as partes, parece encontrar-se elementos que traduzem a introdução ao longo do tempo de elementos de flexibilidade tanto externa como interna.

A introdução de normas, no contrato coletivo negociado em 2010 entre a APED e a FEPACES, reguladoras da contratação a termo, é uma novidade, dado que nos contratos publicados desde 1994 até àquela data, tal não se verificava. Esta circunstância está em linha com a tendência de contratação a termo que foi ganhando expressão no sector retalhista, conforme veremos mais à frente na caracterização do sector, em que a contratação a termo cresce 10% em dez anos.

No que diz respeito à flexibilidade interna, e em concreto às formas de organização dos horários de trabalho, verifica-se uma tentativa de introdução do regime de banco de horas por parte da APED, mas sem sucesso dada a resistência da FEPACES a esse avanço flexibilizador. A facilidade de gerir tempos de trabalho numa lógica de reação imediata às circunstâncias operacionais e, portanto, quase não programada, com os inconvenientes que tal pode trazer à vida do trabalhadores, é uma forma de flexibilidade, dado que isso permite responder de imediato a fluxos de maior procura por parte dos consumidores sem que haja necessidade de recorrer a trabalho extraordinário.

Embora sabendo que o regime de banco de horas não foi contratualizado entre as partes, estas medidas ou elementos de negociação traduzem a tentativa de introdução de algumas formas de flexibilidade na gestão da mão-de-obra neste sector.

Capítulo 2 - A Grande Distribuição

2.1 O que é a Grande Distribuição – delimitação do conceito

Os conceitos de comércio e distribuição, são utilizados por diferentes estudos e autores de forma indistinta. Vamos referir algumas dessas definições partindo do geral para o particular, ou seja, da atividade de comércio globalmente considerada, para chegarmos à Grande Distribuição, ou Distribuição Alimentar, na medida em que é esta que está na génese da criação APED.

Segundo Machado e Dores (2010) a atividade de comércio era definida pela extinta Direção Geral do Comércio e Indústria como “toda a atividade que se realiza com carácter profissional mediante a intermediação de bens e serviços no mercado”. A sua função seria, portanto, colocar ao dispor do consumidor bens e serviços mediando a produção e o consumo, sem considerar qualquer transformação dos produtos adquiridos. Trata-se, assim, de uma atividade de mera intermediação entre o produtor e o consumidor do produto, pelo que o verdadeiro output da atividade se traduz na margem comercial (diferença entre o preço de venda e o preço de compra).

A distribuição, em sentido lato, pode ser entendida como “o conjunto de atividades que colocam (...) produtos ou serviços à disposição das pessoas para que estas possam adquiri-los (...) de acordo com as suas necessidades” (Rousseau, 2002), ou ainda como “o conjunto de empresas e agentes que compram e revendem mercadorias destinadas à satisfação das necessidades do consumidor” (Rousseau, 1997).

Num estudo da Autoridade da Concorrência de 2010, define-se a distribuição como o “sector de atividade que inclui um conjunto de funções tendo em vista a aquisição de bens alimentares aos fornecedores (...) a fim de revendê-los aos consumidores finais”. Ainda de acordo com este estudo podemos distinguir na distribuição dois níveis de atividade: o comércio por grosso e o comércio a retalho. Dentro deste último, destacam-se o retalho tradicional, as cadeias retalhistas de menor dimensão e de âmbito regional e os grandes grupos retalhistas (GGR), definidos pelas principais cadeias retalhistas cuja rede de lojas, de pequeno a grande formato (minimercados, supermercados e hipermercados), se estende a todo o território nacional.

Barreta (2012) refere que no “grupo dos retalhistas enquadra-se toda a atividade de revenda a retalho de bens, novos ou usados, feita por empresas muito distintas e fazendo uso de diferentes formas e lugares (estabelecimentos, feiras e mercados, ao domicílio, por correspondência, em venda ambulante, pela Internet...), destinados ao consumo das pessoas, das empresas e outras instituições.”

Importa-nos perceber, dentro desse setor mais vasto do comércio a retalho, o que pode ser considerado como Grande Distribuição. Recorrendo mais uma vez a Rousseau, antigo direto geral da APED, aquele conceito pode ser definido como o “conjunto de empresas de comércio retalhista com

implantação nacional e vocação internacional” (2001). Será, portanto, a dispersão das várias unidades ou pontos de venda pelo território, um fator chave para se caracterizar as empresas consideradas como Grande Distribuição ou GGR.

Estando a origem da APED ligado ao setor dos GGR, importa ainda definir cada um dos formatos presentes nas suas redes de lojas, recorrendo uma vez mais a Rosseau e ao seu Dicionário de Distribuição:

- Hipermercado: conceito comercial de livre serviço, surgido pela primeira vez em França em 1963, caracterizado por combinar no mesmo espaço sortidos alimentares e não alimentares, em áreas superiores a 2500m² e com estacionamento gratuito;
- Supermercado: ponto de venda predominantemente alimentar e de produtos de grande consumo em sistema de livre serviço e com áreas compreendidas entre 400 e 2500m²
- Minimercado: loja retalhista de proximidade, em sistema de livre serviço, com sortido basicamente alimentar variando entre as 500 e 2500 referências e com um máximo de 400m² de área

Em estudo elaborado pela UACS encontramos o conceito de UCDR ou Unidades Comerciais de Dimensão Relevante. Segundo aquele estudo cabem nesta designação os estabelecimentos comerciais designados por supermercados e hipermercados. É ali referido que os primeiros supermercados apareceram em Portugal da década de 60 do século passado, caracterizados por dimensão reduzida e instalação no centro das cidades. Em 1976 haveriam 143 supermercados. Na década de 80 chegariam os primeiros hipermercados, com significativo atraso face à Europa, mas com rápida aceitação dos consumidores.

Em 1989 é aprovado o Decreto-lei nº 190/89, de 6 de junho. Este decreto pretendia ordenar, em termos territoriais, o comércio e regular as práticas concorrenciais. Nesta altura, introduziu-se o conceito de grande superfície comercial, cuja definição apontava para “infra-estruturas de comércio a retalho com uma dimensão útil superior a 3.000 m²”.

Em termos do conceito de grande superfície comercial, este foi alargado por duas vezes no início da década de 90:

- Decreto-Lei nº 9/91, de 8 de janeiro – incluía como grande superfície comercial as unidades grossistas com mais de 3.000m²;
- Decreto-lei nº 258/92, de 20 de novembro – incluía as unidades retalhistas com uma área contínua superior a 2.000m² e as unidades retalhistas com mais de 1.000m², situadas em concelhos com menos de 30.000 habitantes.

Em 1997 o conceito de grande superfície comercial é abandonado em favor do conceito de Unidade Comercial de Dimensão Relevante, estando incluídos neste conceito, entre outras, as seguintes unidades referentes a comércio retalhista e de base alimentar:

- Comércio a retalho alimentar ou misto, que tenham uma área contínua de venda de igual ou superior a 2.000m²;
- Comércio alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que detenha a nível nacional uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15.000m²;

2.2 A caracterização do setor

A análise de dados obtidos a partir dos Quadros de Pessoal, para o período de dez anos, 2010 a 2019, permite-nos fazer também uma caracterização do setor retalhista, referindo, no entanto, que os dados assim obtidos agregam valores correspondentes às empresas do continente e da Divisão 47 (comércio a retalho) e da Secção G (Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos) e não especificamente da Subclasse 47111, que, de acordo com a nomenclatura CAE, corresponde a COMÉRCIO A RETALHO EM SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS, que compreende o comércio a retalho não especializado com predominância alimentar em estabelecimentos com uma superfície de venda igual ou superior a 400 m².

A análise que se segue baseia-se em 5 categorias: **estrutura empresarial, emprego, duração do trabalho, remunerações e regulamentação coletiva do trabalho.**

Em relação ao número de empresas retalhistas constata-se que houve um decréscimo naquela década de cerca de 9500 empresas, ou seja, menos 22% de empresas empregadoras de mão-de-obra neste setor. Mas essa realidade é acompanhada de outro facto: tendo em conta o escalão de dimensão da empresa, isto é, número de trabalhadores empregues, é sobretudo nas pequenas empresas que se verifica essa perda, enquanto se verifica um acréscimo no número de empresas que empregam mais pessoas. Na realidade, há um decréscimo de 28% no número de empresas que empregam entre 1 a 4 pessoas, enquanto se verifica um acréscimo do 19% nas empresas que empregam 500 ou mais pessoas.

	ESCALÕES DE DIMENSÃO		TOTAL	1 - 4	5 - 9	10 - 49	50 - 99	100 - 249	250 - 499	500 e +
	ACTIVIDADES (CAE - REV.3)			Pessoas	Pessoas	Pessoas	Pessoas	Pessoas	Pessoas	Pessoas
2019	47	Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	34444	23876	6631	3491	260	107	36	43
2018	47	Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	36008	25354	6762	3459	256	103	34	40
2017	47	Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	36416	26017	6712	3277	236	98	36	40
2016	47	Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	36 929	26648	6772	3123	222	90	37	37
2015	47	Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	37 067	27023	6635	3058	198	87	30	36
2014	47	Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	41107	31376	6502	2881	204	84	26	34
2013	47	Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	40 803	31329	6350	2780	195	91	25	33
2012	47	Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	41 502	31767	6602	2784	202	87	29	31
2011	47	Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	43 526	32967	7147	3048	206	99	25	34
2010	47	Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	43 913	33381	7072	3079	218	102	25	36

Tabela 6 – Empresas, do continente, com trabalhadores por conta de outrem, segundo a dimensão da empresa

Fonte: GEP/MTSS (quadros de pessoal)

Mas, em sentido contrário, o número total de pessoas empregues aumentou 10,73%, ou seja, mais 31755 trabalhadores. Todavia, esse crescimento não foi constante, pois em 2012 e 2013 o setor perdeu cerca de 18000 empregos, porventura acompanhando a tendência do mercado de emprego no seu todo, com a taxa de desemprego em valores muito altos.

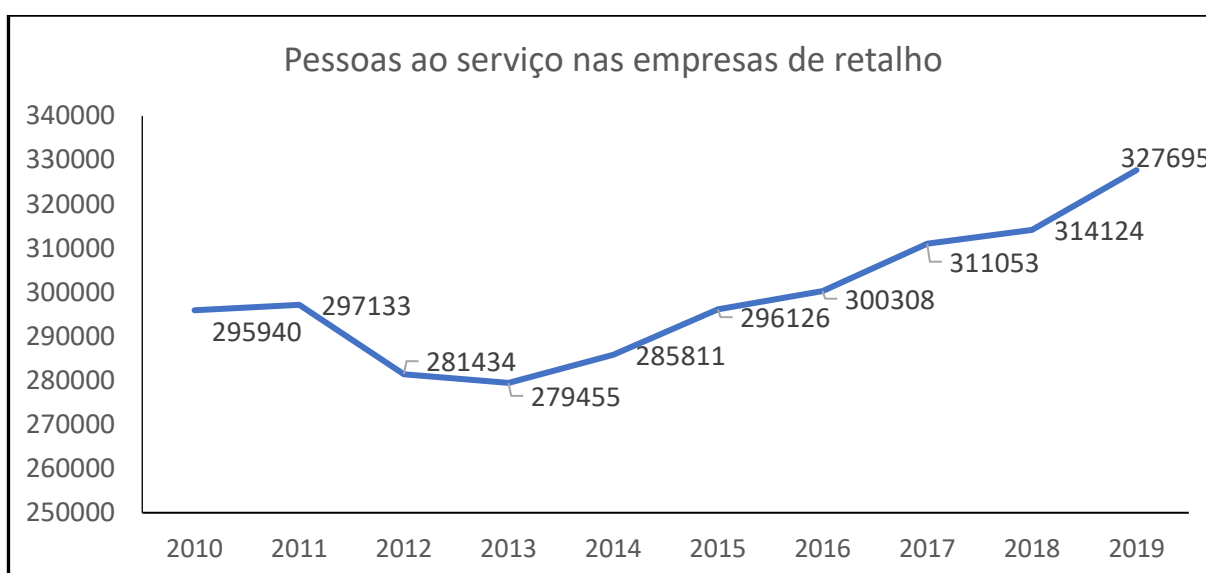


Gráfico 3 - Evolução de pessoas ao serviço nas empresas de retalho, no continente.

Fonte: GEP/MTSS (quadros de pessoal)

E esses trabalhadores empregavam-se mais em empresas com maior volume de mão-de-obra. Com efeito, as empresas que empregavam entre 1 a 4 pessoas tinham ao seu serviço, em 2010, 20% da mão de obra do setor, enquanto as empresas com mais de 500 trabalhadores empregavam cerca de 28% desses trabalhadores. Em 2019, aqueles números cifravam-se, respetivamente, em 15,66% e 38,31%. O número médio de pessoas empregues nas empresas que empregavam mais de 500 pessoas passou de 2532 em 2010, para 2920 em 2019.

	ESCALÕES DE DIMENSÃO		TOTAL	1 - 4	5 - 9	10 - 49	50 - 99	100 - 249	250 - 499	500 e +
	ACTIVIDADES (CAE - REV.3)			Pessoas	Pessoas	Pessoas	Pessoas	Pessoas	Pessoas	Pessoas
2019	47	Com. a retalho, excep. de veic. Aut. e mot.	327695	51333	43019	61885	17017	15879	13008	125554
2018	47	Com. a retalho, excep. de veic. Aut. e mot.	314124	53931	43746	61009	17087	14891	12310	111150
2017	47	Com. a retalho, excep. de veic. Aut. e mot.	311053	55191	43184	58290	15559	13846	12116	112867
2016	47	Com. a retalho, excep. de veic. Aut. e mot.	300308	56218	43403	55342	14598	13036	12788	104923
2015	47	Com. a retalho, excep. de veic. Aut. e mot.	296126	61960	42437	53882	13369	12628	10704	101146
2014	47	Com. a retalho, excep. de veic. Aut. e mot.	285811	62118	41475	50867	13808	12505	9687	95351
2013	47	Com. a retalho, excep. de veic. Aut. e mot.	279455	61733	40396	49012	12784	13194	9274	93062
2012	47	Com. a retalho, excep. de veic. Aut. e mot.	281434	62800	42170	49135	13368	12893	10568	90500
2011	47	Com. a retalho, excep. de veic. Aut. e mot.	297133	65594	45700	53469	13547	15015	8609	95199
2010	47	Com. a retalho, excep. de veic. Aut. e mot.	295940	66527	45205	54056	14552	15530	8901	91169

Tabela 7 – Pessoas ao serviço nas empresas, do continente, com trabalhadores por conta de outrem, segundo o escalão de dimensão da empresa

Fonte: GEP/MTSS (quadros de pessoal)

Agora, atendendo a dados da Secção G (Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos), constata-se, mais uma vez, que o setor do comércio no seu todo perde cerca de 19% das suas empresas durante aquele período, mas é nas empresas com volume de negócios mais baixos que essa perda é mais evidente: em 2010 existiam 12024 empresas com volume de negócios até 49000 euros e em 2019 só já existiriam 7626, uma redução de 37%. Por seu turno, as empresas que faturavam 500.000 euros ou mais, passaram de 16 para 24, ou seja, mais 50%.

		VOLUME (Milhares)	TOTAL	Até 49	50 a 149	150 a 499	500 a	2000 a	10 000 a	50 000 a	500 000 e	Ignorado
							1 999	9 999	49 999	499 999	Mais	
2019	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot	64 185	7623	14625	19345	14538	5516	1229	261	24	1024
2018	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot	66 707	8644	15435	19816	14623	5482	1211	256	22	1218
2017	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot	66 840	9114	15929	19704	14219	5287	1118	242	19	1208
2016	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot	67 090	9533	15982	19400	13849	5032	1032	224	20	2018
2015	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot	66 995	9765	16001	19278	13652	4863	1011	212	17	2196
2014	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot	74 208	12745	18856	20276	13581	4835	1007	198	17	2693
2013	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot	73 629	12909	18881	19816	13194	4710	1004	187	15	2913
2012	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot	74 719	13388	19310	19704	12854	4696	976	187	15	3589
2011	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot	78 258	13316	20512	20959	13928	5168	1058	196	15	3106
2010	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot	78 793	12024	20171	21924	14677	5724	1072	206	16	2979

Tabela 8 – Empresas, do continente, com trabalhadores por conta de outrem (secção G), segundo o volume de negócios

Fonte: GEP/MTSS (quadros de pessoal)

Em relação às pessoas que trabalham no comércio a retalho focaremos a nossa atenção no nível de habilitações, na antiguidade e no tipo de contrato. Assim, quanto às habilitações, os dados mostram que há uma predominância dos níveis básico e secundário. Em 2010 cerca de 92% das pessoas empregues no comércio a retalho não possuíam habilitações de nível superior, enquanto que em 2019 esse número rondava os 85%.

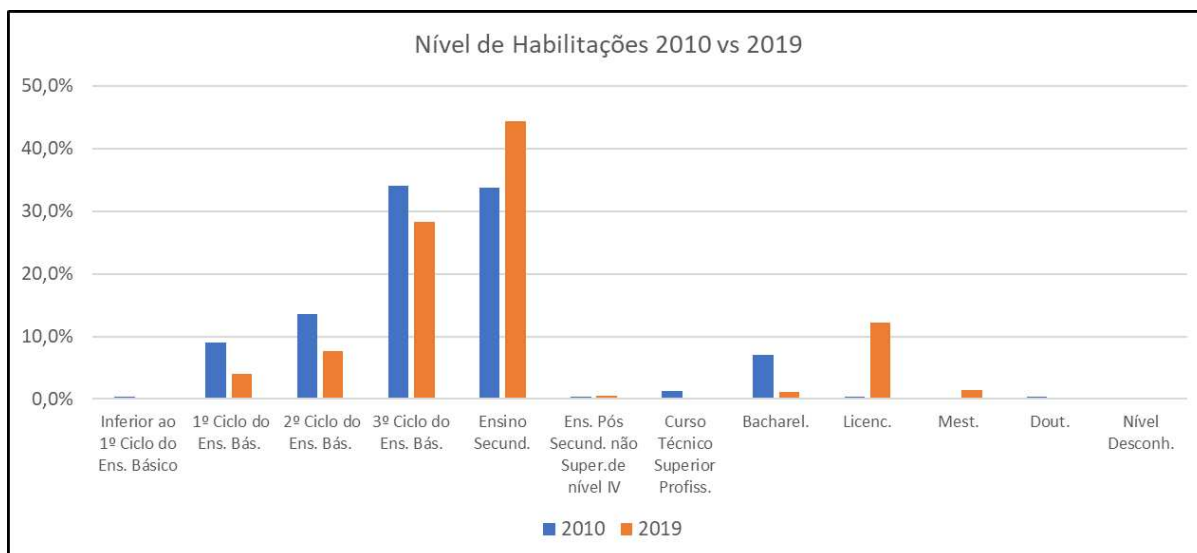


Gráfico 4 – Níveis de qualificação dos trabalhadores do comércio a retalho em 2010 e 2019

Fonte: GEP/MTSS (quadros de pessoal)

Ao longo dessa década verifica-se também que o setor emprega cada vez menos pessoas com níveis de qualificação mais baixos e emprega muito mais pessoas com qualificação de nível superior. Tendo em conta o número de pessoas empregues no setor, conforme dados da tabela 7, diremos que em 2010 as empresas retalhistas empregavam 1480 pessoas com licenciatura e mestrado, enquanto que em 2019 esse número atingia as 44745 pessoas, podendo isso representar uma aposta das empresas na reforço de qualificações do seu efetivo, ou, simplesmente, o reflexo da subida dos níveis de qualificação geral da população, ou mesmo a falta de oportunidades de emprego noutros setores de atividade, dados que não possuímos e não caberá aqui explicar.

	NÍVEL DE HABILITAÇÃO	TOTAL	Inferior ao 1º Ciclo do	1º	2º	3º	Ensino	Ens. Pós Secund.	Curso Técnico Superior Profiss.	Bacharel.	Licenc.	Mest.	Dout.	Nível Desconh.
			Ens. Básico	Ciclo do Ens. Bás.	Ciclo do Ens. Bás.	Ciclo do Ens. Bás.	Secund.	não Super. de nível IV	Superior Profiss.					
2019	47 Com. a retalho, excep. de veic. Aut. e mot.	100,0%	0,1%	4,0%	7,7%	28,3%	44,3%	0,5%	0,0%	1,2%	12,2%	1,5%	0,0%	0,2%
2010	47 Com. a retalho, excep. de veic. Aut. e mot.	100,0%	0,4%	9,0%	13,5%	34,0%	33,7%	0,3%	1,3%	7,1%	0,4%	0,1%	0,3%	0,0%
			-66,1%	-55,4%	-42,8%	-16,9%	31,4%	60,5%	-96,7%	-83,3%	2938,0%	1402,2%	-85,9%	

Tabela 9 – Trabalhadores por conta de outrem, em empresas do continente, por nível de habilitação

Fonte: GEP/MTSS (quadros de pessoal)

Quanto à antiguidade na empresa, pode-se constatar que o setor parece privilegiar as relações de emprego de baixa antiguidade. Tanto em 2010 como em 2019 as pessoas ao serviço das retalhistas, com antiguidade até aos 4 anos, somavam cerca de 60% do efetivo empregue.

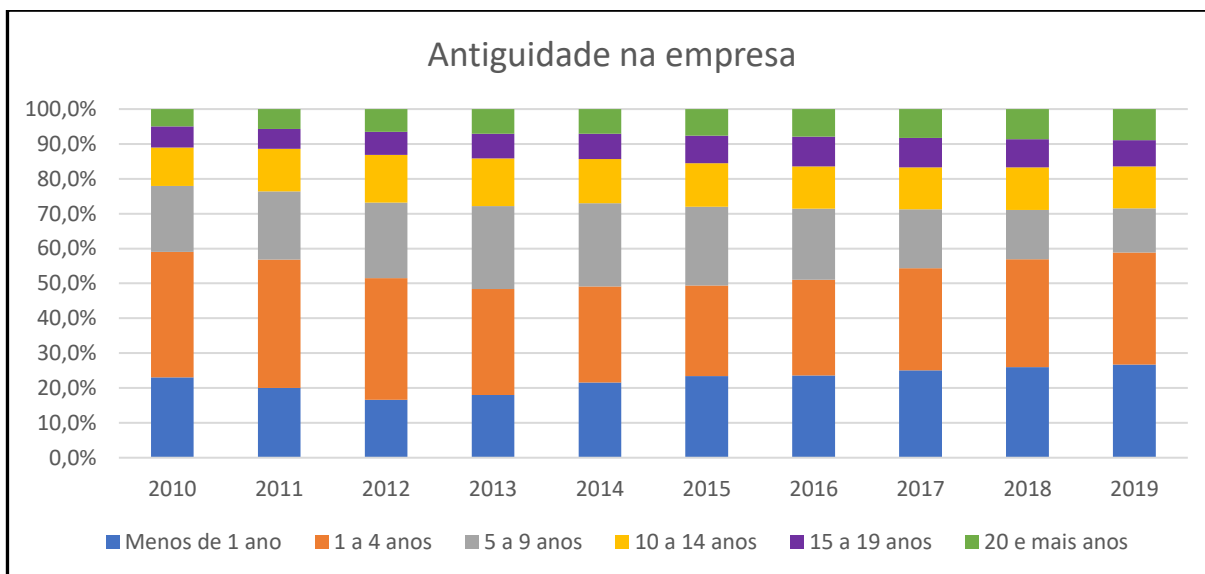


Gráfico 5 – A antiguidade nas empresas retalhistas

Fonte: GEP/MTSS (quadros de pessoal)

Nos anos 2012 e 2013, correspondente ao período da troika e a taxas de desemprego elevadas, verifica-se um decréscimo nos contratos inferiores a 1 ano, em alinhamento com a perda do número de pessoas empregues no setor, mas a tendência de aposta em relações de baixa antiguidade volta a verificar-se anos seguintes, para atingir em 2019 valores semelhantes a 2010. Por outro lado, as relações de emprego com antiguidade alta, igual ou superior a 20 anos, apresenta algum acréscimo no final do período, mas não ultrapassando os 8% do total das pessoas empregues.

Em relação ao tipo de contrato celebrado, cerca de 98% obtém-se pelo conjunto de contratos sem termo e a termo certo, ficando os restantes 2% para outras formas de contratação. Esta distribuição é constante ao longo da década. Todavia, a relação entre contratos sem termo e a termo certo sofre alteração com algum significado durante o período, pois regista-se uma quebra de cerca de 10% nos contratos sem termo, ao mesmo tempo que os contratos a termo certo crescem esses mesmos 10%. Há, portanto, uma transferência de uma contratação com vínculo seguro e duradouro, mais protegido na legislação laboral, mas formas mais precárias de emprego, com menos direitos e garantias.

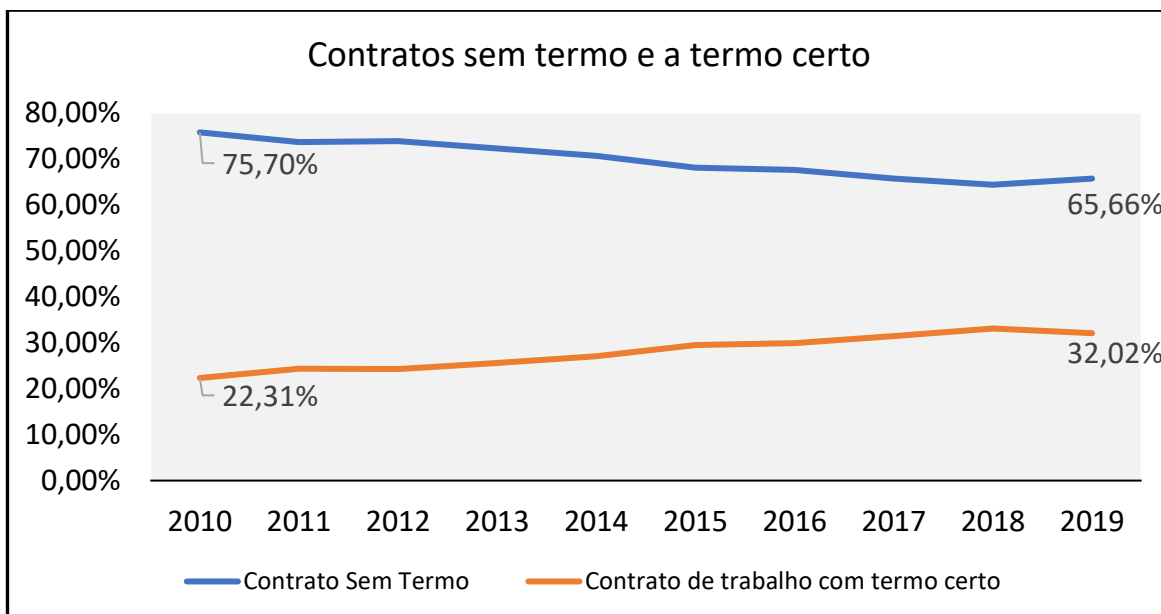


Gráfico 6 – Contratação por tipo de contrato

Fonte: GEP/MTSS (quadros de pessoal)

Quanto ao regime de duração do trabalho, há uma prevalência dos contratos a tempo completo, mas com tendência decrescente. Se em 2010 o setor apresentava 86% da sua força de trabalho a laborar em regime de tempo completo, em 2019 há um recuo para os 82%. Essa perda transfere-se para o regime a tempo parcial que passa, naquele mesmo período, de 14% para 18%. Parece haver uma tendência para maior volume de contratação em regime de part-time.

