



NEGOCIAÇÃO COLETIVA

RELATÓRIO TRIMESTRAL
3º Trimestre de 2021



Cofinanciado por:



➤ INTRODUÇÃO

Os relatórios trimestrais elaborados pela UGT são instrumentos que pretendem imprimir uma nova dinâmica na disponibilização de informação sobre a negociação coletiva. Apresentam-se com uma matriz quer quantitativa, quer qualitativa, com o objetivo de contribuir para a avaliação e discussão de todos os temas que lhe estão associados, com a expectativa de que possam ser um elemento de trabalho útil a todos os que tratam profissionalmente as matérias da contratação coletiva.

A informação disponibilizada neste relatório apresenta duas perspectivas:

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



DESTAQUES

➤ QUANTITATIVO

O 3º Trimestre apresenta um ligeiro abrandamento ao nível da publicação de convenções não só face ao trimestre anterior (-17) mas também face ao trimestre homólogo (-2 convenções). Note-se, no entanto, que no computo geral de 2021 até ao terceiro trimestre, o número de convenções publicadas em 2021 igualou o total das convenções publicadas em 2020 (169). Mesmo com o 4º trimestre pela frente, e um possível - embora improvável - impulso na publicação de convenções dificilmente atingimos as 240 convenções publicadas em 2019.

➤ QUALITATIVO

O tema em análise neste trimestre é o trabalho suplementar. É uma das matérias que sempre foi negociada, mas que sofreu um forte ataque aquando da intervenção da Troika em Portugal.

Convenções publicadas

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CC	93	36	27	49	65	69	91	96	105	61	60
AC	22	10	18	23	20	19	21	26	30	13	19
AE	55	39	49	80	53	58	96	98	105	95	90
T. CONVENÇÕES PUBLICADAS ANO	170	85	94	152	138	146	208	220	240	169	169
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CC	32	13	11	18	21	26	27	26	26	21	18
AC	4	2	10	11	5	9	8	7	6	5	8
AE	11	15	14	22	11	14	24	27	42	22	20
T. CONVENÇÕES PUBLICADAS 3º TRM	47	30	35	51	37	49	59	60	74	48	46

Trabalhadores Abrangidos

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CC	1.160.080	291.068	198.154	204.692	446.025	648.974	766.862	810.129	712.989	348.610	336.435
AC	52.737	26.645	27.104	19.596	21.728	65.844	16.209	58.501	42.218	21.731	18.048
AE	24.102	9.909	17.418	12.380	22.624	34.531	37.832	31.752	37.676	27.297	37.977
T TRABALHADORES POR PUB ANO	1.236.919	327.622	242.676	236.668	490.377	749.349	820.903	900.382	792.883	397.638	392.460
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CC	647.166	73.271	-	-	228.976	472.811	432.432	367.893	238.279	73.227	31.192
AC	1.259	1.457	-	-	3.831	26.209	2.592	12.312	2.921	3.524	1.153
AE	3.087	5.192	-	-	4.895	7.219	19.402	16.707	8.477	4.677	2.279
T TRABALHADORES POR PUB 3º TRM	651.512	79.920	0	0	237.702	506.239	454.426	396.912	249.677	81.428	34.624

Variação Salarial

	2020			2021		
	Inflação	Nominal	Real	Inflação	Nominal	Real
JUL	0,1	2,9	2,8	0,4	2,8	2,4
AGO	0,1	1,9	1,8	0,5	2,3	1,8
SET	0,1	2,6	2,5	0,6	4,0	3,4
MÉDIA 3º TRM	0,1	2,5	2,4	0,5	3,0	2,5



O trabalho suplementar apresenta-se no nosso quotidiano como fonte essencial de rendimento para muitos trabalhadores e, em contrapartida, para os empregadores um mecanismo de flexibilização da organização do tempo de trabalho.

Na esteira de MENEZES CORDEIRO, LEAL AMADO e LIBERAL FERNANDES, o trabalho suplementar apresenta carácter excecional, ocorrendo apenas em dois tipos de situações: através de um critério de necessidade da empresa ou de um critério de indispensabilidade, nos termos do artigo 227º nº 1 e 2 do CT, respetivamente. A exigibilidade pode ocorrer por decisão unilateral do empregador, situação em que o trabalhador é obrigado a aceitar a prestação de trabalho suplementar, ou por acordo entre o empregador e o trabalhador.

O empregador encontra-se vinculado aos efeitos legais da prestação de trabalho suplementar, ou seja, a majoração remuneratória e o descanso compensatório.

