



NEGOCIAÇÃO COLETIVA

RELATÓRIO TRIMESTRAL 1.º TRIMESTRE/2024

Departamento de Negociação Coletiva
dep.negociacao@ugt.pt



Os Fundos Europeus mais próximas de si.

FICHA TÉCNICA

Editores: UGT – União Geral de Trabalhadores

Site: www.ugt.pt

Fontes: DGERT, BTE, INE, Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores (Série II), Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (Série III), UGT.

SIGLAS

AC	Acordo Coletivo de Trabalho (também indicado com a sigla ACT).
AE	Acordo de Empresa.
CC	Contrato Coletivo de Trabalho (também indicado com a sigla CCT).
IRCT	Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho. Inclui: Convenções Coletivas (CC + AC + AE); Acordos de Adesão; Decisões de Arbitragem; Portarias de Extensão (de convenções); e Portarias de Condições de Trabalho.
PCT	Portarias de Condições de Trabalho.
PE	Portaria de Extensão (de convenção coletiva).
TCO	Trabalhadores por Conta de Outrem



NEGOCIAÇÃO COLETIVA

➤ INTRODUÇÃO

Os relatórios trimestrais são documentos que vão imprimir uma nova dinâmica na informação disponibilizada pela UGT aos seus Sindicatos no âmbito da Negociação Coletiva, em particular para aqueles que mais de perto lidam com este importante lado do sindicalismo.

A informação disponibilizada neste relatório apresenta duas perspetivas:

- Uma quantitativa, que disponibiliza uma visão estatística da evolução da negociação coletiva desdobrando-se nos indicadores mais relevantes: o tipo das convenções publicadas, o número de trabalhadores abrangidos no período e a variação salarial.
- E uma qualitativa, que a cada trimestre abordará um tema relevante para a negociação coletiva fazendo a correlação com as convenções publicadas, acompanhada por uma breve exposição sobre a temática.

➤ QUANTITATIVO

No 1.º Trimestre de 2024, foram publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego **79** convenções coletivas (**4** acordos coletivos, **44** acordos de empresa, **11** contratos coletivos), **4** acordos de adesão, **23** portarias de extensão, perfazendo um total de **106** instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT).

Embora se verifique que o total de IRCT (**106**), é inferior aos IRCT e total de convenções coletivas publicadas no 1.º Trimestre de 2023 (**121**), os TCO potencialmente abrangidos pelos IRCT publicados no 1º trimestre de 2024 (**307.127**) revela um aumento de TCO face ao período homólogo em 2023 (**274.632**) o que representa um acréscimo de **11,9%**.

O Contrato coletivo entre a “Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas)” possui o maior número de TCO potencialmente abrangidos (**64.502**) e a sua representatividade é de **23,5%** dos trabalhadores potencialmente abrangidos pela contratação coletiva no trimestre.

Relativamente às 23 portarias de extensão publicadas, foram estendidas as condições de trabalho constantes em **2** acordos coletivos, **2** acordos de empresa e **17** contratos coletivos.

➤ QUALITATIVO

Este trimestre estudámos o tema - Âmbito pessoal das convenções coletivas.

QUALITATIVO



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CC	36	27	49	65	69	91	96	105	61	79	97	111	38
AC	10	18	23	20	19	21	26	30	13	21	31	32	9
AE	39	49	80	53	58	96	98	105	95	108	112	156	59
T. CONVENÇÕES PUBLICADAS ANO	85	94	152	138	146	208	220	240	169	208	240	299	106

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CC	7	7	4	14	10	13	15	16	11	11	15	26	31
AC	2	2	4	4	4	5	3	5	3	10	9	8	4
AE	7	7	11	6	13	15	16	23	37	39	24	59	44
T. CONVENÇÕES PUBLICADAS 1º TRM	16	16	19	24	27	33	34	44	51	60	48	93	79

