

**RELATÓRIO ANUAL SOBRE
A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA EM 2019**

14.07.2020

Título: *RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2019*

Data de edição: 14 Julho de 2020

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

Praça de Londres, n.º 2 - Piso 9

1049-056 – Lisboa, Portugal

Email: geral@crl.mtsss.pt

www.crlaborais.pt

Depósito legal: -----

Execução gráfica: -----

Tiragem: -----

Documento redigido segundo o Acordo Ortográfico em vigor

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

– Composição:

Presidente: **Sérgio Monteiro do Monte** (Organização Sindical | UGT)/ **Ana Cristina Vieira** (Organização Empresarial | CCP)¹

Organizações Governamentais:

- ACT - **Jorge Manuel M. Pinhal** (efetivo); Maria José Tiago (suplente)
- DGERT - **Sandra Ribeiro** (efetivo); Rui Abreu (suplente)
- GEP - **Antonieta do Rosário P. S. Ministro** (efetivo); Maria Teresa F. Feliciano (suplente)
- IEF - **António Valadas da Silva** (efetivo); Catarina Campos (suplente)
-

Organizações Sindicais:

- CGTP-IN – **Ana Isabel Lopes Pires** (efetivo); Fernando José Machado Gomes (suplente)
José Manuel Oliveira (efetivo); Fernando M. Pires Marques (suplente)
- UGT - Luís F. Oliveira Costa (suplente)
Carlos M. Anjos Alves (efetivo); José M. da Luz Cordeiro (suplente)

Organizações Empresariais:

- CAP - **Cristina Nagy Morais** (efetivo); Pedro M. R. da Costa Pereira (suplente)
- CCP - **Ana Cristina Vieira** (efetivo); Alberto J. Lança de Sá e Mello (suplente)
- CIP - **Nuno M. V. Nobre Biscaya** (efetivo); Luís Henrique (suplente)
- CTP - **Nuno da Silva Bernardo** (efetivo); António A. da Cunha Abrantes (suplente)

AUTORES DO RELATÓRIO

- **Pedro Madeira de Brito** (Coordenação Científica – Faculdade de Direito - Universidade de Lisboa)
- **Paula Agapito** (Coordenadora Executiva do CRL)

– Colaboração técnica:

- Alexandra Moreira (*equipa do CRL*)
- Manuel Alves (*equipa do CRL*)
- Paulo Oliveira (*equipa do CRL*)

– Secretariado

- Rosa Luis (*equipa do CRL*)

COMISSÃO CIENTÍFICA

– Composição:

- **António Monteiro Fernandes** (ISCTE-IUL)
- **Daniel Bessa** (Faculdade de Economia da Universidade do Porto)
- **José João Abrantes** (Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa)
- **Luís Gonçalves da Silva** (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa)
- **Maria do Rosário Palma Ramalho** (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa)

¹ Sérgio Monteiro do Monte presidiu ao CRL até 30-6-20 e após essa data foi eleita Ana Cristina Vieira

Índice

INTRODUÇÃO	14
SUMÁRIO EXECUTIVO	17
I. Nota prévia	30
II. Enquadramento geral: contexto económico e normativo	32
2.1 Contexto económico.....	32
2.2 Contexto normativo	38
III. Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2019 e sua evolução nos catorze anos anteriores .	45
3.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2019 e a evolução desde 2005	45
3.1.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais	45
3.1.2 Remunerações.....	50
3.1.3 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções	54
3.2 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre negociação coletiva.....	60
3.2.1 Conciliação e mediação.....	60
3.2.2 Arbitragem.....	61
IV. A negociação coletiva em 2019.....	62
4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2019.....	62
4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas	68
4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2019	68
4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2019	72
4.3 Negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho.....	74
4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2019	79
4.4.1 Introdução	79
4.4.2 Análise geral 2019.....	79
4.4.3 Conteúdos da convenção coletiva recomendados pelo artigo 492.º do Código do Trabalho ...	84
4.4.3.1 Introdução	84
4.4.3.2 Matérias recomendadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3, CP	85
4.4.4 Aplicação das convenções 2019.....	97
4.4.4.1 Âmbito geográfico de aplicação	97
4.4.4.2 Âmbito pessoal de aplicação e cláusulas de comparticipação nos encargos da negociação	98
4.4.4.3 Âmbito temporal de aplicação	100
4.4.4.4 Caducidade e sobrevivência.....	105
4.4.4.5 Aplicação de diferentes convenções - cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções.....	110

4.4.4.6	Regulamentos e acordos complementares.....	113
4.4.5	Tempo de trabalho	116
4.4.5.1	Duração do tempo de trabalho	116
a)	Limites máximos do PNT	116
b)	Duração do período anual de férias.....	118
4.4.5.2	Organização dos tempos de trabalho	121
a)	Nota prévia.....	121
b)	Previsão de diferentes regimes.....	122
c)	Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais	124
d)	Banco de horas: principais características dos regimes convencionais.....	128
e)	Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais	134
f)	Regimes de prevenção ou disponibilidade.....	134
g)	Trabalho suplementar	138
h)	Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador.....	144
i)	Isenção de horário de trabalho	146
4.4.6.	Promoção das qualificações dos trabalhadores.....	150
4.4.6.1.	Enquadramento geral	150
4.4.6.2.	Formação Profissional.....	151
4.4.6.3.	Trabalhadores-estudantes.....	156
4.4.7.	O princípio da igualdade nas relações laborais (2019)	159
4.4.7.1.	Nota prévia	159
4.4.7.2.	Assédio Moral	160
4.4.7.3.	Conciliação entre a vida familiar e profissional	162
4.4.7.4.	Igualdade em geral	166
4.4.8.	Direito à proteção de dados pessoais na contratação coletiva.....	168
4.4.8.1.	Nota prévia	168
4.4.8.2.	Normas que envolvem tratamento de dados pessoais para efeitos da execução de obrigações das convenções coletivas	169
4.4.8.3.	Proteção de dados em especial: meios de vigilância eletrónica, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores	169
4.4.9.	Novas tecnologias e relações de trabalho	170
4.4.9.1.	Teletrabalho.....	171
4.4.9.2.	Direito à desconexão	173
4.4.10	Avaliação de desempenho	174

4.4.11.	Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.....	176
4.4.12.	Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais	182
4.4.13.	Panorâmica dos conteúdos convencionais face à Revisão do Código do Trabalho	187
VI.	A contratação coletiva na Administração Pública	189
5.1.	Enquadramento	189
5.2.	Evolução da negociação coletiva na Administração Pública na década de 2009-2019.....	190
5.3.	A negociação coletiva na Administração Pública em 2019	191

