



# NEGOCIAÇÃO COLETIVA

## RELATÓRIO TRIMESTRAL 3.º TRIMESTRE/2024

Departamento de Negociação Coletiva  
[dep.negociacao@ugt.pt](mailto:dep.negociacao@ugt.pt)



Cofinanciado pela  
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximas de si.

## FICHA TÉCNICA

Editores: UGT – União Geral de Trabalhadores

Site: [www.ugt.pt](http://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

---

<b>AC</b>	Acordo Coletivo de Trabalho (também indicado com a sigla ACT).
<b>AE</b>	Acordo de Empresa.
<b>CC</b>	Contrato Coletivo de Trabalho (também indicado com a sigla CCT).
<b>IRCT</b>	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.
<b>PCT</b>	Portarias de Condições de Trabalho.
<b>PE</b>	Portaria de Extensão (de convenção coletiva).
<b>TCO</b>	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 3º trimestre de 2024 foram publicados **98** Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), valor inferior ao registado em período homólogo de 2023 (**148 IRCT**).

O menor número de IRCT publicados, seria expectável que se refletisse no número de trabalhadores potencialmente abrangidos, mas verifica-se que o número de TCO é superior (**198.538 , acréscimo de 3,1%**)

Dos IRCT publicados, **87** são negociais (**21 contratos coletivos, 53 acordos de empresa, 10 acordos coletivos e 3 acordos de adesão**) e **11** não negociais (portarias de extensão). Com exceção dos AA, todos os IRCT negociais evidenciaram um aumento.

**As portarias de extensão decresceram 71,8%.**

O número de trabalhadores potencialmente abrangidos por IRCT aumentou no 3º trimestre de 2024, mas não os TCO abrangidos por alterações salariais.

O número de TCO potencialmente abrangidos por IRCT aumentou **3,1%** e os TCO abrangidos por alterações salariais decresceu 11,0%. (**161.235**)

## QUALITATIVO

Este trimestre estudámos o tema – Direitos sindicais.

## QUALITATIVO

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CC	30	26	42	57	63	73	80	91	49	60	88	92	93
AC	8	16	19	14	16	19	19	23	11	19	27	30	25
AE	34	38	62	43	55	76	73	90	72	90	87	140	124
<b>T. CONVENÇÕES PUBLICADAS ANO</b>	<b>72</b>	<b>80</b>	<b>123</b>	<b>114</b>	<b>134</b>	<b>168</b>	<b>172</b>	<b>204</b>	<b>132</b>	<b>169</b>	<b>202</b>	<b>262</b>	<b>242</b>
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CC	13	11	18	21	26	27	26	26	21	18	23	19	21
AC	2	10	11	5	9	8	7	6	5	8	8	7	10
AE	15	14	22	11	14	24	27	42	22	20	31	43	53
<b>T. CONVENÇÕES PUBLICADAS 3º TRM</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>51</b>	<b>37</b>	<b>49</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>74</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>62</b>	<b>69</b>	<b>84</b>
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CC	291 068	198 154	204 692	371 226	635 895	657 604	607 618	611 327	307 557	336 435	627 799	575 850	758 825
AC	26 645	27 104	19 596	5 823	65 844	15 468	55 099	33 806	21 502	18 048	21 578	18 247	17 857
AE	9 909	17 418	12 380	20 611	34 531	33 143	24 004	37 676	24 287	37 977	33 526	58 692	64 293
<b>T. TRABALHADORES POR PUB ANO</b>	<b>327 622</b>	<b>242 676</b>	<b>236 668</b>	<b>397 660</b>	<b>736 270</b>	<b>706 215</b>	<b>686 721</b>	<b>682 809</b>	<b>353 346</b>	<b>392 460</b>	<b>682 903</b>	<b>652 789</b>	<b>840 975</b>
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CC	73 271	-	-	228 976	472 811	432 432	367 893	238 279	73 227	31 192	251 503	74 279	182 100
AC	1 457	-	-	3 831	26 209	2 592	12 312	2 921	3 524	1 153	4 581	6 072	3 150
AE	5 192	-	-	4 895	7 219	19 402	16 707	8 477	4 677	2 279	9 357	18 395	13 288
<b>T. TRABALHADORES POR PUB 3º TRM</b>	<b>79 920</b>	<b>45 327</b>	<b>116 410</b>	<b>237 702</b>	<b>506 239</b>	<b>454 426</b>	<b>396 912</b>	<b>249 677</b>	<b>81 428</b>	<b>34 624</b>	<b>265 441</b>	<b>98 746</b>	<b>198 538</b>

## QUALITATIVO

O direito de exercício de atividade sindical na empresa está consagrado no artigo 55.º, n.º 2, alínea d) da CRP, e encontra-se genericamente regulado nos artigos 460.º e seguintes do Código do Trabalho.

As empresas empregadoras não podem interferir, nem atuar, de modo a obstaculizar o desenvolvimento da atividade sindical na empresa. A tutela dos delegados sindicais corresponde a uma tutela da própria liberdade sindical.

Mais, constitui uma grave violação dos princípios da liberdade sindical, nomeadamente do princípio da autonomia e independência sindical.

