



NEGOCIAÇÃO COLETIVA

RELATÓRIO TRIMESTRAL 2.º TRIMESTRE/2024

Departamento de Negociação Coletiva
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

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 2º trimestre de 2024 foram publicados **93** Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), valor inferior ao registado em período homólogo de 2023 (**143 IRCT**).

O menor número de IRCT publicados, seria expectável que se refletisse no número de trabalhadores potencialmente abrangidos, **mas verifica-se o contrário: o número de TCO é superior, com um acréscimo de 57,3%.**

Dos IRCT publicados, **82** são negociais (**41** contratos coletivos, **27** acordos de empresa, **11** acordos coletivos, **3** acordos de adesão e **1** portaria de condições de trabalho) e **11** não negociais (portarias de extensão). Todos os tipos de IRCT registaram uma diminuição no 2º trimestre de 2024 face a 2023.

O número de TCO abrangidos por alterações salariais, face ao total de TCO potencialmente abrangidos, tem sofrido alterações: desde 2021 tem vindo a diminuir de forma contínua – 98,6%, em 2021, 94,3%, em 2022, 77,6%, em 2023. **Mas em 2024 houve um aumento face a 2023 - 92,6%**

Os TCO potencialmente abrangidos por alterações salariais (**406.881 TCO**), face ao valor do 2º trimestre de 2023 (**216.903 TCO**), regista um acréscimo significativo – **87,6%, enquanto os trabalhadores potencialmente abrangidos, registou um acréscimo de 57,3%.**

➤ QUALITATIVO

Este trimestre estudámos o tema – Teletrabalho.

QUALITATIVO

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| CC | 17 | 15 | 24 | 36 | 37 | 46 | 54 | 65 | 28 | 42 | 65 | 73 | 72 |
| AC | 6 | 6 | 8 | 9 | 7 | 11 | 12 | 17 | 6 | 11 | 19 | 23 | 23 |
| AE | 19 | 24 | 40 | 32 | 41 | 52 | 46 | 48 | 50 | 70 | 56 | 97 | 71 |
| T. CONVENÇÕES PUBLICADAS ANO | 42 | 45 | 72 | 77 | 85 | 109 | 112 | 130 | 84 | 123 | 140 | 193 | 166 |
| CC | 10 | 8 | 20 | 22 | 27 | 33 | 39 | 49 | 17 | 31 | 50 | 47 | 41 |
| AC | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 6 | 9 | 12 | 3 | 1 | 10 | 15 | 11 |
| AE | 12 | 17 | 29 | 26 | 28 | 37 | 30 | 25 | 13 | 31 | 32 | 38 | 27 |
| T. CONVENÇÕES PUBLICADAS 2º TRM | 26 | 29 | 53 | 53 | 58 | 76 | 78 | 86 | 33 | 63 | 92 | 100 | 79 |
| CC | 291 068 | 198 154 | 204 692 | 142 250 | 163 084 | 225 172 | 239 725 | 373 048 | 234 330 | 305 243 | 376 296 | 501 571 | 576 725 |
| AC | 26 645 | 27 104 | 19 596 | 1 992 | 5 620 | 12 876 | 42 787 | 30 885 | 17 978 | 16 895 | 16 997 | 12 175 | 14 707 |
| AE | 9 909 | 17 418 | 12 380 | 15 716 | 25 779 | 13 741 | 7 297 | 18 174 | 19 610 | 35 698 | 24 169 | 40 297 | 51 005 |
| T. TRABALHADORES POR PUB ANO | 327 622 | 242 676 | 236 668 | 159 958 | 194 483 | 251 789 | 289 809 | 422 107 | 271 918 | 357 836 | 417 462 | 554 043 | 642 437 |
| CC | 6 354 | - | - | 32 901 | 152 814 | 206 182 | 184 820 | 334 018 | 96 482 | 195 682 | 283 396 | 240 020 | 307 935 |
| AC | 2 886 | - | - | 908 | 802 | 1 910 | 25 987 | 10 294 | 1 623 | 1 218 | 6 231 | 10 586 | 10 190 |
| AE | 1 671 | - | - | 4 546 | 14 246 | 8 276 | 4 379 | 10 907 | 2 723 | 18 106 | 15 340 | 28 805 | 17 185 |
| T. TRABALHADORES POR PUB 2º TRM | 10 911 | 61 359 | 75 511 | 38 355 | 167 862 | 216 368 | 215 186 | 355 219 | 100 828 | 215 006 | 304 967 | 279 411 | 335 310 |

QUALITATIVO

Em Portugal, o teletrabalho tem uma expressão significativa, a pandemia veio acelerar a adoção desta modalidade de prestação, mas obviamente que as forças motrizes do teletrabalho estão vinculadas a fatores contextuais, como regulamentação do emprego, cultura de trabalho (estilo tradicional de gestão) e também as infraestruturas de TIC.

Ou seja, a prevalência do teletrabalho varia fortemente entre setores e ocupações, sendo elevada nos setores de informação e tecnologia e nos setores intensivos em conhecimento - prestação de serviços profissionais, o setor financeiro e dos seguros, e, por outro lado, nos profissionais altamente qualificados.