ÍNDICE de QUADROS

QUADRO 1 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS (2005-2018)	34
QUADRO 2 - NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO (2018)	35
QUADRO 3 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA DO EMPREGO E DA TAXA DE ATIVIDADE (2012-2019)	36
QUADRO 4 - NÚMERO DE TCO (2005-2018)	37
QUADRO 5 - EMPREGO NO SETOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSETOR (2011-2019)	37
QUADRO 6 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT (*), POR TIPO E ANO (2005 A 2018)	49
QUADRO 7 - TOTAL DE IRCT REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO (POR ANO) (2005 A 2018)	49
QUADRO 8 - VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL ANUALIZADA E REAL (2019)	52
QUADRO 9 - REMUNERAÇÃO CONVENCIONAL MÉDIA, MAIS E MENOS ELEVADA POR IRCT PUBLICADO EM 2019 E POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA	53
QUADRO 10 - ACORDOS DE ADESÃO E PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2019	54
QUADRO 11- PEDIDOS DE EXTENSÃO (INCLUINDO INDEFERIMENTOS), OPOSIÇÕES, PE PUBLICADAS E CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2005 A 2019)	56
QUADRO 12 - PCT PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2019	56
QUADRO 13 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADOS ENTRE 2005 E 2019	57
QUADRO 14 - PROCESSOS DE CADUCIDADE DAS CONVENÇÕES - AVISOS PUBLICADOS SOBRE A DATA DE CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA (2005 A 2019)	58
QUADRO 15 - AVISOS DE CADUCIDADE PUBLICADOS EM BTE COM E SEM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2005-2019), POR CAE	59
QUADRO 16 – CONCILIAÇÕES E MEDIAÇÕES (2005 A 2019)	60
QUADRO 17 - DECISÕES ARBITRAIS (2005 A 2019)	61
QUADRO 18 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS E NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS (2019)	62
QUADRO 19 – IRCT PUBLICADOS EM 2019 (POR TIPO)	63
QUADRO 20 - CONVENÇÕES PARALELAS PUBLICADAS EM 2019 (POR TIPO)	63
QUADRO 21 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019 (POR ATIVIDADE ECONÓMICA E TIPO)	65
QUADRO 22 - Nº DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019 (POR SETOR DE ATIVIDADE E TIPO)	67
QUADRO 23 - MÉDIA DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR TIPO DE CONVENÇÃO PUBLICADA (2019)	68
QUADRO 24 – TIPO DE IRCT ESTENDIDO (2019-2018)	69
QUADRO 25 - PERÍODO ENTRE A PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO (ÚLTIMA ALTERAÇÃO) E A PUBLICAÇÃO DA PE E ENTRE A PRODUÇÃO DE EFEITOS DA TABELA SALARIAL DA CONVENÇÃO E DA PE (2019)	72
QUADRO 26 – ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2019	73
QUADRO 27 - SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL - IRCT PUBLICADOS EM 2019 E 2018	76
QUADRO 28 - CONVENÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL (2019)	78
QUADRO 29 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS (POR TIPO) (2019)	82
QUADRO 30 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS (POR SUBTIPO) (2019)	83
QUADRO 31 - APURAMENTO DOS CONTEÚDOS PREVISTOS NO ARTº 492º DO CT, EM 1ªS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS – 2019	85
QUADRO 32 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (POR ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA E TIPO DE CONVENÇÃO) (2019-2018)	97

QUADRO 33 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2019 (REVISÕES PARCIAIS E GLOBAIS) - POR TIPO, SUBTIPO E PERÍODO DE EFICÁCIA	100
QUADRO 34 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2019 (REVISÕES PARCIAIS / REVISÕES GLOBAIS) - POR SETOR DE ATIVIDADE E PERÍODO DE EFICÁCIA	101
QUADRO 35 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS NOS ANOS 2015-2019 - PESO RELATIVO DOS VÁRIOS INTERVALOS	102
QUADRO 36 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2019 - CLASSIFICAÇÃO POR PERÍODO DE EFICÁCIA E NÚMERO DE TRABALHADORES	103
QUADRO 37 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019 COM CLÁUSULAS RELATIVAS A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E/OU CADUCIDADE (POR TIPO E SUBTIPO).....	103
QUADRO 38 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019 COM CLÁUSULAS SOBRE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO (CLASSIFICAÇÃO POR PRAZO DE VIGÊNCIA)	104
QUADRO 39 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019 COM CLÁUSULAS SOBRE RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DAS CONVENÇÕES (POR PRAZO DE RENOVAÇÃO)	105
QUADRO 40 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA (POR TIPO E PERÍODO)	106
QUADRO 41 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE	108
QUADRO 42 - AVISOS SOBRE A DATA DA CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA (2019).....	109
QUADRO 43 - CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO DE VÁRIAS CONVENÇÕES COLETIVAS (2019-2018).....	110
QUADRO 44 - CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO (2019)	111
QUADRO 45 - REGIMES TRANSITÓRIOS – 2019	112
QUADRO 46 - REGULAMENTOS E ACORDOS COMPLEMENTARES POR TIPO (2019)	115
QUADRO 47 - PNT TEMPO COMPLETO - 2019 (POR SUBTIPO)	117
QUADRO 48 - FÉRIAS - 2019 (POR SUBTIPO)	118
QUADRO 49 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS (2019) (2017 E 2018).....	123
QUADRO 50 - IRCT PUBLICADOS EM 2019 COM CLÁUSULAS SOBRE ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS (POR SUBTIPO)	123
QUADRO 51 - IRCT PUBLICADOS EM 2019 COM CLÁUSULAS SOBRE ADAPTABILIDADE	124
QUADRO 52 - ADAPTABILIDADE - VALORES MÁXIMOS DE PNT E PERÍODO DE REFERÊNCIA (2019)	126
QUADRO 53 - IRCT PUBLICADOS EM 2019 COM CLÁUSULAS SOBRE BANCO DE HORAS (POR TIPO)	129
QUADRO 54 - CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS (ACRÉSCIMOS) (2019).....	131
QUADRO 55 - HORÁRIO CONCENTRADO (2019).....	134
QUADRO 56 - PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE (POR TIPO) – (2019)	135
QUADRO 57 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019 COM REGIMES DE PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE(2019).....	137
QUADRO 58 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019 COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR (POR SUBTIPO)	138
QUADRO 59 - TRABALHO SUPLEMENTAR – ACRÉSCIMOS REMUNERATÓRIOS (POR SUBGRUPOS) – 2019	143
QUADRO 60 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS (2019)	145
QUADRO 61 - ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (2019 - 2018).....	147
QUADRO 62 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E/OU TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR TIPO), 2019 E 2018	150
QUADRO 63 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (POR SUBTIPO) – 2019.....	151
QUADRO 64 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR SUBTIPO) (2019-2018)	151
QUADRO 65 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO E PARENTALIDADE (2019-2018).....	160
QUADRO 66 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO - ASSÉDIO MORAL (2019)	161
QUADRO 67 - CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL – 2019.....	166
QUADRO 68 - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR TIPO (2019).....	170
QUADRO 69 - NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, EM 2019	171
QUADRO 70 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (2019-2018).....	174
QUADRO 71 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA – 2019.....	177

