

Sugestões para Proposta de Lei n.º 15/XV/1 (GOV)

À Comissão de Trabalho e Segurança Social e Inclusão,

Exmas. Senhoras,

Exmos. Senhores,

Espero que se encontrem todos bem e com saúde.

Segue em anexo, o modesto, contributo para o projeto de lei em epígrafe.

Celso Nuno Ventura de Sá

Cordiais cumprimentos

Celso Sá

Coordenador da Comissão de Trabalhadores do BCP

Celso Sá

celso.sa@millenniumbcp.pt | www.millenniumbcp.pt

Ert - Ct - Comissão Trabalhadores Bcp

R Dr Joaquim Pires de Lima, 4200 - 350 Porto, Portugal

+351 220 040 057 | Telemóvel +351 919 496 347



Prémios da exclusiva responsabilidade das entidades que os atribuíram.

Contributo para Proposta de Lei nº 15/XV/1ª (GOV)

**ASSUNTO: Contributo para Proposta de Lei
nº 15/XV/1ª
22 Julho 2022**

**De: Celso Sá – Coordenador da CT do Banco
Comercial Português S.A.,**



PROCEDE À ALTERAÇÃO DE LEGISLAÇÃO LABORAL NO ÂMBITO DA AGENDA DE TRABALHO DIGNO

Começo por enaltecer a proposta de Lei em epígrafe e todas as que venham a ser apresentadas e que possam ter efectivos reflexos na qualidade de vida, na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, bem como de suas famílias e uma proteção eficaz a outros níveis.

Dito isto, e não obstante ter tido conhecimento desta proposta muito recentemente, o tempo que gostaria de ter tido para poder formalizar as sugestões que no presente vos envio não foi o desejável mas, mesmo assim, faço questão de expor algumas matérias que julgo por pertinentes e que deixo à vossa consideração.

Na globalidade, e na análise rápida que fiz, parecem-me que as alterações propostas trarão mais proteção aos Trabalhadores, contudo existem matérias que entendo estarem ainda em falta e que poderiam, igualmente, ter sido plasmadas nesta proposta ou futuras.

Falo concretamente dos temas:

- Dos Tempos de Trabalho e das Horas Extraordinárias não remuneradas;
 - Das deslocações para (e de) o local de Trabalho, onde acima de um determinado tempo deveriam contar como Tempo Efectivo de Trabalho, ou seja, para o PNT do Trabalhador;
 - Da Natalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em concreto na redução dos tempos de Trabalho para famílias monoparentais e famílias numerosas;
 - Da igualdade nas licenças de Parentalidade,
- tudo temas que já anteriormente tinha exposto nos seguintes contributos:

<https://www.parlamento.pt/sites/COM/XIIILEG/10CTSS/Paginas/IniciativasApreciacaoPublica.aspx?t=53556b675532567a63384f6a6279424d5a5764706332786864476c325953394462323530636d6c696458527663313951536b776762693743756941314e7a673d&Path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a53556c4d5a5763765130394e4c7a45775131525455793942636e463161585a765132397461584e7a595738765357357059326c6864476c3259584e4263484a6c59326c685932467655485>

[66962476c6a5953394a535342545a584e7a77364e764945786c5a326c7a6247463061585a684c304e76626e527961574a316447397a5831424b544342754c734b36494455334f413d3d](https://www.parlamento.pt/sites/COM/XIIILEG/10CTSS/Paginas/IniciativasApreciacaoPublica.aspx?t=53556c4a49464e6c633350446f3238675447566e61584e7359585270646d45765132397564484a70596e563062334e665545704d4947347577726f674e7a4d35&Path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a53556c4d5a5763765130394e4c7a45775131525455793942636e463161585a765132397461584e7a595738765357357059326c6864476c3259584e4263484a6c59326c68593246765548566962476c6a5953394a53556b675532567a63384f6a6279424d5a5764706332786864476c325953394462323530636d6c696458527663313951536b776762693743756941334d7a6b3d)

<https://www.parlamento.pt/sites/COM/XIIILEG/10CTSS/Paginas/IniciativasApreciacaoPublica.aspx?t=53556c4a49464e6c633350446f3238675447566e61584e7359585270646d45765132397564484a70596e563062334e665545704d4947347577726f674e7a4d35&Path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a53556c4d5a5763765130394e4c7a45775131525455793942636e463161585a765132397461584e7a595738765357357059326c6864476c3259584e4263484a6c59326c68593246765548566962476c6a5953394a53556b675532567a63384f6a6279424d5a5764706332786864476c325953394462323530636d6c696458527663313951536b776762693743756941334d7a6b3d>

Outra matéria que continua a ser esquecida e quem tem efeitos, directos e colaterais, nefastos a vários níveis é a questão da saúde mental e do custo que acarretam as baixas médicas ao nível da produtividade das empresas, custos para a Segurança Social e custos para o SNS.

É hora de começar a implementar medidas concretas e objectivas para se combater mais um flagelo social/laboral e passar a aferir e penalizar de alguma forma (aumento taxa IRC por exemplo, não acesso a fundos públicos, etc...) as empresas que tenham níveis de absentismo por doença completamente desajustados.

[Mais de 28 mil embalagens de antidepressivos vendidas em média por dia em 2021 em Portugal \(dn.pt\)](#)

[Depressão motivou uma em cada cinco hospitalizações por doença mental \(dn.pt\)](#)

[Problemas do foro mental são 40% dos pedidos de ajuda na Linha SOS Voz Amiga \(dn.pt\)](#)

[Níveis elevados e prolongados de stress geram intenso sofrimento psicológico \(dn.pt\)](#)

Por fim, e não menos importante, uma nota especial para a negociação colectiva e o conjunto de incentivos positivos em sede de apoios públicos referidos nesta proposta, nomeadamente quanto ao papel dos sindicatos na negociação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que não impliquem para o trabalhador tratamento menos favorável do que o estipulado por lei.

Querendo fazer uma analogia única e exclusiva à realidade do BCP e ao que foi a negociação desde 2010, que convém não esquecer e perceber por serem opostos ao resultado que deveriam ter tido.

Cronologia dos factos e os factos em si:

- 2012
 - [Sindicato considera "interessantes" condições de rescisão do BCP \(rtp.pt\)](#)
 - [BCP com processo de rescisão dos 600 trabalhadores quase concluído \(dinheirovivo.pt\)](#)
- 2014
 - [BCP diz até 2.ª se cortes salariais evitam despedimentos \(dn.pt\)](#)
 - [BCP despede 1200 funcionários até 2017 - SAPO](#)
- 2016
 - Novos Acordo Colectivos de Trabalho (ACT'S) – FEBASE e FSIB, com supressão de Prémios de Antiguidade, supressão das Promoções de Antiguidade e de Notações, e ao mesmo tempo que faz a criação de uma cláusula que beneficia os (seus) Representantes Sindicais que, ao fim de 7 anos de exercício dessas funções e estando entre o nível 5 a 9, são automaticamente promovidos de Nível por Antiguidade!
Ou seja, retiraram as Promoções por Antiguidade aos Trabalhadores e criaram uma cláusula com promoções por antiguidade para os (seus) Representantes Sindicais no BCP!
- 2017
 - Registo no Relatório e Contas do Banco, fruto das alterações aos ACT'S suprarreferidas, de cerca de 231 milhões de proveitos para o Banco!
Ora a contratação colectiva não foi criada e pensada para dar mais benefícios aos Trabalhadores?????