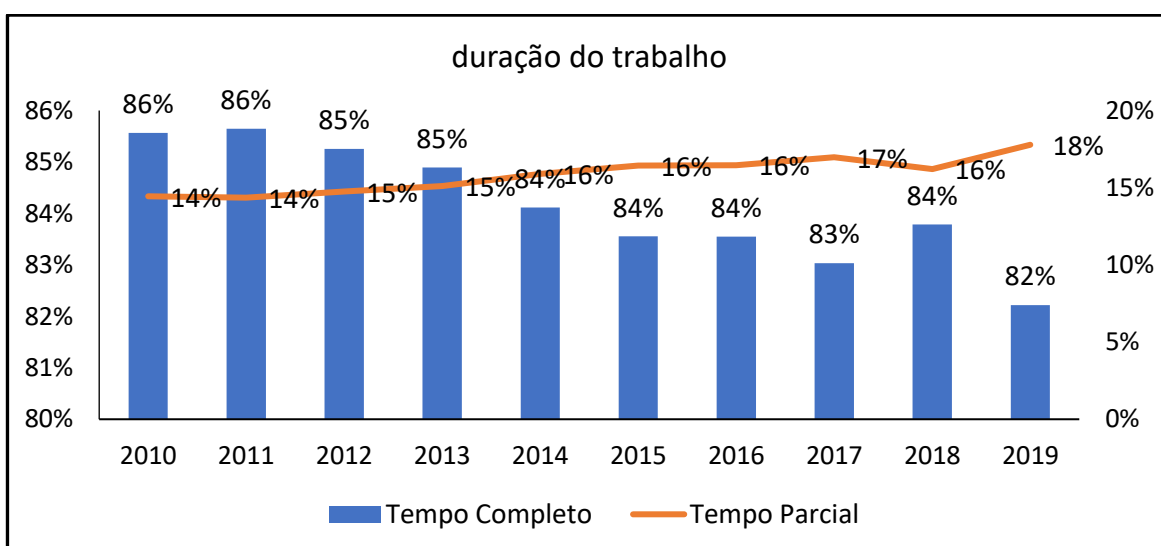


Gráfico 7 – Regimes de duração do trabalho

Fonte: GEP/MTSS (quadros de pessoal)

Em relação a remunerações, tendo em conta dados disponíveis mais uma vez para a Secção G (Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos), e em concreto à remuneração base horária média, segundo o regime de duração do trabalho e o sexo, o quadro infra mostra que nos regimes a tempo completo o valor hora é superior e que homens são mais bem remunerados que as mulheres em qualquer dos regimes.

REGIME DE DURAÇÃO DO ACTMIDADES (CAE - REV.3)		A Tempo Completo				A Tempo Parcial			
		TOTAL	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres	
2019	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	5,35	5,45	5,80	5,05	3,95	4,07	3,89
2018	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	5,18	5,26	5,60	4,87	3,78	3,91	3,73
2017	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	5,04	5,12	5,47	4,73	3,71	3,85	3,65
2016	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	4,94	5,03	5,38	4,63	3,61	3,77	3,55
2015	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	4,86	4,95	5,33	4,52	3,46	3,61	3,40
2014	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	4,84	4,92	5,31	4,48	3,44	3,62	3,38
2013	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	4,84	4,92	5,33	4,45	3,46	3,66	3,39
2012	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	4,87	4,94	5,38	4,45	3,51	3,76	3,43
2011	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	4,85	4,91	5,34	4,42	3,51	3,76	3,43
2010	G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	4,79	4,85	5,29	4,34	3,41	3,64	3,33

Tabela 10 – Remuneração base horária média

Fonte: GEP/MTSS (quadros de pessoal)

Mas também é verdade que, em termos totais, se tem verificado um esbatimento dos valores praticados entre os dois regimes, pois se em 2010 o valor total médio da remuneração horária a tempo parcial correspondia a 71% da de tempo completo, em 2019 esse valor cifrava-se nos 74%. Verifica-se também uma aproximação do valor hora pago a homens e mulheres em ambos os regimes de duração do trabalho. Em suma, é menos oneroso para as empresas pagar o trabalho prestado a tempo parcial e por mulheres, em comparação com o valor pago a tempo completo e aos homens.

Quanto a dados relativos à regulamentação coletiva do trabalho, e em concreto ao apuramento de trabalhadores abrangidos por alguma forma de IRCT e não abrangidos, constata-se que a maioria dos trabalhadores está abrangido. A forma mais comum de regulamentação do setor são os contratos coletivos de trabalho, que cobrem cerca de 95% das relações de trabalho estabelecidas. Este valor é constante ao longo do período. Mas outro dado relevante prende-se com o crescimento do número

de trabalhadores não abrangidos, que aumenta 184% de 2010 para 2019, embora o seu número total ronde apenas os 10500 em 2019.

	ACTIVIDADES (CAE - REV.3)	Nº de TCO não abrangidos	TCO Abrangidos				
			Total	ACT	CCT	PRT/PCT	AE
2019	47 Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	10 517	298096	181	282039	15854	22
2018	47 Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	9 355	285387	167	270035	15164	21
2017	47 Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	9 013	282701	166	266860	15654	21
2016	47 Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	8 091	272 590	200	256 468	15 903	19
2015	47 Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	7 501	264 415	179	248 975	15 245	16
2014	47 Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	6 491	254037	156	239811	14056	14
2013	47 Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	6 101	248 866	144	235 537	13 172	13
2012	47 Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	5 081	252 573	311	241 480	10 772	10
2011	47 Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	3 787	268 222	235	258 274	9 678	35
2010	47 Com. a retalho, excep. de veíc. Aut. e mot.	3 700	273 997	247	264 044	9 699	7

Tabela 11 – Trabalhadores abrangidos e não abrangidos por IRCT

Fonte: GEP/MTSS (quadros de pessoal)

2.3 Síntese

Os dados dos Quadros de Pessoal para o período 2010 a 2019, permitem afirmar que há menos empresas no setor, mas há mais trabalhadores contratados por estas empresas. Há uma maior concentração de trabalhadores por empresa, com acréscimo relevante das que empregam mais de 500 pessoas. Também se constata que as empresas que faturam mais de 500.000 euros estão a aumentar. Quanto às pessoas ao seu serviço, elas são maioritariamente detentoras do nível de escolaridade básico e secundário, mas com tendência crescente no nível superior. As relações de emprego que estabelecem são de baixa antiguidade e maioritariamente sem termo e a tempo completo, embora se registre um acréscimo quer na contratação a termo certo, quer no regime a tempo parcial. Nas remunerações hora verifica-se que os contratos de duração completa são mais bem remunerados e que os homens ganham mais que as mulheres. A maioria dos trabalhadores está abrangidos por contratos coletivos de trabalho, mas há uma tendência de aumento do número de trabalhadores não abrangidos por qualquer forma de IRCT.

Capítulo 3 - O contrato coletivo do setor

3.1 O contrato coletivo negociado entre a APED e a FEPCES

O histórico de publicações de instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, para o sector dos supermercados e hipermercados remonta a 1994, ano da constituição da APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição.

É esta associação patronal, que reúne um conjunto de empresas do setor retalhista, grossista e comércio eletrónico, quem negocia com a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, o contrato coletivo de trabalho para o sector dos supermercados e hipermercados.

Desde 1994 foram publicados no Boletim o Trabalho e Emprego (BTE) quatro contratos coletivos, o original de 1994, e nos anos 2000, 2005 e 2008, e entre eles e após 2008, foram também publicados nove documentos com revisão de tabelas salariais e outras cláusulas.

1994	BTE, 1ª série, nº12, 29/03/1994	CCT original
1995	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1995	alteração salarial e outras
1996	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1996	alteração salarial e outras
1997	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1997	alteração salarial e outras
1998	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1998	alteração salarial e outras
1999	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1999	alteração salarial e outras
2000	BTE, 1ª série, nº33, 08/09/2000	CCT revisão global
2001	BTE, 1ª série, nº32, 29/08/2001	alteração salarial e outras
2004	BTE, 1ª série, nº13, 08/04/2004	alteração salarial e outras
2005	BTE, 1ª série, nº13, 08/04/2005	CCT revisão global
2008	BTE, 1ª série, nº22, 15/06/2008	CCT revisão global
2010	BTE, 1ª série, nº18, 15/05/2010	alteração salarial e outras
2016	BTE, 1ª série, nº25, 08/07/2016	alteração salarial e outras

Tabela 12 – Contratos coletivos de trabalho publicados desde 1994 entre a APED e a FEPCES

Fonte: GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

3.2 A cobertura dos IRCT do setor

É a partir de CT de 2003 que se prevê a “obrigatoriedade formal de introduzir na convenção a estimativa do número de trabalhadores potencialmente abrangidos”³ e também de empregadores, donde se constata que só a partir de 2004 os instrumentos em estudo passam a fazer referência a esses números, conforme a tabela 13.

³ Livro Verde sobre as Relações Laborais, 2016, pp.316

PUBLICAÇÃO		ANOS	empresas	trabalhadores
BTE, 1ª série, nº12, 29/03/1994	1	1994		
BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1995	1	1995		
BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1996	1	1996		
BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1997	1	1997		
BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1998	1	1998		
BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1999	1	1999		
BTE, 1ª série, nº33, 08/09/2000	1	2000		
BTE, 1ª série, nº32, 29/08/2001	1	2001		
BTE, 1ª série, nº13, 08/04/2004	3	2004	46	47 926
BTE, 1ª série, nº13, 08/04/2005	1	2005	48	50 453
BTE, 1ª série, nº22, 15/06/2008	3	2008	96	75 000
BTE, 1ª série, nº18, 15/05/2010	2	2010	101	85 003
BTE, 1ª série, nº25, 08/07/2016	6	2016	131	85 000

Tabela 13 - Empregadores e de trabalhadores abrangidos

Fonte: GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

Ela demonstra que entre 2004 e 2016, ou seja, em doze anos, a quantidade de empresas filiadas na APED triplicou, passando de 46 para 131. De realçar que em 2008 o número de empresas abrangidas pelo CCT, naquele ano publicado, duplicou face à última revisão, datada de 2005. Acresce a estes dados que a APED comunica atualmente no seu web site institucional que representa 168 associados. Tais dados representam uma crescente filiação de empresas do setor à associação empregadora.

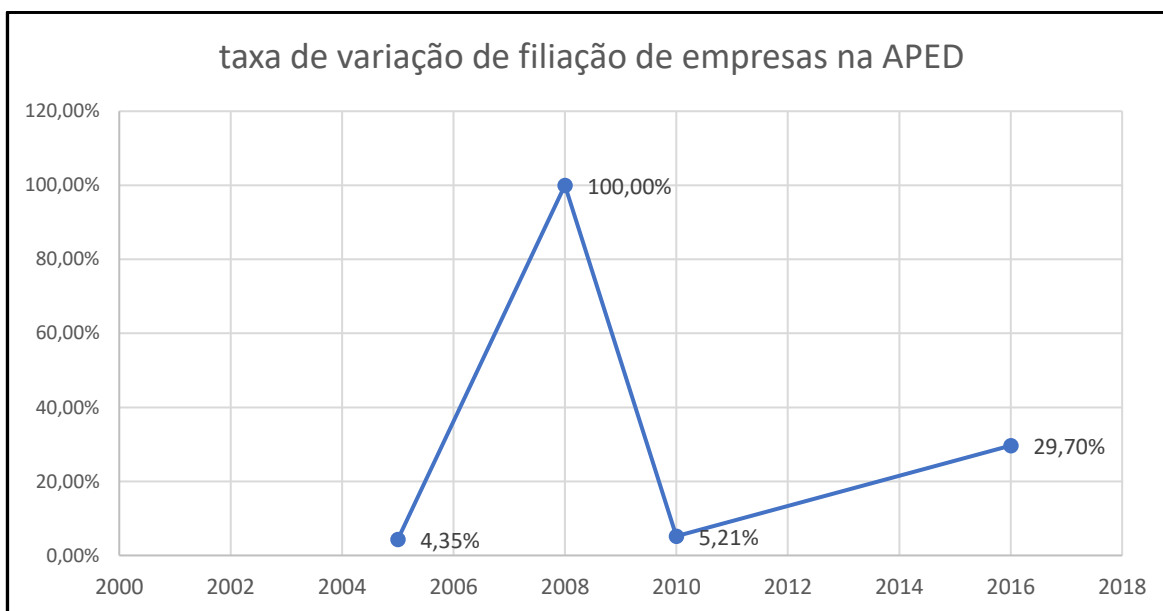


Gráfico 8 - Taxa de variação de empresas filiadas na APED entre 2004 e 2016

Fonte: GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

Já do lado dos trabalhadores, embora também se registre um crescimento, ele não acompanha o das empresas filiadas na APED, porquanto apenas duplica o seu número (um pouco aquém disso, até).

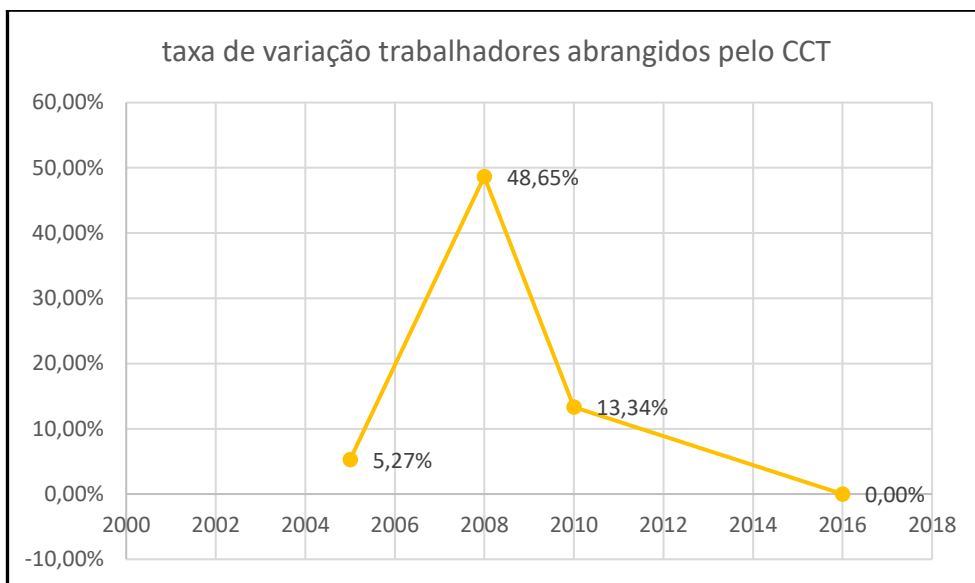


Gráfico 9 – Taxa de variação de trabalhadores abrangidos por IRCTs

Fonte: GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

A contratação coletiva abrange apenas os trabalhadores filiados nas organizações sindicais outorgantes, não obstante a extensão dos seus efeitos aos não sindicalizados promovida pela Estado através de Portarias de Extensão.

3.3 O conteúdo do CCT do setor

3.3.1 A sua estrutura

Os quatro CCT negociados entre a APED e a FEPCES, bem como as suas diversas revisões, mantêm ao longo dos anos a mesma estrutura em termos de capítulos e, grandemente, de temas abordados.

Referem os nº2 e nº3 do artigo 492º do CT, um conjunto de temas que os IRCTs devem regular. Porém, da análise feita constata-se que nem todas essas temáticas são reguladas pelos CCT do sector, conforme tabela da página seguinte:

artigo 492º	Está presente?
-------------	----------------

nº 2	a) As relações entre as entidades celebrantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e a meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da sua aplicação ou revisão;	NÃO
	b) As ações de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador;	SIM
	c) As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde;	SIM
	d) Medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;	NÃO
	e) Outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais;	SIM
	f) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem;	NÃO
	g) A definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, caso a atividade dos empregadores abrangidos satisfaça necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar em situação de greve;	NÃO
	h) Os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos por aquela, até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.	NÃO
nº 3	A convenção coletiva deve prever a constituição e regular o funcionamento de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas	SIM

Tabela 14 – Matérias reguladas e não reguladas nos contratos coletivos APED/FEPCES

Fonte: Código do Trabalho, GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

Ao longo de vinte de dois anos verifica-se que não há introdução de novas temáticas ou mesmo subtração ou substituição das anteriores. Como refere Cerdeira (2004) “(...) uma das fraquezas da contratação coletiva portuguesa reside justamente no facto da agenda da negociação vir a incidir quase exclusivamente sobre esta vertente da relação do trabalho, mantendo praticamente inalterável o restante clausulado (...)”, referindo-se a autora aos temas salariais como preocupação fundamental da contratação coletiva em Portugal.

Parece mesmo que o clausulado destes IRCTs é não só estático, como não se revitaliza ao longo dos anos, nem trazendo à publicação temas emergentes no quotidiano das empresas como sejam:

inovação tecnológica, revisão das categorias, relação entre os atores sociais, novas formas de organização do trabalho, etc.

É ainda de ressaltar que apesar desse carácter algo imóvel que os IRCTs deixam transparecer, foram, ainda assim, introduzidas desde o ano 2000 algumas cláusulas dentro daquela estrutura estática de capítulos, a saber:

- No âmbito da Segurança, higiene e saúde no trabalho a introdução do complemento de subsídio por acidente de trabalho
- Na suspensão da prestação do trabalho normas sobre feriados e faltas
- Nas condições particulares de trabalho introdução de disposições sobre falta para assistência a menores, trabalho suplementar, trabalho no período noturno, regime de licenças, faltas e dispensas
- No âmbito da formação profissional normas sobre formação certificada, formação contínua ou formação na segurança higiene e saúde no trabalho
- Carreira profissional e admissões a possibilidade de certas funções/categorias poderem ser desempenhadas por comissão de serviço
- Ou no âmbito da prestação do trabalho, novas normas sobre contratos a termo e renovação de contrato a termo certo

O contrato coletivo publicado no ano 2016 (última publicação) contém assim 15 capítulos, 62 cláusulas e 5 anexos. Na página seguinte encontramos tabela com a estrutura dos capítulos presentes nos contratos em estudo, com as respetivas cláusulas, com destaque para aquelas que foram sendo introduzidas ao longo dos anos.

CAPÍTULO		CLÁUSULA	
I	Área, âmbito e vigência	1	área e âmbito
		2	vigência e denúncia
II	Carreira profissional e admissões	3	categorias profissionais e funções
		4	enquadramento das profissões por níveis salariais
		5	classificação profissional
		5A	comissão de serviço
		6	admissões
		7	acessos
		8	reclassificações
III	Prestação do trabalho	9	duração do trabalho
		9A	contratação a termo
		9B	renovação de contrato a termo certo
		10	descanso semanal
		11	organização do horário de trabalho
		12	trabalho suplementar
		13	trabalho noturno
IV	Retribuições do trabalho	14	isenção de horário de trabalho
		15	retribuições mínimas
		16	condições especiais de retribuição
		17	subsídio de natal
		18	subsídio de domingo
		19	subsídio de alimentação
		20	retribuição das férias e subsídio de férias
		21	abono para faltas
V	Actividade sindical na empresa	22	princípios gerais
		23	comunicação à empresa
		24	organização sindical na empresa
		25	garantia dos dirigentes sindicais
		26	direitos e deveres dos delegados sindicais
		27	direito de reunião sindical na empresa
		28	instalações para a actividade sindical na empresa
		29	quotização sindical
		30	local de trabalho
VII	Prestação do trabalho	31	pequenas deslocações
		32	grandes deslocações
		33	outras condições em caso de grandes deslocações
		34	transferência de local de trabalho
VII	Suspensão da prestação do trabalho	35	princípio geral
		36	feriados
		37	faltas
VIII	Cessação do contrato de trabalho	38	Cessação do contrato de trabalho
		39	certificado de trabalho
IX	Direitos, deveres e garantias das partes	40	deveres da entidade patronal
		41	deveres dos trabalhadores
		42	garantia dos trabalhadores
		43	transmissão do estabelecimento
		44	cessação ou interrupção da actividade
X	Condições particulares de trabalho	45	proteção da maternidade e da paternidade
		46	falta para assistência a menores
		47	trabalho suplementar
		48	trabalho no período noturno
		49	regime de licenças, faltas e dispensas
XI	Formação profissional	50	trabalhadores estudantes
		51	formação profissional
		52	formação certificada
		53	formação contínua
XII	Segurança, higiene e saúde no trabalho	54	formação na segurança higiene e saúde no trabalho
		55	higiene e segurança no trabalho - normas gerais
XIII	Sanções	56	complemento de subsidio por acidente de trabalho
XIV	Comissão paritária	57	sanções disciplinares
		58	composição, funcionamento e competências
XV	Disposições finais	59	diuturnidades
		60	regimes anteriores
		61	cláusula mais favorável
		62	IRCT revogados
ANEXO I			descrição de funções
ANEXO II			enquadramento das categorias profissionais
ANEXO III			tabelas salariais
ANEXO IV			tabelas salariais - cortadores
ANEXO V			subsídio de alimentação

Tabela 15 – Estrutura dos contratos coletivos APED/FEPCEs

Fonte: GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

3.3.2 As cláusulas pecuniárias

As cláusulas de expressão pecuniária estão presentes em todas as revisões e publicações do CCT. Manifestam-se em forma de tabelas salariais, como anexos ao CCT, mas também no próprio clausulado. Em concreto, o que encontramos são cláusulas que definem a remuneração por:

- Trabalho suplementar
- Trabalho noturno
- Isenção de horário de trabalho
- Subsídio de domingo
- Subsídio de natal
- Remuneração por férias e subsídio de férias
- Abono para falhas
- Subsídio de refeição

Vejamos com algum pormenor cada uma dessas remunerações:

Trabalho suplementar

O CCT prevê acréscimo de 100 % sobre a remuneração horária normal, diferenciando-se neste ponto do CT, onde as percentagens mínimas exigíveis são de 25%, 37,5% ou 50%. Inclusivamente, não existe distinção no CCT entre trabalho suplementar prestado em dia normal ou dia feriado e de descanso. Há aqui, um tratamento mais favorável conseguido na negociação entre as partes, possibilidade essa prevista no nº3 do artigo 268º do CT.

Trabalho noturno

O CCT define que o trabalho noturno é prestado entre as 22H00 de um dia e as 07H00 do dia seguinte. O CT remete para as convenções coletivas a definição do intervalo considerado como trabalho noturno, prevendo que na sua falta deve considerar-se o intervalo atrás referido. De referir ainda que noutros contratos coletivos negociados pelo CESP, sindicato integrante da FEPCES, e para o setor do comércio, aquele mesmo período é estipulado, nalguns casos, a partir das 20H00.

Em termos de remuneração, o CCT acompanha o que está previsto no CT, ou seja, o trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Isenção de horário de trabalho

O CCT prevê a sua aplicabilidade a trabalhadores que exerçam cargos de direção, chefia, supervisão, coordenação, confiança ou de fiscalização, bem como aqueles que executem trabalhos

preparatórios, complementares ou de carácter técnico que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e ainda aqueles que exerçam tarefas ou funções fora do estabelecimento ou em mais do que um estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia. Em termos de remuneração prevê que a sua prática dá ao trabalhador direito a uma retribuição especial correspondente a mais 25 % da sua retribuição base mensal, caso a modalidade de isenção corresponda a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho. De notar que o CT prevê diferentes modalidades de isenção de horário de trabalho.

Subsídio de domingo

Trata-se de um subsídio que prevê acréscimo de remuneração correspondente a um dia de trabalho por cada domingo trabalhado, o que decorre da forma de organização dos horários de trabalho do setor.

Subsídio de natal

Correspondente a um mês de retribuição ou proporcional ao tempo trabalho durante o ano.

Remuneração por férias e subsídio de férias

Direito à retribuição do período anual de férias que será igual à retribuição mensal normal do trabalho e dá direito a um subsídio de montante igual.

Abono para falhas

Subsídio no montante de 5% da retribuição mensal, para os trabalhadores que façam operações de caixa ou cobrança. Todavia, o desconto por perdas de caixa pode chegar a um sexto da retribuição mensal.

Subsídio de refeição

Trata-se de um valor pago por cada dia de trabalho. O CCT apenas define os valores diários a pagar em cada tabela salarial, não fazendo nenhuma referência a eventuais requisitos de atribuição do subsídio de refeição, como sejam a prestação efetiva de serviço ou as situações em que o mesmo não será exigível. A análise dos valores negociados ao longo do tempo mostra que para os distritos de Porto, Lisboa e Setúbal os valores são mais elevados que para os restantes distritos do país.

Ano de publicação do CCT	BTE	TABELAS					
		A		B		C	
		valor negociado	taxa de variação	valor negociado	taxa de variação	valor negociado	taxa de variação
1994	BTE, 1ª série, nº12, 29/03/1994	2.24		1.25		1.00	
1995	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1995	2.49	11%	1.50	20%	1.25	25%
1996	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1996	2.74	10%	1.75	17%	1.50	20%
1997	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1997	2.99	9%	2.00	14%	1.75	17%
1998	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1998	3.19	7%	2.19	10%	2.00	14%
1999	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1999	3.39	6%	2.39	9%	2.24	13%
2000	BTE, 1ª série, nº33, 08/09/2000	3.59	6%	2.54	6%	2.54	13%
2001	BTE, 1ª série, nº32, 29/08/2001	3.79	6%	2.74	8%	2.74	8%
2004	BTE, 1ª série, nº13, 08/04/2004	4.00	6%	3.00	9%		
2005	BTE, 1ª série, nº13, 08/04/2005	4.10	2%	3.10	3%		
2008	BTE, 1ª série, nº22, 15/06/2008	4.47	9%	3.38	9%		
2010	BTE, 1ª série, nº18, 15/05/2010	4.55	2%	3.44	2%		
2016	BTE, 1ª série, nº25, 08/07/2016	4.55	0%	3.44	0%		

Tabela 16 - Evolução dos valores do subsídio de refeição

Fonte: GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

Por outro lado, há uma tendência decrescente na taxa de variação, ou seja, nas sucessivas revisões do valor deste subsídio a percentagem de aumento do valor é cada vez mais baixa, conforme figura infra:

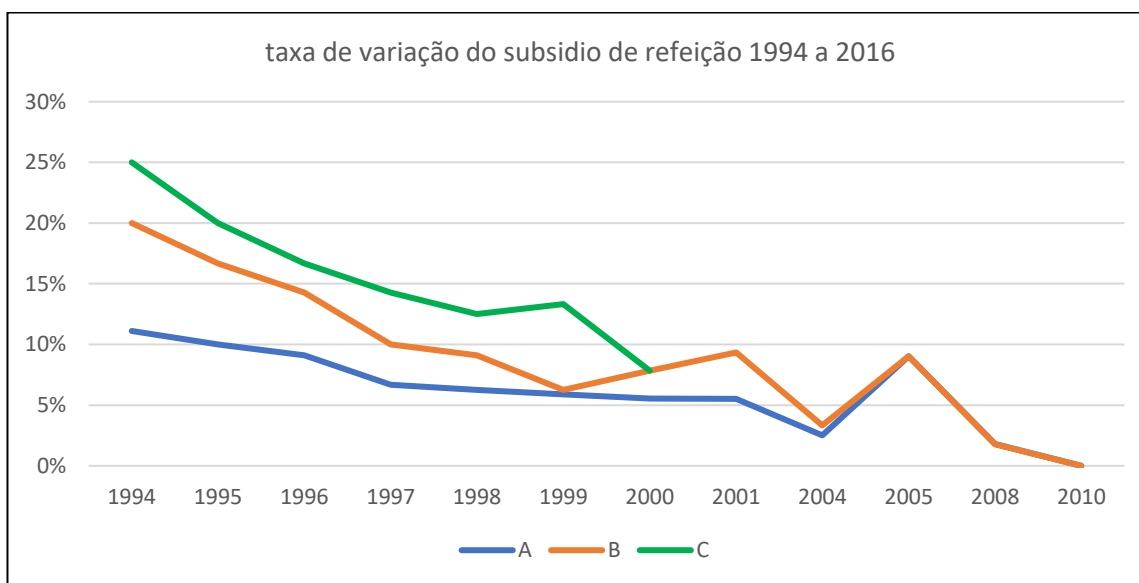


Gráfico 10 – taxa de variação decrescente nos valores negociados a título de subsídio de refeição

Fonte: GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

3.3.3 As tabelas salariais

Em todos os contratos negociados verifica-se a existência de tabelas salariais, onde as distintas categorias profissionais são agrupadas por níveis. Existem três tabelas salariais (tabela A, tabela B e tabela C) entre 1994 e 2001, sendo que a partir da publicação de 2004 apenas encontramos duas tabelas salariais, a tabela A e a tabela B. As tabelas salariais desdobram-se em treze níveis salariais, do nível I, o que apresenta valores mais altos, ao nível XIII, o que apresenta valores mais baixos.

O que distingue aquelas três tabelas, para além dos respetivos valores pecuniários, é o seu âmbito de aplicação:

- A tabela A aplica-se aos distritos de Porto, Lisboa e Setúbal
- A tabela B aplica-se aos distritos de Faro, Évora, Braga e Santarém e a partir de 2004 aos restantes distritos não incluídos na tabela A
- E tabela C, enquanto foi publicada entre 1994 e 2001, aplicava-se aos restantes distritos.

Em regra, as três tabelas preveem que os níveis I, II e III, são remunerados com 20% de acréscimo sobre o valor do nível IV, e para os restantes níveis apresentam os valores negociados. Eis algumas conclusões que se podem retirar da análise mais fina das tabelas salariais:

Ganhos salariais

Os valores negociados em cada nível salarial ao longo do período 1994 a 2016, revelam que, para os níveis mais baixos, percentualmente, os ganhos médios são maiores:

NÍVEL \ TABELA	Porto, Lisboa e Setúbal	Faro, Évora, Braga e Santarém	restantes distritos
	A	B	C
I			
II			
III			
VI	4.06%	4.33%	4.47%
VI	4.08%	4.29%	4.52%
VI	4.11%	4.29%	4.52%
VII	4.09%	4.33%	4.56%
VIII	4.18%	4.33%	3.97%
IX	4.12%	4.35%	5.23%
X	4.28%	4.88%	4.94%
XI	5.02%	5.76%	4.53%
XI	5.38%	6.02%	4.52%
XIII	6.02%	6.19%	4.59%

Tabela 17 – Ganhos salariais médios CTT APED/FEPCES, 1994-2016

Fonte: GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

Ou seja, à medida que negociam revisão dos valores salariais para as funções e categorias menos bem remuneradas, as partes alcançam melhores condições em termos de ganho percentual para essas mesmas categorias.