QUADRO 72 - DIREITOS DOS TRABALHADORES NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA (2019)	178
QUADRO 73 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (POR TIPO E SUBTIPO) (2019-2018)	182
QUADRO 74 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES – 2019	183
QUADRO 75 – ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO PELA LEI N.º 93/2019, 4/9 FACE ÀS CONVENÇÕES DE 2019.....	188
QUADRO 76 - ACT PUBLICADOS ENTRE 2009 E 2019	190
QUADRO 77 - IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM 2019	191
QUADRO 78 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR ÁREA GEOGRÁFICA E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO - EM 2019	192
QUADRO 79 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO (2019).....	192

ÍNDICE de GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO DO PIB (2005-2019).....	32
GRÁFICO 2 - VALOR ACRESCENTADO BRUTO POR SETOR DE ATIVIDADE, EM % DO PIB, 2018 E 2019	33
GRÁFICO 3 - EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE PREÇOS NO CONSUMIDOR - TAXA DE INFLAÇÃO (%).....	33
GRÁFICO 4 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS, EM MILHARES (2005-2019)	36
GRÁFICO 5 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE IRCT (AE, AC, CC; AA, PE) DE 2005 A 2019	46
GRÁFICO 6 - EVOLUÇÃO DO Nº DE CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2019 (POR TIPO)	47
GRÁFICO 7 - EVOLUÇÃO DO N.º DE CONVENÇÕES PUBLICADAS E DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS, 2005 A 2019.....	47
GRÁFICO 8 - TAXA DE COBERTURA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS EM VIGOR E PUBLICADAS (2005-2018)	48
GRÁFICO 9 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR ALTERAÇÕES SALARIAIS E (%) VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL E REAL (2005 A 2019)	51
GRÁFICO 10 - EVOLUÇÃO DO Nº DE AA E PE PUBLICADOS ENTRE 2005 E 2019	54
GRÁFICO 11 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS E Nº DE CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2008 A 2019)	55
GRÁFICO 12 - PEDIDOS DE PUBLICAÇÃO DE AVISOS SOBRE A DATA DA CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA (2005 A 2019).....	58
GRÁFICO 13 - DISTRIBUIÇÃO DAS PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2019 POR CAE (83).....	71
GRÁFICO 14 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES – 2019	97

ACRÓNIMOS / SIGLAS

AA - Acordo de Adesão

AC - Acordo Coletivo

ACC - Acordo Coletivo de Carreira

ACEP - Acordo Coletivo de Empregador Público

ACT - Acordo Coletivo de Trabalho

AE - Acordo de Empresa

BTE - Boletim do Trabalho e Emprego

CAE - Classificação das Atividades Económicas

CC - Contrato Coletivo

CES - Conselho Económico e Social

CPCS - Comissão Permanente de Concertação Social

CRL - Centro de Relações Laborais

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT - Código do Trabalho 2009

CT 2003 - Código do Trabalho 2003

DA - Decisão Arbitral

DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DL - Decreto-Lei

DR - Diário da República

GEE - Gabinete de Estratégia e Estudos

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento

IHT – Isenção de Horário de Trabalho

IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LAT - Lei dos Acidentes de Trabalho

LOE - Lei do Orçamento do Estado

LRCT - Lei das Relações Coletivas de Trabalho (Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro)

LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

LVCR - Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações

ME - Ministério da Economia

MTSSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

PAEF - Programa de Assistência Económica e Financeira

PCT - Portaria de Condições de Trabalho

PE - Portaria de Extensão

PIB - Produto Interno Bruto

PNT - Período Normal de Trabalho

PRT - Portaria de Regulamentação do Trabalho

RA – Região Autónoma

RCM - Resolução do Conselho de Ministros

RCTFP - Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SEE - Setor Empresarial do Estado

SEL - Setor Empresarial Local

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TCO - Trabalhadores por conta de outrem

TS - Trabalho Suplementar

INTRODUÇÃO

O Centro de Relações Laborais (CRL) é um organismo público criado pelo Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto. Trata-se de um órgão colegial, de caráter tripartido, constituído por quatro representantes do Ministério responsável pela área laboral, um representante de cada uma das Associações de Empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), e dois representantes de cada uma das Associações Sindicais com assento na mesma Comissão. A sua presidência é assumida anualmente de forma rotativa por um dos seus membros.

Em conformidade com o previsto na lei orgânica e no regulamento interno, o CRL realiza anualmente um Relatório anual sobre a evolução da Negociação Coletiva, nesta edição, centrada em 2019.

Trata-se do quinto ano consecutivo em que este trabalho é realizado, seguindo idêntica matriz de análise, estrutura, fontes e os critérios, o que permite ter uma panorâmica aprofundada da dinâmica da contratação coletiva, segundo parâmetros não só quantitativos, como também qualitativos.

Este trabalho é o resultado de um processo participado, que beneficia do envolvimento de um conjunto alargado de agentes. Assim, é assegurado:

- o acompanhamento e aprovação pelo Plenário do CRL;
- o apoio da Comissão Científica constituída por cinco membros, pertencentes à Comunidade Académica;
- a coordenação científica de um especialista/professor universitário em direito do trabalho;
- a elaboração pela equipa técnica do CRL, em colaboração com o perito.

Durante a sua elaboração o relatório percorreu as etapas dos relatórios precedentes:

- foi aprovado o Roteiro, sempre com a perspetiva da elaboração de um relatório o mais completo possível, equilibrado no conteúdo e com informação relevante;
- foi elaborada uma versão preliminar, cujos comentários e sugestões dos membros e da Comissão Científica constituíram um contributo da maior importância na elaboração da versão final.

Em grandes linhas, no relatório, sobressaem alguns pontos que importa realçar:

- o aumento do número de IRCT publicados, embora o número de trabalhadores abrangidos pela negociação coletiva publicada em 2019, tenha retraído ligeiramente, face ao anterior ;

- no conjunto dos IRCT do ano, sobressai o peso das revisões parciais, que versa sobretudo aspetos remuneratórios;
- Em matéria de remunerações, merece destaque a redução do período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores para 16,3 meses, face a 22,5 meses em 2018, e uma variação salarial média nominal anualizada intertabelas de 4,4%, prosseguindo a subida iniciada em 2016.
- dedica-se, pela primeira vez, um capítulo à análise do conjunto de Regulamentos e acordos complementares para os quais as convenções coletivas remetem para regulação posterior correspondente, em regra, a regulamentos internos ou acordos complementares.