Também fatores como a estrutura económica e profissional, o acesso à internet de banda larga e as competências digitais dos trabalhadores, são determinantes para trabalhar a partir de casa e, neste sentido são também fatores que explicam as diferenças e variações da incidência do teletrabalho e que podem explicar algumas dificuldades. E aqui terão de ser equacionados também fatores pessoais como sexo, idade, habilitações literárias, fatores familiares (composição familiar e idade de pessoas/menores a cargo), são variáveis determinantes para as perceções sobre o teletrabalho, em que as mulheres, os mais jovens, com maiores habilitações literárias e na modalidade de teletrabalho a tempo parcial, tendem a ter uma perceção mais positiva do teletrabalho.

Por fim, os fatores organizacionais, principalmente relacionados com a liderança e promoção de autonomia são, de igual modo, variáveis a considerar.

Ora, da avaliação que temos feito, podemos identificar algumas questões mais sensíveis e prementes que devem ser consideradas nas convenções coletivas, por forma a salvaguardar e proteger os teletrabalhadores e garantir as vantagens do teletrabalho:

Para a UGT é absolutamente essencial garantir que:

- O teletrabalho seja voluntário e reversível e particular atenção deve ser dada ao risco inerente de o teletrabalho ser definido como condição de emprego para recém-contratados;
- Que seja garantida a Liberdade de associação e direito à negociação coletiva aos teletrabalhadores, e assegurado o acesso aberto e seguro do sindicato a ferramentas e equipamentos de comunicação – e aqui referir o artigo 465º e o cumprimento do mesmo. As estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixar informação online, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador.
- Garantir a Igualdade de tratamento para todos os trabalhadores ao nível dos salários, acesso a formação e progressão na carreira;
- Definição de Políticas e acordos de teletrabalho inclusivos e justos, com processos de inscrição claros, transparentes, critérios inclusivos de definição do trabalho elegível para teletrabalho, considerando disposições específicas que abordem desigualdade de género e desigualdades das pessoas com deficiência;
- Considerar as questões de Saúde e segurança no trabalho bem como o seguro de acidentes, atualizando as políticas e incluindo na avaliação de risco temáticas como organização do trabalho, metas e exigências, Ergonomia, Riscos psicossociais, Cyberbullying, assédio online, e outras formas de violência tecnológica, e Violência, bem como criando mecanismos eficazes para prevenir e combater a vigilância intrusiva.

Ora, os empregadores - em consulta com os sindicatos - devem elaborar políticas para proteger os teletrabalhadores de riscos de saúde e psicossociais, definindo estratégias e medidas de combate do isolamento;

- Também especial atenção deve ser dada à organização dos tempos de trabalho, com remissões específicas relativas ao tempo de trabalho, permitindo a flexibilidade de organização do tempo de trabalho, respeitando as suas horas de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito à desconexão, incluindo a definição de medidas que garantam o efetivo direito a desligar dos trabalhadores;
- Definir as disposições relativas a Equipamento de trabalho, custos incorridos pelo teletrabalho e seguro, formação e apoio em TI - definir claramente todas as questões referentes a equipamentos, responsabilidades e custos antes de se iniciar o teletrabalho. Como regra geral, é defendido que as entidades empregadoras devem ser responsáveis pela provisão, instalação e manutenção dos equipamentos necessários ao teletrabalho. O empregador deve cobrir diretamente os custos incorridos com o teletrabalho, nomeadamente os relacionados com a comunicação (consumíveis, telemóveis, Internet);
- Garantir a Privacidade e proteção de dados pessoais e cibersegurança e armazenamento de dados.

A UGT tem defendido sempre que os modelos de teletrabalho devem ser regulamentados por via da negociação coletiva. E os dados das convenções coletivas refletem o crescimento do número de previsões sobre teletrabalho, em 2023, 25 convenções coletivas regulamentaram o teletrabalho.

Nas convenções que desenvolvem o tema, cumpre mencionar algumas soluções publicadas em 2023 que procuram dar respostas às necessidades dos trabalhadores e das organizações, a saber:

- regras sobre deslocação do teletrabalhador à empresa incluindo periodicidade e modo de concretização dos contactos presenciais, com referência a medidas que visam evitar o isolamento do trabalhador ou prevendo a obrigatoriedade da presença do trabalhador na empresa em determinadas condições;
- regras sobre a aplicação ao teletrabalhador do regime de segurança e saúde no trabalho, incluindo a determinação expressa de cobertura de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- regras sobre a duração do acordo de teletrabalho ou do prazo mínimo de antecedência para denúncia e cessação desta modalidade;
- respeito pela privacidade do trabalhador, proibindo o acesso por meios digitais a qualquer informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar; nalguns casos relacionando o direito à privacidade com o uso de videovigilância e dispositivos de geolocalização.

A previsão dos encargos financeiros decorrentes da aplicação do teletrabalho e a suportar pelo empregador surge regulada em 15 das 24 convenções que dispõem sobre o teletrabalho. Nalguns casos a convenção estabelece um montante fixo para compensar as despesas adicionais realizadas pelo teletrabalhador, especificando que estes pagamentos suportados pelo empregador não são considerados retribuição; noutras situações, deve ser o trabalhador a demonstrar o acréscimo de custos resultantes do teletrabalho e ainda uma convenção que reconhece o direito a compensação, com valor a definir por acordo. À semelhança de 2022, um AE prevê tanto o pagamento das despesas do teletrabalhador, como do trabalhador em regime presencial.



NEGOCIAÇÃO COLETIVA



Os Fundos Europeus mais próximos de si.