Página 277/288 do Relatório e contas do BCP - [R&C2011 \(millenniumbcp.pt\)](http://millenniumbcp.pt)

ALTERAÇÕES AO ACT No final de dezembro de 2016 foi celebrado um acordo de revisão do ACT – Acordo Coletivo de Trabalho entre o Grupo BCP e os sindicatos “Federação dos Sindicatos Independentes da Banca” e “Federação Nacional do Sector Financeiro”, tendo sido registado em 2016 um proveito de Euros **191.507.000** (dos quais Euros 19.245.000 não correspondiam a benefícios pós-emprego). O “Sindicato dos Bancários do Norte” (“SBN”), que também esteve envolvido nas negociações do novo ACT, só formalizou a aceitação às alterações ao ACT em abril de 2017 e como tal o Banco só reconheceu o impacto das alterações do ACT para os colaboradores associados do SBN em 2017.

O proveito registado em 2017 decorrente das alterações do ACT ascende a Euros 44.853.000 (dos quais Euros 4.856.000 não correspondem a benefícios pós-emprego). Os novos ACT já foram publicados pelo Ministério do Trabalho no Boletim do Trabalho e do Emprego

- **2018**

- [Nuno Amado anuncia que BCP está a preparar novo plano de reestruturação - Economia - SAPO 24](#)

O presidente do BCP disse hoje que o banco está a preparar um novo plano de reestruturação, que prevê aumento de receitas e corte de custos para os próximos anos, e disse esperar conseguir acordos com sindicatos caso seja necessário.

- **2021**

- [BCP admite despedimento coletivo e prevê saída de 800 trabalhadores \(jn.pt\)](#)

Resumindo:

Os Trabalhadores do BCP, desde 2010 até 2017, além de não terem aumentos salariais, tiveram, grande maioria deles, cortes em componentes remuneratórias (alegadamente ilegais) entre Junho de 2014 a Junho de 2017 e ainda em 2016/2017 viram abolidas uma série de regalias dos Acordos Colectivos de Trabalho e que os penalizaram objectivamente.

Entretanto e após 7 anos sem aumentos, as actualizações salariais negociadas após esse período foram:

-
- Para os anos de 2018 e 2019 aumentos de 0.75% para os Trabalhadores até o nível 6 (ínfima parte) e aumentos de 0.5% para os Trabalhadores entre o nível 7 a 20
 - Para o ano de 2020 aumento de 0.3%
 - Para o ano de 2021 aumento de 0.5%
 - Para o ano de 2022 aumento de 1.1% para os Trabalhadores até ao nível 13 e 0.7% para os Trabalhadores entre o nível 14 a 20

Se comparamos estes dados com os relatórios sobre a regulamentação colectiva de Trabalho entre 2010 e 2021 é claro e inequívoco que os Trabalhadores do BCP foram extremamente penalizados!!! (anexo)

Mas isto de penalizações é só para alguns, pois conseguimos ter o presidente de um Sindicato, de um sector que tem remuneração média de 1381 euros aproximadamente, a ganhar 11.000 euros mês!!!! [Presidente do sindicato da banca recebe 11 mil euros por mês – O Jornal Económico \(jornaleconomico.pt\)](#)

Mais do que o Presidente da República, Primeiro Ministro e Deputados!!!!!!!

Não se consegue vislumbrar nesta sequência de eventos onde é que a negociação sucessiva dos ACT'S, do BCP S.A., foi mais favorável para os Trabalhadores!

“A escravidão contemporânea não escolhe cor e nem usa chibatas. As feridas que outrora marcavam as costas hoje ferem internamente o ser humano com o açoite da dificuldade e do descaso”.

Autor: Henrique R. de Oliveira.

A todos os meus votos de umas excelentes férias e que possam, sempre, zelar e defender de uma forma eficaz e duradoura os direitos dos Trabalhadores, das suas famílias, do seu bem-estar e prosperidade e no combate eficaz a todos os tipos de “esclavagismo intraespecífico moderno” que infelizmente ainda grassa no País e no Mundo!

Com os meus respeitos cumprimentos

Celso Sá

22 de Julho de 2022



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
DIVISÃO DE ESTUDOS DE RENDIMENTOS DO TRABALHO

Contratação colectiva de trabalho

**Relatório sobre a regulamentação colectiva de trabalho publicada durante
o ano de 2010**

DERT-DGERT

Variação média ponderada intertabelas

2010

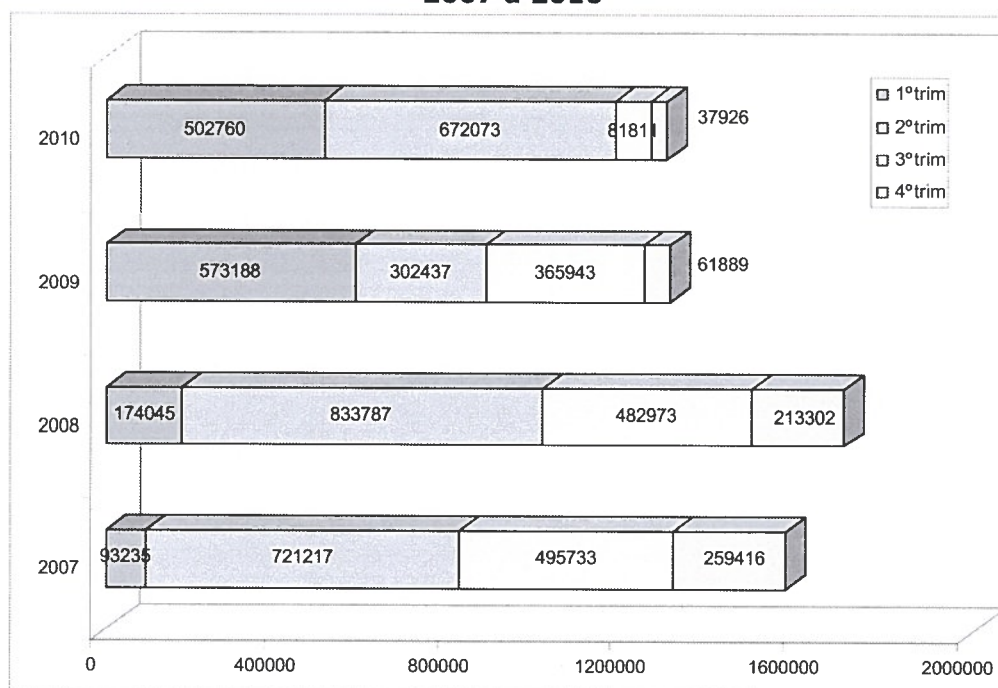
Comentário síntese

Em 2010 foram publicados 234 instrumentos de regulamentação colectiva negociais¹, distribuídos por 141 CCT (Contratos colectivos de trabalho), 25 ACT (Acordos colectivos de trabalho), 64 AE (Acordos de empresa), e 4 Acordos de adesão, que abrangeram um total de 1 407 066 trabalhadores.

O total dos IRC negociais e não negociais inclui as duas **Portarias de Condições de Trabalho para os trabalhadores administrativos** que foram publicadas em Abril e em Outubro, com datas de eficácia diferentes, uma a um de Janeiro de 2009 e outra a um de Janeiro de 2010, mais 116 portarias de extensão. Neste universo de IRC o total de trabalhadores abrangidos é de 1 485 950.

¹ Não se consideram as Portarias de condições de trabalho e as Portarias de extensão.

Gráfico II
Nº de TCO abrangidos por alterações salariais por trimestre
2007 a 2010



Fonte: DGERT-DERT

O período médio de eficácia das tabelas anteriores foi de **15,9 meses**, o que demonstra que em 2010 as tabelas salariais revistas não tinham na sua maioria graus de desactualização significativos.