O ano 2019 foi particularmente fértil em alterações legislativas com impacto na contratação coletiva, quer no plano nacional, quer ao nível do direito europeu. O relatório, para além de enunciar as principais alterações normativas, desenvolve as suas conexões com a contratação coletiva e particulariza as alterações legais que podem ter impacto no perfil de vários institutos jurídicos habitualmente disciplinados em convenção coletiva.

No plano da metodologia para aprovação deste Relatório importa destacar que:

- esta introdução, sob a responsabilidade do CRL, foi discutida e aprovada pelo Plenário;
- o Relatório sobre a negociação coletiva, da responsabilidade do Coordenador Científico e da Coordenadora Executiva do CRL e restante equipa técnica, foi ratificado pelo CRL.

Além disso, foi deliberado anexar ao Relatório:

- os comentários individuais dos Membros do CRL que assim o entenderam;
- o Parecer Conjunto da Comissão Científica.

Finalmente, cumpre agradecer a todos os que de uma forma ou de outra contribuíram para a elaboração do Relatório e, em particular, a cooperação recebida de organismos da Administração Pública, nomeadamente, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e o Gabinete de Estratégia e Planeamento.

Lisboa, 30 de junho de 2020

O Presidente cessante do CRL

(Sérgio Monte)

A Presidente do CRL

(Ana Vieira)

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. O Relatório sobre a negociação coletiva em 2019 insere-se na série anual, iniciada em 2016, e pretende dar execução à atribuição cometida ao Centro de Relações Laborais na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º do DL n.º 189/2012, de 22 de agosto.
2. O presente relatório acompanha a estrutura das edições anteriores, mantendo o objeto e as perspetivas de análise, assegurando também a consistência das fontes utilizadas e estabilizando, quanto à contextualização evolutiva, o âmbito temporal de referência (Capítulo I).
3. No enquadramento geral (Capítulo II) indicam-se aspetos fundamentais quanto ao contexto económico (2.1.) e normativo (2.2.) que constituem o pano de fundo da negociação coletiva. Aqui são sumariadas as grandes variáveis macro económicas e as modificações normativas suscetíveis de se repercutirem na negociação coletiva.
4. O Capítulo III evidencia, numa perspetiva geral e predominantemente quantitativa, as linhas de desenvolvimento da contratação coletiva em 2019, colocando-a no contexto da evolução registada desde 2005, a par do destaque concedido a algumas das dimensões mais relevantes da negociação coletiva (as mesmas focadas nos Relatórios anteriores).

No plano estritamente quantitativo (3.1.1., II), em 2019, manteve-se a tendência de crescimento do número de Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT), que se vem observando desde 2013 - em número quer de convenções, quer de Portarias de Extensão (PE) e, embora com menor expressão, de Acordos de Adesão (AA). Na perspetiva de um intervalo mais longo, o ano 2019 ultrapassou os valores de 2010, apesar de ainda distante dos melhores anos da série (2005 a 2009).

5. Quanto ao número de trabalhadores (potencialmente) abrangidos pelas convenções coletivas (3.1.1.IV), observa-se uma quebra em 2019 comparativamente a 2018, a que não será alheia o peso da negociação ao nível da empresa, ou seja, AC e, em particular, AE, em 2019. No geral, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenção coletiva continua abaixo do registado no período 2005-2011.

6. Continua perceptível uma ténue de diminuição da taxa de cobertura das convenções *em vigor*, a partir de 2011, e, em contrapartida, a taxa de cobertura das convenções *publicadas* em cada ano prossegue a evolução positiva, iniciada em 2015 (3.1.1. V). Quanto ao número de trabalhadores ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT tem vindo a crescer desde 2014, mas permanecendo ainda abaixo do que se verificou entre 2005 e 2009 (quadro 6).
7. Em matéria de remunerações (3.1.2.I), 2019 apresenta um período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores de 16,3 meses. É um valor bastante inferior ao de 2018 (22,5 meses) e é o quarto ano consecutivo de uma trajetória de redução do período médio de eficácia intertabelas. Já a variação salarial média nominal anualizada intertabelas foi de 4,4%, prossequindo a subida iniciada em 2016, a par da evolução, também positiva, da variação salarial real (3,4%). Por sua vez, a remuneração mínima convencionada segue o padrão de outros anos e aproxima-se à retribuição mínima mensal garantida, em quase todos os setores (3.1.2.II).
8. Em 2019, foi publicada a PCT para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, a qual reviu parcialmente a PCT de 2018. No geral, é mantido o figurino do regime anterior (3.1.4).
9. Em sede de cessação de vigência de convenções coletivas (3.1.5.), em 2019, foi celebrado um acordo de revogação de convenção anterior (seguindo-se a celebração de nova convenção coletiva) e publicados dois avisos de cessação de vigência de convenção, facto que não ocorria desde 2016.
10. No reporte dos processos de resolução extrajudicial de conflitos coletivos nota-se, em 2019, uma descida dos pedidos de conciliação (42) e de mediação (7). Pelo terceiro ano consecutivo, o número de processos de conciliação concluídos com acordo superou o número daqueles que terminaram sem acordo e três dos processos de mediação foram concluídos com acordo, ainda que, neste tipo de processo, permaneça a tendência de conclusão sem acordo (3.2.1). Por outro lado, não foi publicada qualquer decisão arbitral, como de resto na maioria dos anos que integram esta série (3.2.2).
11. No Capítulo IV apresenta-se a análise dos conteúdos convencionais negociados em 2019, em regra, enriquecido pelo cotejo com a situação verificada no ano anterior. Mantendo a perspetiva dos Relatórios anteriores, o Capítulo inicia-se com uma panorâmica global dos dados sobre as convenções publicadas (4.1) e dos relativos ao alargamento do seu âmbito de aplicação (4.2), abordando-se depois, em particular, a contratação coletiva no setor público empresarial (4.3). De seguida (4.4.), analisam-se os conteúdos da contratação coletiva publicada em 2019 relativamente a um conjunto determinado de matérias, o qual sofreu

alterações pouco significativas de sistematização e foi ampliado nos seguintes pontos: direito à proteção de dados pessoais e a sua conexão com os direitos de personalidade, assim como Regulamentos e acordos complementares.