Daqui se infere que as tabelas e dentro delas os diferentes níveis, não são negociados na base de um determinado valor percentual aplicado todo os níveis, o que aumentaria sempre a diferença entre níveis superiores e inferiores, mas sim com diferentes percentagens que aumentam à medida que se negocia revisão salarial para os níveis menos bem pagos, permitindo desta forma alguma aproximação aos níveis superiores.

O gráfico infra é demonstrativo desse resultado:

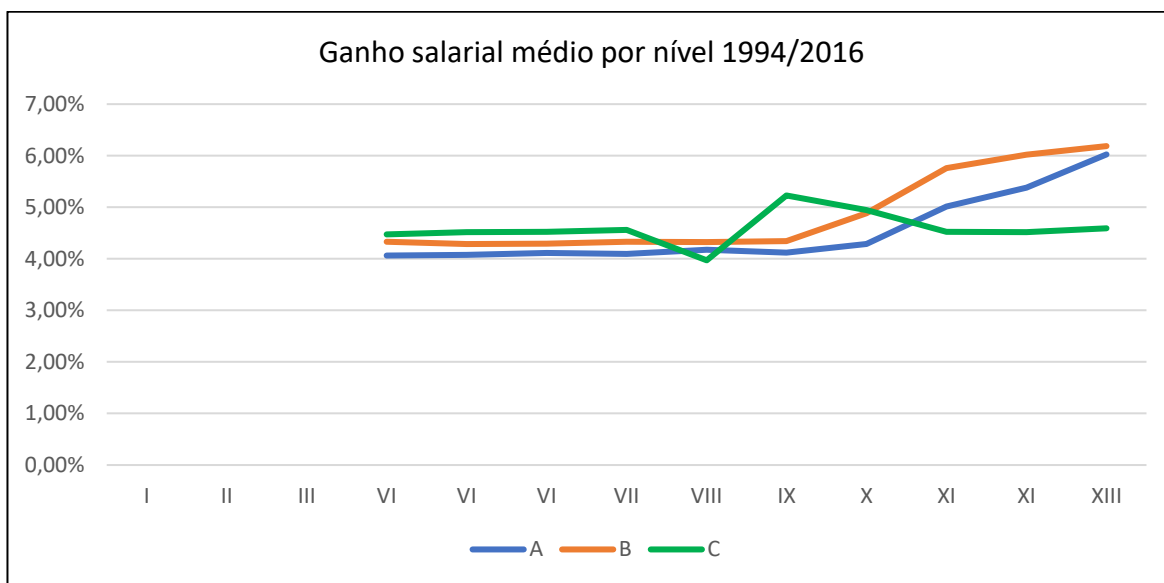


Gráfico 11 – Ganhos salariais médios CTT APED/FEPCES, 1994-2016

Fonte: GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

Os níveis XI, XII e XIII apresentam ganhos médios de 5% a 6%, enquanto os restantes níveis apresentam ganhos médios entre 4% e 5%.

O ganho salarial médio dos diferentes níveis das tabelas B e C é tendencialmente maior que na tabela A, o que permite alguma aproximação dos valores salariais praticados nos restantes distritos face a Lisboa, Porto e Setúbal.

Amplitude salarial

Quanto à amplitude salarial, entendida como o diferencial entre as categorias mais bem remuneradas face às menos bem remuneradas, verifica-se as seguintes tendências ao longo dos anos:

- Até 2008 a amplitude salarial aumenta, ou seja, os níveis menos bem pagos perdem valor face aos mais bem pagos. Não obstante o referido no ponto anterior, a verdade é que a diferença

nas percentagens aplicada a cada nível é muita pequena, o que vai, ainda assim, resultar neste diferencial crescente entre níveis superiores e inferiores, em termos de resultado líquido. Coloca-se aqui duas questões, que procuraremos responder no capítulo 4, após entrevistas às partes negociantes dos CCT:

- Deve-se a incapacidade negocial sindical a não obtenção de aumentos salariais mais robustos para os níveis menos bem remunerados, aumentando o fosso entre as categorias menos bem qualificadas face às mais bem qualificadas e às profissões do topo da tabela salarial?
- Há uma tendência de proteção, por parte da associação patronal, dos níveis e profissões mais bem qualificados?

b) A partir de 2010 essa tendência inverte-se, ou seja, a amplitude salarial diminui, e podemos aqui colocar duas novas questões:

- a. Tal resultará de maiores aumentos do salário mínimo nacional, valor com o qual se alinham os níveis menos bem remunerados, provocando assim um efeito de amenização dessa perda consecutiva que estes níveis mais baixos vinham sofrendo face aos mais altos. Se for esta a razão, então esta diminuição não resultará da capacidade negocial sindical, mas tão somente o efeito do acréscimo da RMMG?
- b. Ou resultará de estratégia negocial da associação patronal que procura amenizar custos com as categorias mais baixas e, portanto, aproveita o aumento percentual cada vez maior da RMMG verificado nos últimos anos para não remunerar estas categorias (onde as empresas empregam mais trabalhadores) acima daquele valor, como acontecia até 2005?

O quadro infra resume, por tabela, a amplitude salarial verificada aos longo dos anos, a variação nominal em cada publicação do CCT e, portanto, em cada revisão de valores e ainda a expressão percentual dessa variação.

ANOS	BTE	TABELAS								
		A			B			C		
		amplitude	variação anual nominal	taxa variação anual percentual	amplitude	variação anual nominal	taxa variação anual percentual	amplitude	variação anual nominal	taxa variação anual percentual
1993	BTE, 1ª série, nº12, 29/03/1994	448.92 €			391.56 €			361.63 €		
1994	BTE, 1ª série, nº12, 29/03/1994	474.36 €	25.44 €	5.67%	415.00 €	23.44 €	5.99%	375.10 €	13.47 €	3.72%
1995	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1995	494.81 €	20.45 €	4.31%	433.95 €	18.95 €	4.57%	400.04 €	24.94 €	6.65%
1996	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1996	512.27 €	17.46 €	3.53%	453.91 €	19.95 €	4.60%	419.99 €	19.95 €	4.99%
1997	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1997	527.48 €	15.21 €	2.97%	469.87 €	15.96 €	3.52%	436.70 €	16.71 €	3.98%
1998	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1998	543.19 €	15.71 €	2.98%	486.33 €	16.46 €	3.50%	453.91 €	17.21 €	3.94%
1999	BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1999	559.65 €	16.46 €	3.03%	501.29 €	14.96 €	3.08%	471.36 €	17.46 €	3.85%
2000	BTE, 1ª série, nº33, 08/09/2000	573.61 €	13.96 €	2.49%	517.75 €	16.46 €	3.28%	490.81 €	19.45 €	4.13%
2001	BTE, 1ª série, nº32, 29/08/2001	594.57 €	20.96 €	3.65%	538.21 €	20.45 €	3.95%	510.27 €	19.46 €	3.96%
2004	BTE, 1ª série, nº13, 08/04/2004	641.00 €	46.43 €	7.81%	581.00 €	42.79 €	7.95%			-100.00%
2005	BTE, 1ª série, nº13, 08/04/2005	657.00 €	16.00 €	2.50%	596.00 €	15.00 €	2.58%			#DIV/0!
2008	BTE, 1ª série, nº22, 15/06/2008	703.00 €	46.00 €	7.00%	637.00 €	41.00 €	6.88%			#DIV/0!
2010	BTE, 1ª série, nº18, 15/05/2010	671.00 €	- 32.00 €	-4.55%	604.00 €	- 33.00 €	-5.18%			#DIV/0!
2016	BTE, 1ª série, nº25, 08/07/2016	638.92 €	- 32.08 €	-4.78%	570.58 €	- 33.42 €	-5.53%			#DIV/0!

Tabela 18 – Amplitude salarial no CCT APED/FEPACES

Fonte: GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

Constata-se que apesar da amplitude salarial aumentar em cada revisão, pelo menos até 2008, a verdade é que essa variação em termos nominais é cada vez menor na comparação de cada revisão do CCT com a que a precede. A amplitude salarial em 2016 é semelhante à que se verificava em 2004.

As tabelas salariais e a RMMG

No que respeita à relação entre as tabelas salariais e a RMMG constata-se:

- O nível XIII das tabelas, ou seja, o menos bem remunerado, posiciona-se acima da RMMG até ao ano 2005 e a partir daí há uma convergência entre os dois valores
- Mas ainda que acima, a maior diferença regista-se em 1994 na tabela A e apenas de 17,96€
- Ao longo de todo o período, com exceção das tabelas salariais aplicáveis aos anos 1994, 1999 e 2000, há uma diminuição constante da diferença salarial do nível XIII para a RMMG, ou seja, os valores negociados para aquele nível estão cada vez mais próximos do salário mínimo, até à convergência total a partir de 2008.

Infere-se daqui que estamos perante tabelas salariais que se aproximam, na sua base, da RMMG, parecendo ser este o critério para a sua definição.

	RMMG	tabela A	tabela B	tabela C

Ano de aplicação da tabela		nível XIII	diferença entre nível XIII e RMMG	nível XIII	diferença entre nível XIII e RMMG	nível XIII	diferença entre nível XIII e RMMG
1993	236.40 €	249.40 €	13.00 €	244.41 €	8.01 €	239.42 €	3.02 €
1994	245.90 €	263.86 €	17.96 €	258.38 €	12.48 €	258.38 €	12.48 €
1995	259.40 €	274.84 €	15.44 €	269.85 €	10.45 €	265.36 €	5.96 €
1996	272.30 €	285.81 €	13.51 €	281.82 €	9.52 €	278.83 €	6.53 €
1997	282.80 €	295.54 €	12.74 €	291.80 €	9.00 €	290.05 €	7.25 €
1998	293.80 €	304.77 €	10.97 €	302.27 €	8.47 €	302.27 €	8.47 €
1999	305.80 €	316.74 €	10.94 €	316.74 €	10.94 €	316.74 €	10.94 €
2000	318.20 €	329.21 €	11.01 €	329.21 €	11.01 €	329.21 €	11.01 €
2001	334.20 €	342.67 €	8.47 €	342.67 €	8.47 €	342.67 €	8.47 €
2004	365.60 €	370.00 €	4.40 €	370.00 €	4.40 €		
2005	374.70 €	379.00 €	4.30 €	379.00 €	4.30 €		
2008	426.00 €	426.00 €	0.00 €	426.00 €	0.00 €		
2010	475.00 €	475.00 €	0.00 €	475.00 €	0.00 €		
2016	530.00 €	530.00 €	0.00 €	530.00 €	0.00 €		

Tabela 19 – as tabelas salariais e a RMMG

Fonte: Pordata, GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

O efeito do aumento da RMMG

O economista Eugénio Rosa, chama-lhe distorção salarial⁴, quando compara os valores da RMMG e do salário médio em Portugal. Para o autor, a preocupação política que tem levado ao aumento sucessivo da RMMG, sobretudo desde 2015, tem provocado uma aproximação desta ao salário médio. De 2015 para 2022 (estimativa do autor) a percentagem da RMMG no salário médio, aumentará de 53,1% para 67,3%, fazendo de Portugal um país de salário mínimos. Aponta como consequência inevitável a fuga dos trabalhadores mais qualificados, a consequente dificuldade em modernizar o país, em desenvolver e fazer crescer a economia.

Uma das razões que sugere, para além da já referida preocupação em aumentar a RMMG, prende-se com a caducidade automática das convenções coletivas e a estagnação da contratação coletiva, que concorrem para um país de salários baixos.

⁴ In “<https://www.eugeniorosa.com/shared/docs/2021/11/46-2021-distorcoes-salariais.pdf?ts=1641743140>”

Fazendo o paralelo com os instrumentos em estudo e atendendo apenas à tabela salarial A, constatamos o mesmo fenômeno. Considerando o valor mais baixo da tabela, e, portanto, o mais próximo da RMMG, e o salário médio dos dez níveis salariais que apresentam valores negociados, no intervalo 1993 a 2019, apura-se que o nível mais baixo sofre uma variação positiva de 113% naquele intervalo de tempo e o salário médio de 72%, fazendo com que a percentagem do salário base do nível XIII no salário médio do CCT passe de 49% em 1993 para 61% em 2016.

Considerando ainda a estagnação da negociação no setor, pois não há revisão do CCT desde 2016, e a consequente aplicação do salário mínimo ao nível XIII da tabela essa percentagem passará para cerca de 75%.

ANOS	nível XIII Tabela A	salário base médio CCT	% Salario base nível XIII no salário médio do CCT
1993	249,40 €	504,55 €	49%
1994	263,86 €	533,94 €	49%
1995	274,84 €	556,65 €	49%
1996	285,81 €	578,30 €	49%
1997	295,54 €	596,83 €	50%
1998	304,77 €	614,98 €	50%
1999	316,74 €	635,76 €	50%
2000	329,21 €	655,34 €	50%
2001	342,67 €	680,33 €	50%
2004	370,00 €	733,82 €	50%
2005	379,00 €	752,05 €	50%
2008	426,00 €	820,65 €	52%
2010	475,00 €	839,35 €	57%
2016	530,00 €	866,71 €	61%
variação 1993/2016	113%	72%	

Tabela 20 – Evolução do salário médio no CCT APED/FEPCEs

Fonte: GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

As tabelas salariais e a inflação

No que respeita à relação entre as tabelas salariais e a taxa de inflação, verifica-se que na generalidade das revisões das tabelas salariais, o ganho salarial médio dos treze níveis face à revisão anterior posiciona-se, em termos percentuais acima da taxa de inflação, permitindo com isso a reposição do poder de compra dos trabalhadores a quem essas tabelas se aplicaram. Tais valores

situam-se entre 0,05% e 2,79%. Há contudo anos em que isso não se verifica, nomeadamente em 1994, 2001, 2004 e 2016.

anos de aplicação da tabela	taxa de inflação*	TABELAS					
		A		B		C	
		média do acréscimo salarial dos níveis I a XIII	diferencial entre o valor da inflação e o ganho salarial médio	média do acréscimo salarial dos níveis I a XIII	diferencial entre o valor da inflação e o ganho salarial médio	média do acréscimo salarial dos níveis I a XIII	diferencial entre o valor da inflação e o ganho salarial médio
1993	6.80%						
1994	5.40%	5.91%	0.51%	5.75%	0.35%	5.30%	-0.10%
1995	4.20%	4.25%	0.05%	4.50%	0.30%	5.79%	1.59%
1996	3.10%	4.06%	0.96%	4.50%	1.40%	4.68%	1.58%
1997	2.30%	3.29%	0.99%	3.51%	1.21%	4.02%	1.72%
1998	2.60%	3.05%	0.45%	3.54%	0.94%	4.10%	1.50%
1999	2.30%	3.42%	1.12%	3.89%	1.59%	4.36%	2.06%
2000	2.90%	3.16%	0.26%	3.16%	0.26%	3.16%	0.26%
2001	4.40%	3.82%	-0.58%	3.82%	-0.58%	3.82%	-0.58%
2004	9.20%	7.89%	-1.31%	7.89%	-1.31%		
2005	2.30%	2.49%	0.19%	2.49%	0.19%		
2008	8.20%	9.34%	1.14%	9.34%	1.14%		
2010	0.60%	3.39%	2.79%	3.39%	2.79%		
2016	7.60%	4.88%	-2.72%	4.88%	-2.72%		

nota: os valores apresentados para os anos 2004, 2008, 2010 e 2016, corresponde à soma dos valores da inflação dos anos anteriores, desde a última revisão do CCT

Tabela 21 – O efeito da inflação sobre as tabelas salariais

Fonte: Pordata, GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

As tabelas salariais e a produtividade

O valor médio dos ganhos salariais dos treze níveis das três tabelas do CCT, face à taxa de variação da produtividade (da economia portuguesa, não do setor), revela que aqueles ganhos são maioritariamente inferiores aos ganhos de produtividade.

ANOS	media de ganho salarial CCT*	Taxa de Variação Produtividade aparente do trabalho**	diferencial
1993			
1994	5.65%		
1995	4.85%		
1996	4.41%	3.90%	0.51%
1997	3.61%	5.70%	-2.09%
1998	3.57%	4.50%	-0.93%
1999	3.89%	5.40%	-1.51%
2000	3.16%	5.20%	-2.04%
2001	3.82%	4.50%	-0.68%
2004	7.89%	13.00%	-5.11%
2005	2.49%	3.60%	-1.11%
2008	9.34%	12.90%	-3.56%
2010	3.39%	5.20%	-1.81%
2016	4.88%	7.50%	-2.62%

*considerando a média das três tabelas salariais
**os valores apresentados para os anos 2004, 2008, 2010 e 2016, corresponde à soma da taxa de variação da produtividade dos anos anteriores, desde a última revisão do CCT

Tabela 22 – Ganhos médios e produtividade

Fonte: Pordata, GEP/MTSS, Boletim Trabalho e Emprego

3.3.4 A cláusulas não pecuniárias

As categorias profissionais

Os contratos coletivos em estudo revelam pouco dinamismo na revisão do conjunto de categorias profissionais que definem. O CCT de 1994 apresenta 49 categorias profissionais e o de 2016 apresenta 53 categorias profissionais (ver anexo II). No ano de 2005 foram introduzidas duas novas categorias profissionais *operador de armazém* e *técnico-administrativo* e no ano 2016 é introduzida a categoria de *diretor*. Também no ano 2005 a categoria *analista de sistemas* é desdobrada em *analista de sistemas A* e *analista de sistemas B*.

Área, âmbito e vigência

Âmbito pessoal

Relativamente ao âmbito pessoal da aplicação da CCT, constata-se que é seguido o tradicional princípio da filiação previsto no artigo 496º do CT, porquanto todos os contratos coletivos publicados fazem referência a essa filiação, sendo que ao longo do tempo há variações no texto apresentado.

De 1994 a 2001, é sempre referido que abrange as empresas filiadas da APED e trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgante.

Nas publicações de 2004 e 2005, refere-se que abrange as empresas de comércio a retalho em supermercados e hipermercados (CAE 52111) e grandes superfícies especializadas (CAE 52120, 52463, 52471, 52481, 52484, 52485 e 52488) filiadas na APED e trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgante. A novidade aqui é a inclusão do CAE específico das empresas filiadas, que vão para além dos supermercados e hipermercados, abrangendo um conjunto alargado de atividades de comércio (ver Anexo I)

No contrato publicado em 2008 e nas suas duas revisões, de 2010 e 2016, encontramos no texto pessoas singulares ou coletivas filiadas na APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, que disponham de área total de exposição e venda superior a 200 m² (desenvolvam uma atividade retalhista alimentar e ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes. Destacar duas referências específicas feitas nestes documentos: a filiação de empresas com uma área de venda bem determinada, no caso, superior a 200m², excluindo daqui os estabelecimentos retalhistas de menor dimensão física e também a referência ao regime predominante de livre serviço, excluindo os estabelecimentos mais tradicionais com atendimento direto ao cliente.

Em síntese, há um alargamento da possibilidade de filiação a empresas que não exclusivamente do ramo alimentar, orienta-se para o regime de livre serviço, onde o cliente se serve a si próprio (self-service) e para estabelecimentos com grandes áreas de venda e exposição. Procura-se abranger os grandes retalhistas, as grandes lojas, deixando de fora os pequenos comerciantes, até porque, como já referido, o CESP (sindicato integrante da FEPCES) negocia com diversas associações de comerciantes contratos coletivos para o setor do comércio de base distrital/regional.

Âmbito geográfico

Os IRCT em estudo são aplicáveis todo o território nacional continental.

Âmbito temporal de aplicação

Prazo de vigência

Todos os contratos coletivos negociados bem como as suas revisões regulam o respetivo prazo de vigência, bem como das tabelas salariais.

Esse prazo nem sempre é coincidente, porquanto os IRCT publicados entre 1994 e 2004, aquele prazo é de 12 meses, tanto para o próprio CCT como para as suas tabelas salariais, com exceção do de 2001 em que ambos vigoram por 10 meses, mas a partir de 2005 o CCT vigora pelo prazo mínimo de 24 meses e as tabelas salariais pelo período mínimo de 12 meses.

Renovação

Embora definam prazos de vigência, nenhum CCT regulamenta a sua renovação, mas também não se encontram oposição a que se renove. Nestes casos “aplica-se o regime legal supletivo que permite a renovação sucessiva das convenções por períodos de um ano (artigo 499.º, n.º 2 do CT)”⁵.

Sendo certo que sucessivamente de 1994 a 2001 foram anualmente publicadas revisões do CCT anterior, tal aconteceu dali em diante, em que anos houve (2002, 2003, 2006, 2007, 2009 e de 2011 a 2015) em que não foram publicados novos CCT, nem revisões.

Denúncia

Embora em todos os CCT encontremos na mesma cláusula 2ª a temática *vigência e denúncia*, a verdade é que foi só após o ano 2005 que as partes regulam o prazo para denúncia, prevendo-se que tal deva acontecer até 90 dias antes do prazo de vigência, quer das tabelas salariais, quer do próprio CCT. Ora se a partir de 2005 o CCT vigora por 24 meses e as tabelas salariais por 12 meses, o prazo para denúncia pode ocorrer, respetivamente, até 21 meses ou 9 meses da entrada em vigor.

Cessaçã da vigência

Não se encontra em nenhum dos CCT objeto de estudo referência que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro CCT. Ora, se as partes não entrarem em negociação, se não houver denúncia, então é o regime supletivo que faz continuar a vigorar o CCT anteriormente negociado.

A sobrevigência não é regulada nestes CCT. Não se encontra cláusula que faça depender a cessação da vigência do CCT, da sua substituição por outro IRCT. Tal implica que mesmo que haja denúncia e decorram negociações, mas se as partes não chegarem a acordo, o anterior CCT e respetivas tabelas salariais continuam em vigor, em função da aplicação do já referido regime supletivo.

⁵ Livro Verde sobre as relações laborais, pp. 329

3.4 Síntese

Da análise longitudinal aos contratos coletivos negociados, encontrada nas páginas anteriores, ressaltam as seguintes ideias:

- Em muitos temas, colagem às normas do Código do Trabalho
- Um certo imobilismo, traduzido num clausulado estático, pouco dinâmico, que mantém uma estrutura base ao longo de vinte e oito anos
- Uma crescente filiação de empresas à APED, e já não somente do sector dos supermercados e hipermercados, o que denota uma preocupação da associação em representar um atividade, o comércio a retalho, de uma forma cada vez mais abrangente
- Alguma capacidade de filiação por parte dos sindicatos da FEPCES
- Alguma capacidade negocial da FEPCES traduzida na eliminação da tabela salarial menos bem remunerada ou na obtenção de ganhos salariais mais relevantes para as categorias menos bem pagas ou a diminuição da amplitude salarial, a partir de 2010
- Introdução de cláusulas relativas a modalidades precárias de emprego (contrato a termo), que pode evidenciar também alguma capacidade negocial da APED

Por outro lado, a não revisão do CCT desde 2016 coloca aos trabalhadores do sector uma menor valorização profissional, na medida em que os sucessivos aumentos da RMMG coloca muitas das categorias profissionais em linha com os valores daquela, algo que não acontecia antes de 2010, pois em regra mesmo as categorias mais mal remuneradas estavam acima daquele referencial.

Capítulo 4 – Os atores negociais

Neste capítulo faremos uma breve apresentação das duas estruturas que negociam no setor, a APED e a FEPCES, mas também do CESP, dado que este sindicato integra aquela federação e se assume como o sindicato mais representativo da mesma.

Faremos também uma síntese das principais conclusões retiradas das entrevistas com dirigentes daquelas estruturas, com a contextualização da realização das mesmas.

4.2 A APED

A Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição (APED) é uma estrutura representativa de empresas do comércio e retalho. Foi formado em 1994 e tem a sua sede em Lisboa. O seu atual diretor geral é Gonçalo Lobo Xavier. Esta associação patronal reúne um conjunto de empresas do setor retalhista, grossista e comércio eletrónico. Segundo dados disponíveis no seu web site tem 168 empresas associadas, que em conjunto representam cerca de 11% do PIB nacional e empregam 134.500 trabalhadores.

De entre as atribuições que constam nos seus estatutos⁶ destacam-se:

- Intervir em representação dos seus associados na discussão e celebração de convenções coletivas de trabalho;
- Participar no processo legislativo, contribuindo ativamente aquando da elaboração da legislação laboral e específica do sector de atividade.

As empresas suas associadas⁷ vão hoje para além das que atuam no domínio da Grande Distribuição alimentar, embora nos seus órgãos sociais estas são presença constante. Atualmente na Presidência encontramos a Modelo Continente Hipermercados, SA, e na vice-presidência a Auchan Portugal Hipermercados, SA e a Pingo Doce – Distribuição Alimentar, SA, portanto, as grandes retalhistas da área alimentar.

4.2 O CESP

O CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal é uma associação sindical, constituída e representativa dos trabalhadores do comércio, escritórios, serviços e profissionais administrativos de todos os sectores de atividade económica. Tem a sua sede em Lisboa e é filiado na FEPCES e na CGTP-IN.

⁶ Disponível em: http://aped.pt/wp-content/uploads/2019/07/Estatutos_APED.pdf

⁷ Disponível em: <http://aped.pt/aped/#orgaosociais>

É herdeiro do histórico sindicato dos caixeiros de Lisboa, um dos sindicatos fundadores da Confederação Sindical CGTP-IN e resulta da fusão de vários sindicatos de carácter regional, entre eles o CESSUL, o CESC ou o CESNORTE. Este processo foi iniciado nos anos 80 do século passado e culminou com a integração do CESNORTE em 2004. O CESP exerce assim a sua atividade em todo o território nacional, exceto nas regiões autónomas da Madeira e dos Açores, mas mantém ali protocolos de cooperação com estruturas sindicais locais.

Pode ler-se no artigo 14º dos seus Estatutos⁸ que ao CESP compete, entre outras:

- Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- Participar na elaboração da legislação do trabalho;

É enquanto sindicato filiado na FEPCES um dos sindicatos que negocia o contrato coletivo com a APED.

4.3 A FEPCES

A FEPCES, Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, é a estrutura sindical que negocia com a APED o contrato coletivo do setor da Grande Distribuição. É composta pelos seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

4.3 Entrevista a Célia Lopes, dirigente do CESP e da FEPCES

A entrevista decorreu nas instalações do CESP, em Lisboa, no dia 3 de maio de 2022. Durou cerca de duas horas. Correspondeu a uma estrutura semi-diretiva, na medida em que o aluno preparou previamente um conjunto de questões, mas a entrevista transvasou esse grupo de perguntas sobretudo pela disponibilidade de tempo que a interlocutora gentilmente concedeu.

⁸ Disponível em: <http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2014/6/05030514.pdf>

Da entrevista ressalta a defesa da contratação coletiva como elemento vital na procura de equilíbrios nas relações laborais. Todavia, e não obstante o processo negocial que se tem vindo a desenrolar, o contrato coletivo do setor não é revisto desde 2016 e na perspetiva da dirigente sindical tal deve-se à tentativa da associação patronal de incluir instrumentos flexibilizadores no referido contrato. Em concreto referiu em várias ocasiões a tentativa por parte da APED de introdução do banco de horas como elemento de gestão dos tempos de trabalho, o que nunca colheu aceitação por parte da FEPES. Este tem sido o elemento fulcral que tem impedido que o contrato seja renegociado e revisto, pois para os sindicatos essa é uma linha vermelha intransponível. Mas outras questões são trazidas à mesa das negociações pela APED que também não têm obtido concordância dos sindicatos, como sejam:

- a redução do valor do trabalho suplementar
- a redução do valor pago pelo valor do trabalho prestado em dia feriado
- a não revisão da carreira dos operadores de armazém

Por outro lado, podemos também afirmar que os sindicatos têm defendido matérias que em sede negocial ainda não foram aceites pela associação patronal, como sejam:

- a eliminação da tabela salarial menos vantajosa para os trabalhadores, mantendo apenas uma tabela
- a inclusão das diuturnidades no contrato
- aumento do valor pago a título de subsídio de alimentação

Fundamental para os sindicatos e para os trabalhadores parece ser a questão dos horários de trabalho, mais até do que as questões salariais, dado que aqui as sucessivas revisões do salário mínimo nacional tem colocado grande parte destes trabalhadores nesse standard salarial. A questão da falta de previsibilidade na vida dos trabalhadores trazida pelas alterações aos horários e o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional parece ser o ponto em destaque na conversa com a dirigente sindical. E o já referido propósito da associação patronal de introdução do banco de horas é considerada pelos sindicatos como uma agravante deste problema em duas vertentes: a maior flexibilidade que traz na gestão dos horários e dos tempos de trabalho prestado e a desvalorização salarial que lhe está associada, dado que permite abdicar do regime de trabalho suplementar. E é por aqui que a negociação não surte efeitos desde 2016.