O valor do período referido (15,9 meses) foi dos mais baixos dos últimos três anos (16,6 em 2007, 18,7 em 2008 e 13,7 em 2009).

A variação média intertabelas anualizada para o total das convenções assumiu o valor de **2,4 %**, inferior ao de 2009 (2,9%), tendo evoluído, ao longo dos meses, de uma forma relativamente irregular (oscilou para a quase totalidade dos mesmos entre 0,8% e 3,2%, refletindo as variações associadas às remunerações mínimas negociadas e a RMMG.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
DIVISÃO DE ESTUDOS DE RENDIMENTO DO TRABALHO

Contratação coletiva de trabalho

Relatório sobre a regulamentação coletiva de trabalho publicada durante o ano de 2011

DGERT - DERT

Relatório elaborado com base na informação disponível até 13 de Janeiro de 2012

Enquadramento económico

De acordo com as Contas Nacionais Trimestrais publicadas pelo INE, assistiu-se a uma diminuição de 1,7% do PIB em volume no 3º trimestre de 2011 face ao período homólogo de 2010, tendo a procura interna contribuído para esta evolução. Por sua vez, o contributo das exportações líquidas continuou positivo (+3,3p.p. que compara com +4,6p.p. no trimestre precedente).

No 3º trimestre todos os ramos de atividade contribuíram para a evolução negativa de 1,5% do VAB, com exceção do ramo da agricultura.

No trimestre terminado em novembro todos os indicadores de confiança registaram quebras, com a construção a atingir, mais uma vez, um novo mínimo.

Mercado de trabalho

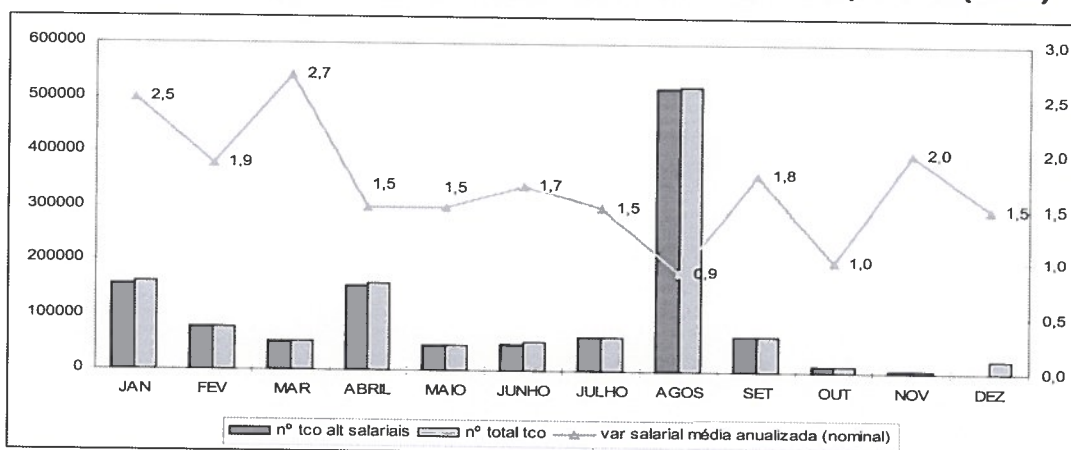
De acordo com a informação disponibilizada pelo Inquérito ao Emprego do INE, a evolução do emprego mantém uma tendência pró-cíclica, traduzida pela diminuição de 0,8% relativamente ao trimestre anterior. Assiste-se igualmente ao aumento da taxa de desemprego em 0,3 p.p. quando comparada com o valor observado no trimestre anterior, situando-se a estimativa da taxa de desemprego para o 3º trimestre de 2011 em 12,4%.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
DIVISÃO DE ESTUDOS DE RENDIMENTO DO TRABALHO

A variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções assumiu o valor de **1,5 %**, inferior à de 2010 (2,4%). A sua evolução, ao longo dos meses, não foi regular tendo oscilado para a quase totalidade dos mesmos entre 1,0% e 1,9% (Gráfico IV).

Gráfico IV

Nº total de TCO e variação salarial nominal média anualizada por mês (2011)



Fonte: DGERT-DERT

Analisando por setores de atividade, conclui-se que os que apresentaram as variações mais elevadas foram: *Transportes e Armazenagem* (2,3%), *Indústrias transformadoras e Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas*, ambas com 2,2%. As atividades que registaram as variações mais baixas, foram: *Educação* (0,2%) e a *Construção* (0,4%). Estes últimos setores abrangeram um número significativo de trabalhadores (30,0% do total) (Gráfico V).

2012

Anual

DGERT -
DERT

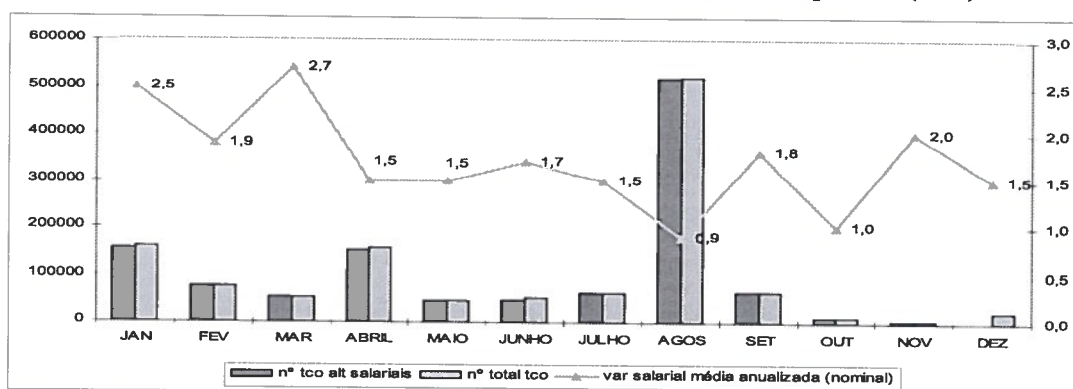
**Relatório sobre
regulamentação coletiva de trabalho
publicada no ano de 2012**



intertabelas anualizada para o total das convenções assumiu o valor de 1,4 %, ligeiramente inferior à de 2011 (1,5%). A sua evolução, ao longo dos meses, não foi regular tendo oscilado para a quase totalidade dos meses entre 2,7% e 0,9% (Gráfico IV).

Gráfico IV

Nº total de TCO e variação salarial nominal média anualizada por mês (2012)

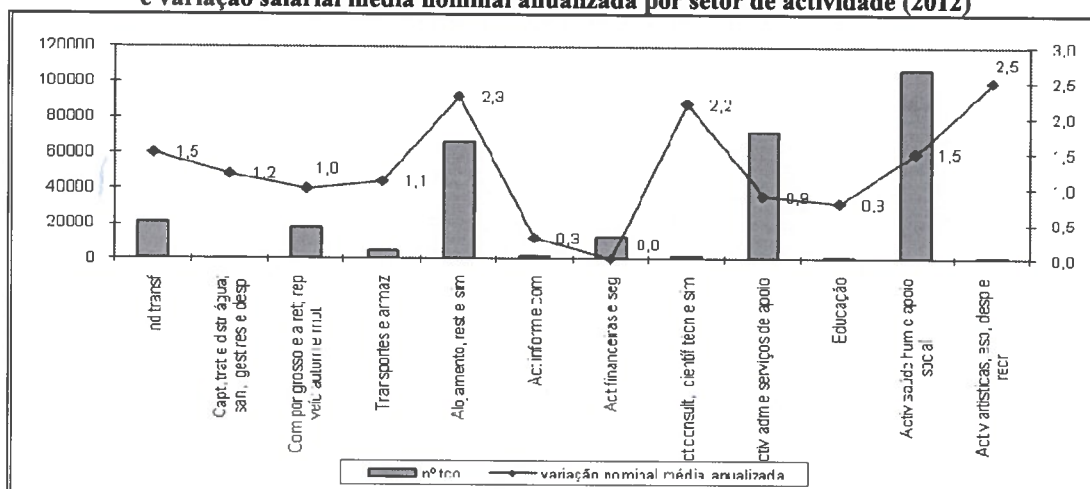


Fonte: DGERT-DERT

Analisando por setores de atividade, conclui-se que os que apresentaram as variações mais elevadas foram: *Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas* (2,5%), *Alojamento, restauração e similares* (2,3%) e *Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* com 2,2%. As atividades que registaram as variações mais baixas, foram: *Actividades financeiras e de seguros* (0,0%) e *Actividades de informação e de comunicação* (0,3%). Os primeiros setores referidos abrangeram 22,5% do total dos trabalhadores (Gráfico V).

