



NEGOCIAÇÃO COLETIVA

RELATÓRIO TRIMESTRAL 3.º TRIMESTRE/2023

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 Colectiva, 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 3.º Trimestre de 2023, foram publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego **69** convenções coletivas (**7** acordos coletivos, **43** acordos de empresa, **19** contratos coletivos), **39** acordos de adesão, **39** portarias de extensão e **1** uma portaria de condições de trabalho, perfazendo um total de **148** instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho (IRCT).

No 3.º Trimestre de 2023, verifica-se que o total de IRCT (**148**), são superiores aos IRCT e total de convenções coletivas no 3.º Trimestre de 2022 (**88**).

Foram potencialmente abrangidos **192.643** trabalhadores por conta de outrem (TCO).

O número de TCO potencialmente abrangidos por alterações salariais é de **181.233** e representam **94.08%** do total de TCO potencialmente abrangidos no mês de setembro.

A “Portaria de Condições do Trabalho dos Trabalhadores Administrativos” tem o maior número de TCO potencialmente abrangidos (**93.897**) e a sua representatividade é de **48,7%** dos trabalhadores potencialmente abrangidos pela contratação coletiva.

O Contrato coletivo “ANIVEC/APIV e FESETE” possui o 2.º maior número de TCO potencialmente abrangidos (**28.273 TCO**) representando **14.68%**.

QUALITATIVO

Este trimestre estudámos o tema da Formação Profissional.

QUALITATIVO

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CC	30	26	42	57	63	73	80	91	49	60	88	92
AC	8	16	19	14	16	19	19	23	11	19	27	30
AE	34	38	62	43	55	76	73	90	72	90	87	140
T. CONVENÇÕES PUBLICADAS ANO	72	80	123	114	134	168	172	204	132	169	202	262
CC	13	11	18	21	26	27	26	26	21	18	23	19
AC	2	10	11	5	9	8	7	6	5	8	8	7
AE	15	14	22	11	14	24	27	42	22	20	31	43
T. CONVENÇÕES PUBLICADAS 3º TRM	30	35	51	37	49	59	60	74	48	46	62	69
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
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
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
T. TRABALHADORES POR PUB ANO	327 622	242 676	236 668	397 660	736 270	706 215	686 721	682 809	353 346	392 460	682 903	652 789
CC	73 271	-	-	228 976	472 811	432 432	367 893	238 279	73 227	31 192	251 503	74 279
AC	1 457	-	-	3 831	26 209	2 592	12 312	2 921	3 524	1 153	4 581	6 072
AE	5 192	-	-	4 895	7 219	19 402	16 707	8 477	4 677	2 279	9 357	18 395
T. TRABALHADORES POR PUB 3º TRM	79 920	45 327	116 410	237 702	506 239	454 426	396 912	249 677	81 428	34 624	265 441	98 746

QUALITATIVO

Da análise feita aos instrumentos resultantes da negociação coletiva, importará sublinhar dois aspetos que relevam para a forma como se deve perspetivar a abordagem à matéria da formação profissional:

- O facto de as qualificações de base e a experiência profissional surgirem como principais mecanismos de regulação do acesso às profissões e de gestão de carreiras.
- A certificação profissional é referida como condição para motivar a adoção de requisitos (sobretudo de acesso às profissões) em matéria de formação profissional, constituindo uma boa pista para a estratégia a seguir.

Ora, a responsabilidade da formação profissional e da certificação profissional envolve, não só o Estado, mas também os empregadores e trabalhadores que são os beneficiários diretos dos sistemas. Por isso, cumpre avaliar as convenções coletivas negociadas.

Por muito que pareça estranho ainda se encontram convenções coletivas de trabalho sem referirem o tema ou que só o fazem ao nível dos deveres e obrigações das partes. Há convenções que referem a formação profissional apenas como um princípio a ter em conta, dissolvido numa declaração bem-intencionada, que não passa disso mesmo.

Na vertente positiva, há convenções que remetem esta matéria para a lei, o que é positivo, mas perde-se a oportunidade de a publicitar no contexto da regulamentação coletiva de trabalho. Noutros casos transcreverem-se os parâmetros da lei, assegura-se a formação profissional e comprometem-se com participações financeiras no processo. A relevância da formação na progressão profissional tem merecido a atenção da contratação coletiva, assumindo diferentes projeções. Nuns casos, menciona-

se que a formação é condição para a progressão do trabalhador ou critério a atender em futura progressão na carreira profissional; noutros, constitui fator preferencial no preenchimento de vagas quando há mais de um candidato na empresa; noutros, ainda, pode haver lugar a um acréscimo salarial, de acordo com diferentes requisitos e valores. Nesta matéria existem 23 convenções onde a formação profissional é relevante na progressão, na carreira ou na posição salarial do trabalhador.

Da análise efetuada resulta também que na formação inicial, existe uma natural preocupação de valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador. Assim se verifica enquanto critério de acesso, nomeadamente em determinadas profissões ou carreiras, ou de preferência na sua admissão. Existem também convenções que admitem a realização de estágios prévios ao ingresso em determinadas carreiras técnicas e operacionais e outras que impõem um limite máximo à duração do estágio.

Na formação profissional contínua, as convenções seguem o disposto na lei. Assim, dão preferência à definição da formação profissional por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, exigindo-se que esteja associada à atividade já prestada ou que o trabalhador venha a prestar no âmbito de um processo de mobilidade.

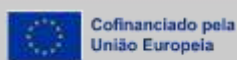
Na formação por iniciativa do trabalhador, há a possibilidade de o empregador a apoiar, desde que se inclua no âmbito das suas funções ou atividade; admite-se, noutros casos, a concessão de licença sem retribuição.

Existem, também 24 convenções que abordam a temática da formação profissional na perspetiva de “*Igualdade e não discriminação*” que se projeta em cinco vertentes: igualdade no acesso à formação profissional; medidas de ação positiva para promover a requalificação profissional de trabalhadores com competências desajustadas para reforçar a sua empregabilidade; reconversão de trabalhadores portadores de doença, vítimas de acidente de trabalho ou com capacidade de trabalho reduzida e integração de trabalhadores com dificuldades de integração socioprofissional.

Os planos de formação também constituem uma matéria referenciada em algumas convenções, reproduzindo, em regra, a lei. Das 32 situações relativas a este assunto, 15 referem a participação dos trabalhadores.



NEGOCIAÇÃO COLETIVA



Os Fundos Europeus mais próximos de si.