A Lei nº 23/2012 que alterou o Código do Trabalho veio reduzir para metade o acréscimo remuneratório a que o trabalhador tinha direito pela realização de trabalho suplementar. De acordo com o artigo 268º nº 1 o acréscimo passou a ser de 25% pela 1ª hora ou fração e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil e 50% para cada hora ou fração em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou em dia feriado. Também o acréscimo de retribuição como alternativa a descanso compensatório por trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia passou a ser de 50% de retribuição ou, em alternativa à escolha do empregador, o direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas (artigo 269º nº 2).

As alterações ao regime legal do trabalho suplementar introduzidas pela referida lei são desfavoráveis ao trabalhador em relação às consequências da prestação de trabalho suplementar, no que concerne à remuneração e descanso compensatório tendo em atenção não só à lei, mas também à contratação coletiva anterior.

Esta alteração teve por base um conjunto de compromissos assumidos pelo nosso Estado perante entidades estrangeiras e mediante a assinatura do Memorando de Entendimento sobre as condicionalidades de política económica de 17 de maio de 2011, com o objetivo de superar a situação de crise nacional.

Ora, no seguimento deste compromisso, o legislador interveio nas matérias da organização do tempo de trabalho, contratação coletiva, suspensão do contrato de trabalho e cessação do contrato de trabalho, indo mais longe em alguns aspetos, neutralizando a eficácia de disposições de IRCT celebradas antes da entrada em vigor do diploma, com soluções consideradas inconstitucionais, por violação do princípio da autonomia coletiva.

Assim, volvidos estes anos, continuamos a reivindicar a reposição dos valores de pagamento do trabalho suplementar.

Ora, o Governo apresentou aos Parceiros Sociais um documento intitulado “Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho” discutido, durante algum tempo na Concertação Social. A discussão desta proposta não culminou, como seria desejável, num acordo entre os Parceiros Sociais e o Governo, muito por uma manifesta incapacidade ou ausência de vontade e disponibilidade negocial do lado patronal.

A UGT apresentou inúmeras propostas, ainda que as mesmas só tenham sido aceites parcialmente, a verdade é que foram incluídas muitas das propostas, nomeadamente no que respeita à reposição do valor de pagamento das horas extraordinárias que vigorava até 2012 (50 % de acréscimo na primeira hora e 75 % nas segunda e restantes), ainda que apenas a partir das 120 horas anuais.

Posto isto, da análise das convenções coletivas com cláusulas referentes ao trabalho suplementar, e de acordo com o relatório do Centro de Relações Laborais sobre a evolução da negociação coletiva, foi possível apurar que no ano de 2020 foram publicadas:

- 8 convenções com os acréscimos definidos no CT, de acordo com a Lei 23/2012 (25%, 37,5%, 50%);
- 13 convenções com valores de acordo com o período anterior à Troika (50%, 75%, 100%);
- 12 convenções apresentam acréscimos entre os definidos na lei 23/2012 e a lei que vigorava anteriormente;
- 26 convenções com acréscimos superiores “em particular para o trabalho prestado em dia de descanso, feriado e fim de semana” (Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2020).

Da análise efetuada pelo Departamento da Negociação Coletiva de 2021, conseguimos apurar que 80 (47%) convenções coletivas são revisões globais e textos consolidados e que apenas 11 (14%) abordam a temática da retribuição das horas extraordinárias, sendo que apenas duas apresentam os valores de pagamento de 25%, 37.5% e 50%. Uma foi uma revisão global no sector da Administração Pública e Defesa, Segurança Social Obrigatória (CAE 84) e outra na Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição (CAE 36). Ambas são acordos de empresa e representam 179 trabalhadores. As restantes convenções mantêm os acréscimos anteriores a 2012. Podemos considerar que, nesta matéria, de um modo geral e pelo exposto acima, existem ainda muitas convenções a publicar abaixo dos valores anteriores a 2012 (20 em 2020, mais duas na nossa análise parcial de 2021). Sabemos que existem sectores e empresas em que esta matéria é remetida para o Código do Trabalho e, que em algumas mesas negociais não conseguirão impor alterações, sem ser por via legislativa.

Considerando que a redução de valores se fundou em motivos financeiros excecionais e de carácter temporário é absolutamente essencial repor os valores de pagamento anteriores a 2012. A alteração para pagamento dos valores anteriores a 2012, após a 121ª hora de trabalho suplementar, embora venha no sentido positivo, não é de todo suficiente.



**NEGOCIAÇÃO
COLETIVA**