



NEGOCIAÇÃO COLETIVA

RELATÓRIO TRIMESTRAL

2º Trimestre de 2022



Cofinanciado por:



➤ 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 perspectivas:

- Uma quantitativa, 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 e a variação salarial.
- 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.

➤ QUANTITATIVO

No segundo trimestre encontramos um aumento significativo tanto das convenções publicadas (+ 53 convenções face trimestre homólogo) como dos trabalhadores abrangidos (+156 Mil trabalhadores face ao trimestre homólogo). Este aumento é transversal a todos os âmbitos (CC, AC e AE) mas é particularmente significativo nos CC, o que sustenta o aumento substancial do número de trabalhadores no trimestre. Quanto a convenções publicadas e trabalhadores abrangidos estamos perante o melhor 2º Trimestre dos últimos 10 anos.

Em movimento oposto, as remunerações reais encontram-se em queda (-2,0 face ao trimestre

➤ QUALITATIVO

Este trimestre estudámos o tema da conciliação da vida familiar e profissional. Dada a elevada complexidade do tema, focamos em particular a matéria da Parentalidade onde procuramos saber quais as convenções que apresentam disposições sobre esta matéria e em que aspectos se focam em particular.



NEGOCIAÇÃO
COLECTIVA

DESTAQUES

Convenções publicadas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CC	36	27	49	65	69	91	96	105	61	79	65
AC	10	18	23	20	19	21	26	30	13	21	19
AE	39	49	80	53	58	96	98	105	95	108	56
T. CONVENÇÕES PUBLICADAS ANO	85	94	152	138	146	208	220	240	169	208	140
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CC	6	1	7	8	6	18	16	14	12	19	50
AC	2	2	4	6	3	2	7	7	2	2	10
AE	5	11	18	10	3	20	25	15	23	18	32
T. CONVENÇÕES PUBLICADAS 2º TRM	13	14	29	24	12	40	48	36	37	39	92

Trabalhadores Abrangidos

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CC	291.068	198.154	204.692	446.025	648.974	766.862	810.129	712.989	348.610	482.331	376.296
AC	26.645	27.104	19.596	21.728	65.844	16.209	58.501	42.218	21.731	18.791	16.997
AE	9.909	17.418	12.380	22.624	34.531	37.832	31.752	37.676	27.297	39.744	24.169
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	417.462
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CC	7.513	-	-	74.799	13.079	109.258	202.511	101.662	41.053	145.896	283.396
AC	-	-	-	15.905	34.015	741	3.402	8.412	229	743	6.231
AE	315	-	-	2.013	1.533	4.689	7.748	11.025	3.010	1.767	15.340
T. TRABALHADORES POR PUB 2º TRM	7.828	0	0	92.717	48.627	114.688	213.661	121.099	44.292	148.406	304.967

Variação Salarial

	2021			2022		
	Inflação	Nominal	Real	Inflação	Nominal	Real
ABR	0,1	3,5	3,4	2,8	4,7	1,9
MAI	0,2	4,9	4,7	3,4	4,7	1,3
JUN	0,3	3,7	3,4	4,1	3,9	-0,2
MÉDIA 2º TRM	0,2	4,0	3,8	3,4	4,4	1,0



A inversão da pirâmide etária em Portugal não é uma novidade, e essa inversão tem-se acentuado significativamente. O envelhecimento da população deve-se a vários motivos sendo o principal da diminuição da taxa de natalidade que depende de vários factores (culturais, sociais e económicos) muitos dos quais fora do nosso âmbito, mas nem todos. No âmbito do mercado de trabalho a negociação colectiva pode criar condições que permitam uma melhor conciliação da vida familiar e profissional. A Parentalidade que é um conceito que está definido e regulado no Código do Trabalho, subsecção IV, do artigo 33º ao artigo 65º e que visa garantir que os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado para o exercício da parentalidade. Vejamos, pois, como a negociação colectiva tem abordado esta matéria nas convenções publicadas em 2022 até ao segundo trimestre.

Nos contratos colectivos analisados (48 no total – Textos completos apenas) encontramos 19 (30%) sem qualquer clausulado sobre parentalidade, ficando assim sujeitos as disposições legais existentes no C. T e sete (14%) remetem a matéria para o código. A licença parental exclusiva do pai encontra-se em 12 (25%) contratos, tal como a licença exclusiva da mãe. A licença parental inicial aparece em 8 (16%) convenções e a Licença por adopção em 6 (12%) contratos. Existem mais direitos sobre parentalidade vertidos nas convenções, note-se que a maioria dos textos existentes refletem praticamente *ipsis verbis* as disposições do C.T. Existem, no entanto, inovações, e é nestas que vão além dos mínimos determinados por lei que nos vamos focar.

O artigo 54º do C.T. determina a redução do horário de trabalho em 5 horas semanais se o recém-nascido (até 1 ano de idade) for portador de deficiência ou doença crónica, três convenções analisadas atribuem 10 horas semanais. Nas faltas para assistência a filho artigo 44 do C.T. é definido o limite de 12 anos, existem duas convenções que estendem este direito até aos 14 anos.

Existem também duas convenções que atribuem uma comparticipação nas despesas de apoio à parentalidade que pode ir dos 100 aos 150€ perante determinadas condições e uma atribui um subsídio de 100€ por ocasião de nascimento de cada filho.

Três convenções ainda não atualizaram os textos e que mantêm o gozo da licença parental exclusiva do pai em 15 dias dos 30 seguintes ao nascimento do filho, quando o C.T. no seu artigo 43º atribui 20 dias.

Assim, em relação aos direitos sobre parentalidade encontramos apenas 8 Convenções (16%) com disposições superiores as definidas na lei. Embora saibamos que podem existir outras disposições relativas à conciliação da vida familiar com a vida profissional (Tolerância de ponto no dia de Aniversário do filho por exemplo), no âmbito específico da Parentalidade no período em análise apenas estas 8 convenções vão além do mínimo.



NEGOCIAÇÃO
COLETIVA