12. Nos dados gerais sobre a negociação coletiva em 2019 (4.1.), merecem destaque os seguintes aspetos:

- quanto à contratação coletiva com conteúdo autónomo (não incluindo, portanto, os Acordos de Adesão), foram publicadas 240 convenções (um crescimento de 9%, face 2018). Comparativamente ao ano anterior, sobressai a subida do número de revisões parciais (mais 22%, face a 2018), seguida do número de primeiras convenções (19,2% do total das convenções), mas uma ligeira diminuição do número de revisões globais (13,8% do total);
- no conjunto das convenções do ano sobressai o peso relativo das revisões parciais (67,1%), no total das convenções;
- em termos globais, em 2019 foram publicados 352 IRCT, o que corresponde a um crescimento das duas categorias de IRCT: os negociais e os não negociais (contra 311 IRCT, em 2018) ;
- a presença de convenções paralelas continua a verificar-se, embora com menor expressão comparativamente a anos anteriores (em 2019, representa cerca de 32% de 240 convenções; em 2018 40% de 220 convenções);
- na repartição setorial, continuam a predominar três setores de atividade: “Indústrias transformadoras” (C) (76 convenções), “Transportes e armazenagem” (H) (53 convenções) e “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), (41 convenções). Eles equivalem a 72% do total de convenções e beneficiaram da taxa de crescimento mais elevada, em 2019 face a 2018;
- pelo prisma da cobertura das convenções coletivas publicadas em 2019, estes três setores [(C),(H) e (G)] revelam, de igual modo, uma trajetória de crescimento. Assiste-se, também, ao aumento de “Atividades administrativas e dos serviços de apoio” e das “Atividades financeiras e de seguros” ;
- o número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção e por tipo de convenção apresenta uma ligeira descida, à exceção do rácio de AE/número médio de trabalhadores, ligeiramente superior relativamente a 2018 (Quadro 23).

13. Do conjunto de PE publicadas em 2019, todas elas emitidas ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, evidencia-se (4.2) que:

- a maioria das extensões continua a incidir em revisões parciais das convenções (65 em 83);
- nove PE estendem convenções publicadas no quarto trimestre de 2018;

- nalguns casos ocorrem dois ciclos de emissão de PE no ano de 2019, em duas situações, com a extensão da convenção publicada em 2018 e a publicada em 2019 e, noutros casos, a mesma convenção teve uma revisão parcial no final do ano ;
 - existem 19 PE que correspondem à extensão de convenções paralelas;
 - as portarias de extensão repartem-se por 12 setores de atividade da CAE, com predomínio da indústria(C) (30 em 83) e do comércio (G) (26 em 83 PE) seguida da alojamento e restauração. (I) (8 em 83PE).
14. No Setor público empresarial (4.3.), em 2019, há um crescimento do número de IRCT publicados (36 IRCT: 10 AA, 5 AC e 21 AE), com 63 empresas abrangidas (77 em 2018). Continua a persistir uma percentagem assinalável de instrumentos paralelos e a concentração de várias mesas negociais com a mesma empresa ou grupo de empresas.
- Pelo prisma do período de eficácia da convenção, a contratação coletiva do SPE publicada em 2019 pode segmentar-se em três grupos: primeiras convenções (6); revisão global (uma, com 101 meses de eficácia); e revisões parciais (19, com períodos de eficácia muito díspares, entre 3 e 186 meses).
15. A análise dedicada aos conteúdos das convenções coletivas em 2019 conserva o figurino de relatórios anteriores (4.4.1), assente em dois tipos de aprofundamentos:
- um mais geral sobre os grandes blocos temáticos tratados e
 - outro mais aprofundado, em que se analisam as seguintes matérias: âmbito de aplicação das convenções; duração e organização do tempo de trabalho; qualificação dos trabalhadores; igualdade; avaliação de desempenho; benefícios sociais e regimes previdenciais complementares; direitos das estruturas representativas dos trabalhadores; e, ainda direito à proteção de dados pessoais e a sua conexão com os direitos de personalidade e regulamentos.
16. No plano dos conteúdos (4.4.2), e em termos gerais, o mapeamento das 240 convenções coletivas de 2019 apresenta um perfil semelhante ao de anos anteriores, embora o peso de algumas matérias seja superior nuns e inferior noutros casos. Assim, pode verificar-se que:
- predomina a regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias e o regime de vigência, seguindo-se o âmbito geográfico e tempos de trabalho;
 - há matérias que integram essencialmente as situações de negociação global, primeiras convenções e revisões globais (é o caso dos direitos de personalidade, adaptabilidade, banco de horas, horários concentrados, comissão de serviço, trabalho intermitente, licenças, encerramento temporário do

estabelecimento ou diminuição de laboração, transmissão de empresa ou estabelecimento, resolução de conflitos, greve);

- outros tópicos surgem essencialmente nesses subtipos, embora sejam regulados esporadicamente nas revisões parciais (categorias e carreiras; contratação a termo; direitos, deveres e garantias das partes; local de trabalho; poder disciplinar; trabalho a tempo parcial; comissões paritárias);
- nas revisões parciais, destaca -se a matéria salarial, sendo também regulados, ainda que parcialmente, alguns institutos associados a condições retributivas, incluindo deslocações, prestações sociais complementares e definição dos períodos de vigência da convenção ou da tabela salarial;
- tradicionalmente, há temas regulados com maior frequência em AE (adesão individual, disponibilidade, prestações sociais complementares, adaptabilidade, trabalho suplementar, avaliação de desempenho, trabalho a tempo parcial, assim como cláusulas de articulação e regimes transitórios);
- persiste a relevância dos temas relativos à parentalidade e à igualdade e não discriminação, assim como de resolução de conflitos;
- continuam a emergir os temas associados à proteção de dados pessoais, com inter-relação com os direitos de personalidade.

17. Como habitualmente, dedica-se um capítulo para analisar em que medida o artigo 492.º do CT conforma o conteúdo essencial das convenções coletivas (4.4.3), em especial as recomendações constantes dos n.ºs 2 e 3 daquele preceito. A análise concentra-se em primeiras convenções e revisões globais (79) publicadas em 2019.