Gráfico V

Nº total de TCO abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal média anualizada por setor de actividade (2012)



Fonte: DGERT-DERT

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

DIVISÃO DE ESTUDOS DE RENDIMENTOS DO TRABALHO

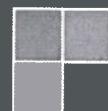
2013

Anual

DERT

Relatório sobre Regulamentação coletiva publicada no ano de 2013

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL



Os contratos coletivos e os acordos de empresa representaram respetivamente 29% e 52% do total das **convenções coletivas**, sendo que as primeiras convenções foram 8,5% do total publicado e 14,3% do total dos acordos de empresa.

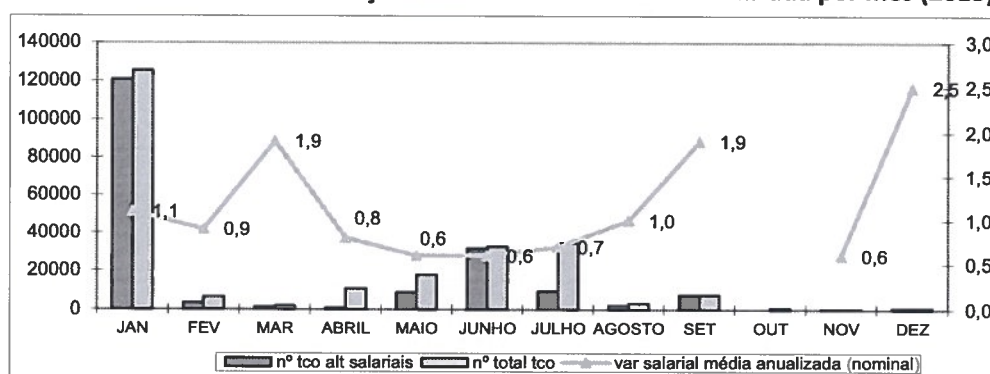
A predominância dos acordos de empresa em 2013, em termos relativos, constitui um fator de diferenciação em relação aos anos anteriores a 2012. Esta situação, que se verificou também em 2012, tem repercussões no número total de trabalhadores abrangidos, uma vez que os acordos de empresa abrangem um número de trabalhadores menor do que o dos contratos coletivos.

Remunerações convencionais

O período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores foi de **30,7 meses**, o que demonstra que em 2013 as tabelas salariais revistas tinham na sua maioria graus de desatualização muito superiores a um ano.

O valor do período referido (30,7 meses), é dos mais altos dos anos em análise (13,7 em 2009, 15,9 em 2010 e 19,9 em 2012). **A variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções** assumiu o valor de **1,0 %**, ligeiramente inferior à de 2012 (1,4%). A sua evolução, ao longo dos meses, não foi regular tendo oscilado para a quase totalidade dos mesmos entre 2,5% e 0,6% (Gráfico III).

Gráfico III
Nº total de TCO e variação salarial nominal média anualizada por mês (2013)



Fonte: DGERT-DERT

Analisando por setores de atividade, conclui-se que os que apresentam as variações nominais médias anualizadas mais elevadas foram: *Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (6,7%) e as Atividades Administrativas e dos serviços de apoio*

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

DIVISÃO DE ESTUDOS DE RENDIMENTOS DO TRABALHO

2014

Anual

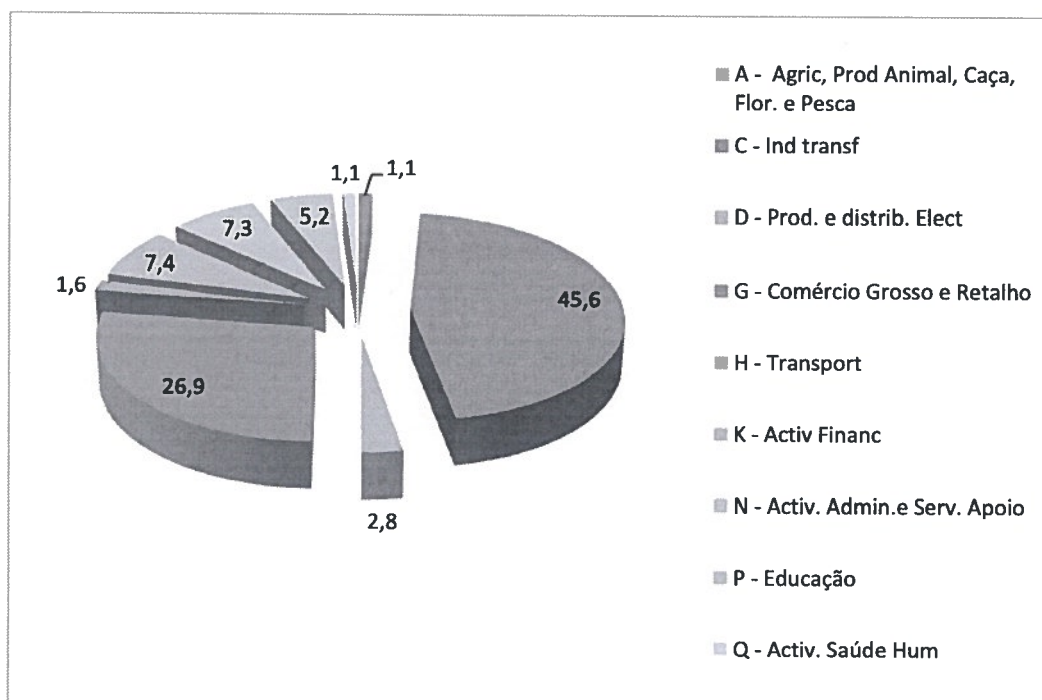
DERT

Relatório sobre Regulamentação coletiva publicada no ano de 2014



Gráfico III

Nº de TCO abrangidos pela contratação coletiva por CAE REV3 (2014)



Fonte: DGERT-DERT

Remunerações convencionais

O *período médio de eficácia* das tabelas salariais anteriores foi de **37,1 meses**, o que demonstra que em 2014 as tabelas salariais revistas tinham na sua maioria graus de desatualização muito superiores a um ano.

O valor do período referido (37,1 meses), é dos mais altos dos anos em análise (30,7 em 2013, 13,7 em 2009, 15,9 em 2010 e 19,9 em 2012). **A variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções assumiu o valor de 1,0 %.**

A sua evolução, ao longo dos meses, não foi regular tendo oscilado para a quase totalidade dos mesmos entre 1,3% e 0,6% (Gráfico IV).

