



# NEWSLETTER 02

ABRIL 2025

**DIA DO TRABALHADOR,  
UMA DATA SEMPRE ATUAL**



**Sandra Salgado**  
Presidente da Comissão  
Executiva da USI

## Dia do Trabalhador

Não há data, do ponto de vista simbólico, mais importante para um trabalhador.

Longe vão os tempos, depois do 25 de abril, em que os trabalhadores assinalavam, de forma militante, o 1º de Maio.

Hoje a data é recebida com alguma apatia e é vista por muitos apenas como um feriado que permite gozar um dia de lazer. Na verdade, é muito mais do que isso. Trata-se de uma data carregada de história. Nada foi fácil e nada foi oferecido aos trabalhadores sem reivindicação e mobilização. Para chegarmos onde estamos e alcançarmos os direitos que temos, muitos trabalhadores pagaram um preço elevado.

Dito isto, importa lembrar que, ainda hoje, trabalhadores há que não beneficiam dos direitos que damos por adquiridos no Ocidente. Igualmente importante, no próprio Ocidente vemos surgir fenómenos de trabalho desregulado associado a plataformas tecnológicas. Mulheres e homens que trabalham sem horário definido, sem contrato de trabalho, sem direito a dias de folga, ou proteção social na doença.

Somos consumidores e contribuintes, mas acima de tudo somos cidadãos com o direito a receber uma remuneração justa e a beneficiar de um mínimo de direitos na regulação do trabalho.

Os sindicatos da USI, que abarcam diversos sectores da economia portuguesa, trabalham todos os dias para promover os interesses dos trabalhadores seus associados. Tarefa nem sempre fácil, mas ainda assim executada com sucesso.

Nos dias de hoje, os sindicatos precisam de se reinventar nalguns aspetos. Nada disso, porém, lhes retira o seu sentido de existir. Longe de serem estruturas anacrónicas, os sindicatos permanecem um instrumento central na salvaguarda dos interesses e direitos dos trabalhadores.

Hoje, como no passado, faz sentido assinalar o Dia do Trabalhador.

No nosso caso, tal como acontece desde a fundação, a USI aposta decididamente na implantação a nível nacional, como espaço próprio, livre e autónomo, representativo dos trabalhadores que não querem ser instrumentos de políticas sindicais partidárias, pautando a nossa atuação por uma constante ligação a todos os nossos associados, no conjunto ou individualmente, rejeitando qualquer tipo de sindicalismo de cúpula, geralmente afastado da realidade sindical.

É assim hoje. Será assim amanhã, sempre em defesa dos trabalhadores!



UNIAO DOS SINDICATOS INDEPENDENTES

Av. Miguel Bombarda,  
61 – R/c Dt.  
1069-175 Lisboa

**Diretora:**

Sandra Salgado

**Edição e Redação:**

USI

**Contactos:**

213 581 891

Dias úteis das 9h às 18h.  
Chamada para a rede fixa nacional.

[usi@usi.pt](mailto:usi@usi.pt)



<https://www.facebook.com/uniaodossindicatosindependentes>

## Resolução de conflitos na contratação coletiva: conciliação e mediação - O caso Altice Portugal/MEO



**Luís Rijo**

Presidente do Sindicato das Comunicações de Portugal (SICOMP)

Iniciou-se muito recentemente, e continuará em próximos dias, a fase de conciliação a propósito da revisão do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) de empresas do grupo Altice Portugal/MEO.

Chegou-se a esta fase pela impossibilidade da obtenção de um acordo em sede de negociação direta, isto é, em que apenas estavam representadas as entidades empregadoras e as associações sindicais.

Em discussão, o objeto deste pedido sindical, estão os aumentos salariais, a revalorização salarial dos trabalhadores, e outras matérias pecuniárias.

As empresas da Altice Portugal/MEO praticaram, entretanto, um ato de gestão, com a atribuição de mais 1€ no subsídio de refeição, que nenhum reflexo tem na alteração de alguns valores com muito significado na vida de um trabalhador, e suas famílias, como seja o subsídio de desemprego, o subsídio por doença, o cálculo da aposentação/reforma, o preço hora.

Uma das partes, na situação aqui em análise, todas as associações sindicais, suscitou, junto da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social que fosse desencadeada uma tentativa de superar as divergências verificadas à mesa das negociações.

Nesta negociação agora assistida, por uma entidade pública competente na área laboral, designada por “conciliação”, e prevista no Código do Trabalho, nos artigos 523.º a 525.º, a inflexibilidade dos empregadores poderá ser deixada de lado, se na observância do dever jurídico da boa-fé, que deve prevalecer e nortear o comportamento das partes, na discussão das matérias em discordância.

É certo que ao conciliador não resta senão colocar as partes a dialogar, recolher elementos do conteúdo das matérias em discussão, esclarecer as situações levantadas, elaborar as atas das reuniões, não lhe sendo permitido elaborar propostas de solução, ou soluções, a encontrar.

Mantendo-se as partes intransigentes, como é tendencialmente vulgar suceder por parte das entidades empregadoras, nada mais resta ao conciliador, do que dar por finda esta fase negocial, com a intervenção de um terceiro elemento, ele próprio.