A repartição relativa entre os nove tópicos cotejados neste ponto, seguem a tendência dos anos anteriores, onde é variável a cobertura e o aprofundamento dos temas recomendados pela lei, a par de uma grande diversidade de domínios e de modulações encontradas. Destacam-se os seguintes aspetos:

- nas relações entre outorgantes, regulam-se os meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da aplicação ou revisão da convenção, incluindo a possibilidade de conciliação, mediação e arbitragem voluntária ou apenas um destes mecanismos;
- na previsão de ações de formação profissional, tendo presente as necessidades de trabalhador e empregador, as formulações são, maioritariamente, próximas da lei;
- nas condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde, enunciam-se as várias vertentes que envolvem o planeamento e implementação de medidas ou serviços de segurança e saúde, da responsabilidade da empresa. Encontram-se várias convenções que preveem a realização periódica de exames médicos, a fim de promover o bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores o que, de algum modo,

é tributário das relações de trabalho da era digital e da intensificação dos riscos profissionais associados ao stress e ao assédio por meios tecnológicos;

- nas medidas que visam a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, regista-se a diversidade de matérias tratadas (o tema é abordado especificamente no ponto 4.4.7.);
- quanto aos outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, são comuns as regras sobre a retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais;
- Localizam-se diversos mecanismos de resolução pacífica dos litígios emergentes de contratos de trabalho, com figurinos variáveis: atribuição de competência a comissão paritária ou outro tipo de órgão de natureza paritária, a comissão arbitral ou a centros de mediação laboral, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho;
- Várias convenções estabelecem os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações e, raras vezes, fixam os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis em situação de greve; encontram-se também cláusulas de paz social, que deverão prevalecer se for cumprido os termos do respetivo texto convencional;
- a previsão de uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas, encontra-se em 89% do universo de análise e vários IRCT continuam a atribuir-lhe outras competências, na revisão de categorias e conteúdos das profissões e resolução de conflitos individuais (em 2019 foram publicadas seis deliberações de comissões paritárias).

18. Passando aos núcleos temáticos objeto de aprofundamento, o Relatório (4.4.4.) debruça-se sobre a aplicação das convenções coletivas e, observando o universo das 240 convenções de 2019, destacam-se as seguintes evidências:

- quanto ao âmbito de aplicação geográfico, predominam, mais uma vez, as convenções de âmbito nacional (continente e regiões autónomas), por contraposição às convenções de âmbito territorial local ou regional (4.4.4.1);
- continua a ser pouco usual a referência ao esquema de adesão unilateral do trabalhador não sindicalizado a uma convenção coletiva (4.4.4.2.);
- em termos de vigência temporal (4.4.4.3), observa-se, também neste ano, que uma percentagem assinalável – 73,7% das convenções (143 em 194) – foi revista até atingir 24 meses de vigência e, por outro lado, 54,38% dos trabalhadores abrangidos por revisão dos respetivos instrumentos está coberto por convenções com período de permanência “12<24” meses, coincidindo, aproximadamente, com o período de vigência mais usual fixado nas convenções coletivas (quadro 40).
- um grupo de 149 convenções, publicadas em 2019 (em 240 convenções , Quadro 39), disciplina o respetivo período de vigência, predominando a sua fixação em 24 meses -(54); enquanto o período mais curto é de

12 meses (22) e o de maior duração de 60 meses (15) - paralelamente, é corrente estabelecer-se um período autónomo de vigência para a tabela salarial, quase sempre, de 12 meses;

- em 2019, continuam a rarear as convenções que dispõem sobre caducidade e sobrevivência, e, quando tal ocorre, é comum a remissão para o regime legal (reduzindo de 28 em 2018 para 22 em 2019) (4.4.4.4.);
- Em 2019, escasseia a presença de cláusulas que tratam da articulação ou conjugação de disposições de várias convenções, mas em contrapartida aumenta o número de regimes transitórios (na comparação de 2019 face a 2018, as primeiras reduzem de 10 para 4 e os segundo aumentam de 5 para 27) (4.4.4.5.).

19. Este relatório introduz um novo ângulo de análise da contratação coletiva que assenta numa realidade difusa mas consistente e que consiste na remissão das convenções coletivas para regulamentações posteriores e que correspondem ora a regulamentos internos ora a acordos complementares (4.4.4.6). Estão nesta categoria os protocolos adicionais que não são publicados no BTE e os regulamentos internos impostos ao empregador por negociação coletiva ou os regulamentos internos negociados que importa conhecer, pelo menos quanto às matérias que as partes escolhem como sendo o seu âmbito.

20. Pelo quinto ano consecutivo, dedica-se uma atenção particular às matérias da duração e organização do tempo de trabalho (4.4.5.). Na fisionomia dos vários regimes, não se detetam inflexões particularmente relevantes às linhas de abordagem já conhecidas. No plano quantitativo, os temas são essencialmente abordados em primeiras convenções e revisões globais. Tal facto repercutiu-se desfavoravelmente no número de convenções abrangidas por diversos regimes, comparativamente ao ano anterior, atendendo à, já conhecida, prevalência de revisões parciais, a par de uma quebra no número de revisões globais, ocorrida em 2019.

21. A definição da duração máxima do PNT (4.4.5.1.a)) figura na maioria de primeiras convenções e revisões globais publicadas em 2019 (quadro 46)..-Continua a prevalecer a duração máxima de 40 horas coincidente com o limite legal, amiúde com a previsão de regimes diferenciados consoante os grupos ou categorias profissionais.

22. A regulação do período de férias (4.4.5.1.b)) assistiu a uma quebra relativa face a 2018 (34% e 41,4%, respetivamente), observada, em especial, ao nível das revisões globais (cfr. quadro 47). Ao nível dos conteúdos, o perfil traçado em 2019 segue o de anos anteriores. Observa-se uma diversidade de soluções, maioritariamente com a reprodução do regime legal, a par da configuração de soluções diferentes, quer alargando o período legalmente previsto, quer, retomando a linha do CT/2003, estabelecendo soluções de majoração das férias anuais, em moldes mais ou menos próximos desse regime legal.

23.No ponto 4.4.5.2., analisam-se, como vem sendo usual, os três institutos de flexibilização da organização do tempo de trabalho, consagradas na lei e cujo recorte tem sido densificado em convenção coletiva: adaptabilidade, banco de horas e horários concentrados. Aqui dá-se nota de que a renovação de conteúdos é pouco expressiva e, em consequência, a sua descrição é pouco original face à realizada em relatórios anteriores. Nessa linha, sublinham-se dois aspetos consistentemente encontrados na negociação coletiva:

- a ocorrência de conexões estreitas entre as regras em matéria de adaptabilidade e/ou do banco de horas e as que respeitam a outros instrumentos de gestão do tempo de trabalho, designadamente o trabalho suplementar, abrangendo, por vezes, a regulação do trabalho por turnos e do trabalho noturno;
- a existência de alguma padronização de conteúdos e de soluções convencionadas, em função dos setores e dos sujeitos coletivos intervenientes.

24.No conjunto, em 2019, adaptabilidade e banco de horas têm menor expressão no clausulado convencional (38 ocorrências em 2019, face a 45 em 2018), a par da preponderância das convenções que disciplinam unicamente um daqueles regimes. E, por sua vez, a figura do horário concentrado é muito escassa.

