



NEGOCIAÇÃO COLETIVA

RELATÓRIO TRIMESTRAL

1º 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.



DESTAQUES

➤ QUANTITATIVO

➤ O primeiro trimestre de 2022 apresenta resultados mistos, se por um lado encontramos mais convenções publicadas, o número de trabalhadores ficou um pouco aquém. Esta situação é explicada pela tipologia das convenções publicadas. No trimestre em análise assistimos a um aumento do número de AE, face a uma diminuição dos CC publicados, quando comparado o trimestre homólogo.

➤ QUALITATIVO

Este trimestre estudámos o tema das férias. O período anual de férias está definido no Código do trabalho, onde se estabelece a duração mínima dos dias de férias, ou seja, 22 dias úteis de férias. A lei estabelece a possibilidade de aumentar este período, nessa medida existem convenções coletivas que estipulam períodos anuais superiores, bem como situações de majoração em função da verificação de critérios, que podem ser diversificados, por exemplo: idade, faltas ou antiguidade na empresa.

Vamos ver então o que contempla a negociação coletiva publicada nestes dois anos!

Convenções publicadas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CC	36	27	49	65	69	91	96	105	61	79	15
AC	10	18	23	20	19	21	26	30	13	21	9
AE	39	49	80	53	58	96	98	105	95	108	24
T. CONVENÇÕES PUBLICADAS ANO	85	94	152	138	146	208	220	240	169	208	48
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CC	6	1	7	8	6	18	16	14	12	19	15
AC	2	2	4	6	3	2	7	7	2	2	9
AE	5	11	18	10	3	20	25	15	23	18	24
T. CONVENÇÕES PUBLICADAS 1º TRM	13	14	29	24	12	40	48	36	37	39	48

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	92.900
AC	26.645	27.104	19.596	21.728	65.844	16.209	58.501	42.218	21.731	18.791	10.766
AE	9.909	17.418	12.380	22.624	34.531	37.832	31.752	37.676	27.297	39.744	8.829
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	112.495
	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	92.900
AC	-	-	-	15.905	34.015	741	3.402	8.412	229	743	10.766
AE	315	-	-	2.013	1.533	4.689	7.748	11.025	3.010	1.767	8.829
T. TRABALHADORES POR PUB 1º TRM	7.828	0	0	92.717	48.627	114.688	213.661	121.099	44.292	148.406	112.495

Variação Salarial

	2021			2022		
	Inflação	Nominal	Real	Inflação	Nominal	Real
JAN	-0,1	3,0	3,1	1,5	4	2,5
FEV	0,0	0,3	0,3	1,8	1,8	0,0
MAR	0,0	-0,8	-0,8	2,2	3,4	1,2
MÉDIA 1º TRM	0,0	0,8	0,9	1,8	3,1	1,2



As férias, conceito definido e regulado no Código do Trabalho, nos artigos 237º ao 247º, onde se define a duração mínima de 22 dias úteis de férias.

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por outras formas de compensação, ainda que por acordo das partes. Contudo, pode gozar apenas 20 dias de férias (ou a proporção correspondente ao ano de admissão), abdicando dos restantes dias.

Trata-se de uma matéria tradicionalmente objeto da negociação coletiva, pois as convenções coletivas podem negociar condições mais favoráveis.

Analisámos 144 convenções entre 2020 e o primeiro trimestre de 2022 que se apresentassem publicadas em BTE com o texto completo (Revisão Global, textos consolidados e novas convenções). Eliminamos convenções paralelas e, havendo duas publicações de uma convenção sem alteração no conteúdo, consideramos apenas a publicação mais recente dos dois anos e 3 meses em análise (2020, 2021 e 1º trimestre de 2022). Resulta assim um universo de 132 convenções.

Das 132 convenções analisadas 69 (49,2%) não contemplam qualquer majoração embora 26 (17%) das convenções atribuam dias de férias superiores aos 22 dias da lei - nenhuma convenção destas está acima de 25 dias. 27% do total de convenções atribuem ou remetem para os 22 dias de férias do C.T.

Existem 91 (68%) que atribuem 22 dias base e mais de metade destas está majorado o número de dias de férias em 3 dias em função das faltas. Apenas uma convenção majora as férias em 2 dias e uma em 1 dia (esta última define um período de referência de 6 meses). Ainda existe uma convenção que permite majoração de 4 dias.

Existem dois casos específicos, uma convenção atribui 22 dias ou 26 dias de férias base em função do número de dias de trabalho semanal (5 ou 6). Acresce ainda majoração em função das faltas em ambos os modelos. Pode assim variar entre os 25 e os 29 dias de férias. A outra convenção é do sector marítimo, um sector com algumas especificidades em que as férias dependem do embarque ao mês. Assim, o período de férias pode variar entre os 10 dias e os 30 dias.

Ainda no âmbito dos 22 dias existem outros critérios para majoração das férias que não estão dependentes da assiduidade. O exemplo com mais prevalência é a majoração em um ou dois dias por cada 10 anos de casa (7 Convenções) e a majoração do número de dias em função do desempenho e da idade (7 Convenções). Outro exemplo menos presente relaciona-se com o agendamento do período de férias, e um caso original, em que o empregador em função da necessidade, decide se atribui mais três dias de férias ou apenas procede ao pagamento do subsídio de férias correspondente.

Existem 27 convenções (20%) que atribuem 25 dias de férias base, e destas, seis ainda contemplam majorações, duas convenções apresentam mais 5 dias em função das faltas (podendo chegar assim aos 30 dias), outras duas dão 1 dia por cada 10 anos de casa, e por fim, outra atribui mais um dia para os trabalhadores com mais de 55 anos e 30 de casa.

Nas convenções com 23 e 24 dias de férias de base existem algumas majorações sendo a mais relevante uma que além dos 23 dias base contempla majoração de 3 dias em função das faltas, podendo chegar a 26 dias. As restantes mantêm os dias ou a majoração não ultrapassa os 25 dias.

Em suma, quase 30% das convenções coletivas analisadas reproduzem o texto legislativo, consagrando a duração mínima do período de férias. Por outro lado, registamos que várias convenções apresentam condições mais favoráveis (com e sem majoração em função da assiduidade) e períodos anuais de férias superiores (dos 22 aos 25 dias base).

Mais uma vez, comprova-se que uma Negociação Colectiva dinâmica é determinante na regulação das condições de trabalho. Esperamos que este tipo de dinâmica se estenda a outras matérias também muito relevantes como o teletrabalho, a semana de 4 dias ou novas organizações de tempo de trabalho.



NEGOCIAÇÃO
COLETIVA