DGERT

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO
E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2016

Anual

**Relatório sobre regulamentação coletiva
de trabalho publicada no
no ano de 2016**

TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Quadro II - Distribuição dos trabalhadores por atividade económica abrangidos pelos IRCT publicados em 2016

CAE Letra	Total	%
C - Indústrias transformadoras	265420	35,4
D - Produção e distribuição de electricidade, gás	720	0,1
F - Construção	102899	13,7
R - Actividades artísticas, espectáculos, desportivas e recreativas	913	0,1
G - Comércio grosso e retalho	151424	20,2
P - Educação e Ensino	13	0,0
H - Transportes e Comunicações	24147	3,2
O - Administração Pública e Defesa	242	0,0
I - Alojamento, restauração e similares	69164	9,2
J - Atividade de informação e comunicação	1757	0,2
K - Atividades financeiras e de seguros	32856	4,4
M - Atividades de consultoria, científicas e técnicas	9515	1,3
N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio	1674	0,2
Q - Atividades de saúde humana e apoio social	88604	11,8
Total	749348	100,0

Fonte: DGERT

Remunerações convencionais

Em 2016 foram publicados: 69 CC, 19 AC e 58 AE. Do total das convenções publicadas, 78,1% acordaram alterações da tabela de retribuições mínimas mensais (61 CC, 12 AC e 41 AE), tendo sido abrangidos setores e empresas com 608.457 trabalhadores.

O período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores foi de 38,1 meses, demonstrando que, em 2016, as tabelas salariais revistas tinham na sua maioria graus de desatualização muito superiores a um ano.

O valor do período referido (38,1 meses) é dos mais altos dos anos em análise (43,6 em 2015, 37,1 em 2014, 30,7 em 2013, 19,9 em 2012 e 15,9 em 2011).

A variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções assumiu o valor de 1,5 %. A sua evolução, ao longo dos meses, não foi regular tendo oscilado entre 0,8% e 1,7% (Gráfico IX e Quadro II em anexo).

DGERT

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO
E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2017

Anual

**Relatório sobre regulamentação coletiva
de trabalho publicada no ano de 2017**

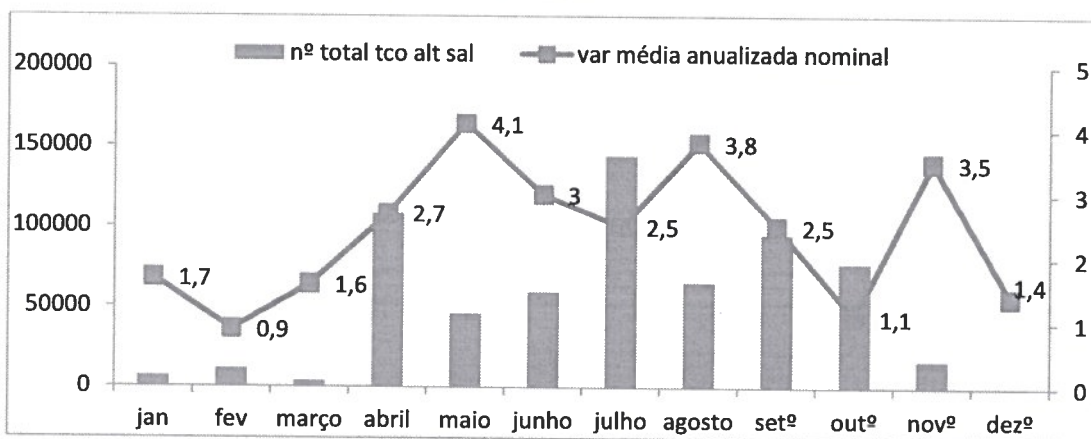
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

O período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores foi de 29,4 meses, demonstrando que, em 2017, as tabelas salariais revistas tinham na sua maioria graus de desatualização superiores a um ano.

O valor do período referido (29,4 meses) é dos mais altos dos anos em análise (43,6 em 2015, 38,1 em 2016, 37,1 em 2014, 30,7 em 2013, 19,9 em 2012 e 15,9 em 2011).

A variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções assumiu o valor de 2,6%. A sua evolução, ao longo dos meses, não foi regular tendo oscilado entre 0,9% e 4,1% (Gráfico IX e Quadro II em anexo).

Gráfico IX - Nº total de TCO com alterações salariais e variação salarial nominal média anualizada por mês (2017)



Fonte: DGERT

Analisando por setores de atividade, conclui-se que os que apresentam as variações nominais médias anualizadas mais elevadas foram: Alojamento, restauração e similares (3,5%), Indústrias Transformadora (CAE C) (3,2%) e Construção e Obras Públicas (CAE F) (2,5%). As atividades que registaram as variações mais baixas foram: Atividades administrativas e dos serviços de apoio (CAE N) (0,4%) e Atividades financeiras e de seguros (CAE K) (0,3%). A indústria transformadora e a construção abrangeram 51% do total destes trabalhadores, influenciando com a sua representatividade o valor global verificado no ano de 2017, assim como o peso dos trabalhadores por conta de outrem, que auferem a remuneração mínima mensal garantida (R.M.M.G) nestes setores de atividade.

Em outubro de 2016, tendo como fonte o Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho do GEP, o peso dos TCO que auferiam a RMMG era de 36% no alojamento, restauração e similares, 26% na indústria transformadora e de 22% na construção (Gráfico X e Quadro I em anexo).

DGERT

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO
E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2018

Anual

**Relatório sobre regulamentação coletiva
de trabalho publicada no ano de 2018**

TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL



Remunerações convencionais

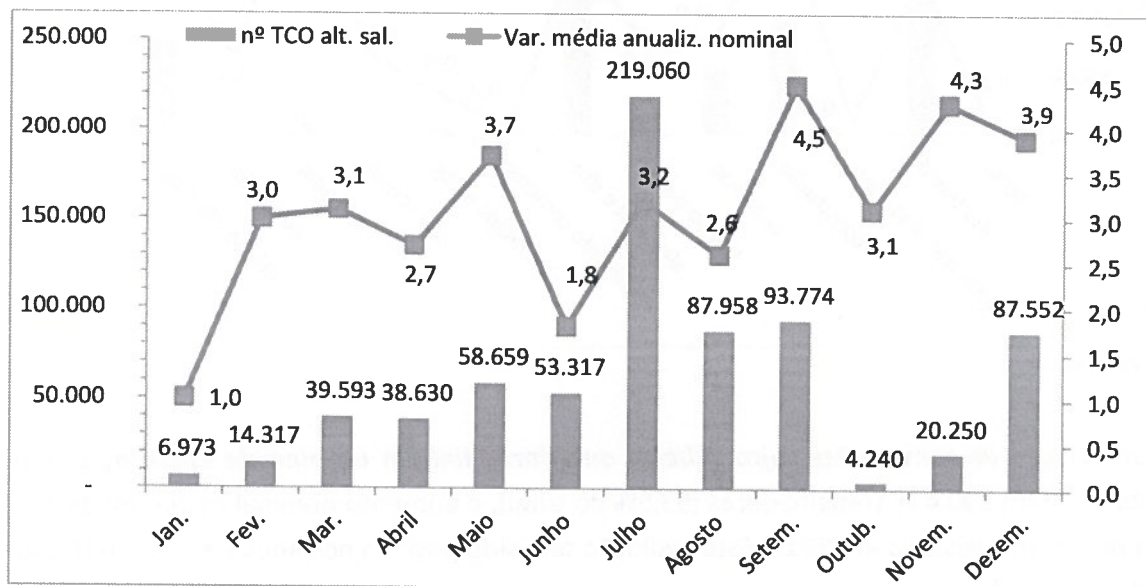
Em 2018 foram publicados: 96 CC, 26 AC e 98 AE. Do total das convenções publicadas, 66% acordaram alterações da tabela de retribuições mínimas mensais (77 CC, 13 AC e 55 AE), tendo sido abrangidos setores e empresas com 724.323 trabalhadores.