25. No plano qualitativo, encontram-se as configurações habituais do regime de adaptabilidade, descritas em relatórios anteriores [(4.4.5.2.c)]: as partes tendem a estabelecer combinações próprias dos elementos estruturais do regime (margens de variação da jornada de trabalho, regras sobre definição de horários, duração dos períodos de referência, etc.), prevendo-se, por vezes, outros elementos (por exemplo, pagamento de despesas extraordinárias para os trabalhadores, procedimentalização do recurso ao regime, consequências da cessação do regime). Nesta linha, são escassas as meras remissões para a lei, sendo mais comum a introdução de ajustamentos marginais ao quadro legal.

26. Segue-se a análise da figura do banco de horas (4.4.5.d), onde, a par do observado quanto a adaptabilidade, é nítida a diversificação de regimes. Assim, a tendência para alguma padronização conjuga-se com a adequação da disciplina do seu regime jurídico ao contexto organizativo e profissional de cada convenção, traduzida na construção de equilíbrios específicos a partir da modulação dos seus elementos estruturantes (aumento da jornada de trabalho, volume de horas afeto ao regime, modos e iniciativa de compensação).

No plano da sua aplicação, são várias as convenções que dão abertura à utilização do banco de horas também no interesse e por iniciativa do trabalhador (as mais das vezes sujeita à anuência do empregador), retirando unilateralidade a este mecanismos de flexibilização. Ocorre, por fim, a adição de regras sobre questões particulares - designadamente, exigência de uma conta corrente com registo do funcionamento do banco de

horas, a cargo do empregador; articulação com a atribuição do subsídio de refeição, em especial no âmbito da redução da jornada; previsão da compensação de despesas decorrentes da variação da jornada, fornecimento de meio de transporte.

27. O horário concentrado, continua a ser raro, isoladamente ou em conjugação com outro instrumento (4.4.5.e). Em 2019, apenas se encontram três situações: uma coexiste com a disciplina do banco de horas e as outras duas com a previsão da adaptabilidade.

28. A previsão de regimes de prevenção e disponibilidade (4.4.5.f) conhece, em 2019, por relação aos anos anteriores, uma ligeira subida, alavancada por vários grupos de convenções paralelas (59% de 27 convenções). A figura continua a marcar presença essencialmente ao nível da empresa e em três setores de atividade: “Indústrias transformadoras”(C’); “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos”(G); e “Transportes e armazenagem”(H). No recorte dos seus conteúdos denota-se as especificidades de cada organização empresarial (e da atividade nela desenvolvida), com relevo na organização do trabalho em laboração contínua. Tal com em anos anteriores, sobressai a variabilidade de soluções, no que toca, entre outros aspetos: à extensão e à sua instituição (acordo ou ato de gestão) e, bem assim, à previsão de mecanismos de compensação, designadamente, através de subsídio de disponibilidade associado, ou não, a acréscimos remuneratórios para o trabalho efetivamente prestado.

29. No panorama da contratação coletiva dos últimos anos, o trabalho suplementar tem sido um dos institutos jurídicos mais versado no conjunto de matérias sobre organização dos tempos de trabalho, o que espelha a sua importância nas relações de trabalho, apesar de uma ligeira diminuição observada em 2019 (91 em 2019 e 97 em 2018). O clausulado versa, sobretudo, a dimensão remuneratória, destacando-se a este propósito que 90% das primeiras convenções, que regulam o tema, fixa acréscimos remuneratórios acima da lei. Encontram-se, ainda, outras matérias associadas à aplicação do regime do trabalho suplementar (admissibilidade, possibilidade de escusa do trabalhador, conjugação com os regimes do trabalho noturno e do trabalho por turnos).

30. Os relatórios do CRL têm acompanhado os mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador, em capítulo próprio (4.4.5.h), a par da relevância reconhecida aos interesses do trabalhador no quadro do funcionamento de outros mecanismos de flexibilidade (adaptabilidade, banco de horas) e também por nós assinalada.

Como é sabido, a figura mais usual neste domínio é, todavia, a previsão de horários flexíveis. Aqui as convenções, para além de definirem a noção de horário flexível, constroem o respetivo regime, em termos

muito variáveis, quer quanto ao nível de aprofundamento quer quanto às regras que o integram (conteúdo e amplitude da margem de gestão conferida ao trabalhador, deveres do trabalhador, regime dos débitos ou saldos horários, etc.).

31. Por seu turno, a figura da isenção do horário de trabalho (4.4.5.i)) tem sido, a par do trabalho suplementar, um instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho. Em 2019, regista-se, todavia, uma ligeira quebra face a 2018 (65 em 2018; 56 em 2019), para o qual contribuiu o peso relativo das revisões parciais, assim como a relevância, em vários *clusters* convencionais, de uma organização do tempo trabalho assente, primordialmente, em horários fixos ou móveis. No plano qualitativo, parte das convenções replica o regime legal, nas demais encontramos como objeto de regulação específica várias *nuances* do regime (delimitação das situações de admissibilidade, modalidades admitidas, situações de cessação do regime e, menos comumente, a fixação de limites à duração do trabalho). De outra parte, persiste grande diversidade de modalidades convencionadas a propósito da determinação do subsídio de isenção de horário de trabalho.
32. Em termos gerais, a matéria da promoção das qualificações dos trabalhadores (formação profissional e trabalhador-estudante – 4.4.6.) é versada em cerca de (38%) das convenções coletivas de trabalho publicadas em 2019, nas quais continua a predominar a sua negociação ao nível da empresa (AE). Os apuramentos totais estão ligeiramente acima dos do ano anterior (90 em 2019, 87 em 2018).
33. No que concerne à formação profissional (4.4.6.2), muito embora se encontrem convenções com conteúdos sobre formação profissional inicial (17 em 77 convenções), prevalece a regulação de aspetos atinentes formação continua (72 em 77 convenções). No geral, o papel do empregador, na formação inicial, está essencialmente associado à valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador. Enquanto na segunda modalidade o aprofundamento das matérias, assim como os níveis de intervenção do empregador, trabalhador e, por vezes, das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, seguem de perto o disposto na lei. Continua a merecer algum detalhe a formação necessária à obtenção e manutenção de títulos profissionais em profissões regulamentadas, em conformidade, as mais das vezes, com normas legais do setor. Por outro, existem várias referências a formação profissional tendo em vista a reconversão de trabalhadores por razões tecnológicas.
34. Existem 47 convenções que, em 2019, disciplinam o estatuto do trabalhador-estudante (4.4.6.3.), incidindo em particular nos aspetos relativos à flexibilização dos tempos de trabalho, com o propósito de promover a conciliação dos percursos académicos com a prestação da atividade do trabalhador-estudante, regulando matérias como dispensas, horários, licenças e férias, a par do financiamento ou comparticipação dos estudos.