Fica também evidente a preocupação com a opção de contratação tanto a tempo parcial como a termo. Ambos as modalidades trazem preocupações ao sindicato, sem que tenham grandes armas para as combater.

Ressalve-se ainda a atitude proactiva dos dirigentes e delegados sindicais. No discurso de Célia Lopes fica evidente que se trata de um sindicato aguerrido, que luta diariamente nos postos de

trabalho para a defesa dos interesses dos trabalhadores, utilizando diversas metodologias: a greve, que se lhes coloca como última opção, as greves parciais, ações de denúncia à porta, plenários, plenários com saída à rua ou abaixo-assinados.

Em diferentes momentos a dirigente sindical utilizou a expressão “atitude flexibilizadora da APED”, querendo com isso transmitir que, no seu entendimento, a associação patronal procura incluir instrumentos e medidas que permitam uma gestão da mão-de-obra mais adaptável aos picos de trabalho, com mais flexibilidade e talvez menos segurança.

4.4 Entrevista a Gonçalo Lobo Xavier, diretor geral da APED

A entrevista decorreu à distância, por plataforma digital, no dia 05 de julho de 2022. Durou cerca de trinta minutos. Mais uma vez, com uma estrutura de perguntas previamente definida pelo aluno e que, dada a menor disponibilidade de tempo do interlocutor, pouco ou nada foi extravasada.

Pelos argumentos apresentados pelo diretor-geral da APED, fica claro que é do interesse da associação patronal manter o diálogo com os sindicatos, na tentativa da defesa e da revisão do contrato coletivo que não é revisto desde 2016.

Mais uma vez surge, com evidência, a questão do banco de horas. Segundo Gonçalo Lobo Xavier esse instrumento é uma prioridade para a APED e a sua não aceitação pelos sindicatos tem levado à não revisão do contrato coletivo. Aliás, como afirmou, em 2020, com mediação do Ministério do Trabalho, não foi possível fechar um novo acordo pois a plataforma de sindicatos não aceitou a inclusão desse mecanismo e a APED dele não abdicou, pelo que o acordo não se concretizou.

O nosso interlocutor coloca grande responsabilidade pela não revisão do contrato do lado da FEPCES. Utilizou a expressão “cartilha da CGTP” em diferentes momentos, querendo com ela destacar que a Federação de sindicatos fica entrincheirada em pressupostos ideológicos e, por via disso, não aceita as propostas da APED, que estão sempre acompanhadas da inclusão do regime de banco de horas, a tal linha vermelha intransponível para os sindicatos.

Não obstante a não revisão do contrato, destaca a atitude negocial da APED com apresentação de várias propostas:

- Revisão competitiva da tabela salarial
- Revisão de carreiras
- Revisão de categorias
- Valorização do subsídio de alimentação
- Teletrabalho
- Combate à discriminação
- Inclusão e do equilíbrio homem/mulher

Valoriza o facto de a Associação ter hoje 185 associados, empresas com diferentes dimensões, quer em termos de áreas de exposição, quer em termos do número de trabalhadores que empregam e é na tentativa de conciliar e equilibrar os seus diferentes interesses que a APED se posiciona em termos negociais, criticando a FEPCES por se concentrar nas grandes cadeias de distribuição. Segundo afirmou: “Eu negoceio em nome de um setor e o setor é muito diverso, tem preocupações comuns, outras muito diversas e, portanto, não é correto do nosso ponto de vista insistir-se em discursos e parangonas para falar de uma, ou duas ou três empresas, quando o setor não é isso.”

4.5 Síntese

A entrevista com os dois responsáveis foi o momento mais marcante deste trabalho, pela riqueza dos argumentos apresentados e pela vivacidade que cada um colocou no discurso. Foi notória a defesa intransigente da negociação coletiva enquanto elemento estruturante e central da regulação laboral no sector, mas também ficou clara a posição não convergente dos atores sociais envolvidos no rumo que a mesma deve tomar. Por outro lado, dizer ainda que embora as partes se reconheçam com legitimidade no espaço negocial, também fica evidente o quanto são críticos na atitude negocial da contraparte. Para a dirigente sindical a atitude negocial da APED, nos anos mais recentes, tende a ser mais intransigente na procura de mecanismos mais flexibilizadores da relação laboral, nomeadamente, com a procura de introdução da figura do Banco de Horas. Por seu turno, para a APED, a FEPCES rotula esse mecanismo de linha vermelha, intransponível e, portanto, bloqueadora da revisão do contrato coletivo, nas palavras do seu diretor geral.

Os argumentos que recolhemos são demonstrativos do quanto as partes estão longe de um entendimento, facto evidenciado pelo não avanço das negociações desde 2016. A FEPCES caracteriza o seu parceiro negocial como uma entidade com quem é difícil negociar, na medida em que procura concretizar alterações ao contrato coletivo que protejam os interesses dos seus maiores associados, em concreto, os grandes empresas de Distribuição, em detrimento do interesse dos trabalhadores. Em determinados momentos a verbalização foi acutilante, quase hostil.

O mesmo podemos registar do lado da APED. A expressão algumas vezes referida “a cartilha da CGTP” pretendia passar-nos a imagem de um sindicato alheado da realidade, que defende causas muito próprias e nem sempre convergentes com as dos próprios trabalhadores. A pretensão de representar um sector mais vasto que a Grande Distribuição, contrasta com a expressão da dirigente sindical quando esta afirma, em relação às empresas de comércio especializado que hoje são associadas da APED “Estas empresas não mandam nada na APED.”

Conclusão

Balizemos de novo a nossa hipótese: o conteúdo dos contratos coletivos de trabalho do setor da Grande Distribuição reflete uma capacidade flexibilizadora da prática negocial patronal e também o esforço sindical de compensar perdas e concessões por outros ganhos.

Enquadrámos a nossa leitura e análise dentro da linha de investigação de vários autores que consideram demolidor o impacto do assalto neoliberal na negociação coletiva, levando tanto à sua descentralização como à sua erosão ou desmantelamento.

Julgamos poder considerar que os sindicatos da FEPCES vão resistindo a avanços flexibilizadores da APED. Conseguem-no pela atitude aguerrida que colocam na sua ação e na defesa intransigente dos seus princípios e dos interesses dos seus associados. Essa luta permitiu-lhes a abolição da tabela salarial mais penosa para os trabalhadores, a resistência à revisão em baixa dos valores a pagar por trabalho suplementar ou ainda a não inclusão do regime de banco de horas no CCT do sector.

Por outro lado, a não revisão do CCT desde 2016, embora não só mas muito motivada pela definição dessa linha vermelha negocial que a FEPCES coloca em relação ao banco de horas, leva a que hoje sete dos treze níveis das tabelas salariais A e B estejam em linha com o RMMG, não permitindo uma diferenciação e valorização profissional aos trabalhadores do sector. Mas também é possível apontar responsabilidades à APED, pois faz dessa medida de flexibilidade externa uma bandeira negocial da qual parece não abdicar e que tem bloqueado os avanços na negociação.

Recordando a obra clássica de Clegg, *Trade Unionism under Collective Bargaining*, de 1976, cada uma das partes em confronto usa a sua capacidade de pressão sobre a outra para obter ganhos. A dimensão da associação patronal é seguramente uma arma de pressão. Neste ponto, a APED ao filiar hoje mais de cento e oitenta empresas ganha dimensão e capacidade de pressão, ao representar não só os maiores players da área distribuição alimentar, mas muitas outras empresas retalhistas. Por seu turno, a FEPCES e o seu sindicato mais representativo, o CESP, por se constituir como um sindicato de setor e não de uma profissão específica também mobiliza dezenas de milhares de trabalhadores, o que coloca pressão na outra parte. Esta relação de poder é evidente no discurso dos dirigentes entrevistados: há uma clara medição de forças, em que nenhuma das partes parece querer ceder. Há um determinado contexto que tem de ser equacionado, referimo-nos aos baixos salários do sector, porventura, menos convidativos à realização de greves, à dispersão das unidades que torna a união menos eficaz, um efetivo jovem menos conhecedor dos seus direitos laborais e tudo isto as partes deverão levar em consideração no momento negocial pois tudo isto é a expressão da capacidade relativa de cada parte à mesa das negociações

Em investigação futura poderia ter interesse acompanhar as negociações entre os atores sociais em questão e de que forma a ação do CESP e FEPCES contribuirá para a defesa dos interesses dos seus

associados, nomeadamente, na questão das formas de organização dos tempos de trabalho e também nas questões salariais. Conseguirá a FEPCES encontrar formas de luta tendentes a proteger o emprego, as condições de trabalho e os direitos dos seus associados, ou terá a APED argumentos negociais que levem a acordo nas matérias que considera vitais para a revitalização da convenção coletiva no sector?

Por outro lado, recente publicação de CCT entre a APED e o SITESE – sindicato dos trabalhadores do sector de serviços, filiado na UGT, coloca um paralelismo de convenções no mesmo sector, cuja desenvolvimento também poderá ser interessante de seguir. Este CCT regula a questão do banco de horas, ao contrário do CCT com a FEPCES, que sempre o rejeitou.

Fontes

Contrato coletivo de trabalho entre a APED e a FEPCES e outros, BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1995
Contrato coletivo de trabalho entre a APED e a FEPCES e outros, BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1996
Contrato coletivo de trabalho entre a APED e a FEPCES e outros, BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1997
Contrato coletivo de trabalho entre a APED e a FEPCES e outros, BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1998
Contrato coletivo de trabalho entre a APED e a FEPCES e outros, BTE, 1ª série, nº27, 22/7/1999
Contrato coletivo de trabalho entre a APED e a FEPCES e outros BTE, 1ª série, nº33, 08/09/2000
Contrato coletivo de trabalho entre a APED e a FEPCES e outros, BTE, 1ª série, nº32, 29/08/2001
Contrato coletivo de trabalho entre a APED e a FEPCES e outros, BTE, 1ª série, nº13, 08/04/2004
Contrato coletivo de trabalho entre a APED e a FEPCES e outros, BTE, 1ª série, nº13, 08/04/2005
Contrato coletivo de trabalho entre a APED e a FEPCES e outros, BTE, 1ª série, nº22, 15/06/2008
Contrato coletivo de trabalho entre a APED e a FEPCES e outros, BTE, 1ª série, nº18, 15/05/2010
Contrato coletivo de trabalho entre a APED e a FEPCES e outros, BTE, 1ª série, nº25, 08/07/2016
Decreto-lei nº 190/89, de 6 de junho
Decreto-Lei nº 9/91, de 8 de janeiro
Decreto-lei nº 258/92, de 20 de novembro
Lei N.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Referências Bibliográficas

Alves, P. (2021). *A evolução da negociação coletiva na última década em Portugal*. Disponível em: <http://www.barometro.com.pt/2021/01/06/a-evolucao-da-negociacao-coletiva-na-ultima-decada-em-portugal/>

Autoridade da Concorrência (2010). *Relatório Final sobre Relações Comerciais entre a Distribuição Alimentar e os seus Fornecedores*.

Disponível em: https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/imported-media/AdC_Relatorio_Final_Distribuicao_Fornecedores_Outubro_2010.pdf

Barreta, J. (2012). O comércio de proximidade.

Disponível em: https://cidadania|xamb.tripod.com/CIP_Comercio_de_Proximidade.pdf

Campos Lima, M. P. (2001). A negociação colectiva sectorial: a perda de centralidade na regulação laboral?. In: *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 1, pp.233-250. DGEEP. Lisboa.

Campos Lima, M. P. (2015). *A reconfiguração do regime de emprego e de relações laborais em Portugal na ótica liberal*. *Cadernos do Observatório 5#*. Observatório sobre as Crise e as Alternativas. Lisboa.

Campos Lima, M. P. (2016). *O desmantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas*. *Cadernos do Observatório 8#*. Observatório sobre as Crise e as Alternativas. Lisboa.

Campos Lima, M. P. (2017). *A grande regressão da negociação coletiva: os desafios e as alternativas*”, in Manuel Carvalho da Silva, Pedro Hespanha e José Castro Caldas (eds.), *Trabalho e políticas de emprego: um retrocesso evitável*. Lisboa. Actual Editora, pp. 245-296.

Campos Lima, M. P. (2018). *A reconfiguração das relações laborais e da negociação colectiva no quadro da austeridade neoliberal: o caso português*. Editorial Bomarzo. Disponível em: https://editorialbomarzo.es/reconfiguracao-das-relacoes-laborais-e-da-negociacao-coletiva-no-quadro-da-austeridade-neoliberal-caso-portugues/#_ftn2

Campos Lima, M. P (2019). *Portugal: reforms and the turn to neoliberal austerity*. In: Müller, T., Vandaele, K., Waddington, J. (ed.) (2019) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame Volume III*, pp. 483-504. Brussels. European European Trade Union Institute (ETUI).

Centeno, L. (2006). *Flexibilidade e segurança no mercado de trabalho português- 1ª ed*. Lisboa. Coleção Cogitum, n.º 24. DGEEP/MTSS. Lisboa.

Centro de Relações Laborais (2016). *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015*. Lisboa. CRL.

Centro de Relações Laborais (2017). *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016*. Lisboa. CRL.

Centro de Relações Laborais (2018). *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2017*. Lisboa. CRL.

Centro de Relações Laborais (2019). *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018*. Lisboa. CRL.

Centro de Relações Laborais (2020). *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2019*. Lisboa. CRL.

Centro de Relações Laborais (2021). *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2020*. Lisboa. CRL.

Centro de Relações Laborais (2022). *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2021*. Lisboa. CRL.

Clegg, H. (1976). *Trade Unionism under Collective Bargaining*. Oxford. Basil Blackwell.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, (2002). Relatório Conjunto sobre o Emprego 2002. [COM(2002) 621 final].

DORNELAS, A. (1999). *As relações industriais em Portugal é possível mudar? É possível não mudar?*. In: Sociedade e Trabalho, Nº 7, p. 45-55. DGEEP. Lisboa.

DORNELAS, A. (coord.) (2006). *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. MTSS. Lisboa.

DORNELAS, A. (coord.) (2011). *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal*. GEP/MTSS. Lisboa.

Dray, G. (coord.) (2016). *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. 1ª edição. Lisboa. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Ferreira, A. (1996). *Problemas actuais da contratação colectiva em Portugal e na Europa*. Lisboa. Fundação Friedrich Ebert.

Ferreira, A. (2006). *Impacto da negociação colectiva na regulamentação do mercado de trabalho*. Lisboa. Coleção Cogitum, n.º 24, DGEEP/MTSS. Lisboa.

Freire, J. e Campos Lima, M P. (coords.) (1999). *Conteúdo das convenções colectivas de trabalho na óptica do emprego e da formação*. OEFP. Lisboa.

Freire, J. (2001). *O sistema de relações colectivas de trabalho em Portugal: bloqueios e hipóteses de superação*. In: *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 1, pp.83-96. DEPP/MSST. Lisboa.

Kovács, Ilona (2004), *Formas flexíveis de emprego em Portugal: riscos e oportunidades*. In: *Sociedade e Trabalho*, Nº23/24, pp. 48-66. DGEEP. Lisboa.

Leitão, M. (1998), *Traços gerais da contratação colectiva em Portugal*. Lisboa. In: *Sociedade e Trabalho*, Nº 2 (Março 1998), p. 44-55. ISSN 0873-8858.

López-Andreu, M. (2019). *Neoliberal trends in collective bargaining and employment regulation in Spain, Italy and the UK: From institutional forms to institutional outcomes*. *European Journal of Industrial Relations*, 25(4), 309–325. <https://doi.org/10.1177/0959680118810294>

Machado, P., Dores, V. (2018). *O Comércio a Retalho em Portugal : Uma Perspetiva do Comércio Local e de Proximidade*. In *Temas Económicos - Gabinete de Estratégia e Estudos - Ministério da Economia*: Vol. Número 60 (Issue 351). <https://www.gee.gov.pt/pt/>

Müller, T., Vandaele, K., Waddington, J. (ed.) (2019) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame, e Volume I*, pp. 1-32. Brussels. European European Trade Union Institute (ETUI).

Observatório do Comércio (2001). *Observar o Comércio em Portugal*. Lisboa. Ministério da Economia.

Prazeres, M. F. (1999). Enquadramento legal do sistema de negociação colectiva de trabalho em Portugal desde 1974. In: *Sociedade e Trabalho* Nº4, pp-19-28. DEPP/MSST. Lisboa.

Prazeres, F. (2001). *Contratação colectiva, 1995-2000*. In: *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 1, pp.63-82. DEPP/MSST.

Rosa, E. (2021). *A DISTORÇÃO DE SALÁRIOS EM PORTUGAL É CAUSA DO FUGA DOS TRABALHADORES MAIS QUALIFICADOS PARA O ESTRANGEIRO, ESTÁ A DESTRUIR A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E É UM OBSTÁCULO AO CRESCIMENTO E AO DESENVOLVIMENTO DO PAÍS*. Disponível em: <https://www.eugeniorosa.com/shared/docs/2021/11/46-2021-distorcoes-salariais-pais.pdf?ts=1667231281>

Rosa, E. (2022). *O SALÁRIO HORA DOS TRABALHADORES COM CONTRATOS A PRAZO E A TEMPO PARCIAL EM PORTUGAL É MUITO INFERIOR AOS QUE TEM CONTRATO SEM TERMO O QUE DETERMINA UM LUCRO EXTRAORDINÁRIO PARA OS PATRÕES ESTIMADO EM 4517 MILHÕES€ POR ANO*". Disponível em: <https://www.eugeniorosa.com/shared/docs/2021/12/52-2021-trabalho-precario.pdf?ts=1667231281>

Rousseau, J. (1997). *Manual de Distribuição*. Lisboa. Abril / Controljornal.

Rousseau, J. (2001). *Dicionário da Distribuição*. Lisboa. AJE-Sociedade Editorial.

Rousseau, J. (2002). *O que é a Distribuição?*. Cascais. Principia.

Stoleroff, Alan (1995). Elementos do padrão emergente de relações industriais em Portugal. in *Organizações e Trabalho*, nº 13, pp. 11-41.

Stone, K. (2006). *Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labour Rights in Our Time*. Osgoode Hall Law Journal Volume 44, Number 1, pp. 77-104. <http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/ohlj/vol44/iss1/4>

Visser, J. (2020). *Sindicatos. Um equilíbrio em tempos de mudança*. Documento de trabalho de ACTRAV-OIT, Genebra 2020.

Zwysen, W., Drahekoupil, J. (2022). *Are collective agreements losing their bite? Collective bargaining and pay premia in Europe, 2002-2018*. Brussels. European Trade Union Institute (ETUI)

ANEXO A – Tabela de conversão CAE

Tabela de Conversão CAE-Rev.2.1-> CAE-Rev.3

CAE Rev.2.1		Produção de bens ou serviços do âmbito de actividades da CAE Rev.2.1 que passaram para actividades da CAE Rev.3	CAE Rev.3	
Código	Designação		Código	Designação
52111	Comércio a retalho em supermercados e hipermercados		47111	Comércio a retalho em supermercados e hipermercados
52120	Comércio a retalho em estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco	Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco, em grandes armazéns e similares Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco	47191	Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco, em grandes armazéns e similares
			47192	Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco
52463	Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares		47523	Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados
52471	Comércio a retalho de livros		47610	Comércio a retalho de livros, em estabelecimentos especializados
52481	Comércio a retalho de máquinas e outro material de escritório	computadores, unidades periféricas e programas informáticos restante âmbito da CAE Rev.2.1	47410	Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, em estabelecimentos especializados
			47781	Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, em estabelecimentos especializados
52484	Comércio a retalho de brinquedos e jogo		47650	Comércio a retalho de brinquedos e jogos, em estabelecimentos especializados
52485	Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo, caça e de lazer	artigos para caça (armas e munições) restante âmbito da CAE Rev.2.1	47784	Comércio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e.
			47640	Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo e lazer, em estabelecimentos especializados
52488	Comércio a retalho de outros produtos novos em estabelecimentos especializados	equipamentos de telecomunicações carpetes, tapetes e outras coberturas para o chão animais de companhia e respectivos alimentos restante âmbito da CAE Rev.2.1	47420	Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, em estabelecimentos especializados
			47530	Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, em estabelecimentos especializados
			47762	Comércio a retalho de animais de companhia e respectivos alimentos, em estabelecimentos especializados
			47784	Comércio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e.

ANEXO B – Evolução das categorias profissionais no CCT APED/CESP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.o 22, 15/6/2008

Analista de sistemas A	
Analista de sistemas B	desdobramento em 2 categorias ocorrida em 2005
Auxiliar de cozinha	
Chefe de departamento	
Chefe de secção administrativo	
Chefe de sector	
Chefe de secção/operador-encarregado	
Chefe de serviços	
Comprador	
Conferente	
Contínuo	
Coordenador de loja	
Cozinheiro	
Decorador	
Desenhador	
Director	introduzida em 2016
Director de loja	
Electricista	
Empregado de mesa/bar/balcão/snack	
Empregado de serviços externos	
Encarregado de armazém	
Encarregado/chefe de snack	
Encarregado de loja A	
Encarregado de loja B	
Escriturário	
Fiel de armazém	
Gerente de loja	
Gestor de produto comercial (A/B)	renomeada em 2005
Guarda	
Motorista (pesados e ligeiros)	
Oficial de carnes	
Oficial serralheiro civil	
Oficial serralheiro mecânico	
Operador ajudante/estagiário/praticante	
Operador de armazém	introduzida em 2005
Operador de hipermercado ou supermercado/loja	
Operador informático	
Panificador	
Paquete.	
Pasteleiro	
Programador informático	
Secretário	
Servente/ajudante de motorista	
Servente de limpeza	
Subchefe de secção administrativo	
Subchefe de secção	
Supervisor de secção	
Supervisor de zona	
Técnico administrativo	introduzida em 2000
Técnico licenciado	
Técnico	
Telefonista/recepcionista	
Vigilante	

ANEXO C – A tabela salarial A

A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal.																																																							
PUBLICAÇÃO	abrangeção	ANOS	período de vigência da tabela salarial	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
BTE 11 série, n.º 2, 29/03/1994	todo o território nacional	1993	01/08/1993 a 28/02/1994	837,98 €	837,98 €	837,98 €	685,22 €	595,55 €	493,00 €	423,93 €	339,11 €	339,18 €	314,24 €	284,31 €	249,40 €	263,52 €	249,40 €	206,40	6,00%	44,931 €	12	504,55 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 29/03/1994	todo o território nacional	1994	01/03/1994 a 28/02/1995	885,87 €	885,87 €	798,22 €	5,71%	633,74 €	533,38 €	520,73 €	5,00%	448,92 €	5,28%	338,84 €	5,78%	284,32 €	5,56%	245,50	4,02%	5,40%	0,33%	533,94 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 22/7/1995	todo o território nacional	1995	01/03/1995 a 28/02/1996	925,57 €	925,57 €	799,65 €	4,26%	660,41 €	423,36 €	55,117 €	4,25%	467,87 €	4,22%	374,00 €	4,31%	351,13 €	4,30%	259,40	4,25%	4,00%	0,00%	468,81 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 22/7/1996	todo o território nacional	1996	01/03/1996 a 28/02/1997	957,69 €	957,69 €	798,08 €	3,69%	685,52 €	333,36 €	57,62 €	4,07%	483,33 €	3,94%	389,36 €	4,00%	366,12 €	4,28%	272,30	4,97%	3,10%	0,38%	512,71 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 22/7/1997	todo o território nacional	1997	01/03/1997 a 28/02/1998	997,62 €	997,62 €	823,02 €	3,13%	707,30 €	313,36 €	59,007 €	3,22%	501,79 €	3,18%	400,38 €	3,27%	378,34 €	3,34%	292,30	3,88%	2,20%	0,39%	507,44 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 22/7/1998	todo o território nacional	1998	01/03/1998 a 28/02/1999	1.037,55 €	1.037,55 €	847,96 €	3,02%	738,74 €	303,36 €	61,033 €	3,03%	517,25 €	3,08%	414,00 €	3,04%	390,08 €	3,10%	303,30	3,42%	2,00%	0,49%	563,19 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 22/7/1999	todo o território nacional	1999	01/03/1999 a 28/02/2000	1.051,67 €	1.051,67 €	876,39 €	3,33%	753,18 €	333,36 €	60,484 €	3,35%	534,71 €	3,38%	427,97 €	3,27%	403,03 €	3,32%	305,50	4,08%	2,20%	1,12%	589,65 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 08/09/2000	todo o território nacional	2000	01/03/2000 a 28/02/2001	1.083,39 €	1.083,39 €	902,82 €	3,02%	776,13 €	303,36 €	64,433 €	3,03%	551,74 €	3,08%	440,34 €	3,03%	415,31 €	3,07%	318,20	4,05%	2,30%	0,39%	579,61 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 29/03/2001	todo o território nacional	2001	01/03/2001 a 31/12/2001	1.126,69 €	1.126,69 €	1.126,69 €	3,81%	805,58 €	373,36 €	67,437 €	3,84%	571,60 €	3,72%	431,46 €	3,84%	385,07 €	3,76%	342,67 €	4,05%	4,40%	0,58%	594,57 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 08/04/2004	todo o território nacional e regiões autónomas	2004	01/01/2004 a 31/12/2004	1.212,20 €	1.212,20 €	1.212,20 €	7,87%	867,00 €	749,36 €	72,600 €	7,46%	610,00 €	7,77%	494,00 €	7,88%	460,00 €	8,01%	370,00 €	7,98%	9,40%	1,31%	641,00 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 08/04/2005	todo o território nacional e regiões autónomas	2005	01/01/2005 a 31/12/2005 (mínimo)	1.242,20 €	1.242,20 €	1.242,20 €	4,47%	889,00 €	754,36 €	74,400 €	7,48%	631,00 €	7,44%	478,00 €	7,58%	438,00 €	7,40%	379,00 €	7,48%	2,80%	1,30%	657,00 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 15/04/2008	todo o território nacional e regiões autónomas	2008	01/01/2008 a 31/12/2008 (mínimo)	1.354,80 €	1.354,80 €	1.354,80 €	8,98%	969,00 €	900,36 €	81,100 €	9,01%	680,00 €	9,03%	532,00 €	9,08%	510,00 €	9,00%	450,00 €	9,24%	12,40%	1,34%	703,00 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 15/05/2010	todo o território nacional e regiões autónomas	2010	01/01/2010 a 31/12/2010 (mínimo)	1.375,20 €	1.375,20 €	1.375,20 €	1,51%	984,00 €	1.539,36 €	82,500 €	1,54%	698,50 €	1,53%	540,00 €	1,54%	509,00 €	1,54%	475,00 €	3,89%	11,50%	0,60%	671,00 €																																	
BTE 11 série, n.º 2, 08/07/2016	todo o território nacional e regiões autónomas	2016	01/01/2016 a 31/12/2016 (mínimo)	1.402,70 €	1.402,70 €	1.402,70 €	2,00%	1.033,68 €	2.008,36 €	83,937 €	2,00%	712,47 €	2,00%	540,00 €	2,00%	505,00 €	1,58%	530,00 €	4,88%	11,58%	7,00%	638,21 €																																	

- a) percentagem de acréscimo salarial do nível face à anterior tabela salarial
- b) média do acréscimo salarial dos níveis I a VIII
- c) evolução nominal do salário mínimo nacional
- d) evolução percentual do salário mínimo nacional
- e) taxa de inflação, os valores apresentados para os anos 2004, 2008, 2010 e 2016, corresponde à soma dos valores da inflação dos anos anteriores, desde a última revisão do CCT
- f) diferencial entre o valor da inflação e o ganho salarial médio
- g) amplitude salarial entre o nível salarial mais baixo e mais alto
- h) média dos aumentos salariais por nível