O **período médio de eficácia** das tabelas salariais anteriores foi de 22,5 meses, demonstrando que, em 2018, as tabelas salariais revistas tinham na sua maioria graus de desatualização superiores a um ano. Em 2018, assistiu-se à renovação de convenções muito antigas, apesar de também se ter assistido à redução do período médio de eficácia.

O valor do período referido (22,5 meses) é dos mais baixos dos anos em análise (43,6 em 2015; 38,1 em 2016; 37,1 em 2014; 30,7 em 2013; 29,4 em 2017; 19,9 em 2012; e 15,9 em 2011).

A variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções assumiu o valor de 3,3%. A sua evolução, ao longo dos meses, não foi regular tendo oscilado entre 1,0% e 4,5% (Gráfico IX e Quadro II em anexo).

Gráfico IX - Nº total de TCO com alterações salariais e variação salarial nominal média anualizada, por mês (2018)



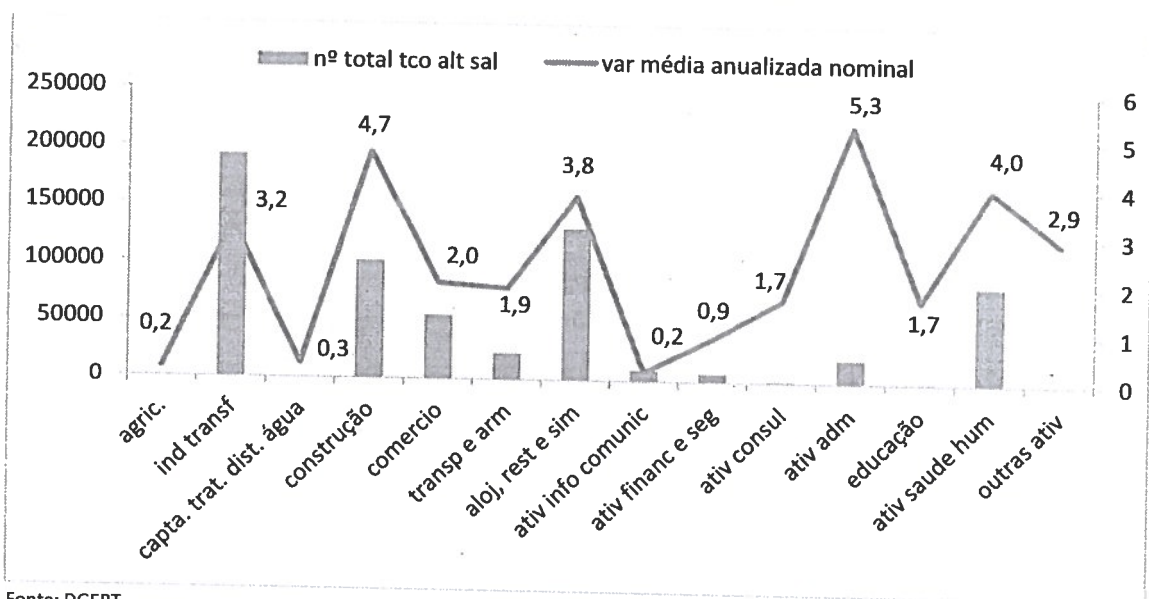
Fonte: DGERT

Analisando por setores de atividade, conclui-se que os que apresentam as variações nominais médias anualizadas mais elevadas foram: *Atividades administrativas e dos serviços de apoio* (5,3%), *Construção e Obras Públicas* (4,7%), *Atividades de saúde humana e apoio social* (4,0%) *Alojamento, restauração e similares* (3,8%), e *Indústrias Transformadora* (3,2%).

As atividades que registaram as variações mais baixas foram: *Atividades de informação e de comunicação* e *Agricultura* ambas com 0,2%, *Captação, tratamento e distribuição de água* (0,3%) e *Atividades financeiras e de seguros* (0,9%). A indústria transformadora, o Alojamento, restauração e similares e a construção abrangeram 59% do total destes trabalhadores, influenciando com a sua representatividade o valor global verificado no ano de 2018, assim como o peso dos trabalhadores por conta de outrem, que auferem a remuneração mínima mensal garantida (R.M.M.G) nestes setores de atividade.

Em outubro de 2017, tendo como fonte o *Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho*, do GEP, o peso dos TCO que auferiam a RMMG era de 36% no alojamento, restauração e similares, 24% na indústria transformadora e na construção (Gráfico X e Quadro I em anexo).

Gráfico X - Nº total de TCO abrangidos por alterações salariais e variação salarial média nominal anualizada por setor de atividade (2018)



Fonte: DGERT

Em relação às **convenções cujas tabelas anteriores tinham um ano de eficácia**, as quais abrangeram 390.417 trabalhadores (53,9% do total), o aumento nominal médio foi de **3,7%**, superior ao registado em 2017. Esta evolução tem sido positiva nos anos em análise (Quadro III em anexo).

Em 2018 e para estas convenções, o aumento médio real foi positivo (VMPI deflacionado), evidenciando-se o contributo neste crescimento real dos salários convencionais, quer das atividades económicas (caso da construção), quer do tipo de convenção coletiva (caso dos contratos coletivos na indústria transformadora). O ano de 2013 é o único em que se assinala uma variação negativa (Gráfico XI e Quadro III em anexo).

2019

Anual

**Relatório sobre regulamentação coletiva
de trabalho publicada no ano de 2019**

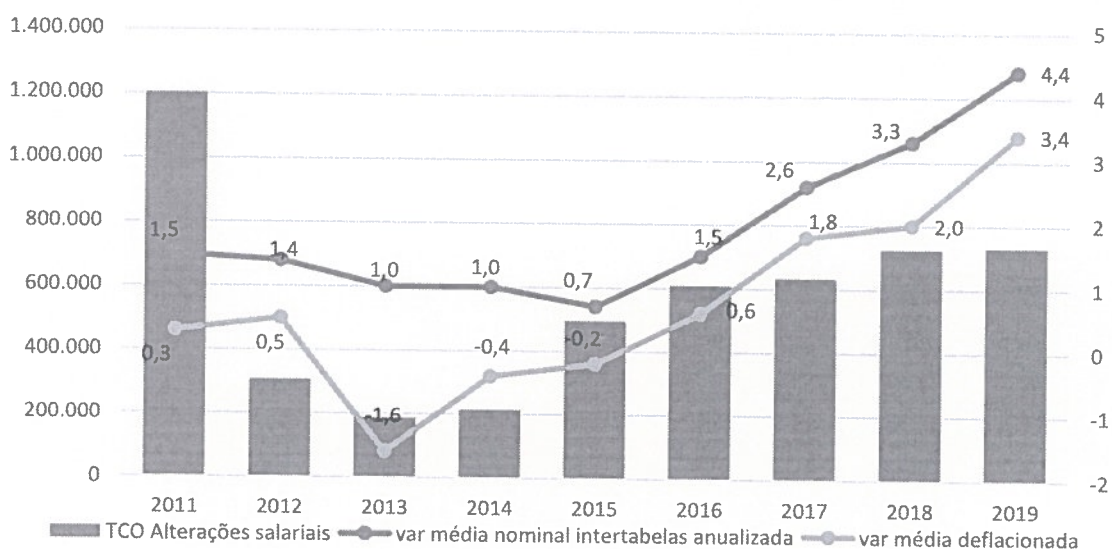
5. Variações salariais

A **variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções** assumiu o valor de **4,4%**, face ao ano anterior verifica-se uma variação de 1,1%, continuando assim, a tendência de subida iniciada em 2016.