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CC	291 068	198 154	204 692	446 025	648 974	766 862	810 129	712 989	348 610	482 331	670 475	646 992	268 790
AC	26 645	27 104	19 596	21 728	65 844	16 209	58 501	42 218	21 731	18 791	22 332	18 923	4 517
AE	9 909	17 418	12 380	22 624	34 531	37 832	31 752	37 676	27 297	39 744	40 051	65 457	33 820
T. TRABALHADORES POR PUB ANO	327 622	242 676	236 668	490 377	749 349	820 903	900 382	792 883	397 638	540 866	732 858	731 372	307 127

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CC	7 513	-	-	109 349	10 270	18 990	54 905	39 030	137 848	109 561	92 900	261 551	268 790
AC	-	-	-	1 084	4 818	10 966	16 800	20 591	16 355	15 677	10 766	1 589	4 517
AE	315	-	-	11 170	11 533	5 465	2 918	7 267	16 887	17 592	8 829	11 492	33 820
T. TRABALHADORES POR PUB 1º TRM	7 828	134 316	24 480	121 603	26 621	35 421	74 623	66 888	171 090	142 830	112 495	274 632	307 127

QUALITATIVO

O âmbito de aplicação pessoal dos Contratos Coletivos assenta no princípio da filiação, de acordo com o disposto no artigo 496.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Ora, uma convenção coletiva só tem aplicação relativamente aos contratos de trabalho cujas partes estejam filiadas nas organizações signatárias. Assim, é necessário, por um lado que o empregador seja membro da associação de empregadores outorgantes ou tenha sido ele próprio outorgante e, por outro lado, o trabalhador esteja filiado na associação signatária. Consagra-se nesta norma jurídica o princípio da dupla filiação.

Este princípio, para a aplicação de uma convenção coletiva, exige simultaneamente a filiação do empregador, caso não celebre a convenção diretamente, e do trabalhador nas respetivas entidades outorgantes.

Todavia, este princípio conhece, algumas exceções, incluindo a possibilidade de escolha de convenção pelo trabalhador não sindicalizado, permitindo-se, desta forma, o alargamento do âmbito pessoal de aplicação da convenção fora do perímetro da filiação.

O regime da adesão individual, encontra-se limitado nos seguintes aspetos:

- a escolha deve recair em convenção que se situe no mesmo setor de atividade, profissão ou área de atividade (artigo 497.º, 1);

- o prazo para adesão, será de três meses, após a entrada em vigor do instrumento escolhido ou do início da execução do contrato de trabalho (se este for posterior);
- o período máximo para aplicação da convenção escolhida é de 15 meses; e
- o direito de escolha pode ser exercido apenas uma vez, enquanto o trabalhador estiver ao serviço do mesmo empregador.

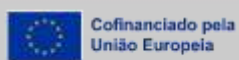
Esta escolha deixou de ser possível se o trabalhador se encontrar abrangido por portaria de extensão de convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico, com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (novo n.º 5 do artigo 497.º CT).

Relativamente aos dados verifica-se, em 2023, o crescimento do número de convenções que se refere à possibilidade de adesão individual por trabalhador não sindicalizado (25 convenções em 2023, por comparação às 15 convenções de 2022), destacando-se os seguintes aspetos:

- 6 convenções do setor segurador (CAE-k) remetem para o regime legal;
- A maioria das convenções, incluindo as revisões parciais, refere apenas que a convenção se aplica “a todos os trabalhadores que a ela venham a aderir”, devendo para o efeito comunicar, por escrito, à empresa essa intenção;
- Apenas 1 convenção segue os prazos de adesão previstos no artigo 497.º CT;
- 5 convenções determinam o pagamento de uma importância a título de “comparticipação nos encargos da negociação”, para o efeito, fixam uma percentagem da retribuição mensal [0,65% da retribuição mensal, 1% da retribuição base mensal (x12) e outra 1,2% da retribuição base mensal (x15)].



NEGOCIAÇÃO COLETIVA



Os Fundos Europeus mais próximos de si.