ANEXO D – A tabela salarial B

PUB.OCIO	Abreviação	ANOS	período vigência da tabela salarial	Anexo D - Tabela Salarial do Profa. Ensino Superior												g	h	i	j																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
				I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII					XIII	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
BTE 14/leite, #02, 28/03/1994	todo o território nacional	1993	a 28/02/1994	763,56 €	782,56 €	793,56 €	808,05 €	828,05 €	848,56 €	869,07 €	889,58 €	910,09 €	930,60 €	951,11 €	971,62 €	992,13 €	1012,64 €	1033,15 €	1053,66 €	1074,17 €	1094,68 €	1115,19 €	1135,70 €	1156,21 €	1176,72 €	1197,23 €	1217,74 €	1238,25 €	1258,76 €	1279,27 €	1299,78 €	1320,29 €	1340,80 €	1361,31 €	1381,82 €	1402,33 €	1422,84 €	1443,35 €	1463,86 €	1484,37 €	1504,88 €	1525,39 €	1545,90 €	1566,41 €	1586,92 €	1607,43 €	1627,94 €	1648,45 €	1668,96 €	1689,47 €	1709,98 €	1730,49 €	1751,00 €	1771,51 €	1792,02 €	1812,53 €	1833,04 €	1853,55 €	1874,06 €	1894,57 €	1915,08 €	1935,59 €	1956,10 €	1976,61 €	1997,12 €	2017,63 €	2038,14 €	2058,65 €	2079,16 €	2100,00 €	2120,00 €	2140,00 €	2160,00 €	2180,00 €	2200,00 €	2220,00 €	2240,00 €	2260,00 €	2280,00 €	2300,00 €	2320,00 €	2340,00 €	2360,00 €	2380,00 €	2400,00 €	2420,00 €	2440,00 €	2460,00 €	2480,00 €	2500,00 €	2520,00 €	2540,00 €	2560,00 €	2580,00 €	2600,00 €	2620,00 €	2640,00 €	2660,00 €	2680,00 €	2700,00 €	2720,00 €	2740,00 €	2760,00 €	2780,00 €	2800,00 €	2820,00 €	2840,00 €	2860,00 €	2880,00 €	2900,00 €	2920,00 €	2940,00 €	2960,00 €	2980,00 €	3000,00 €	3020,00 €	3040,00 €	3060,00 €	3080,00 €	3100,00 €	3120,00 €	3140,00 €	3160,00 €	3180,00 €	3200,00 €	3220,00 €	3240,00 €	3260,00 €	3280,00 €	3300,00 €	3320,00 €	3340,00 €	3360,00 €	3380,00 €	3400,00 €	3420,00 €	3440,00 €	3460,00 €	3480,00 €	3500,00 €	3520,00 €	3540,00 €	3560,00 €	3580,00 €	3600,00 €	3620,00 €	3640,00 €	3660,00 €	3680,00 €	3700,00 €	3720,00 €	3740,00 €	3760,00 €	3780,00 €	3800,00 €	3820,00 €	3840,00 €	3860,00 €	3880,00 €	3900,00 €	3920,00 €	3940,00 €	3960,00 €	3980,00 €	4000,00 €	4020,00 €	4040,00 €	4060,00 €	4080,00 €	4100,00 €	4120,00 €	4140,00 €	4160,00 €	4180,00 €	4200,00 €	4220,00 €	4240,00 €	4260,00 €	4280,00 €	4300,00 €	4320,00 €	4340,00 €	4360,00 €	4380,00 €	4400,00 €	4420,00 €	4440,00 €	4460,00 €	4480,00 €	4500,00 €	4520,00 €	4540,00 €	4560,00 €	4580,00 €	4600,00 €	4620,00 €	4640,00 €	4660,00 €	4680,00 €	4700,00 €	4720,00 €	4740,00 €	4760,00 €	4780,00 €	4800,00 €	4820,00 €	4840,00 €	4860,00 €	4880,00 €	4900,00 €	4920,00 €	4940,00 €	4960,00 €	4980,00 €	5000,00 €	5020,00 €	5040,00 €	5060,00 €	5080,00 €	5100,00 €	5120,00 €	5140,00 €	5160,00 €	5180,00 €	5200,00 €	5220,00 €	5240,00 €	5260,00 €	5280,00 €	5300,00 €	5320,00 €	5340,00 €	5360,00 €	5380,00 €	5400,00 €	5420,00 €	5440,00 €	5460,00 €	5480,00 €	5500,00 €	5520,00 €	5540,00 €	5560,00 €	5580,00 €	5600,00 €	5620,00 €	5640,00 €	5660,00 €	5680,00 €	5700,00 €	5720,00 €	5740,00 €	5760,00 €	5780,00 €	5800,00 €	5820,00 €	5840,00 €	5860,00 €	5880,00 €	5900,00 €	5920,00 €	5940,00 €	5960,00 €	5980,00 €	6000,00 €	6020,00 €	6040,00 €	6060,00 €	6080,00 €	6100,00 €	6120,00 €	6140,00 €	6160,00 €	6180,00 €	6200,00 €	6220,00 €	6240,00 €	6260,00 €	6280,00 €	6300,00 €	6320,00 €	6340,00 €	6360,00 €	6380,00 €	6400,00 €	6420,00 €	6440,00 €	6460,00 €	6480,00 €	6500,00 €	6520,00 €	6540,00 €	6560,00 €	6580,00 €	6600,00 €	6620,00 €	6640,00 €	6660,00 €	6680,00 €	6700,00 €	6720,00 €	6740,00 €	6760,00 €	6780,00 €	6800,00 €	6820,00 €	6840,00 €	6860,00 €	6880,00 €	6900,00 €	6920,00 €	6940,00 €	6960,00 €	6980,00 €	7000,00 €	7020,00 €	7040,00 €	7060,00 €	7080,00 €	7100,00 €	7120,00 €	7140,00 €	7160,00 €	7180,00 €	7200,00 €	7220,00 €	7240,00 €	7260,00 €	7280,00 €	7300,00 €	7320,00 €	7340,00 €	7360,00 €	7380,00 €	7400,00 €	7420,00 €	7440,00 €	7460,00 €	7480,00 €	7500,00 €	7520,00 €	7540,00 €	7560,00 €	7580,00 €	7600,00 €	7620,00 €	7640,00 €	7660,00 €	7680,00 €	7700,00 €	7720,00 €	7740,00 €	7760,00 €	7780,00 €	7800,00 €	7820,00 €	7840,00 €	7860,00 €	7880,00 €	7900,00 €	7920,00 €	7940,00 €	7960,00 €	7980,00 €	8000,00 €	8020,00 €	8040,00 €	8060,00 €	8080,00 €	8100,00 €	8120,00 €	8140,00 €	8160,00 €	8180,00 €	8200,00 €	8220,00 €	8240,00 €	8260,00 €	8280,00 €	8300,00 €	8320,00 €	8340,00 €	8360,00 €	8380,00 €	8400,00 €	8420,00 €	8440,00 €	8460,00 €	8480,00 €	8500,00 €	8520,00 €	8540,00 €	8560,00 €	8580,00 €	8600,00 €	8620,00 €	8640,00 €	8660,00 €	8680,00 €	8700,00 €	8720,00 €	8740,00 €	8760,00 €	8780,00 €	8800,00 €	8820,00 €	8840,00 €	8860,00 €	8880,00 €	8900,00 €	8920,00 €	8940,00 €	8960,00 €	8980,00 €	9000,00 €	9020,00 €	9040,00 €	9060,00 €	9080,00 €	9100,00 €	9120,00 €	9140,00 €	9160,00 €	9180,00 €	9200,00 €	9220,00 €	9240,00 €	9260,00 €	9280,00 €	9300,00 €	9320,00 €	9340,00 €	9360,00 €	9380,00 €	9400,00 €	9420,00 €	9440,00 €	9460,00 €	9480,00 €	9500,00 €	9520,00 €	9540,00 €	9560,00 €	9580,00 €	9600,00 €	9620,00 €	9640,00 €	9660,00 €	9680,00 €	9700,00 €	9720,00 €	9740,00 €	9760,00 €	9780,00 €	9800,00 €	9820,00 €	9840,00 €	9860,00 €	9880,00 €	9900,00 €	9920,00 €	9940,00 €	9960,00 €	9980,00 €	10000,00 €
BTE 14/leite, #02, 28/03/1994	todo o território nacional	1994	a 28/02/1995	808,05 €	828,05 €	848,56 €	869,07 €	889,58 €	910,09 €	930,60 €	951,11 €	971,62 €	992,13 €	1012,64 €	1033,15 €	1053,66 €	1074,17 €	1094,68 €	1115,19 €	1135,70 €	1156,21 €	1176,72 €	1197,23 €	1217,74 €	1238,25 €	1258,76 €	1279,27 €	1299,78 €	1320,29 €	1340,80 €	1361,31 €	1381,82 €	1402,33 €	1422,84 €	1443,35 €	1463,86 €	1484,37 €	1504,88 €	1525,39 €	1545,90 €	1566,41 €	1586,92 €	1607,43 €	1627,94 €	1648,45 €	1668,96 €	1689,47 €	1709,98 €	1730,49 €	1751,00 €	1771,51 €	1792,02 €	1812,53 €	1833,04 €	1853,55 €	1874,06 €	1894,57 €	1915,08 €	1935,59 €	1956,10 €	1976,61 €	1997,12 €	2017,63 €	2038,14 €	2058,65 €	2079,16 €	2099,67 €	2120,18 €	2140,69 €	2161,20 €	2181,71 €	2202,22 €	2222,73 €	2243,24 €	2263,75 €	2284,26 €	2304,77 €	2325,28 €	2345,79 €	2366,30 €	2386,81 €	2407,32 €	2427,83 €	2448,34 €	2468,85 €	2489,36 €	2509,87 €	2530,38 €	2550,89 €	2571,40 €	2591,91 €	2612,42 €	2632,93 €	2653,44 €	2673,95 €	2694,46 €	2714,97 €	2735,48 €	2755,99 €	2776,50 €	2797,01 €	2817,52 €	2838,03 €	2858,54 €	2879,05 €	2899,56 €	2920,07 €	2940,58 €	2961,09 €	2981,60 €	3002,11 €	3022,62 €	3043,13 €	3063,64 €	3084,15 €	3104,66 €	3125,17 €	3145,68 €	3166,19 €	3186,70 €	3207,21 €	3227,72 €	3248,23 €	3268,74 €	3289,25 €	3309,76 €	3330,27 €	3350,78 €	3371,29 €	3391,80 €	3412,31 €	3432,82 €	3453,33 €	3473,84 €	3494,35 €	3514,86 €	3535,37 €	3555,88 €	3576,39 €	3596,90 €	3617,41 €	3637,92 €	3658,43 €	3678,94 €	3699,45 €	3719,96 €	3740,47 €	3760,98 €	3781,49 €	3802,00 €	3822,51 €	3843,02 €	3863,53 €	3884,04 €	3904,55 €	3925,06 €	3945,57 €	3966,08 €	3986,59 €	4007,10 €	4027,61 €	4048,12 €	4068,63 €	4089,14 €	4109,65 €	4130,16 €	4150,67 €	4171,18 €	4191,69 €	4212,20 €	4232,71 €	4253,22 €	4273,73 €	4294,24 €	4314,75 €	4335,26 €	4355,77 €	4376,28 €	4396,79 €	4417,30 €	4437,81 €	4458,32 €	4478,83 €	4499,34 €	4519,85 €	4540,36 €	4560,87 €	4581,38 €	4601,89 €	4622,40 €	4642,91 €	4663,42 €	4683,93 €	4704,44 €	4724,95 €	4745,46 €	4765,97 €	4786,48 €	4806,99 €	4827,50 €	4848,01 €	4868,52 €	4889,03 €	4909,54 €	4930,05 €	4950,56 €	4971,07 €	4991,58 €	5012,09 €	5032,60 €	5053,11 €	5073,62 €	5094,13 €	5114,64 €	5135,15 €	5155,66 €	5176,17 €	5196,68 €	5217,19 €	5237,70 €	5258,21 €	5278,72 €	5299,23 €	5319,74 €	5340,25 €	5360,76 €	5381,27 €	5401,78 €	5422,29 €	5442,80 €	5463,31 €	5483,82 €	5504,33 €	5524,84 €	5545,35 €	5565,86 €	5586,37 €	5606,88 €	5627,39 €	5647,90 €	5668,41 €	5688,92 €	5709,43 €	5729,94 €	5750,45 €	5770,96 €	5791,47 €	5811,98 €	5832,49 €	5853,00 €	5873,51 €	5894,02 €	5914,53 €	5935,04 €	5955,55 €	5976,06 €	5996,57 €	6017,08 €	6037,59 €	6058,10 €	6078,61 €	6099,12 €	6119,63 €	6140,14 €	6160,65 €	6181,16 €	6201,67 €	6222,18 €	6242,69 €	6263,20 €	6283,71 €	6304,22 €	6324,73 €	6345,24 €	6365,75 €	6386,26 €	6406,77 €	6427,28 €	6447,79 €	6468,30 €	6488,81 €	6509,32 €	6529,83 €	6550,34 €	6570,85 €	6591,36 €	6611,87 €	6632,38 €	6652,89 €	6673,40 €	6693,91 €	6714,42 €	6734,93 €	6755,44 €	6775,95 €	6796,46 €	6816,97 €	6837,48 €	6857,99 €	6878,50 €	6899,01 €	6919,52 €	6940,03 €	6960,54 €	6981,05 €	7001,56 €	7022,07 €	7042,58 €	7063,09 €	7083,60 €	7104,11 €	7124,62 €	7145,13 €	7165,64 €	7186,15 €	7206,66 €	7227,17 €	7247,68 €	7268,19 €	7288,70 €	7309,21 €	7329,72 €	7350,23 €	7370,74 €	7391,25 €	7411,76 €	7432,27 €	7452,78 €	7473,29 €	7493,80 €	7514,31 €	7534,82 €	7555,33 €	7575,84 €	7596,35 €	7616,86 €	7637,37 €	7657,88 €	7678,39 €	7698,90 €	7719,41 €	7739,92 €	7760,43 €	7780,94 €	7801,45 €	7821,96 €	7842,47 €	7862,98 €	7883,49 €	7904,00 €	7924,51 €	7945,02 €	7965,53 €	7986,04 €	8006,55 €	8027,06 €	8047,57 €	8068,08 €	8088,59 €	8109,10 €	8129,61 €	8150,12 €	8170,63 €	8191,14 €	8211,65 €	8232,16 €	8252,67 €	8273,18 €	8293,69 €	8314,20 €	8334,71 €	8355,22 €	8375,73 €	8396,24 €	8416,75 €	8437,26 €	8457,77 €	8478,28 €	8498,79 €	8519,30 €	8539,81 €	8560,32 €	8580,83 €	8601,34 €																																																																																	

ANEXO F – Transcrição de entrevista a Célia Lopes, dirigente do CESP e da FEPCES

As entradas P correspondem a perguntas do aluno e as entradas R correspondem a respostas da interlocutora.

P: Que estratégia e grandes objetivos têm norteado o CESP em sede de negociação coletiva?

R: O CESP sempre entendeu e continua a entender que a contratação coletiva é um fator de progresso nas relações de trabalho e que as convenções coletivas de trabalho e todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho partem de um pressuposto, que para nós é fundamental, que é do equilíbrio da relação laboral, porque não existe equilíbrio na relação laboral, pese embora os patrões e toda a opinião pública, e esta lógica da individualização do mercado, querer fazer crer que patrões e trabalhadores estão no mesmo nível e não estão. Não estão, de facto, não é uma relação equilibrada. Primeiro, porque no início da relação de trabalho existe uma das partes que está em situação de necessidade: necessita do trabalho, está em estado de necessidade, porque não tem qualquer fonte de rendimento ou a esmagadora maioria dos trabalhadores trabalham porque necessitam da fonte de rendimento e necessitam de vender parte do seu tempo, parte do seu dia para alguém e daí advirem e terem a sua fonte de rendimento que lhes permite ter uma vida minimamente estável. Está é a lógica, este é o pressuposto e por isso os instrumentos de regulamentação coletiva pretendem equilibrar a relação de trabalho, criar o sentido de grupo para a parte do trabalhador e de alguma forma também garantir por esta via que os trabalhadores que entram no mercado de trabalho estão protegidos pelos direitos adquiridos ao longo dos anos pelos outros trabalhadores e que se transformaram neste direito coletivo que é a negociação coletiva. Isto é a nossa génese, e o CESP, e podemos falar apenas do CESP, que integra a FEPCES, é o sindicato maioritário da FEPCES, tem-nos norteado na negociação desta convenção coletiva de trabalho. Ou seja, para nós é fundamental, e como poderá ver a história desta convenção tem muito poucas revisões, aliás, a penúltima foi em 2010 e a última em 2016 e esta dificuldade na revisão e no alcançar acordo prende-se exatamente com esta tentativa flexibilizadora da relação de trabalho por parte da associação patronal que coloca desde 2010 em cima da mesa a questão do banco de horas, a questão da redução do valor do trabalho suplementar, do valor pago pelo valor do trabalho prestado em dia feriado (mas esta já não está em cima mesa), e tudo isto são medidas que no entender dos trabalhadores e no entendimento do CESP agravam a exploração e nesta perspetiva apenas aumentam o lucro. Mais ninguém ganha com isto que não seja o patrão no aumento do lucro, porque a venda vai-se continuar a efetivar, o trabalhador recebendo menos vai pagar menos imposto e por isso o Estado recebe menos, a segurança social recebe menos, a autoridade tributária recebe menos, o trabalhador recebe menos, mas o patrão aumenta o lucro. Ou seja, agrava a exploração e isto, para os trabalhadores é inaceitável. Dizer-lhe que neste momento em cima da mesa e desde 2016, em 2016 nós tivemos um processo que já foi muito longo, foi um processo negocial que se arrastou por longos anos e conseguimos em 2016 chegar a entendimento, fazendo uma revisão salarial mexendo única e exclusivamente na tabela salarial.

P: Resistindo, portanto, aos avanços flexibilizadores?

R: Resistindo, resistindo, não conseguindo, no entanto, resolver matérias que para o CESP são fundamentais e que consideramos discriminatórias, que se prendem, por exemplo, com a carreira dos operadores de armazém. Se verificar a convenção coletiva de trabalho desde dois mil e cinco, com a saída dos grandes armazéns da distribuição da Associação Patronal dos Distribuidores de Produtos, dos Grossistas, e da sua inclusão nas empresas mãe e, por esta via, na aplicação da convenção das empresas de distribuição foram incluídas estas categorias profissionais no contrato, mas foram incluídas sem carreira ou com uma carreira diferente, porque havia muito a lógica do setor grossista, dos serventes de armazém, era uma categoria que não tinha carreira porque não havia aqui um grande trabalho qualificado segundo aquele que era o entendimento e aquilo que nós verificamos é que a

evolução das próprias logísticas, as logísticas como coração de toda a cadeia de distribuição, não faz sentido aqueles trabalhadores que desempenham trabalho altamente qualificado, como desempenham os trabalhadores das lojas trabalho qualificado e não faz sentido para nós que aqueles trabalhadores não tenham uma carreira equiparadas através das lojas. E esta tem sido uma luta também em crescendo, que o CESP quer resolver. Em 2016 acabamos por concluir o processo negocial, não resolvendo essa matéria, mas com as associações patronais, com a associação patronal também a não conseguir evoluir no sentido da flexibilização, foi o pólo de entendimento, mas aquilo que verificamos já em dois mil e dezasseis foi um afunilar da carreira dos trabalhadores, ou seja, desde o salário da entrada até ao salário do topo. E quando nós falamos aqui do salário do topo cingimos àqueles que são oitenta e cinco por cento dos quadros das empresas, que são os operadores de armazém e os operadores de loja, isto é, são oitenta e tal por cento dos trabalhadores do setor.

P: Até porque os níveis mais altos da tabela salarial, não são aplicados, os diretores ganham valores que não têm nada a ver com as tabelas, não será?

R: Sim, grosso modo não são aplicados. Não são seguramente, não são. Pela experiência que nós temos, pelos locais de trabalho que acompanhamos, não são. Não dizemos que numa ou noutra empresa não possam ser aplicados, mas pronto, temos uma outra questão essencial que não conseguimos resolver e que agora está resolvida por si, diria eu, que é o facto do contrato continuar a ter duas tabelas e já chegou a ter três. Neste momento tem duas e que não nos faz sentido.

P: Esse aspeto deriva do quê?

R: Deriva de, em noventa e quatro, as convenções coletivas de trabalho que se aplicavam neste setor aplicavam-se a diferentes retalhistas, até que se constitui a Associação Patronal.

P: Porque havia lá mais atrás a Associação Nacional de Supermercados, não era?

R: Sim, mas aplicavam-se as diferentes convenções retalhistas, que tinham direitos muito díspares e na altura entendeu-se que o afunilar em termos de direitos teria que ter também esta consequência, ou numa primeira fase, poder ter três tabelas e depois evoluímos para as duas tabelas...

P: E isso é um ganho do CESP?

R: Sim, é um ganho.

P: Porque entende que deveria haver uma tabela uma para todo o país, a reunir as melhores condições da três?

R: Sim, obviamente para nós é eliminar as tabelas mais baixas e aplicação da tabela mais alta à generalidade dos trabalhadores...

P: Em que ano é que se passa das três tabelas para as duas?

R: Eu creio que foi em dois mil e oito.

P: E como é que esse momento, na prática como é que isso acontece? Ou seja, como é que a associação patronal, e eu sei que agora já estamos aqui a falar muito no âmbito da negociação muito afinada, mas como é como é que se passa de um estágio para o outro? Ou seja, o CESP teve que ceder alguma coisa? Em negociação isso será normal...

R: Eu não creio que possa ser considerado essencialmente cedência... há uma questão que normalmente, e eu diria que até internamente nos sindicatos numa primeira fase da vida de cada um dos nossos ativistas na sua integração no movimento sindical, há muito a lógica do que eles dão e nós também damos. E ninguém dá nada. Ninguém dá nada a ninguém. Não há almoços grátis e em contratação coletiva não há mesmo almoços grátis. Há cedências e eu diria que em determinado momento uma cedência pode ser uma coisa tão básica quanto isto: nós temos uma proposta salarial em cima da mesa na perspectiva de que todos os trabalhadores agora têm que ter um aumento de noventa euros e podemos chegar a entendimento para que aqueles tenham setenta estes terão que

ter quarenta no sentido da eliminação duma tabela. E considera isto uma cedência? Eu entendo isto como uma questão de equilíbrio, tratar todos da mesma maneira, tratar todos nesta mesma lógica e nós, aliás, temos neste momento uma questão muito desafiante e se de alguma forma estuda as relações laborais já se terá apercebido que nos últimos anos, por exemplo, e num quadro em que tem subido o salário mínimo nacional e podemos diferir na opinião se subiu o bastante ou se não subiu o bastante e não é isso que está em discussão, mas tem subido de facto durante um período de estagnação muito grande e porque se o salário mínimo nacional tivesse acompanhado a subida da inflação estaria em dois mil e vinte e dois em mil cento e oitenta e três euros, muito acima até do salário médio neste momento. Mas subiu, é um facto, e desde 2015 para cá subiu duzentos euros, e nós lançamos o desafio: quais foram os trabalhadores que tiveram duzentos euros de aumento a não ser aqueles que recebiam salário mínimo nacional? Porque, por exemplo, os trabalhadores dos supermercados que em dois mil e quinze, em topo de carreira, recebiam cento e dez euros acima do salário mínimo neste momento recebem 705 euros. E lanço-lhe outro desafio: se se lembrar e seguramente lembra-se pois já devia ser trabalhador na altura, da perspectiva do governo de Passos Coelho, que era acabar com o décimo terceiro e o décimo quarto mês, que é o subsídio de férias e subsídio natal, a lógica dos duodécimos, etc., então se um trabalhador que recebe atualmente setecentos euros e se perdeu cem euros em média por mês na sua carreira, no valor do seu trabalho, cem euros em catorze meses são mil e quatrocentos euros. Então este trabalhador perdeu ou não perdeu o subsídio de férias e o subsídio de natal com a nova visão da contratação coletiva, com o bloqueio patronal à contratação coletiva? E este bloqueio só acontece porque de facto a legislação do trabalho no período da troika foi mudada, na perspectiva da previsão da caducidade, ou seja, de haver uma ameaça ao conta quilómetros a zeros das convenções coletivas de trabalho e isto é um facto. Eu dou-lhe este exemplo destes trabalhadores dos super e hipermercados, mas posso falar dos administrativos pois agora está a estudar este (CCT) mas se for estudar a portaria de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos que depende única e exclusivamente da vontade dos Ministérios e à cabeça do Ministério do Trabalho, um assistente administrativo de primeira, em 2015, recebia seiscentos e qualquer coisa euros e um assistente de primeira, agora, porque ainda não foi revista a portaria para dois mil e vinte e dois, recebe seiscentos e noventa, ou seja recebe setecentos e cinco, e isto depende unicamente do governo. Este, em concreto, depende unicamente do poder. Ou seja, os trabalhadores estão todos sem carreira. Dou-lhe outro exemplo concreto: o caso das empresas de distribuição que não tem diuturnidades. As diuturnidades existem e são o bicho papão dos patrões, que querem acabar com as diuturnidades, que são a única forma dos trabalhadores terem uma valorização pela antiguidade, não é? Porque o trabalho é de facto igual, nós não dizemos que o trabalho não é igual de facto eu considero um operador, um caixeiro com dez anos de casa desempenha exatamente a mesma função que um caixeiro com vinte anos de casa, mas a verdade é que aquele trabalhador que tem vinte deve ter alguma valorização pelos vinte anos que dedica aquela empresa, não é? O esforço, o vestir a camisola e até elas estão sempre a dizer que nós temos que vestir a camisola...

P: Até porque, numa outra lógica, e numa altura em que as empresas, pelo menos em termos de discurso, têm tanta dificuldade em captar pessoas e nós vemos notícias diariamente que em determinados setores de atividade existem vagas que ficam por preencher, porque não há pessoas disponíveis, não há trabalhadores disponíveis e portanto a lógica da retenção é também o discurso que acompanha esta primeira dificuldade, mas depois, como diz a Célia, essa compensação por fidelização ao empregador, e portanto na lógica de reter pessoas, não é pela via remuneratória, pela valorização salarial? Enfim, será por outras estratégias...

R: Os próprios trabalhadores nos dizem que nas empresas de distribuição um trabalhador que é admitido a receber setecentos e cinco euros, passado dois ou três meses pergunto aos colegas que estão lá há vinte anos: quanto é que tu recebes? Recebo setecentos e catorze. O quê? Estás aqui há vinte anos? Amanhã já não venho. Aliás não deixa de ser caricato que neste setor os trabalhadores são mais qualificados que os empregadores. Em todo o comércio os trabalhadores são mais qualificados que os empregados.

P: Porque há muitas empresas constituídas há muito tempo, não é? Portanto com padrões mais velhos, com pouca qualificação que depois estão a admitir jovens qualificados. Muitos deles com ensino superior. E, portanto, é verdade que no comércio e na grande distribuição eu julgo que para os trabalhadores deve ser difícil projetar uma carreira, projetar a constituição de uma vida familiar...

R: E nas empresas de distribuição, de facto, este é um problema e começa a ser um problema: as dificuldades da admissão de trabalhadores e depois, e nessa lógica, vemos o setor a adaptar-se, porque lucros eles têm. Aliás, o Pingo Doce anunciou agora os lucros do primeiro trimestre... não deixa de ser caricato, não é? Não deixa de ser caricato que os trabalhadores do Pingo Doce têm uma proposta em cima da mesa de aumento do subsídio de alimentação e de valorização das carreiras profissionais e que a empresa pura e simplesmente não responda, recuse dialogar com o sindicato, que o Pingo Doce que é vice-presidente da Associação Patronal esteja a bloquear a negociação da contratação porque a proposta que há neste momento em cima da mesa é, os trabalhadores em topo de carreira, os operadores receberiam em dois mil e vinte e dois, setecentos e trinta euros, em topo de carreira, mas a condição para que aceite que a tabela vá para os setecentos e trinta euros é que os sindicatos e os trabalhadores aceitem o banco de horas, as duzentas horas gratuitas por ano. E a reação dos trabalhadores confrontados com isto, a reação do sindicato é uma coisa, mas nós ouvimos os trabalhadores e a reação dos trabalhadores foi previsivelmente daqui por sete meses o salário mínimo está superior a isto. Então eu terei o salário mínimo, mas sem banco de horas.

P: E a entidade de empregadora, a Associação Patronal sabe que isto vai acontecer, não é?

R: Sabe e, portanto, é um ganho que agora a Associação Patronal apresenta como um ganho e como uma cedência a aceitar que só haja tabela A. E nós dissemos “desculpe não estamos a entender”, como? Está tudo no salário mínimo. Já não há Tabela B.

P: Até porque o efeito, o efeito da não revisão da tabela salarial e da negociação seis anos depois, leva ao efeito em que muitos dos níveis estão já hoje abaixo do salário mínimo assinado, portanto, remetem todos para o salário mínimo nacional.