Para se conseguir efetivar o exercício da liberdade sindical, a nossa ordem jurídica confere proteção aos representantes dos trabalhadores? Que direitos lhes são reconhecidos?

o direito a informação e consulta - artigo 55.º, n.º 6 CRP e artigo 466.º do CT, e veja-se também o artigo 27.º CDFUE, que reconhece o direito de informação e consulta dos trabalhadores, como um direito social fundamental;

o direito a crédito de horas (artigos 408.º, 467.º e 468.º CT e artigo n.º 315.º LGTFP) – os trabalhadores representantes beneficiam de um crédito de horas para o exercício de funções em ERCT, sendo estas horas referidas ao período normal de trabalho e contam como tempo de serviço efetivo. O representante terá de informar o empregador sempre que pretenda utilizar este crédito, respeitando as exigências do n.º 3 do artigo 408.º do CT. No entanto, este direito é apenas

concedível a um determinado número de delegados sindicais ou de dirigentes sindicais, nos termos do n.º 1 do artigo 463.º e do n.º 2 do artigo n.º 468.º do CT, que devem ser articulados com as normas dos artigos 408.º, n.º 1, 467.º, n.º 1 e 468.º, n.º 1 do CT;

sujeição a um regime específico de faltas (artigo 409.º, 468.º CT e artigo 316.º LGTFP) – no caso de o trabalhador representante se ausentar por motivo de desempenho de funções em ERCT, excedendo o seu crédito de horas para este efeito, a falta tem-se como justificada e conta como tempo de serviço efetivo, mas não é remunerada; não obstante, a falta só se tem como justificada se “motivada pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das correspondentes funções”; a ausência deve ser comunicada ao empregador, antecipadamente se possível, nos termos do n.º 3 do artigo 409.º do CT;

direito a proteção especial em caso de procedimento disciplinar e de despedimento (artigo 410.º CT e artigo 317.º LGTFP);

direito a proteção especial em caso de transferência (artigo 411.º do CT e artigo 418.º da LGTFP) – diz a lei que os trabalhadores representantes não podem ser transferidos do local de trabalho sem que manifestem o seu acordo nesse sentido, exceto no caso de a transferência se dever a mudança total ou parcial do estabelecimento onde trabalha.

Realçar nesta matéria algumas alterações introduzidas no Código do Trabalho, no sentido de acautelar a representação coletiva aos trabalhadores que estão em regime de teletrabalho, nomeadamente através do direito de comunicar com as estruturas de representação coletiva através dos meios tecnológicos disponibilizados pelo empregador (artigo 169.º, 2 e 3, CT); bem como o direito de se candidatar às estruturas de representação coletiva [artigo 169.º, 1, al. b) e c), CT], podendo as estruturas sindicais divulgar a sua atividade através do correio eletrónico da empresa.

Com a recente alteração legislativa, foi consagrada a possibilidade de alargar o direito à atividade sindical àquelas empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, ainda em implementação, pois a regulamentação ainda não foi publicada.

Por fim, registar que nesta matéria, a lei são mínimos que podem ser afastados em sentido mais favorável através de IRCT, nos termos do artigo 3.º, n.º 3, alínea n), do CT.

Nessa medida, em 2023, 105 das 299 convenções publicadas contemplam clausulado sobre os aspetos respeitantes às estruturas representativas dos trabalhadores e à atividade sindical na empresa. Destaca-se a predominância de AE que versam o tema (51% em 105) sobre os CC (40% em 105) seguidos de AC (9% em 105).

De um modo geral, o clausulado publicado sobre a atividade sindical nas empresas apresenta-se da seguinte forma:

remissão genérica para lei;

transcrição da lei para o clausulado;

regulamentação de alguns aspetos (com soluções que melhoram o regime legal);

regulamentação do direito a atividade sindical de teletrabalhadores;

direito de reunião nas instalações da empresa, com a transcrição do regime legal (cumprindo as 15 horas/ano).

direito a instalações, com a transcrição do regime legal, mas também com regimes mais favoráveis como a disponibilização permanente de local adequado;

direito de afixação e distribuição de informação sindical, algumas convenções referem que a escolha desse local será acordada entre as partes;

crédito de horas para exercício das funções dos representantes dos trabalhadores, a maior parte das convenções garante aos delegados sindicais tempos ligeiramente mais vantajosos (fixando um crédito de seis, sete, oito, dez, doze, quinze horas mensais, ou um período normal de trabalho diário, por mês).

direito à informação e consulta dos delegados sindicais, a maior parte das convenções (77%) contemplam clausulado com a inclusão de outras matérias sobre as quais incide este direito, a título de exemplo: definição e organização do tempo de trabalho e/ou a sua alteração, prevendo o parecer prévio das estruturas sindicais nos regimes de flexibilização de organização do horário de trabalho; adaptabilidade; banco de horas; trabalho por turnos ou trabalho suplementar; processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica por mudança do local de trabalho; férias e progressões.



# NEGOCIAÇÃO COLETIVA



Os Fundos Europeus mais próximos de si.