A **variação média intertabelas deflacionada** com os acréscimos médios do IPC⁸, medidos entre as datas do início de produção de efeitos das tabelas publicadas e das tabelas anteriores, foi positiva para o total dos IRCT (3,4%), o que significa que as remunerações convencionais publicadas em 2019, na data do início da respetiva eficácia, não perderam o poder aquisitivo relativamente às anteriores no início da correspondente eficácia.

Em 2013, a tendência positiva verificada entre 2010 e 2012 inverteu-se, mantendo-se nos anos seguintes, embora atenuada em 2015, sendo que o ano de 2016 marca o ano de alteração desta tendência, atingindo o valor mais alto em 2019 (3,4%) (Gráfico XIII).

Gráfico XIII - TCO abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real



Fonte: DGERT

Foram observadas, em 2019, **variações salariais reais positivas na maioria das atividades oscilando entre os 0,4% e os 4,2%**, sendo que, as **atividades financeiras e de seguros (-0,9%)** e as **outras atividades de serviços (-0,7%)**, duas exceções com variações negativas (Quadro II, em anexo).

Estas variações reais dos salários traduzem o grau de desatualização das tabelas salariais, uma vez que as atividades enunciadas o período médio de eficácia era igual a 77 e 96 meses, respetivamente. De ressaltar que a *captação, tratamento e distribuição de água*, ainda que o período médio de eficácia fosse igual a 68 meses, a variação salarial real foi positiva (0,4%). (Quadro II, em anexo).

O **período médio de eficácia** das tabelas salariais anteriores foi de 16,3 meses (22,5 meses, em 2018), demonstrando que, em 2019 e 2018, as tabelas salariais revistas tinham na sua maioria graus de desatualização superiores a um ano. Em 2019, assistiu-se à renovação de convenções muito antigas e à redução do período médio de eficácia (Gráfico XIV).

⁸ IPC - Índice de preços no consumidor, nacional com habitação

DGERT

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO
E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

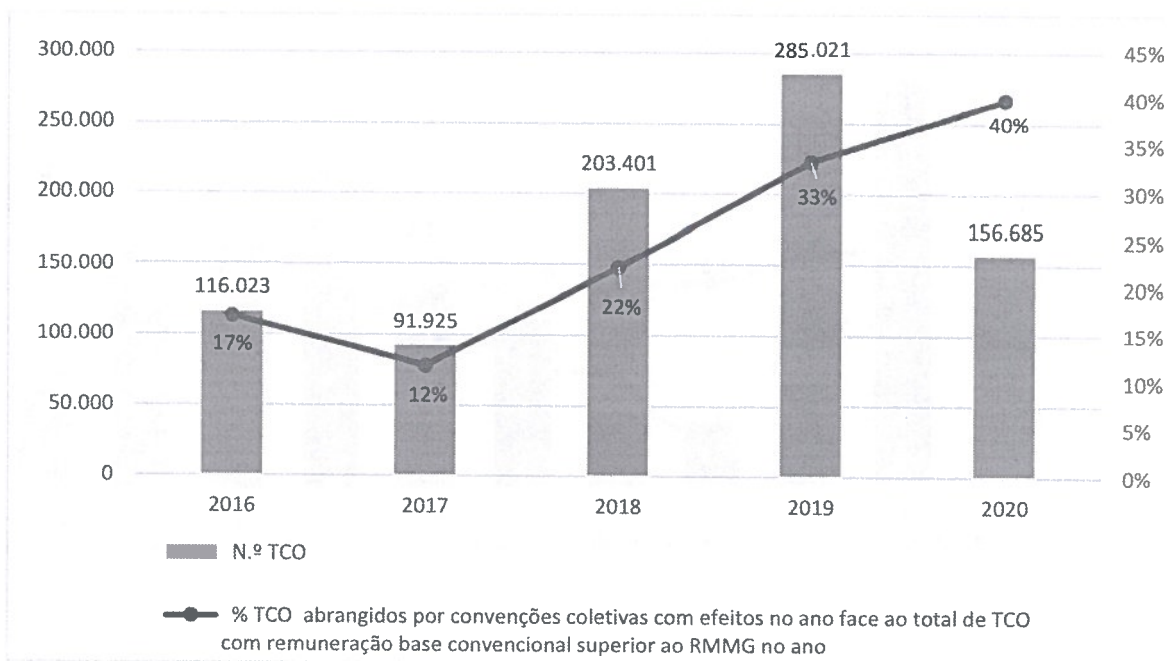
2020

Anual

**Relatório sobre regulamentação coletiva
de trabalho publicada no ano de 2020**

TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Gráfico XIV - TCO abrangidos por Convenções coletivas com produção de efeitos no ano e remuneração base convencional menos elevada superior à RMMG - 2016 a 2020



Fonte: DGERT

5. Variações salariais

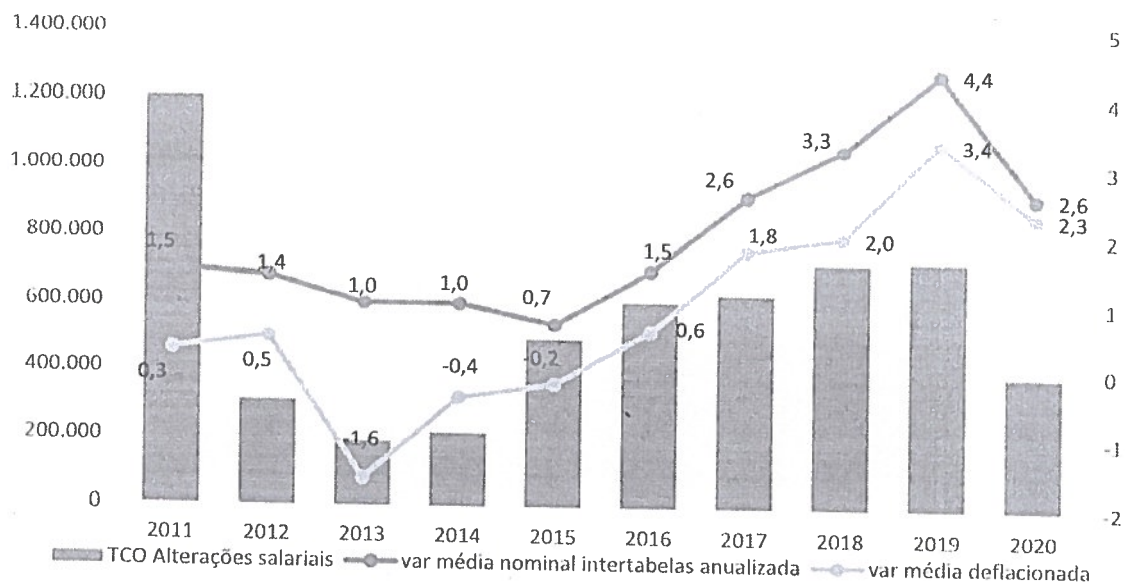
A **variação salarial nominal média intertabelas anualizada** para o total das convenções assumiu o valor de **2,6%**, face ao ano anterior verifica-se uma variação percentual negativa, invertendo-se a tendência de crescimento iniciada em 2016.