Foi o que se verificou na primeira reunião de conciliação. Os argumentos anteriores, das partes, em nada se alteraram. Para as entidades empregadoras (Altice Portugal/MEO) é fazer frente à concorrência alargada, com a entrada de um novo operador, preparar para as adaptações a fazer num futuro próximo no sector das telecomunicações, cada vez mais em reestruturação, é corrigir assimetrias salariais(?), dar expressão à meritocracia sem critérios. Para as associações sindicais é

fazer face ao aumento do custo de vida sentido cada vez mais pelos trabalhadores, fruto das taxas de inflação verificadas nos últimos anos, a que os empregadores (Altice Portugal/MEO) podem corresponder se redistribuírem os lucros de milhões todos os anos obtidos, analise-se os resultados publicamente divulgados, quanto às receitas, e ao EBITDA (lucros, antes de impostos, juros, depreciações e amortizações), este último parâmetro sempre muito próximo de 1000 milhões anualmente.

A uma outra fase é possível recorrer, sem grandes requisitos, e por iniciativa, impulso, de uma das partes, podendo ser por ambas as partes em conflito, o que é muito raro verificar-se, e que é a fase da “mediação”, regulada no Código do Trabalho nos artigos 526.º a 528.º.

Esta distingue-se por o mediador poder apresentar uma proposta de solução tendo em vista vir a ser possível obter um acordo.

Só que a proposta não é vinculativa, não passando de uma mera sugestão, de uma boa vontade para que o conflito se esgote.

Conciliador e mediador, por mais competentes que sejam, e que melhores desempenhos observem no trabalho, a cada momento, a desencadear, ou tido, são impotentes para as mais das vezes verem um acordo obtido a contento das partes litigiosas, por teimosia e arrogância dos empregadores, que saem impunes de todos estes processos.

Em resumo: tanto a conciliação, como a mediação, são duas fases de negociações indiretas, para possível resolução de conflitos, em sede de contratação coletiva, sem grande significado prático. São duas figuras previstas e reguladas no nosso Código do Trabalho sem relevância.

Não entrámos, nestes curtos apontamentos, com outros pormenores técnico-jurídicos, que em nada acrescentavam à matéria pretendida de ser divulgada.

Uma última pergunta tem de ser feita: como é possível o maior operador de telecomunicações em Portugal, líder no mercado residencial e empresarial, de internet móvel, na primeira reunião de negociações diretas ter apresentado uma contraproposta de aumentos de 0€, e ao longo de mais quatro reuniões de negociações diretas não ter ultrapassado os 0,6% de aumento nos vencimentos base dos trabalhadores?

## O papel dos Sindicatos no combate à desigualdade económica

O Dia do Trabalhador é uma data com indiscutível relevância em Portugal e no mundo. Não é possível abordar o 1º Maio sem salientar o papel dos sindicatos que, historicamente, têm vindo a desempenhar um papel crucial na promoção da justiça económica e na redução das desigualdades e disparidades dos rendimentos.

Entre outras conquistas – e independentemente da sua matriz – os sindicatos e as confederações sindicais têm vindo a ser cruciais para garantir direitos aos trabalhadores em diversos planos, nomeadamente:

- **Negociação Coletiva:** uma das principais funções dos sindicatos tem sido negociar melhores salários e condições de trabalho para os seus sócios. A negociação coletiva permite que os trabalhadores tenham mais poder junto dos seus empregadores, resultando em salários mais altos e melhores benefícios. Tal permite elevar o padrão e qualidade de vida dos trabalhadores, mitigando os problemas sociais, económicos e sanitários graves, principalmente em sectores onde os salários são tradicionalmente mais baixos e/ou, em sectores de maior exigência, onde a pressão laboral, para atingir objetivos de produtividade, é intensa e permanente.
- **Aumento do Salário Mínimo:** muitos sindicatos são defensores ativos das políticas que promovem o aumento do salário mínimo. Quando o salário mínimo aumenta, beneficia os trabalhadores que ganham menos, mas também pode ter um efeito de ‘onda’ aumentando os salários em toda a economia, reduzindo assim a desigualdade.
- **Melhoria das Condições de Trabalho:** além de salários mais altos, os sindicatos também lutam por melhores condições de trabalho, benefícios, segurança no emprego e direitos dos trabalhadores. Melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também aumentando a produtividade, a motivação e a eficiência no local de trabalho.
- **Proteção dos Direitos dos Trabalhadores:** os sindicatos atuam como defensores dos direitos dos trabalhadores, através da luta contra a discriminação, o assédio de todas as formas e de todas as práticas injustas. Ao garantir um ambiente de trabalho mais justo, promovem a igualdade de oportunidades, o urbanismo e dão voz aos trabalhadores, aproximando-os dos decisores políticos e patronais, possibilitando o diálogo e a negociação, especialmente aqueles que pertencem a grupos mais vulneráveis.