R: Se este ano não conseguirmos chegar a acordo para rever a tabela, no próximo ano os quadros da chefia estarão absorvidas pelo salário mínimo, com a subida previsível de salário mínimo. Há uma lógica, há um programa de governo que, a não ser que haja uma ganda catástrofe, mas eu creio que em relação ao salário mínimo nacional o governo até pode alterar para melhor, para antecipar a subida do salário mínimo nacional face àquilo que está a acontecer, com a perda de poder de compra dos trabalhadores.

P: A negociação é levada a cabo por uma federação de sindicatos e porque é que isso acontece?

R: Isto tem a ver com a própria evolução dos sindicatos, ou seja, em noventa e quatro o CESP não existia. Em mil novecentos e noventa e quatro o CEPS não existia. O CESP constituiu-se em mil novecentos e noventa e oito com a junção de diferentes sindicatos de comércio e escritórios e em dois mil e cinco constituiu-se o CESP completamente com a integração plena de todos os sindicatos que o decidiram integrar. Pese embora isso, há sindicatos que na altura decidiram não integrar o CESP, como é o caso do CESMINHO, Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho, o SITAM, o sindicato do comércio da Madeira e o próprio STAD, que é um sindicato também das estruturas da CGTP, que é o sindicato dos trabalhadores das atividades diversas, essencialmente conhecido como sindicato das portarias, vigilância e limpeza, que também não integra, pesa embora o CESP ter esse âmbito, existe este sindicato autónomo na CGTP, assim como ao Sindicato do Comércio da Horta. E há ainda alguns sindicatos mais pequenos que decidiram não integrar. Em noventa e quatro existia o CESSUL, o CES, o CESNORTE, havia um conjunto de sindicatos, esses sim, filiados na FEPCE que era uma estrutura federativa da CGTP e continua a ser e, portanto, este conjunto de sindicatos integravam a FEPCE e a FEPCE é que negociava. Aliás, nós temos inúmeras convenções ainda subscritas pela FEPCE. A FEPCE funciona aqui nesta sede, no CESP. Eu própria integro a direção e que continua a existir (a federação), continua a estar legalizada, continua a ter órgãos próprios e autónomos, sendo

que tem apenas tarefas na área da convenção coletiva de trabalho e na representação da convenção coletiva de trabalho. Mas este contrato é subscrito por outros sindicatos. Ou seja, nesta mesa negocial participam historicamente a FEPACES, participa o sindicato das carnes que não tem estrutura federativa, participa a FESAHT, a Federação dos Sindicatos da Alimentação, Hotelaria, Bebidas e Tabacos e participa normalmente o SITESE. Este ano não tem estado a participar nas negociações. Ainda não percebemos porquê. Logo veremos, porque estamos aqui algo desconfiados que possa haver um contrato negociado apenas com a UGT. Não sabemos, ou seja, já confrontamos várias vezes a associação patronal, a associação patronal é esquiva e às vezes os sinais na contratação também se vão conhecendo, também já nos vamos conhecendo alguns anos, não é?

P: Mas quando agora no seu argumento disse este ano ainda não se juntou à negociação, portanto, o facto de não haver um contrato negociado, revisto desde dois mil e dezasseis, portanto, há seis anos atrás, isso não implica que não haja de uma forma recorrente um esforço negocial, certo?

R: Nós tivemos um processo que se iniciou em setembro de dois mil e dezasseis e que terminou em março de dois mil e vinte, sem acordo. Com uma proposta de mediação do Ministério do Trabalho pior do que a proposta patronal. Ou seja, vou-lhe dar um mero exemplo, depois a mediadora tentou recuar e retirar. Mas a verdade é que, por exemplo, a proposta de mediação quando vem quer para os sindicatos e para os patrões, e os patrões continuam a dizer que perdemos uma oportunidade de fazer um bom acordo, e não percebemos esta resposta porque a informação que temos é que todas as partes recusaram a proposta da mediação, mas eles continuam a dizer que era boa, provavelmente não a recusaram, e vá-se lá saber porquê.... Não só tinha redução do trabalho suplementar, como tinha banco de horas, mas chegou ao ponto de propor a alteração da cláusula do trabalho noturno. Quando nunca os patrões a tinham colocado em cima da mesa.

P: Foram quatro anos de esforço...?

R: Sim, quatro anos de esforço, de dois mil e dezasseis a ...quatro anos de esforço, dois anos com reuniões diretas, dois anos em reuniões do ministério do trabalho. Na opinião do CESP, até com saneamento de conciliadores do ministério do trabalho...

P: Não havendo negociação há seis anos e referiu-me à bocadinho a alteração legislativa no tempo de Passos de Coelho, da Troika, etc, a convenção coletiva está em vigor?

R: Está.

P: Tem a ver com aquela questão da sobrevivência...?

R: Não, não... Uma convenção coletiva de trabalho mantém-se em vigor até aqui uma das partes a denuncie, não é? Tem que haver uma denúncia. E uma mera proposta de revisão não é uma denúncia. Se eu apresento uma proposta de revisão, é uma proposta de revisão, não ponho em causa a contratação existente, eu quero apenas alterar uma parte dela, mas posso decidir, e qualquer das partes decorrido nove meses de estar em vigor a convenção, pode denunciá-la... ao abrigo da Lei. Denunciar... Mas a denúncia tem pressupostos e tem critérios previstos na Lei, ou seja, tem que ser feita expressamente a denúncia, tem que ser acompanhada de uma proposta de revisão global, ou seja, não pode denunciar porque não quer nada... Eu tenho que denunciar porque quero uma coisa diferente. Uma coisa nova.

P: Global?

R: Global. Tem que haver isso. Tem que haver esse esforço. Depois tem que haver a resposta da contraparte e tem que haver todo um processo negocial. E enquanto essa denúncia e esse processo estiver em negociação direta, nunca caduca.

P: Nunca caduca?

R: Só se não houver entendimento depois dessa denúncia. Por isso é que, e este é o grande problema dos patrões, por isso é que a Lei existe há tanto tempo e muito pouca coisa caducou. Porque, de facto, e a associação das empresas de distribuição continua a dizer “nós não queremos denunciar a convenção. Nós queremos a convenção, nós precisamos dela.” Claro que sim. Claro que precisam. Eles precisam de regular as condições de trabalho. E precisam de ter uma ferramenta que lhes permita ir tirar as empresas que são filiadas nos pequenos comerciantes, como aconteceu com a rádio popular ou o Gato Preto, que são assediados no sentido da filiação na Associação Patronal...

P: Se uma das partes denunciar, com esse conjunto de critérios e formalismos respeitados, a convenção coletiva deixa de estar em vigor?

R: O CESP nunca denunciou uma convenção coletiva. E não, mantém-se em vigor enquanto decorrer todo o processo negocial.

P: E se não houver acordo no fim?

R: Se não houver acordo, aí sim, é que entra em sobrevivência.

P: Ou seja?

R: Entra em sobrevivência, poderá caducar, mas para tal tem que haver um aviso da caducidade por parte do Ministério do Trabalho...

P: Nessa lógica, se nós olharmos para os interesses dos trabalhadores e para o interesse da associação empregadora, dos patrões, eu diria que seria mais lógico fazer a denúncia da parte dos patrões...

R: Mas eles não querem o fim da convenção, eles não querem deixar de ter convenção, porque é preciso regular as relações laborais. Nós também podemos dizer assim, vamos fazer à contrária. O CESP não atua única e exclusivamente com toda a sua atividade reivindicativa dirigida à Associação Patronal. Aliás, na esmagadora maioria das vezes a nossa ação reivindicativa é dirigida à empresa, à entidade e empregadora. Ao patrão em concreto, não é? E, de facto, os patrões muitas vezes perante a mobilização dos trabalhadores antecipam-se à própria associação patronal, ou seja, reveem os salários dos seus trabalhadores, no seguimento da lógica reivindicativa.

P: Portanto, não está tudo exclusivamente nas mãos da APED?

R: Não, e se estivesse, provavelmente, teríamos a Associação a querer fazer outras coisas, ou seja, a querer fazer ou não, porque nós canalizamos e é também por via das principais empresas da associação patronal irem cedendo, ou seja, ok a tabela é aquela, mas nós vamos aumentar os vossos salários. Calma, não é? Calma, não venham já para aqui com lutas, não venham já para aqui com denúncias, que a gente vai aumentar os salários e a gente vai manter este direito...e quantas vezes? Por exemplo, uma coisa tão simples, a Sonae avançou com referendo ao banco de horas, uma vez que não é aceite no âmbito da convenção e o banco de horas individual acabou na legislação do trabalho em dois mil e dezanove, vamos avançar com o referendo, fizeram apenas para as lojas, porque é que não fizeram para os armazéns? Lá está, o coração da logística é melhor nós não mexermos. Porquê? Porque no coração da logística é melhor não mexermos, os trabalhadores estão todos unidos, ou seja, estão unidos numa perspetiva estão todos ali. É muito mais fácil. As empresas da distribuição de alguma forma jogam com isto. É muito mais difícil. O CESP, por exemplo, para fazer um contacto um plenário de trabalhadores no Auchan de Almada, que tem seiscentos trabalhadores, cada trabalhador entrou na sua hora, cada trabalhador faz a sua pausa num horário diferente. Um terço dos trabalhadores está de folga por dia. Não é? Pois. Isto é uma dificuldade. É uma dificuldade. Eu cheguei a estar em permanência, aquilo que nós chamamos o contacto com os trabalhadores em permanência no Auchan de Almada entre as nove da manhã e as nove e meia da noite. E mesmo assim contactei para aí um quinto dos trabalhadores da loja.

P: Pela dificuldade de os ter reunidos?

R: Com certeza. E isto não acontece na logística.

P: Porque estão todos no mesmo espaço físico, os da logística? Porque, se calhar, os horários estão muito mais concentrados, não é?

R: Os horários estão muito mais concentrados. Há mais trabalhadores naquele momento e que param para ir fazer o plenário, porque não têm a tal ameaça que não têm o atendimento ao público, não têm o balcão que vai encerrar e a ameaça de vais ao plenário e vais fechar não sei o quê.... É ainda o tal percurso que nós estamos a fazer, porque depois há muita pressão para que isto não aconteça. Eu costumo dizer qual é que é o problema de realizar um plenário aqui? Por que é que as empresas ficam em pé de guerra...daqui d'El Rei que vão fechar a loja... Quando o metro de Lisboa realiza um plenário e pára o metro. O que é que é diferente? Não é? As empresas de distribuição não estão acima da Lei e muito menos podem ameaçar os trabalhadores, porque o direito a plenário é um direito até constitucional, não é? Os trabalhadores têm o direito a fazer reunião e por isso nós temos que fazer valer os direitos. Agora, é o percurso que nós vamos trilhando. É muito mais difícil. Quando eu vou fazer um plenário num dos três armazéns da Dia Minipreço eu tenho cem trabalhadores lá. Mas eu para contactar com os dois mil trabalhadores das lojas, eu tenho que ir a trezentas lojas e quando lá vou se calhar apanho dois. Esta é a dificuldade e não é à toa que a Sonae avança com referendo ao banco de horas em todas as lojas de todas as empresas da Sonae mas nos armazéns não. Para os armazéns não queremos banco de horas. Então, mas porque é que a Associação Patronal recusa? E tem recusado, e agora aceita? Lá está. Nós aceitamos a carreira do operador de armazém se vocês aceitarem o banco de horas, não é? Mas porque é que ao longo deste tempo recusou a carreira do operador? Então já percebemos: aquilo é que é o cerne, se a logística não correr bem...

P: Se falhar ali, a mercadoria não chega às lojas... portanto, o coração da atividade são os armazéns...

R: Os armazéns...

P: Mas na lógica do consumidor e agora muito na lógica do consumidor, as pessoas conhecem as lojas onde vão habitualmente, mas por trás de tudo aquilo há uma mecânica e há um conjunto de trabalhadores que faz que tudo aquilo funcione...?

R: E com ritmos de trabalho intensíssimos ...

P: É interessante, não tinha pensado nisso, que haja da parte dos patrões, digamos, uma perspetiva para quem está nas lojas e outra para quem está nos armazéns e na logística...

R: E que não nos faz sentido, ou seja, apercebemo-nos desta evolução, tivemos de facto que evoluir e isso para nós é ponto assente, aliás, agora a Associação Patronal diz: "sim senhor, OK, aceitamos que a carreira igual, aceitamos, colocamo-lo, mas com uma norma transitória: a carreira começa a contar a partir de agora. Então, e os que já têm vinte anos de casa?"

P: Portanto, é uma luta constante...

R: É isso...

P: Como é que descreve a estratégia da APED?

R: A APED nos últimos anos vai empurrando com a barriga, literalmente.

P: Não denuncia, conta com a não denúncia do CESP, porque nunca o fez?

R: De uma certa forma, o CESP, e não tendo medo das palavras, para o CESP o banco de horas é uma linha vermelha, ou seja, com banco de horas em cima da mesa não há negociação da contratação coletiva, ou seja, o CESP não aceita a inclusão do banco de horas na contratação coletiva. Eu vou-lhe dar um exemplo em concreto, isto porque às vezes é importante porque há muito a ideia generalizada, então, mas com o banco de horas uma mão lava a outra: eu quando preciso a empresa também está lá porque se eu preciso ir ao médico uso o banco de horas.

P: Mas o banco de horas não é para esse efeito...

R: Então, mas para eu ir para ao médico a legislação diz-me que eu tenho direito a trinta dias por ano. Então porque é que a empresa não me paga nenhum e a inspeção de trabalho não atua? Então porque é que não atua sobre isto? Porque é que continuam a colocar estas coisas em cima da mesa? Mas então vamos mais longe: nós devemos todos batalhar, e neste momento o desemprego até está com índices relativamente grandes, não é? Nós devemos todos trabalhar para reduzir a carga horária para todos, mantendo o salário... isto é o caminho do progresso, vamos todos para as trinta e cinco horas semanais e por cada oito empregos contrata-se mais um...é tão simples, vamos dividir o emprego existente e mesmo assim as empresas continuam a ter lucro. Então, mas se o banco de horas possibilita que o trabalhador faça mais duzentas horas por ano e que o patrão decida, que o patrão decida, que aquelas horas podem não ser gozadas possam ser no final dos períodos de vigência remuneradas a singelo. Então o que é que isto é diferente de eu passar a ter quarenta e duas horas semanais? Então, mas o código de trabalho não estipula que os períodos máximos são quarenta horas? Então como é que depois tem normas que possibilita que afinal sejam quarenta e duas? Então e agora vamos lá ver outra coisa. Então e os baixos salários não apoiam isto? A necessidade de alguma forma do trabalhador se cingir àquilo que tem porque necessita, porque está em estado de necessidade. Não é? Então, mas então agora vamos mais longe. Ainda continuamos a ter uma sociedade em que maioritariamente as mulheres são quem faz o apoio aos filhos e aos idosos. Esta sobrecarga recai essencialmente sobre as mulheres. Então, mas este setor é maioritariamente feminino. Então e quais são as implicações da desregulação horária nestas mulheres? Isto era importante investigar! Eu há uns tempos acompanhava muito de perto, acompanhava quase de quinze em quinze dias o Auchan de Almada. E ali num curto espaço de tempo verifiquei, e tenho pena que isto não tenha sido nunca estudado, que todas as gravidezes que ali ocorreram, as crianças nasceram com perturbações do espectro do autismo. E eu gostava que se verificasse, que se estudasse as razões que a implicação do trabalho em horários completamente desregulados, porque se formos agora a uma cadeia isto é fácil verificar. Fala com qualquer trabalhador do Pingo Doce que diz o horário de entrada e de saída muda todos os dias. Os horários de refeições mudam todos os dias. O que é que isto significa para a vida das pessoas

P: Ou seja, os trabalhadores vão almoçar quando for possível...?

R: Pois, porque supostamente a hora de almoço está no seu horário, mas depois não é cumprida, porque as empresas acham que a hora de almoço é hora do patrão...

P: Mas não é... é tempo de não trabalho!

R: É um tempo de não trabalho. Eu costumo dizer posso marcar ir arranjar o cabelo para a minha hora de almoço. É minha. Mas as empresas põem e dispõem. E eu hoje entre às oito, amanhã entro ao meio-dia, por isso eu hoje almoço ao meio-dia e amanhã só almoço às quatro.

P: Ou seja, é uma desregulação completa da vida, do organismo, dos hábitos... e da ansiedade que tudo isso provoca...

R: De tudo. E neste setor a lógica é: eu sei a que horas vou trabalhar, mas tenho que estar de sobreaviso porque eu posso não conseguir ir buscar a criança à porta da escola...

P: E, portanto, lá está a tal ansiedade... como é que eu vou resolver isto?...

R: Porquê? Porque a legislação até considera que para estar isento do banco de horas só se tiver filhos menores de três anos. Então e os de quatro anos? Vão sozinhos para casa? Aliás, os trabalhadores dizem-nos e com razão: “então e se eu com doze anos deixar de ter o horário flexível para acompanhar o meu filho e para deixar de fazer noites e se eu com treze anos deixar o meu filho sozinho à noite a CPCJ vai ou não vai bater à porta da minha casa e vai considerar que eu abandonei o meu filho?”. Então o que é que vale aqui? O que é que tem peso maior? É o crime de abandono posto de trabalho ou o crime de abandono do meu filho? É que a própria legislação diz que o direito é

adquirido para pais com filhos menores de doze... porque com treze já pode ir sozinho para casa. E eu já posso trabalhar até à meia. E já posso trabalhar os domingos todos.

P: Mas num ponto que disse aí muito concreto que é hoje entre às oito e amanhã entre ao meio-dia. Mas, os horários para serem alterados não têm que ter um pré-aviso?

R: Neste momento as empresas utilizam os grupos do WhatsApp para alterar os horários aos trabalhadores. De um dia para o outro. Mas antes até faziam mais: telefonavam ao trabalhador a dizer “não viste? Eu ontem afixei o teu novo horário.” Porque repare, este contrato coletivo de trabalho desde noventa e quatro tem adaptabilidade, tem a possibilidade de o trabalhador trabalhar até dez horas por dia, até cinquenta horas por semana, desde que no período das oito semanas seja compensado. Só que o contrato tem uma regra que é o trabalhador quando trabalha a mais sabe quando é que trabalha a menos e porque é que as empresas não aplicam?

Porque as empresas querem que sejam os picos, os computadores a fazer os horários dos trabalhadores, em função dos picos.

P: Ou seja, quando eu tenho mais vendas e tenho mais clientes em loja, eu preciso de mais trabalhadores, é isso?

R: Isso. E posso não te dar as horas a gozar, porque no dia em que eu tinha previsto que te poderia dar, afinal não posso...

P: Mas, portanto, diz-me que o regime de adaptabilidade está previsto no contrato desde noventa e quatro, mas que as empresas não utilizam...

R: Utilizam algumas, essencialmente no Natal.

P: Para fazer crescer ali, na época natalícia onde que vendem muito, e depois em janeiro reduzem alguma coisa para fazer o balanço. Mas em regra não gostam desse regime. Preferem o banco de horas?

R: Porque este não lhes é útil, porque eles até podem programar que o trabalhador... eles têm que programar os horários com trinta dias de antecedência, ou seja, a trinta de outubro eu tenho que entregar os horários de dezembro... E eu tenho que saber exatamente qual é o dia em que eu vou vender mais, para ter o dia em que eu vou pôr o trabalhador a fazer mais horas ...e tenho que, ao mesmo tempo, dizer qual é que é o dia em que ele vai trabalhar menos.

P: Enquanto que o banco de horas é uma coisa mais flexível?

R: É de um dia para o outro.

P: Ou se calhar até no próprio dia?... Eu hoje preciso que faças mais duas horas. Afinal não podes ir agora porque a loja está cheia tens que ficar mais duas horas até esvaziar mais um pouco a loja..., portanto, é muito mais flexível!

R: Sim, mas isso era trabalho suplementar e o trabalho suplementar está previsto na lei e pode acontecer com as mesmas duzentas horas...

P: Pois eu ia dizer há bocadinho o trabalho suplementar tem um limite anual de duzentas horas e, portanto, o banco de horas no fundo o que vai fazer é substituir o trabalho suplementar por uma ferramenta mais flexibilizadora...

R: Para que o valor não seja pago ao trabalhador e, por isso, nós dizemos o banco de horas agrava a exploração do trabalhador... não compensa devidamente o trabalhador pelo tempo que não descansou e pela hora que trabalhou.

P: Porque o trabalho suplementar tem duas vertentes compensatórias, não é? É pago pelo valor hora acrescido

R: É pago pelo valor acrescido de cem...

P: E dá ainda direito a descanso compensatório?

R: No código de trabalho deixou de existir com Passos Coelho e esta convenção coletiva de trabalho, em concreto, não tem..., mas no caso das empresas de distribuição, nesta convenção de que estamos a falar, o trabalho suplementar é pago pelo valor hora acrescido de cem, ou seja, o trabalhador recebe a hora que trabalhou mais cem pelo tempo que não descansou...

P: Eu tenho aqui algumas questões de cláusulas pecuniárias, tenho aqui que o contrato coletivo prevê o acréscimo de cem por cento sobre a remuneração horária normal. Diferenciando-se neste ponto do código de trabalho porque é menos interessante, diria, mas também de outros contratos coletivos, também na área do comércio, os tais com as associações de comércio regionais, que não têm esta percentagem de acréscimo...

R: Algumas têm até mais.... Tem os feriados por exemplo. Os feriados aqui em Setúbal no comércio retalhista de Setúbal, são pagos acrescidos de cento e cinquenta.

P: Ok. Mas será uma exceção? Não?

R: Não... há quem tenha cem mais descanso...

P: Eu tenho a ideia que a remuneração para o trabalho suplementar nesse tipo de contratos é mais baixa...

R: No contrato retalhista do Porto, por exemplo, o trabalho ao domingo é pago acrescido de cento e cinquenta por cento... E dá direito a descansar metade do dia. Ou seja, há realidades muito díspares....

P: Mas ainda assim a cem por cento (no contrato da Distribuição) é mais interessante do que o código de trabalho. E como é que se chega a esse resultado?

R: Esta percentagem está desde noventa e quatro na convenção... isso é que eles querem reduzir para cinquenta...

P: Há um esforço da APED para reduzir a cinquenta por cento?

R: Sim, desde há vários anos.

P: Ok, o trabalho noturno julgo que é das vinte e duas às sete...

R: Com exceção. Tem uma norma transitória e lá está, isso advém de uma negociação que veio em dois mil e nove ou dois mil e oito, processo negociado em que em fase final de acordo os trabalhadores aceitaram ceder nessa matéria, mas mantém uma norma transitória...tem uma especificidade na convenção, se reparar, que diz que há trabalhadores que por terem prestado ou se prestaram naquele período de referência cento e cinquenta horas de trabalho noturno continuam a recebê-lo a partir das vinte. É uma matéria que nós estamos a tentar alterar para igualar para todos a partir das vinte novamente.

P: Com resistência, suponho...

R: Com resistência, perdemos, mas estamos a tentar recuperar...

P: Subsídio de alimentação. Há uma tendência decrescente na taxa de variação, ou seja, nas sucessivas revisões do valor deste subsídio a percentagem de aumento do valor é cada vez mais baixa. Isto é verdade o que estou a dizer?

R: É provável, e neste momento essa é uma das poucas matérias que eu diria em que a Associação Patronal considera que fez uma grande cedência, porque aceita que haja subsídio de alimentação único. Porque se reparar a convenção tem um subsídio de alimentação em vigor para as empresas com mais de quinhentos trabalhadores terá que aplicar o valor mais alto a todos e com menos de

quinhentos trabalhadores pode aplicar o valor mais baixo, salvo erro, de três euros e meio... sempre foi nossa lógica não só a eliminação da tabela B e aplicação da tabela única, como valor único para subsídio de alimentação... a Associação Patronal essa matéria já aceitou, que seja subsídio de alimentação único...

P: Ou seja, no âmbito das negociações que têm existido é um ponto em que já foi possível...

R: É um ponto em que já foi possível convergir...

P: Muito bem, é um ganho, portanto?

R: É um ganho. Mas é um ganho que muitos poucos trabalhadores vão sentir porque as empresas aplicam subsídios de alimentação superiores, neste momento, a essa convenção.

P: E pago no cartão de refeição, será?

R: Isso é o problema discriminatório previsto na Assembleia da República. Para mim é completamente inaceitável e inconcebível que a Assembleia da República tenha decidido, para salvar alguns bancos, que se a empresa impuser pagar o subsídio de alimentação num cartão bancário em que o trabalhador não pode escolher onde é que vai comprar a sua refeição não pode escolher, por exemplo, se vai comprar ao mercado ... e com detrimento da Segurança Social porque acima de quatro euros e setenta e sete se eu receber com o meu salário, eu pago imposto, mas se eu receber em cartão bancário só paga acima de seis euros e setenta e três cêntimos. Portanto, até prejudicando de alguma forma a segurança social...

P: Então, o que a Célia me está a transmitir é que, de facto, não só ao nível dos patrões, mas também a nível central, do governo, há uma lógica liberal de revisão das leis laborais...

R: Há lobby... qual foi o primeiro banco a surgir com o cartão bancário? Foi o BES, na lógica da salvaguarda do novo banco... Agora já há vários... Agora o Auchan, criou um cartão a que chama refeição, mas para mim não é cartão de refeição, chamado "Bom Garfo", criado pela sua própria financeira e que só pode ser utilizado na Auchan. Mas a Lei é clara e diz que o trabalhador não pode ser obrigado a consumir na própria empresa...

P: Então, mas na perspetiva do CESP como é que a ACT não atua sobre essa matéria?

R: Não atua. E os trabalhadores, se quiserem, que metam ações em tribunal ... porque considera que aquilo é um cartão de refeição...

P: Mas que só pode ser usado na própria cadeia?

R: E em algumas outras, nomeadamente na Portugália e os trabalhadores perguntam se só almoçam de dois em dois dias... e não há Portugália ao pé de todas as lojas Auchan. E, por exemplo, o cartão de refeição da Sonae só dá para utilizar na Sonae, mas não foi imposto, os trabalhadores decidiram se queriam ou não. Na Auchan foi imposto.

P: Mas e a imposição é possível à face da lei?

R: Nós consideramos que não, mas enquanto o pau vai e vem... O dinheiro foi colocado o cartão, se não vais levantar o cartão não recebes. Estamos a falar em salários de setecentos euros, receber seis euros por dia de subsídio de alimentação estamos a falar de vinte por cento de salário... é abdicar de vinte por cento do salário vivo... E agora admita que há trabalhadores destes que estão com salários penhorados, o subsídio de alimentação conta para efeitos de retribuição, conta para efeitos do bolo sobre o qual o salário é penhorado ou não, mas não vai para a sua conta bancária, vai para um cartão certo? Há trabalhadores que depois levam para casa menos do que aquilo que é a renda da casa que têm de pagar ou menos do que é despesa fixa da renda, da luz, da água, etc. Mas têm um cartão para comprar comida ao próprio hipermercado, não podem ir comprar onde for mais barato...

P: Portanto, essa escolha condiciona a vida das pessoas, a escolha das pessoas...

R: Essa é que é a questão: condiciona a escolha e a liberdade da pessoa decidir.

P: Concorde então que uma tendência das últimas décadas, mas muito evidente na altura da troika e de Passos de Coelho, de proteção à parte empregadora?

R: Sim, muito evidente nessa altura, mas é recorrente esta lógica governativa de que as relações de trabalho estão equilibradas e não é um facto, não estão equilibradas, de todo...

P: Uma outra questão a que eu chamei ganhos salariais. Para os diferentes níveis não são negociados valores na base de um determinado valor percentual aplicado a todos, o que aumentaria sempre a diferença entre os níveis superiores e inferiores porque se fosse uma percentagem, portanto, quem ganha mais vai sempre aumentando, mas sim diferentes percentagens que aumentam à medida que se negocia a revisão salarial para os níveis menos bem pagos. Portanto, um valor percentual maior para os níveis mais baixos, permitindo desta forma alguma aproximação aos níveis superiores. Isto é uma estratégia da FEPCES? Como é que a APED reage a isto?