A **variação média intertabelas deflacionada** com os acréscimos médios do IPC⁹, medidos entre as datas do início de produção de efeitos das tabelas publicadas e das tabelas anteriores, foi positiva para o total dos IRCT (2,3%), o que significa que as remunerações convencionais publicadas em 2020, na data do início da respetiva eficácia, não perderam o poder aquisitivo relativamente às anteriores no início da correspondente eficácia.

Em 2013, a tendência positiva verificada entre 2010 e 2012 inverteu-se, mantendo-se nos anos seguintes, embora atenuada em 2015, sendo que o ano de 2016 marca o ano de alteração desta tendência, atingindo o valor mais alto em 2019 (3,4%) e sofrer um decréscimo em 2020 - 2,3% (Gráfico XV).

⁹ IPC - Índice de preços no consumidor, nacional com habitação

Gráfico XV- TCO abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real



Fonte: DGERT

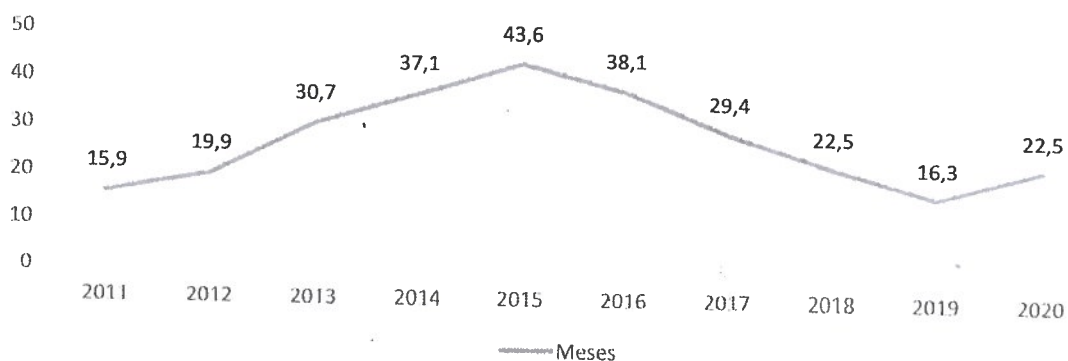
Foram observadas, em 2020, variações salariais reais positivas na maioria das atividades oscilando entre os 0,5% e os 4,7%, sendo as *atividades financeiras e de seguros* (-0,2%) a exceção com variação negativa (Quadro II, em anexo).

A desatualização das tabelas salariais é superior nos setores das *atividades financeiras e de seguros*, do *comércio por grosso e retalho*; *reparação de veículos automóveis e motociclos* e da *administração pública e defesa*; *segurança social obrigatória* uma vez que o período médio de eficácia era igual a 44, 56 e 49 meses, respetivamente (Quadro II, em anexo).

O período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores foi de 22,5 meses tal como em 2018, demonstrando que, em 2020, as tabelas salariais revistas tinham na sua maioria graus de desatualização superiores a um ano (Gráfico XVI).

O período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores sofre um ligeiro acréscimo face a 2019.

Gráfico XVI - Período médio de eficácia das tabelas salariais de 2011 a 2020



Fonte: DGERT

2021

Anual

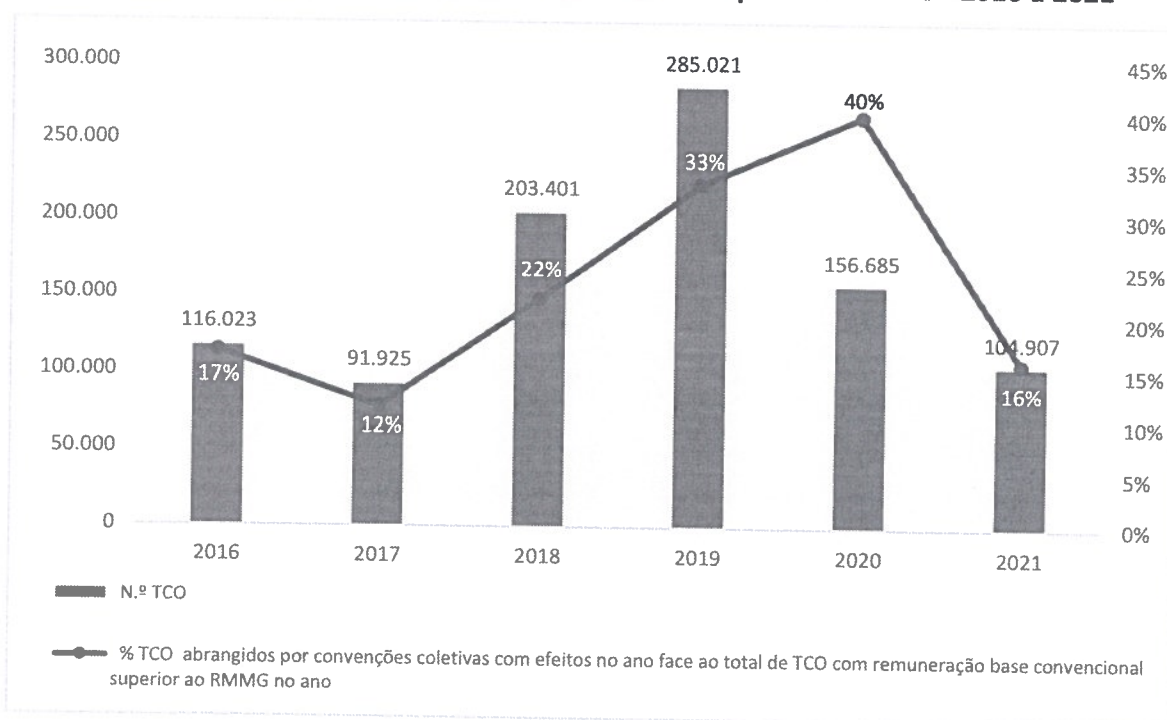
**Relatório sobre regulamentação coletiva
de trabalho publicada no ano de 2021**

Os trabalhadores potencialmente abrangidos em 2021 por convenções coletivas com produção de efeitos da tabela salarial no próprio ano e “remuneração base convencional menos elevada” superior à RMMG representam 16% do total dos TCO com produção de efeitos da tabela salarial no ano de 2021. (Gráfico XIV).

A tendência verificada até 2020 inverte-se. Em 2020 ainda que o número de trabalhadores tenha diminuído percentualmente representam mais 7% que em 2019. Em 2021 isso não se verifica. Não só decresce o número global de trabalhadores abrangidos por convenções com produção de efeitos no ano e remuneração base convencional menos elevada superior à RMMG como se verifica um decréscimo de 24% em relação a 2020.

A tendência apurada desde 2017 influiu-se em números brutos e percentuais, acompanhando genericamente a dinâmica global da contratação coletiva em 2021, em resultado do impacto da pandemia no mercado de trabalho.

Gráfico XIV - TCO abrangidos por Convenções coletivas com produção de efeitos no ano e remuneração base convencional menos elevada superior à RMMG - 2016 a 2021



Fonte: DGERT

5. Variações salariais

A **variação salarial nominal média intertabelas anualizada** para o total das convenções assumiu o valor de **4,0%**, um aumento face a 2020 - uma variação percentual positiva - retornando ao ritmo de crescimento iniciado em 2016.

A **variação média intertabelas deflacionada** com os acréscimos médios do IPC¹⁰, medidos entre as datas do início de produção de efeitos das tabelas publicadas e das tabelas anteriores, foi positiva para o total dos IRCT (5,0%), o que significa que as remunerações convencionais publicadas em 2021, na data do início da

¹⁰ IPC - Índice de preços no consumidor, nacional com habitação