Isto dito, a redução da desigualdade de rendimentos, não é apenas benéfica para os trabalhadores, mas também tem um impacto positivo no ambiente económico global. Vejamos alguns pontos:

- **Aumento do Poder de Compra:** salários mais altos, permite o aumento da procura agregada de bens e serviços, o que pode levar a um crescimento económico sustentável. O aumento no consumo pode criar um ciclo positivo, as empresas aumentam a produção, contratam mais trabalhadores e geram mais empregos.

- **Estabilidade Social:** altos níveis de desigualdade podem levar a tensões sociais, descontentamento e instabilidade política. A redução da desigualdade por meio do fortalecimento da posição dos trabalhadores pode contribuir para uma sociedade mais coesa e estável, onde as pessoas se sentem valorizadas e ouvidas.

- **Investimento em Educação e Capacitação:** quando os sindicatos promovem melhores salários e condições de trabalho, também incentivam por essa via os empregadores a investir em formação e capacitação para os seus trabalhadores. Assim, aumenta a qualificação da força de trabalho, potencializando a produtividade e a inovação, vetores fundamentais para o crescimento e desenvolvimento sustentável da economia no longo prazo.

- **Redução da Dependência das Prestações Sociais:** aumentar os salários e oferecer melhores condições do trabalho, pode reduzir a dependência e o recurso elevado aos programas de subsistência social. Quando os trabalhadores ganham salários dignos e de acordo com as suas competências, menos frequente será a necessidade de recorrer e depender da ajuda governamental, aliviando também a pressão sobre os orçamentos públicos e sistemas previdenciais.

Apesar dos sindicatos terem um papel importante na redução da desigualdade, persistem desafios significativos, que tem de ser enfrentados, como:

- **O Declínio da Sindicalização:** a taxa de sindicalização jovem tem diminuído, o que pode limitar a capacidade dos trabalhadores em organizar-se e reivindicar os seus direitos.

- **A Mudanças no Mercado de Trabalho:** a crescente precarização e a economia gig ou economia freelancer, dificultam a sindicalização e a negociação coletiva, exigindo novas abordagens.

Em suma, os sindicatos têm um papel crucial na redução da desigualdade económica e na promoção da justiça social. Num mundo em constante mudança é fundamental e urgente a adaptação e reinvenção das ferramentas e recursos, de forma que a mensagem e o espírito dos sindicatos chegue e seja entendido pelos jovens trabalhadores, para continuar a defender os direitos dos trabalhadores e dessa forma poder continuar a contribuir e promover uma economia mais equitativa e sustentável.

Estes é o propósito e estes são os desafios que enfrenta a União dos Sindicatos Independentes. Da nossa parte vamos continuar a trabalhar para promover os interesses dos trabalhadores.

Bom 1º de Maio para todos os trabalhadores!

## SITIC chega a acordo de princípio nas negociações salariais CTT Expresso



**Na sessão referente ao processo negocial com os sindicatos, para a revisão da matéria salarial do Acordo de Empresa da CTT Expresso para o ano de 2025, foi alcançado um acordo de princípio com a maioria dos Sindicatos, entre eles o SITIC – Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações.**

Na negociação, atendendo ao avançar do calendário anual, o SITIC – que integra a USI – tentou com celeridade concluir o processo negocial, tendo presente como linhas mestras a necessidade de esbater o aumento do custo de vida e de melhoria das condições para os trabalhadores, mas também o combate à precariedade, por via de um protocolo de admissão de trabalhadores, o que foi conseguido.

### **O AE prevê:**

1. Aumento em 37,50€ nas remunerações base mensais auferidas a 31 de dezembro de 2024 e nos valores constantes no Anexo III (tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional).
2. Vencimento base mensal mínimo na empresa no valor de 875€.
3. O valor do subsídio de refeição será aumentado para 10,20€.
4. Os aumentos previstos nos números anteriores produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025.
5. Admitir 100 trabalhadores ao quadro permanente.

Por via da atualização em 0,85€ por dia, no subsídio de refeição, este acordo revela-se mais abrangente do que os acordos de anos anteriores, englobando também os trabalhadores que foram abrangidos pelo aumento do SMN e os que têm vencimentos acima do limite superior constante nas tabelas, além de que os valores acordados a título de subsídio de refeição são valores líquidos de impostos, pois não estão sujeitos a IRS nem a desconto para a Segurança Social.

O incremento global anual de 739,80€ para os trabalhadores colocados na posição A1 do grau de qualificação I (OLD–A1) e de 718,80€ para os restantes trabalhadores, traduzem-se num incremento médio mensal dos rendimentos dos trabalhadores de 61,65€ e de 59,90€, respetivamente.

Em termos percentuais, estes aumentos situam-se entre:

- os 6,32% e os 4,24% na categoria profissional do grau de qualificação I (OLD);
- os 6,07% e os 4,08% na categoria profissional do grau de qualificação II (TLA);
- os 5,67% e os 3,74% na categoria profissional do grau de qualificação III (TSR); e,
- os 4,63% e os 3,10% na categoria profissional do grau de qualificação IV (TES).

**O SITIC continuará a trabalhar, como sempre, para defender os interesses legítimos dos trabalhadores da CTT Expresso.**

**Juntos somos mais fortes!**



# USI

UNIÃO DOS SINDICATOS INDEPENDENTES