R: Normalmente, não aceita. Se reparar nos últimos anos e isto tem sido uma política da própria CGTP e que a FEPCES e o CESP seguem, com a escalada do custo de vida e com a desvalorização salarial é urgente para nós que haja uma valorização dos salários mais baixos e por isso temos apresentado, ultimamente, a proposta de aumento nominal, que as empresas não aceitam, por regra. As empresas gostam da lógica percentual. Mas para estes níveis é uma percentagem e para outros níveis é outra percentagem. Mas aquilo que nós defendemos é que numa situação de dificuldade económica concreta, a lógica deve ser aumento nominal para todos, ou seja, a percentagem entre níveis eu posso reduzir, mas eu não e não reduzo o leque entre níveis na tabela salarial. Eu mantenho o leque, não o reduzo em valor nominal, mas posso reduzi-lo em valor percentual. As empresas não aceitam isto. Não aceitam porque nos salários mais baixos têm a subida do salário mínimo, e depois não aceitam aplicar por ali acima a percentagem. Então fazem uma coisa que para nós é pior. Para nós é pior e por vezes chegamos a acordo mesmo tendo consciência que estamos a criar este disparate ... Eu há pouco falava-lhe da realidade das diuturnidades. Não é o caso desta convenção que não tem diuturnidades. Mas vou-lhe dar um exemplo concreto: o contrato para o comércio detalhista de Bragança tem diuturnidades, tenho dez por cento de um determinado nível da tabela salarial e então agora vamos ao caricato da situação: aqueles dez por cento, imaginando dez por cento do salário mais baixo são setenta euros. Se forem cinco por cento, são trinta e cinco euros. Então, mas se eu sou trabalhador da limpeza, sem nenhum desprimor para o trabalhador da limpeza, eu não tenho carreira. Se eu não tenho carreira, ao fim de três anos já venci uma diuturnidade. Ou seja, passei a receber os setecentos e cinco euros, que é um salário mínimo e ao fim de três anos já tenho setecentos e quarenta, se eu estiver seis anos já tenho setecentos e setenta e cinco. Mas se eu sou caixeiro, eu tenho uma carreira e se eu for ver a tabela salarial, fim de um ano tenho setecentos e dez, ao fim de cinco tenho setecentos e vinte, e ao fim de oito têm setecentos e trinta...

P: Portanto as diuturnidades são mais benéficas e compensatórias do que essa progressão de carreira?

R: Mas isso não aconteceu na génese do contrato.... Isto tem que ver com a não revisão salarial e tendo em conta e refletindo na totalidade dos salários a subida do salário mínimo nacional...

P: Mas as diuturnidades é um elemento que o CESP traz à discussão e que sofre sempre resistência da outra parte?

R: Sofre. Aliás a proposta dos patrões é onde elas existem, para as retirarem... Por isso, a nossa proposta é aumentar valor nominal.... É noventa euros, é noventa euros para todos.

P: Mas não é essa a lógica dos patrões?

R: Não. Dou-lhe um exemplo concreto. Nós não temos condições para fazer esta análise em todas as convenções. Na Brisa temos. Porque a Brisa, o ACT da Brisa é mais reduzido, o universo de trabalhadores é mais reduzido e a empresa fornece-nos dados, é obrigada a fornecer os dados no

âmbito da negociação um conjunto de dados que para nós são fundamentais. E nós na queremos informação concreta do número de trabalhadores em cada salário. E tivemos essa informação. E apresentamos uma proposta nominal de noventa euros para todos. A empresa diz: nem pensar, valor percentual. Chegamos ao ponto do acordo, porque a empresa não cedeu e não quis negociar em valor nominal, chegamos a este caricato: dois por cento para todos, é o acordo, é o acordo público não lhe estou a esconder nada, vou dar o exemplo para perceber a lógica. Estes dois por cento para todos representa, no universo da brisa, cinquenta e um mil euros de gasto a mais em dois mil e vinte e dois em salários. Estes cinquenta e um mil euros eram exatamente o gasto, se todos os trabalhadores tivessem tido vinte e nove euros de aumento. Nós fizemos as contas e apresentamos à empresa. E a empresa não aceitou. O gasto financeiro para a empresa é o mesmo.

P: Ou seja, mas só a lógica, de ser um valor nominal de vinte e nove euros que fosse...

R: Sabe qual é que é a diferença? A diferença é que os trabalhadores pior remunerados na brisa tiveram um aumento de dezasseis euros. E os trezentos quadros superiores tiveram um aumento de oitenta euros.

P: Lá está a questão da percentagem: quanto mais alta a base mais ganho a pessoa vai ter.

R: Então, mas num quadro em que o custo de vida e a inflação está na ordem em que está e que penaliza os que ganham menos, gastando a empresa o mesmo não era justo que tivesse feito nominal como defendem os sindicatos? O gasto para a empresa era o mesmo. Exatamente a mesma coisa... Os dados do Excel provam. E nós apresentamos os dados da Excel à empresa. O que vocês têm aprovado no orçamento e aquilo que os acionistas aprovaram é isto, nós não aumentamos, nós estamos disponíveis para baixar de noventa para vinte e nove euros. Nominal para todos...

P: E não foi aceite?

R: Não. Mas a esmagadora maioria das pessoas prefere que a gente diga qual é que é a percentagem, em vez de dizer qual é que é os euros. Não percebendo que os euros beneficiam aqueles que estão piores remunerados. Dois por cento quem recebe abaixo de mil, receberia vinte e a nossa proposta é vinte e nove...

P: Outra questão: a amplitude salarial. Há bocadinho utilizou a expressão leque salarial julgo que será talvez a mesma coisa... eu diria que até dois mil e oito a amplitude salarial aumenta. Ou seja, os níveis menos bem pagos perdem...

R: Porque os aumentos eram feitos... havia uma lógica de revisão quase que anual e era feita sempre percentualmente, por isso o leque salarial aumenta... mas não é verdade, onde havia maior leque salarial era em dois mil e cinco... Estivemos a fazer o estudo e creio que foi em dois mil e cinco... de dois mil e cinco para dois mil e oito a carreira dos operadores, desde o início até ao topo, perdeu. Perdeu valor nominal. Nós estivemos a fazer este estudo exatamente por causa do valor da perda e é muito significativo a perda das carreiras dos trabalhadores. Porque em dois mil e cinco o salário mais baixo era... eu creio que a diferença era cento e oitenta e sete euros desde a entrada até ao topo. Está aqui: então em dois mil e cinco o salário mais baixo da tabela salarial era trezentos e setenta e nove e o operador especializado, o trabalhador de loja, recebi a quinhentos e cinquenta e cinco. E em dois mil e oito esta diferença reduz para..

P: Quando diz o topo de carreira, e aí precisava que me ajudasse, quando diz o topo de carreira é do operador de loja?

R: É do operador de loja. Nós temos esse como referência porque, digamos, que a carreira do operador de loja nas empresas de distribuição representa setenta e cinco por cento dos trabalhadores, se não mais ...

P: E disse-me que era quanto, se não se importa?

R: Era quinhentos e cinquenta e cinco em dois mil e cinco e em dois mil e oito era seiscentos e cinco.

P: E isso corresponde a que nível da tabela salarial, consegue dizer?

R: Nível oito. Porque em dois mil e cinco a diferença, ou seja, eu entrava e é isto que nós dizemos aos trabalhadores hoje em dia até aos nossos delegados recentemente eleitos e eles ficam completamente absortos a olhar para nós... Eu em dois mil e cinco, só para percebermos a lógica, eu era admitido como operador ajudante de primeiro ano, que ganhava um salário de trezentos e setenta.... Quando fazia um ano passava para os quatrocentos e três euros, tinha um aumento de vinte e quatro euros... Quando atingia dois anos de casa eu passava para quatrocentos e setenta e oito euros. Eu fazia dois anos de casa e tinha um aumento de setenta e cinco euros. Quando fazia os cinco anos de casa passava para os quinhentos e seis, eu tinha mais vinte e oito euros de aumento. E quando fazia os oito, eu passava para os quinhentos e cinquenta e cinco, eu tinha mais quarenta e nove euros de aumento... Se for falar hoje com um trabalhador da Fnac que tenha oito anos de casa, ele recebe setecentos e catorze euros. Ou seja, uma coisa tão simples quanto isto: são cento e setenta e seis euros, não é? Se eu somar aí aos cento e setenta e seis euros, os setecentos e cinco, nenhum trabalhador com mais de oito anos nas empresas de distribuição receberia menos que oitocentos e oitenta e um... nem no Lidl recebem isto... nem no Mercadona recebem isto... falo das empresas que este momento estão a pagar salários mais altos... Por isso estamos a ver esta realidade em qualquer empresa... ou seja, é isto que os trabalhadores dizem: banco de horas? Desregulação horária? Mas onde é que isto está? Onde é que está a minha carreira, a valorização do meu trabalho? E depois vemos resultados do Pingo Doce que primeiro trimestre do ano passou os lucros, de cinquenta e oito milhões para oitenta e oito milhões.

P: O que há é uma contínua desvalorização da carreira e dos salários dos trabalhadores, é o que está a dizer?

R: Sim e com uma lógica. Agora todas as empresas de distribuição estão numa lógica de colocarem os operadores de loja a trabalharem entre as nove da noite e as seis da manhã. Com a loja fechada para não terem clientes a incomodar, porque assim rendem mais. É esta a lógica para gravar a exploração. E sabe como é que convencem os trabalhadores? Vais receber em média mil euros. Claro os trabalhadores vão receber todas as horas como noturnas. Mais vinte e cinco por cento do salário... ninguém dá nada a ninguém, é o estrito cumprimento da Lei. E sabe o que é que as empresas estão a fazer? Estão a deixar de escalar os trabalhadores para os domingos e retiram-lhes o pagamento pelos quatro domingos. Então, mas ao retirarem os quatro domingos se cada domingo é em média trinta e cinco euros, então estão a tirar cento e quarenta euros. E reduz o número de trabalhadores porque a reposição com a porta fechada é muito mais rápida do que com a porta aberta. Reduzem drasticamente o número de trabalhadores. Repare, o Auchan em dois mil e cinco, o Auchan de Almada quando abriu tinha mil postos de trabalho neste momento tem seiscentos. Sempre a diminuir, sendo que estou-lhe a falar de postos de trabalho, não estou a falar de horas trabalhadas, porque se em dois mil e cinco eram todos tempos inteiros, neste momento já um terço dos trabalhadores devem ser part-time, ou seja, o número de horas trabalhadas deve ter reduzido para menos de metade. E depois ainda me vêm dizer que os trabalhadores não aumentaram a produtividade.

P: Então agora vamos falar nessas questões da carga horária. Eu digo aqui que estamos perante um setor que parece privilegiar a contratação a termo certo. Isto não é algo que se retire da análise da convenção, mas sim dos quadros de pessoal e daquilo que está disponível...

R: Seguramente que cerca de vinte por cento dos trabalhadores têm contratação precária.

P: E então e como é que como é que o CESP entende isso? E o que é que faz para combater isso?

R: Eu sou daquelas pessoas que defende que noventa por cento dos contratos a prazo no nosso país são ilegais ...

P: Porque correspondem a postos de trabalho permanentes?

R: Sim. Aliás e a nossa lógica tem sido todos os trabalhadores que são despedidos e que solicitam a ajuda do sindicato, não me lembro de nenhum em que a empresa tenha conseguido efetivar o despedimento do contratado a prazo porque, de facto, eram postos de trabalho permanentes.

P: Mas numa lógica de apoio do sindicato enquanto o processo de saída está em curso ou por vias jurídicas ou tribunais?

R: De ambas as formas. Mas, muitas vezes acontece ainda enquanto está no aviso prévio, ou seja, conseguimos provar que o posto de trabalho é permanente e que a empresa vai perder a ação em tribunal e a empresa acaba por dizer foi um lapso a carta de despedimento, foi um erro informático, não era para ter saído a carta, normalmente é a desculpa...

P: Mas na génese da questão, os sindicatos não têm muita margem de manobra, ou seja, como é que contrariam essa tendência?

R: Não conseguimos contrariar. Conseguimos contrariar, reagindo nas empresas de distribuição. Nos armazéns é muito mais simples. Nos armazéns das empresas de distribuição é mais simples porque conseguimos reunir com os trabalhadores... mas o que é que justifica, por exemplo, que nos armazéns da Sonae tenham, anos e anos, empresas de trabalho temporário? A lei é clara. A empresa não pode recorrer a trabalho temporário por mais de doze meses. Para ultrapassar os doze meses tem que ter parecer favorável da ACT. Então o que é que justifica? Então, mas o que é que justifica que o armazém da Azambuja da Sonae tenha cerca de mil trabalhadores temporários há mais de cinco anos?

P: Mas para não estar em oposição à lei, tem que ter um parecer favorável da inspeção do trabalho? E tem?

R: Não sabemos se têm ou não... A ACT é que tem de fiscalizar.... Nós sabemos porque é que as empresas recorrem ao trabalho temporário. Não é porque lhes seja mais barato.

P: É porque é mais flexível?

R: Não. É porque torna as empresas mais apetecíveis em bolsa, porque o trabalho temporário entra nos custos dos fornecedores, não entra nos custos do trabalho. Se o custo salarial fosse superior 13% já é um alerta... Porque é que o Auchan entregou o armazém à DHL? O Auchan não tem armazém, supostamente. A DHL é que faz a logística, sub-contratada... Mas isso não sai mais barato a ninguém, mas é mais apetecível em bolsa, porque os custos salariais não ultrapassam os 13%...

P: 13%? Que é um valor tido por aceitável?

R: Sim. Eu já vi a Makro fazer um despedimento coletivo porque gastava mais de treze por cento com salários, face ao seu concorrente direto que era o Recheio. E despediu trezentos trabalhadores, na altura.... É a lógica de mercado...

P: Também parece haver tendência, neste ramo de atividade dos retalhistas, para um aumento do regime de trabalho a tempo parcial, como há bocadinho falava no caso do Auchan de Almada. No contrato coletivo não encontrei nenhuma cláusula que regulasse o que quer que fosse sobre o trabalho a tempo parcial. Quer comentar?

R: Sim, a única que regula são determinados direitos, por exemplo, o subsídio de alimentação. Se o trabalhador fizer cinco horas diárias tem a totalidade do subsídio de alimentação, mas se fizer menos de cinco é proporcional, mas tem sempre direito.

P: Mas, portanto, não deixa de ser um aspeto positivo para quem está nessa condição de trabalho ou regime a tempo parcial, não deixa de ter esse direito respeitado mesmo que entre às dezasseis e sai às vinte, faz quatro horas por dia, faz vinte horas por semana e recebe metade?

R: Recebe metade. Se fizer as cinco horas recebe a totalidade.

P: Mas é possível aos sindicatos fazerem mais por estes trabalhadores?

R: Nós temos, durante muitos anos tentamos ter a lógica de que ninguém poderia ser contratado abaixo de setenta e cinco por cento da carga horária máxima.... Da mesma forma que temos à contrária, que ninguém pode ser contratado em regime parcial acima de setenta e cinco, ou seja acima de setenta e cinco tem que ser sempre a tempo inteiro. Porquê? O Lidl, por exemplo, adora contratar por trinta e duas horas...

P: Mas aí mesmo no código de trabalho não tem essa (condição)?

R: Não.

P: Mas já teve, certo?

R: Sim, mas também já tirou. No setor das empresas de distribuição não é muito comum, mas, se for à limpeza, um trabalhador a trinta e nove horas é part-time e recebe menos que o salário mínimo nacional. Acha que faz algum sentido? Ainda por cima trabalhadores que estão a trabalhar ao lado, por exemplo, os trabalhadores da limpeza ou trabalhadores da vigilância, que têm a mesma regra, que estão a trabalhar nos serviços públicos trabalham ao lado de trabalhadores que fazem trinta e cinco horas semanais ... mas recebem a part-time porque só fazem trinta e nove...

P: Como é que é o trabalho de um sindicalista hoje? Eu diria que se calhar nesta atividade não será tanto assim, mas em termos gerais, eventualmente, com menor conhecimento dos trabalhadores em relação aos seus direitos e da sua defesa e, portanto, talvez até mais difícil trazer os trabalhadores para a luta sindical? Como é que um sindicalista vê hoje a vida sindical? É cada vez mais difícil?

R: Isto é um facto, que eu creio que os cientistas o poderão dizer, os estudiosos destas matérias. Mas quanto pior, pior. E sempre foi assim. Quanto pior são as relações de trabalho, quanto pior é o poder de compra, mais difícil é organizar os trabalhadores. Porque estamos naquela situação e, repare, no âmbito do comércio, escritórios e serviços estamos a falar, essencialmente, de sectores de salário mínimo nacional. O comércio é setor de salário mínimo nacional, são as empresas de distribuição sector de salário mínimo nacional... o sector social. São os trabalhadores essenciais e que recebem o salário mínimo nacional e já não tem carreira. Não têm carreira, também. E são os trabalhadores representados essencialmente por nós. Os próprios trabalhadores administrativos, a portaria de regulamentação das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos, que lhe referi, aplica-se diretamente a cento e trinta e um mil trabalhadores... dados no Ministério do Trabalho, não sou eu que lho dou... e os salários são estes que estamos a falar, salário mínimo nacional. E é óbvio que numa realidade destas em que o custo de vida sobe, a organização dos trabalhadores, porque a organização dos trabalhadores num sindicato implica o pagamento de uma cota sindical (não é?) e a filiação sindical não é obrigatória, é voluntária, e quanto pior está a relação de trabalho, quanto pior está o trabalhador mais dificuldade têm em assumir. E é frequente, no período da Troika não precisamos de mentir, não precisamos de esconder isto, estivemos sempre em crescendo. O CESP sindicaliza muitos trabalhadores. Sindicalizamos muitos, mas tivemos muitos trabalhadores que nos disseram “com muita pena minha não consigo mais pagar a cota do sindicato. Não consigo mais.” Mas também temos muitos trabalhadores que dizem “é nesta altura que eu preciso de vocês... se eu tiver alguma coisa eu não tenho para onde me virar”, ou seja, também há trabalhadores que dizem “até aqui eu achei que me valia sozinho, porque ia ao advogado e agora já não posso mais, eu tenho mesmo é de contar convosco”

P: Mas o CESP tem conseguido sindicalizar?

R: Não reduzimos nunca o nosso número de trabalhadores e no último ato eleitoral tivemos mais trabalhadores no processo eleitoral ... nós temos cotas de trabalhadores de dois euros e tal, que são os part-times mas ainda aumentamos a sindicalização, aliás os nossos dados, as nossas próprias contas provam isso mesmo.

P: Nos locais de trabalho como é que o CESP desenvolve a sua ação?

R: Nós temos dirigentes e temos delegados e temos também os ativistas, ou seja, nós temos uma lógica, nós temos uma direção do sindicato que é quem responsabiliza o sindicato formalmente e temos uma direção nacional, também por via das sucessivas alterações ao Código do Trabalho, também na tentativa de delimitar a organização dos trabalhadores que é composta por 145 elementos, e de alguns destes temos alguns a tempo inteiro. Eu estou requisitada a tempo inteiro para estar no sindicato, ou seja, todos os meses é feita a minha justificação ao meu local de trabalho, que justifica a totalidade do mês e eu estou aqui, na lógica de que ninguém em representação dos trabalhadores fica beneficiada ou prejudicada, ou seja, no exercício da atividade sindical eu recebo exatamente o salário que a empresa não pagou, ou seja, se a empresa me paga uma parte dos dias o sindicato paga uma outra parte. Se a empresa considera que o meu contrato está suspenso por via de eu estar requisitada por mais de trinta dias e não paga nada do salário, o sindicato substitui-se à empresa e paga o meu salário e essa nossa direção tem o mandato de quatro anos. Nos locais de trabalho os trabalhadores sindicalizados de entre si podem se assim o entenderem podem eleger delegados sindicais. São os representantes do CESP naquele local de trabalho. Não temos em todos. Temos em muitos, mas não temos em todos, só Pingo Doce são quinhentos ...

P: Mas nas principais empresas do setor têm delegados sindicais?

R: Nas principais empresas do setor e nos principais locais de trabalho temos estrutura, sim.

P: E é difícil é a atividade dessas pessoas dentro das empresas?

R: Por vezes é muito difícil, por vezes são muito massacrados. Mas nós temos que ser rigorosos. Nem sempre esta dificuldade advém da vontade do patrão. Muitas vezes advém dos chamados pequenos poderes... da direção de loja que se sente afrontada porque muitas vezes a organização dos trabalhadores também não advém, ou seja, a minha relação de trabalho é má, mas está a ser piorada porque determinada chefia decidiu desregular-me por completo os horários e muitas vezes isto é visível, ou seja tenho uma chefia e tenho o meu horário todo o mês... eu entro à mesma hora e saio à mesma hora, descanso sempre nos dias certos, nunca tenho problema nenhum. Mudou a chefia e eu passei a não ter vida. Passei a ter que dormir com o horário debaixo da almofada para saber a que horas tem que... e isto é muito visível em locais de trabalho onde os horários são a questão essencial. Mas eu diria que estas questões centrais, salário e horário, são as questões centrais e que mais facilmente motivam a organização sindical.

P: O contrato coletivo em dois mil e dezasseis abrangia oitenta e cinco mil trabalhadores, se bem vi...

R: Neste momento, dados concretos dados pela Associação Patronal, em termos das empresas filiadas de aplicação direta rondará os cento e trinta mil.

P: E a APED comunica no seu site, cento e sessenta e oito mil trabalhadores nas suas empresas associadas.

R: Pois porque eles têm tido... o grupo de Os Mosqueteiros, o grupo Intermarché, a base do grupo é Franchising... As lojas são franchisadas, algumas são da base porque entraram em insolvência e a base tomou delas temporariamente, mas o grupo Os Mosqueteiros integrou a direção da APED agora no primeiro mandato, inclusive faz parte dos corpos, e há muitas empresas, muitas lojas que se filiaram e depois cada filiação é um voto, não é? E também na APED isto é visível, ou seja, o grupo Os Mosqueteiros entra para a direção e de repente surgem várias empresas, várias pequenas lojas dos mosqueteiros que se filiam na APED para ter direito de voto. Mas cento e sessenta e nove mil será já por via da própria portaria de extensão. Eu não acredito que sejam diretas, mas posso estar enganada. Esta subida de representados pela APED é inversamente proporcional aos representados pela CCP, pelas associações de comerciantes regionais. As associações de comerciantes regionais estão filiadas na CCP e na confederação e a APED está filiada na CIP.

P: Mas a CIP não é da Indústria? Confederação de indústria?

R: É, mas o senhor secretário geral da APED é o representante da CIP na União Europeia e com a sua entrada para a APED extinguiu-se a CSP que era uma confederação que pretendia ter assento na Concertação Social... extinguiram a CSP e integraram a APED na CIP.

P: Quando eu pensei de início na APED, pensei nas grandes cadeias de distribuição alimentar, na Auchan, no Pingo Doce, etc, mas depois vou ao site e vejo um conjunto de empresas pequenas que não faço ideia de quem sejam e muitas delas não têm a ver com a distribuição alimentar: a Sacoor, do têxtil e da moda...

R: É o retalho especializado... e a grande questão que eles nos colocam constantemente é porque é que o CESP não aceita e não apoia e não diz aos trabalhadores que era uma coisa fantástica que a Inditex se filiasse na APED...

P: Porque no âmbito do retalho moda a multinacional espanhola não está filiada na APED, certo?

R: Não está... está filiada nas pequenas associações comerciantes.

P: E eles (APED) pretendem essa integração da Zara porque é um player muito grande, será?

R: Sim, pretendem essa integração... e não entendem porque é que o CESP não apoia essa integração e não apoiamos porque achamos que os trabalhadores vão ficar cá penalizados... aliás, os trabalhadores da rádio popular e os trabalhadores do gato preto estão penalizados com a interação dessas empresas na APED...

P: É mais difícil para o sindicato negociar os contratos do comércio regionais do que com a APED?

R: É muito mais difícil negociar com a APED do que com as associações regionais. Muito mais.

P: E porque é que isso acontece?

R: Nós, com as associações de comerciantes regionais, grosso modo, reunimos quase sempre com os próprios patrões e que conhecem os trabalhadores com quem trabalham... E se calhar não têm coragem de nos dizer que eles recebem bem. É mais fácil negociar com os patrões do que com os seus representantes. Da mesma forma que as associações patronais, e a APED de certeza que acha isso, que é muito mais difícil negociar com dirigentes sindicais do que com os nossos advogados. A FEPCES, por norma, não envia advogado às negociações, vão aos seus próprios dirigentes. E vão os trabalhadores das empresas. Neste processo negocial, eu sou a única que tenho participado, e participado desde dois mil e dezasseis, sou a única que não sou trabalhadora de empresas de distribuição. Todos os outros sete elementos que me acompanham são trabalhadores numa das empresas de distribuição.

P: A greve como forma de luta. Não tenho dados sobre esta matéria. Tem havido greves neste setor?

R: Tem, ainda no 1º de maio houve e houve no dia vinte e quatro de dezembro. Mas há várias formas de luta... a greve é a última opção que se nos coloca... temos greves parciais, temos ações de denúncia à porta, temos plenários, temos plenários com saída à rua. Temos abaixo-assinados, temos várias formas de luta que desenvolvemos e que de alguma forma nos têm permitido, de facto, melhorar as condições de trabalho no setor porque, obviamente, perante esta inércia da Associação Patronal e este bloqueio da associação patronal que gosta de dizer que os sindicatos têm linhas vermelhas, mas a associação profissional tem linhas vermelhas. Porque se o CESP diz que com o banco de horas não aceitamos negociar e eles dizem sem banco de horas não aceitamos negociar, então a linha vermelha é das partes, não é apenas do sindicato. Nem vale a pena dizer: "você continuam a ter linhas vermelhas". E onde é que está a novidade? É que vocês têm exatamente a mesma. Não é? Nós não aceitamos com e vocês não aceitam sem.

P: Mas há várias formas de luta, dizia...

R: Há várias formas de luta e a greve é sempre a última a que se recorre até porque essa tem uma consequência imediata para o trabalhador que é a redução da sua retribuição. E depois temos esta especificidade deste setor: é muito mais fácil eu fazer uma greve numa fábrica e posso parar a fábrica, não é? Do que fazer uma greve numa loja Pingo Doce em que dois trabalhadores conseguem pôr a loja em funcionamento. Basta um estar na caixa e outro a segurar os balcões. Ou então nem precisa de assegurar os balcões porque a carne está embalada. O peixe está embalado. É muito mais difícil parar uma loja e a greve ter efeitos visíveis. Mas eles sentem a greve, aliás, sentem quando têm uma luta no Natal e têm a padaria encerrada e não têm bolo rei, eles sentem a greve. A greve tem consequências também para os patrões e isso tem-nos permitido evoluir, porque se não fossem estas lutas então os trabalhadores das empresas de distribuição estariam muito pior, muito pior, porque não tenhamos dúvidas as entidades patronais pagam o mínimo possível e farão tudo para que o trabalhador seja o pior remunerado possível.

P: Há bocadinho falava que tem sido possível ao CESP aumentar o número de trabalhadores sindicalizados. Como é que eles são mobilizados, ou seja, como é que se chega a esse resultado? É nos locais de trabalho?

R: Sim, sim. Nós estamos diariamente em centenas de locais de trabalho.

P: Através dos delegados sindicais?

R: Dos delegados sindicais e dos dirigentes que se deslocam aos locais de trabalho.

P: Dizia-me que trabalhou o Auchan de Almada durante muito tempo, não é?

R: Sim. Nós fazemos tanto fazemos a ação sindical de fora para dentro, como fazemos de dentro para dentro.

P: E sempre com resistência?

R: Sim. E com algumas empresas a bloquear-nos a entrada e com a ACT a achar que sim, que eles nos podem bloquear a entrada. Aliás, estamos em diferendo com o próprio governo, porque a DGERT considera que não pode ser negada a entrada de qualquer dirigente sindical no local de trabalho e continuamos a ter ACT e a dizer os patrões impediram-vos de entrar no local de trabalho e fizeram muito bem.

P: Portanto, um dirigente sindical pode deslocar-se a uma loja de uma destas cadeias de distribuição quando quiser?

R: Desde que faça uma comunicação prévia avisando que vai estar e não pode ser negada a entrada...

P: E depois faz um trabalho junto dos trabalhadores de contacto direto. E isso não é em plenário, não é? Isso é um contacto direto de pessoa a pessoa.

R: Tudo... fazemos as tais permanências, que é o contacto direto pessoa a pessoa e à porta da loja, sim. E às vezes no café: ainda temos essa questão de reunir à noite num café.

P: Ou seja, combina-se esse momento de reunião à noite no café, para explicar os direitos, o que é que se pode fazer, a vantagem de estar sindicalizado, é isso?

R: Sim, sim, ajudar os trabalhadores. Quando temos que fazer essas reuniões é porque os trabalhadores já estão, ou seja, é a altura em que os trabalhadores dizem basta. Agora esclareçam-nos lá, digam-nos lá...

P: Há muito desconhecimentos dos trabalhadores em relação aos seus direitos?

R: Sim, aliás a esmagadora maioria dos trabalhadores, nós costumamos dizer e afirmamos muito isto: é importante efetivar os direitos porque há um desconhecimento enorme dos direitos por parte dos trabalhadores.

P: E os mais novos pior talvez, não?

R: Nem sempre. Nem sempre. Por vezes esse desconhecimento é maior nos mais velhos ... isto são algumas questões geracionais, mas eventualmente os estudiosos também já chegaram a essa conclusão. Eu cheguei a esta conclusão por mera observação, mas existe um hiato... aquela geração que nasceu... que tem dois ou três anos ali no vinte e cinco de abril, há esse hiato... nós sentimos na sociedade esse hiato. Depois temos aqui um hiato maior, porque depois temos aquela geração ativa que tiveram que lutar contra as propinas, contra a PGA, temos essa geração ativa, verificamos que temos essa geração disponível para ouvir... depois temos aqui o outro hiato quando já não havia PGA, já as propinas se pagavam, e depois temos agora uma nova geração aqui a ficar muito desperta porque, lá está, é a geração mais formada mas que menos valorizada, não é?

P: Parece-me, pelo discurso da Célia, que a vida e um sindicalista não é fácil, no sentido de um trabalho permanente junto dos trabalhadores a elucidá-los, a fazer ver que há outras opções na defesa dos seus direitos...

R: Essa é a parte que o sindicalista gosta. A parte que não gosta normalmente é a parte em que tem que reunir com os patrões.

P: E depois a parte negocial, os obstáculos dos patrões e a contratação que não é revista e as tais linhas vermelhas. Então agora pergunto-lhe: porque é que se é sindicalista?

R: (...) Não sei, eu creio que tem a ver com o espírito da solidariedade, não é?

P: Agora vou só correr as perguntas, para finalizarmos porque o seu tempo já vai longo. Só uma pergunta no qual já tocou: que é um certo imobilismo no clausulado dos contratos do setor. Porque eu olho para eles e vejo que há algumas alterações nos anos mais recentes, mas a estrutura é muito semelhante ao longo dos anos.

R: Mas é semelhante na esmagadora maioria das convenções. Isso para fazer convenções novas, elas continuam a ser imobilistas, porque são aquelas que, de facto, é importante regular. São aquelas onde há conflito. A convenção coletiva de trabalho deve regular aquilo que gera conflito. O que é que eu preciso regular? Eu preciso de regular o que tenho que fazer, os meus direitos e os meus deveres, como é que tenho carreira ou se não tenho carreira e como é que faço para ter carreira? A partir de que momento é que é trabalho noturno? A partir de que momento é que é horas extras e como é que ela é regulada? Em que dias é que eu tenho que descansar, ou seja, o fundamental está lá e eu diria que há convenções coletivas com cem cláusulas e há outras que são igualmente inovadoras e que têm trinta, mas regulam o essencial. Aquilo que permite ter alguma paz social. E regular alguma previsibilidade para o trabalhador ... Os trabalhadores que trabalham nestas cadeias não conseguem chegar ao início do ano e planear o fim-de-semana que vão ter com a família, o fim de semana que vão passar fora, porque não sabem quando é que vão estar a trabalhar ou não. Não conseguem ter esta previsão. Porque não sabem quando é que vão estar de folga. Não sabem quando é que vão trabalhar de manhã. Quando é que vão estar a trabalhar à tarde...

P: Essa questão dos horários de trabalho, da sua alteração permanente, é uma circunstância com que se debate muito amiúde? É o ponto?

R: Este é o principal problema com que se debatem os trabalhadores do comércio. É os horários. Mais do que os salários. E eu creio que isto também tem que ver muito com o facto dos trabalhadores, de dois mil e quinze para cá, sentirem que é um salário mínimo, por isso agora o que me interesse é os horários.

P: Outra questão. Neste contrato, em termos do modo como eles são organizados e quando o trabalho é organizado nos sete dias da semana, julgo que o descanso semanal será organizado por forma a coincidir pelo menos com quinze domingos por ano. Noutros, por exemplo, os negociados com as associações de comércio regionais, alguns que eu conheço preveem apenas onze.

R: Mas esses são quinze incluindo os das férias. E os do comércio preveem, na sua maioria, um fim de semana por mês e este (o da Grande Distribuição) só prevê cinco fins de semana num ano. Sendo que há uma questão, por exemplo, na esmagadora maioria dos contratos do comércio regional os trabalhadores têm direito a um fim de semana completo por mês. Aqui só têm cinco no ano.

P: Fim de semana completo? Sábado e domingo?

R: Sábado e domingo.

P: Então é pior.

R: É pior. Os (contratos) dos retalhistas são muito mais inovadores, muito mais progressistas do que este (da Grande Distribuição).

P: É mais difícil negociar com esta associação?

R: Sim, sempre foi. E tem vindo a piorar. Com este (secretário geral) é pior do que com a anterior.

P: A questão do banco de horas que não está regulada no contrato. Tem a Federação resistido a avanços da APE sobre esta matéria? E se sim a que custo?

R: O custo é a não revisão da convenção. É ela estar há seis anos neste ponto.

P: Segundo dados dos quadros de pessoal, no setor retalhista os homens são mais bem remunerados que as mulheres. Constatamos que isto é verdade, na prática do dia a dia junto dos trabalhadores?

R: É verdade essencialmente por este facto: não lhe posso dizer que no exercício da mesma função o salário do homem e o salário da mulher sejam diferentes. Eles são iguais. A questão é que nos lugares de chefia estão mais homens que mulheres...

P: Não é na mesma categoria profissional ou na mesma função, mas os cargos de chefia são atribuídos maioritariamente aos homens e, portanto, acabam por ganhar mais?

R: Só são atribuídos às mulheres que aceitam ter horários flexíveis...

P: Seria possível para o sindicato negociar cotas para este tipo situações? É difícil, não é? Porque isso é uma coisa que é da gestão das empresas...

R: Claro. Nem nos faz sentido. Ou seja, nós achamos que as pessoas, sejam homens ou mulheres, devem chegar aos lugares por competência.

P: Já falámos sobre o facto do setor têxtil, a moda, calçado, etc., estar a incorporar-se na APED, não é? Mas tenho aqui uma sub-pergunta que é isto: este facto é prejudicial aos interesses da federação, por eventualmente tratando-se de empresas mais pequenas e algumas de gestão familiar será mais difícil mobilizar os trabalhadores e atuar no seio dessas empresas?

R: Estas empresas não mandam nada na APED. Muitas delas filiaram-se na Associação Patronal por uma questão de economia dos seus próprios recursos humanos, porque assim aplicam a mesma convenção ao país todo. Para reduzir postos de trabalho... Estas pequenas retalhistas filiam-se na APED única e exclusivamente com este propósito de reduzir o seu próprio número de trabalhadores ao nível dos RH, o programa de salários é igual para todos, há menos probabilidade de falhas... Nem sei se participam nas assembleias gerais ... As principais empresas estão identificadas: a Sonae e o Pingo Doce porque se revezam na presidência. A presidência sempre foi de uma das duas e a cada dois anos roda, é a lógica. Aliás, neste momento é a Sonae e a próxima será o Pingo Doce, não há dúvida nenhuma sobre isso. O Auchan mantém-se sempre como vice-presidente ... são sempre estas três empresas que lideram... As nossas prioridades não têm que ver com as prioridades da APED. As nossas prioridades

são empresas que nós consideramos estratégicas no âmbito do setor, quer pelo número de trabalhadores, quer pela dimensão e nós temos as nossas próprias prioridades definidas, quer ao nível do retalhista alimentar, que era ao nível do retalhista especializado. É a nossa prioridade a nível do retalhista especializado pode não ser a prioridade que a APED tem. Nós definimos as nossas próprias prioridades em função daquelas que são as relações de trabalho existentes, as condições de trabalho que se aplicam naquele local de trabalho, porque, como digo, nós, para além da negociação de convenções coletivas, baseamos muito da nossa atividade na ação reivindicativa em si, na apresentação de cadernos reivindicativos, questões concretas que vamos melhorando diretamente com as empresas...

P: O sindicato, diria, que identifica as grandes empresas do setor, as que têm maior volume de trabalhadores, etc, e essas são estratégicas?

R: São estratégicas. Para nós a Lusoponte é estratégica e não é uma grande empresa, é uma empresa que merece ser acompanhada... a Silopor, empresa do setor empresarial do Estado que detém setenta ou oitenta por cento da quota de mercado do cereal, é uma empresa estratégica para o CESP e para o país... deviam parar a privatização e a liquidação que é aquilo que nós defendemos. Nós não vamos lá pelo peso que as empresas têm na associação patronal. Nós vamos lá pelo que consideramos que a empresa tem no país, no tecido empresarial do país.

ANEXO G – Transcrição da entrevista com Gonçalo Lobo Xavier, diretor geral da APED

As entradas P correspondem a perguntas do aluno e as entradas R correspondem a respostas do interlocutor.

P: Qual tem sido a estratégia negocial da APED? E quais têm sido as grandes preocupações e objetivos da associação à mesa das negociações?

R: Tendo em conta que não há revisão do contrato coletivo de trabalho no setor desde dois mil e dezasseis, quando eu entrei para a APED em setembro de dois mil e dezoito, um dos grandes desafios que a direção me pediu foi para, precisamente, renovar e abrir as negociações com os sindicatos, no

sentido de posicionarmos o setor como um setor moderno e atrativo. Ora, nós, eu entrei e basicamente no dia a seguir tive negociações, sentei-me à mesa dos sindicatos. Na altura nós tínhamos na mesa dos sindicatos toda a plataforma de sindicatos, isto é, os sindicatos representados pela UGT e os sindicatos representados pela CGTP e nós apresentámos várias propostas. Quando eu entrei estávamos ainda a ser acompanhados pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social, estávamos em conciliação e as negociações arrastaram-se por vários meses, numa tentativa de chegar a acordo em matérias que para nós eram fundamentais. É evidente que as coisas foram evoluindo. E se em dois mil e dezoito o grande desafio dos sindicatos era a unificação das tabelas, chamada tabela A e tabela B, e que para nós, para os nossos associados implicava alterações profundas, rapidamente as coisas evoluíram para outro tipo de preocupações e, portanto, a estratégia da APED tem sido, por um lado apresentar uma tabela salarial competitiva e que fosse ao encontro do que é possível as empresas suportarem e ao desejo dos sindicatos e, por outro lado, fazer revisões em matérias que são fundamentais, como revisão de carreiras, revisão de categorias e no fundo tentar aproximar das reivindicações dos sindicatos. Ora, quase quatro anos volveram, tivemos uma pandemia pelo meio, nós estivemos em março de dois mil e vinte à beira de fechar um acordo que foi uma proposta do Ministério do Trabalho, com base nas propostas quer dos sindicatos, quer da APED e, infelizmente morreu na praia. E digo infelizmente porque em março de dois mil e vinte perdemos ali oportunidade de fechar um acordo que era interessante, que era uma tabela salarial profundamente revista e que era uma revisão de carreiras e de categorias também, do nosso ponto de vista muito interessante. Claro que nós tínhamos ainda alguma esperança e queríamos que a questão do banco de horas fosse algo consagrado na nossa na contratação coletiva, pois para nós parece-nos isso equilibrado e fundamental. Os sindicatos assinam não entenderam, a plataforma de sindicatos, e nós chegamos a março de dois mil e vinte e não conseguimos fechar um acordo e logo a seguir entra a pandemia. E durante a pandemia as negociações obviamente que ficaram suspensas. A nossa estratégia, se me pergunta e se posso dizer, não posso dizer tudo, mas a nossa estratégia tem sido: nos níveis de entrada do contrato pagar acima do salário mínimo, é essa a nossa proposta atual e ir subindo os níveis seguintes. Fizemos ainda um esforço muito grande para acudir a uma reivindicação dos sindicatos, que era a unificação de tabelas e que aparentemente ao dia de hoje os sindicatos desvalorizaram. Portanto, tem sido por um lado manter as negociações, por outro convencer as nossas empresas da necessidade de termos uma proposta disruptiva e que vá ao encontro do que pretendemos que é fechar um contrato coletivo de trabalho. Não é possível, num sector com cento e quarenta mil trabalhadores quase, estar ainda num contrato coletivo de trabalho, que é evidentemente que as empresas foram atualizando os níveis, mas estar num contrato coletivo de trabalho datado de dois mil e dezasseis.

P: E como descreve a estratégia da FEPCES?

R: A estratégia da FEPCES uma estratégia que é a estratégia da CGTP em todos as suas mesas negociais. O que é que eu quero dizer com isto? Têm uma cartilha, definiram ali um valor de aumentos e não saem daí. E, portanto, não têm nenhuma aderência com a realidade, têm muita dificuldade em perceber que estão a negociar um setor e que não estão a negociar com uma ou duas ou três empresas. E isso, do nosso ponto de vista é errado, porque nós representamos cento e oitenta e cinco associados, estamos a negociar um contrato para o setor, não estamos a negociar um contrato para a empresa A ou B, que tenha muitos ou poucos lucros, que tenha muitos ou poucos trabalhadores, estamos a negociar um contrato para um setor e parece-me sempre que a FEPCES olha para esta negociação sindical, esta negociação contratual, com uma visão muito limitada e com olhos postos em duas ou três empresas que não são o setor.

P: Que são aquilo a que o CESP chama de empresas estratégicas? Já tive entrevista com uma dirigente sindical que referiu muitas vezes aquilo que o CESP considera as empresas estratégicas e, nomeadamente, os grandes players da grande distribuição alimentar, o Pingo Doce, o Auchan e a Sonae.

R: Pois é, mas eu não posso, eu não represento o Pingo Doce, o Auchan ou a Sonae. Eu represento o setor e, como disse, são cento e oitenta e cinco empresas e não posso nunca correr o risco de personalizar ou de fazer negociações taylor made. Eu negoceio em nome de um setor e o setor é muito diverso, tem preocupações comuns, outras muito diversas e, portanto, não é correto do nosso ponto de vista insistir-se em discursos e parangonas para falar de uma, ou duas ou três empresas, quando o setor não é isso. O setor são muitas empresas, são muitas pessoas e nós estamos aqui a negociar a vida das pessoas. E, portanto, insisto que do nosso ponto de vista a FEPCES incorre num erro que é insistir em particularizar casos, quando nós temos que ir pelo máximo denominador comum que são as empresas e o interesse das pessoas e muitas vezes não são aceites propostas por uma carregada visão ideológica e que condiciona toda a estratégia da FEPCES que, no fundo, é a estratégia da CGTP aplicada a todos os setores indiscriminadamente, quando não pode ser assim. Tem que se olhar para a negociação sector a sector, porque cada sector tem a sua particularidade.

P: Que críticas pode a APED apresentar em relação à FEPCES no que respeita à negociação coletiva e ao modo como se posiciona nela?

R: Há uma divisão marcadamente ideológica e que segue uma cartilha da CGTP que não se adequa à realidade, que não quer olhar para as dificuldades que as empresas atravessam, não se importam com a dimensão das empresas e o tipo de subsector em que operam e que só querem falar de duas ou três empresas, quando não é isso que o setor é. Isso é uma crítica que claramente eu faço e faço em nome da APED em todas as reuniões em que a FEPCES invoca questões particulares de empresas sejam essas que mencionou, sejam outras. E isso não é, a negociação sindical não é isso.

P: A última publicação do CCT data de 2016. Porquê este hiato de 6 anos sem progresso na negociação?

R: Não, não. Houve muitos progressos na negociação, na medida em que se pensarmos que apresentámos uma proposta de valorização salarial, apresentámos uma proposta de valorização do subsídio de alimentação, apresentámos uma proposta de unificação das tabelas, apresentámos uma proposta de reestruturação de carreiras, apresentámos uma proposta de alteração de níveis e tudo isto não é atendido em nome, repito, no caso da FEPCES, claramente, por uma questão ideológica e de uma cartilha que a CGTP segue, eu estou como o senhor primeiro-ministro: tenho pena que a CGTP, e a FEPCES em particular, nunca estejam disponíveis para negociar nenhum contrato coletivo e, por isso, é que nós também vemos que os nossos avanços, nós enquanto APED também temos que convencer as empresas da bondade das nossas propostas, também temos que trabalhar com as empresas para elas aumentarem os níveis de salário, temos tido propostas muito interessantes e que à luz da última proposta que fizemos, em fevereiro, quando ainda não estávamos com os níveis de inflação, era uma proposta que tinha um crescimento médio da massa salarial perto dos cinco por cento, quando ainda não se falava em inflação, temos muita dificuldade em perceber que o avanço e com as propostas construtivas que nós fazemos, nunca aceitem nada... parece que não estão interessados em fechar contratos ... estão apenas interessados numa reivindicação que não tem qualquer avanço. Portanto, nós temos avançado nas nossas propostas de revisão salarial, de unificação das tabelas, de reestruturação das carreiras, de eliminação de níveis que estavam a mais e a reestruturação dos vários níveis e, portanto, nós entendemos que temos feito o nosso trabalho. Agora, é evidente que nós temos que ir pelo máximo denominador comum nas negociações. Toda a gente tem que ganhar. Toda a gente tem que estar relativamente satisfeita. Agora nem toda a gente pode ficar completamente satisfeita. Isso é impossível. Não existe. Portanto, temos que ir aqui à procura de compromissos. Parece-nos que há uma falta de compromisso muito grande por parte da FEPCES.

P: Constata-se um certo imobilismo no clausulado dos contratos coletivos negociados. Concorda? A que se deve esse efeito?

R: Não, não concordo. Porque não sei que articulado é que viu, não sei qual foi a proposta que viu, qual é a última proposta que viu, mas a verdade é que na última proposta fizemos alterações substanciais até que têm a ver já com o teletrabalho, com o combate à discriminação, com o combate

à co-promoção, da inclusão e do equilíbrio homem/mulher e, portanto, nós procuramos modernizar o nosso contrato e o articulado e repare que foram questões que foram, pelo contrário, desvalorizadas pelos sindicatos que é uma coisa extraordinária. Quando nós queremos pôr questões ligadas ao teletrabalho e ao reforço e à valorização do setor no contrato coletivo de trabalho, dizem que isso não é importante, mas no discurso dito falam dessas matérias. Quando nós as propomos para ficarem plasmadas no contrato coletivo de trabalho desvalorizam. Então em que é que ficamos? Parece-nos que isso é uma crítica injusta tendo em conta o esforço que nós fizemos. A resposta que obtivemos foi “a própria legislação laboral e a Assembleia da República que tratem disso”. Não, nós queremos inovar e queremos ser diferentes e queremos valorizar o setor. E para isso é que escrevemos articulados sobre matérias que são fundamentais e modernas para o trabalho.

P: Existiam três tabelas salariais (tabela A, tabela B e tabela C), entre 1994 e 2001, sendo que a partir da publicação de 2004 apenas encontramos duas tabelas salariais, a tabela A e a tabela B. Trata-se de um marco estruturante da contratação coletiva no sector e o que é que significa no seu entender?

R: É a própria evolução da situação económica e social do país e as empresas terem chegado à conclusão que valia a pena fazer um esforço pela unificação das tabelas, em nome da paz social e do equilíbrio, porque realmente o racional que esteve por trás da existência de duas tabelas tinha a ver com o custo de vida, custo de vida que de facto é diferente nos vários distritos onde a tabela B se aplicava, mas o facto de nós entendermos e fazermos um esforço e tentarmos fazer a unificação de tabelas para que nenhum dos trabalhadores se sinta minimamente beliscado nos seus direitos, é a prova provada que o setor e as empresas estão a perceber a evolução do país e que se tornava importante dar esse sinal aos trabalhadores, não só para haver um equilíbrio na mobilidade e na captação de recursos humanos cada vez mais essenciais, porque os recursos humanos são a cara do setor e, portanto, eu não sei se isso foi um marco histórico, a abolição da tabela C, mas seguramente que vai ser um marco histórico quando nos entendermos e tivermos a unificação das tabelas. Pela nossa parte, como vê, a disponibilidade é total, fizemos esse esforço, isso implica um esforço de investimento muito grande por parte das empresas, mas as empresas concluíram e a APED também, que valia a pena fazer esse esforço para bem da paz sindical e para bem da representatividade do setor.

P: Que impacto tem tido para os associados o aumento verificado nos últimos anos ao nível da RMMG? E que impacto é que isso tem também na negociação coletiva?

R: Bem, naturalmente nós sempre defendemos aquilo que diz a CIP e que é uma coisa óbvia. Três coisas importantes. Nós também achamos que o salário mínimo nacional é pouco. É curto. Primeiro ponto. Mas achamos também que é impossível definir por decreto aumentos de salário mínimo nacional, sem olharmos para a competitividade das empresas e para a situação específica da economia em Portugal. E não é por haver um primeiro-ministro, seja ele quem for, que define que agora o salário mínimo tem que crescer, sem qualquer tipo de contrapartidas do ponto de vista fiscal, do ponto de vista da facilidade da vida das empresas, de investimento, não é por um Primeiro-Ministro dizer isto que as coisas acontecem e, portanto, as empresas têm as suas margens muito esmagadas, têm as suas operações muito definidas e por muito que queiram aumentar exponencialmente os custos com as suas pessoas e os seus salários, as coisas não esticam. Nem os resultados esticam, nem as operações esticam, Portugal não é um país rico e, portanto, tem que se olhar para a questão do salário mínimo com seriedade. É evidente que um aumento de salário mínimo tem um impacto muito grande nas empresas porque, mas volto a dizer, porque Portugal não é um país rico e não sendo um país rico tem de facto gente a mais a receber o salário mínimo nacional, no entanto, no caso do setor da distribuição estou em condições de dizer que a grande maioria das pessoas já recebe muito acima do salário mínimo nacional, porque estamos a falar de contrato coletivo que já está completamente datado, já ninguém paga aquilo. Todas as empresas pagam acima disso e há muitas outras formas de remuneração, quer tendo em conta o trabalho, as horas que se fazem, remuneração dos fins de semana e enfim, outras formas de remuneração e de compensação que estão previstas, já não há gente a receber no nosso setor o salário mínimo nacional. Agora, como é evidente, qualquer alteração

por decreto tem no final do dia um reflexo também na massa salarial que é paga. Repito, não é possível definirem-se critérios para salário mínimo nacional seja por que governo for, sem ter em conta que para isso é preciso haver o equilíbrio da parte fiscal, dos impostos que se cobram, do que é preciso entregar ao Estado, nas compensações para a segurança social, tudo o que são custos que as empresas suportam e não há no setor salários em atraso nem nada que se pareça, e, portanto, o setor, como é evidente, olha para esta questão com muita cautela tendo em conta que os orçamentos não esticam, nem os resultados aparecem vindos do nada.

P: Não se encontra regulado no CCT mecanismos que podem ser entendidos como flexibilizadores da organização dos tempos de trabalho, nomeadamente o Banco de Horas. Tem a APED procurado instituir este mecanismo em sede negocial? E como se posiciona a FEPCES em relação a este tema?

R: Começo pelo fim. A FEPCES disse-nos que o banco de horas é algo que é inegociável. É uma linha vermelha que não admite sequer estudar, não quer falar no banco de horas, não admite nenhuma hipótese de ter banco de horas num contrato coletivo de trabalho. Primeiro ponto. Segundo ponto: parece-nos isto uma situação absolutamente inaceitável e absurda e, sobretudo, não é representativa do que os colaboradores querem. Porque a verdade é que com a nova legislação laboral e com o facto do banco de horas ter que ser necessária a consulta aos trabalhadores, a verdade é que as empresas que usam o banco de horas fizeram consultas aos trabalhadores em processos, por mais que a FEPCES diga o contrário, foram claros, que foram auditados por entidades externas e que mostraram que a esmagadora maioria entre setenta, e tivemos casos em que eram oitenta por cento, mas entre setenta e oitenta e cinco por cento dos inquiridos que foram feitos aos trabalhadores das empresas, os trabalhadores disseram queremos o banco de horas. Porquê? Porque o banco de horas é, de facto, uma ferramenta útil, quer para os trabalhadores quer para as empresas, onde a gestão dos tempos de trabalho pode ser feita de uma forma equilibrada, racional e que seja verdadeiramente compensadora para todas as partes e ficar isso consagrado num contrato coletivo não é algo único, porque temos vários setores a ter isso. Vários setores até que tocam no retalho que têm contratos coletivos assinados com estruturas sindicais sobretudo ligadas à UGT, naturalmente, mas que puderam aproveitar e podem beneficiar toda a comunidade de um mecanismo que está regulado na contratação coletiva e com tudo de bom que isso significa.

Nós sentarmo-nos numa mesa e ouvirmos logo não vale a pena falar em banco de horas que é uma linha vermelha, que nós não queremos sequer discutir, torna-se sempre muito complicado. Não temos essa atitude e por parte de outras estruturas sindicais também não e lamentamos que a FEPCES siga uma cartilha orientadora da CGTP, que tem lá a sua questão ideológica por trás e que nós achamos que não faz sentido porque os próprios factos, e termino, são os próprios trabalhadores a dizerem, a votarem livremente e a dizerem que queremos o banco de horas. A maioria quer o banco de horas. Portanto, isto põe em causa até a representatividade sindical que a FEPCES invoca.

P: Hoje, a APED conta com um conjunto de associados não exclusivos da Grande Distribuição/Distribuição alimentar, nomeadamente do setor têxtil/moda, calçado, automóvel, etc. A que se deve esta evolução e o que representa para a APED?

R: A APED nunca foi nos últimos anos uma associação que representasse só aquilo a que o José chama de grande distribuição. Eu julgo que ao falar na grande distribuição deve estar a pensar na grande distribuição alimentar. Ora a APED tem cento e oitenta e cinco associados neste momento, em que sessenta são do retalho alimentar. Portanto, a grande maioria dos associados da APED, em número absoluto, até são de áreas tão diversas como cosmética, desporto, mobiliário, brinquedos, têxtil, calçado, eletrónica, ... esses são o grosso da coluna. Agora, é evidente que em termos também numéricos, o chamado retalho especializado, dos cento e trinta mil trabalhadores ou mais, quase cento e quarenta mil trabalhadores que nós representamos, cinquenta mil são do retalho especializado e os outros noventa mil são do retalho alimentar. Se formos ver também os níveis de faturação é evidente que o retalho alimentar tem níveis de faturação muito superiores, pelas suas características. O que é que eu quero dizer com isto? Quero dizer que nós temos evoluído para ter uma representatividade mais diversa de todo o setor do retalho, porque é assim é que faz sentido, é que faz sentido nós

podermos defender um sector que tem características únicas e que não se ficam só pelas questões do retalho alimentar que, naturalmente, são importantes, é importante toda a cadeia de distribuição, mas a verdade é que o país é muito mais do que aquilo que o José chamou de grande distribuição. O país é comércio, retalho de qualidade, proposta de valor e a APED quer ser isso mesmo.

P: O que espera a APED, num futuro próximo, em relação à negociação coletiva no setor?

R: Nós esperamos que haja bom senso e que haja a sensatez de perceber que estamos a atravessar um período particularmente difícil para o setor, que nós atravessamos durante a pandemia e que mostrámos uma resiliência absolutamente extraordinária em todas as áreas numa primeira fase sobretudo no retalho alimentar, mas depois em todas as áreas de retalho e que o setor tem que se modernizar e para o sector se modernizar tem que atrair pessoas e para atrair pessoas tem que ter a capacidade de ter um contrato coletivo de trabalho que consiga definir valores e estou a falar de valores de missão, mas também de valores numéricos para a remuneração e se nós conseguirmos demonstrar e fechar um contrato coletivo de trabalho que seja equilibrado, que seja moderno, que seja capaz de remunerar adequadamente as funções e de reequilibrar essas funções do ponto de vista da sua representatividade e da sua atratividade para os possíveis recursos humanos que nós queremos recrutar isso é bom para todos. Nós temos em Portugal, como disse, estamos a viver um período difícil. Período inflacionário como não vivíamos há quase trinta anos e é preciso atrair talento. Ora, para atrair talento e atrair pessoas nós temos que ter uma um contrato coletivo forte e por isso o que eu tenho, enquanto diretor geral da APED, eu penso que há aqui uma oportunidade para fechar um contrato com uma proposta equilibrada, que pode não ser a melhor, mas que temos que ter a capacidade de fechar uma proposta e de a irmos revisitando ano após ano. Agora, estarmos com este tempo, com estas hesitações todas e com aquilo a que eles próprios chamam de linhas vermelhas e reivindicações absurdas do ponto de vista da massa salarial, que são impossíveis de atender, e que são um convite a que não haja nenhum acordo, assim é muito difícil ...nós fazemos contas, temos orçamentos que não são finitos, as empresas têm que investir, têm que pagar os seus impostos, têm que pagar os seus salários, têm que cumprir os seus deveres e os seus colaboradores são o seu maior ativo. Por isso, eu tenho esperança que haja aqui bom senso para em breve fecharmos um acordo coletivo.