35. O Relatório dedica um capítulo próprio ao princípio da igualdade nas relações laborais (4.4.7.), centrado em três tópicos: assédio moral, conciliação entre a vida familiar e profissional e parentalidade e igualdade de condições de trabalho em geral. O tema tem merecido a atenção crescente dos outorgantes da negociação coletiva, que tem acompanhado o quadro legal em vigor, no sentido do reforço da tutela do trabalhador. Este contexto tem contribuído para uma trajetória de crescimento destes temas nos últimos anos, que prossegue em 2019. Nalgumas situações, as convenções limitam-se a mencionar ou a reproduzir a lei, como acontece a propósito do assédio moral.
36. No plano da conciliação da vida familiar e profissional (4.4.7.3), encontra-se a habitual variedade de referências com relevância em duas vertentes:
- a tutela da parentalidade e da maternidade, incluindo a sua articulação com o regime de proteção social (art. 34.º do CT) e o catálogo de direitos do trabalhador plasmado no art. 35.º do CT, que acolhe um conjunto de licenças permitidas para o exercício da paternidade, assim como a possibilidade de modulação da organização dos tempos de trabalho;
 - a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.
37. Quanto à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, em geral (4.4.7.4.), as convenções continuam a dedicar uma especial atenção às condições específicas de certos grupos de trabalhadores – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho – preconizando, por vezes, a tutela dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, independentemente da origem dessa condição. Encontram-se também outras projeções do princípio da igualdade para proteção de certos trabalhadores em função da idade, com repercussões no acesso ao emprego e na afetação a trabalho noturno, por turnos ou suplementar, a partir de certa idade.
38. Este ano dedica-se um capítulo específico ao direito à proteção de dados pessoais e a sua conexão com os direitos de personalidade, assim como o conjunto de desafios colocados pela tecnologia e a digitalização das relações laborais (4.4.8.). Na maior parte das situações, o afloramento destas matérias é, ainda embrionário. Mas é já um sinal da centralidade que a temática tem vindo conquistar na contratação coletiva.
39. Dando continuidade à análise iniciada no Relatório do ano anterior, dedica-se um capítulo autónomo para os sistemas de avaliação de desempenho na negociação coletiva (4.4.10), matéria que não encontra paralelo na lei, e predominante em primeiras convenções, na negociação de âmbito empresarial (AE e AC). Esta distribuição parece sinalizar uma ligação estreita com a realidade empresarial subjacente à negociação

coletiva. Dá-se também nota da diversidade de abordagens e dos principais aspetos previstos nas convenções coletivas.

40. Em 2019, a disciplina das estruturas representativas dos trabalhadores e da atividade sindical na empresa (4.4.10) está presente em 74 das 240 convenções publicadas, o que representa uma descida face ao ano anterior (91 em 220 convenções, em 2018). Como houve ocasião de referir anteriormente, a este facto não é alheio o peso das revisões parciais no total de convenções do ano (67% em 240 convenções), subtipo onde é menos comum encontrarem-se disposições sobre este tema. Deste modo, a distribuição por modalidade de convenção coletiva revela a predominância da negociação ao nível dos acordos de empresa e, sobretudo, em primeiras convenções e revisões globais (respetivamente 34 e 30, em 74 convenções).

41. Na perspetiva qualitativa, o figurino encontrado em 2019 segue de perto o recorte já conhecido quanto a matérias abordadas, nível de aprofundamento e soluções desenhadas. As convenções incidem, ainda, sobretudo (e por ordem de frequência), sobre o direito de reunião no local de trabalho, o direito a afixação e distribuição de informação, o crédito de horas dos representantes sindicais, o direito a instalações e o direito de reunião com os órgãos de gestão da empresa.

A referência à participação das estruturas de representação de trabalhadores surge, amiúde, em aspetos associados à organização do tempo de trabalho e, em especial, aos regimes de flexibilização temporal da prestação do trabalho; assim como às carreiras e categorias profissionais, nomeadamente, a propósito da mudança definitiva de função, em resultado de um processo de mobilidade funcional ou da criação de novas categorias profissionais.

42. Cerca de um terço das convenções publicadas em 2019 estipula a atribuição de prestações que visam complementar as concedidas pelo regime geral da segurança social para proteção de eventualidades cobertas por este regime – incluindo doença, velhice e invalidez - e de benefícios de outra ordem, relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador (4.4.12). Tal corresponde, em termos nominais, a uma subida na ordem dos 17%, face a 2018. O perfil de benefícios atribuídos é idêntico ao de anos anteriores, com a prevalência do estabelecimento de mecanismos de proteção na doença, através de uma gama muito variável de benefícios e com grande modulação de soluções.

43. O capítulo IV termina com uma breve panorâmica dos conteúdos convencionais face à recente revisão do Código do Trabalho, em particular a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro (4.4.13). Este diploma produz efeitos ainda no perímetro temporal abrangido pelo presente relatório, embora sem impacto imediato na contratação coletiva de 2019, porquanto o seu regime transitório permite, quando necessário, o ajustamento dos

conteúdos dos IRCT nos 12 meses seguintes à entrada em vigor da lei, isto é, a partir de outubro de 2019. No ano em análise, e na maioria das situações, as convenções ou se respaldam ou reproduzem o figurino normativo constante da versão do Código do Trabalho anterior às alterações introduzidas em 2019.

44. Por fim, o Relatório encerra com a referência à negociação coletiva na Administração Pública (Capítulo V). Assinala-se a publicação, em 2019, de 2 Acordos coletivos de carreira (ACC) e 115 Acordos coletivos de empregador público (ACEP), dos quais 79 são revisões de acordos existentes (71 são “revisões globais” e 8 “revisões parciais”), o que corresponde uma diminuição de 34,66% nos ACEP celebrados.

As linhas de força da contratação coletiva na Administração Pública não sofreram alterações significativas relativamente a 2018, confirmando-se a vitalidade da contratação coletiva ao nível da administração local.

I. Nota prévia

I. No contexto da atividade do Centro de Relações Laborais têm vindo a ser elaborados relatórios anuais sobre a contratação coletiva que abrangem já um período de 5 anos, os quais constituem, hoje, um importante repositório de informação sobre negociação coletiva em Portugal.

Os Relatórios procedem a uma análise dos procedimentos e do conteúdo das convenções coletivas revelando, em termos comparativos, as matérias objeto de negociação e a reação da negociação coletiva às vicissitudes normativas que enquadram a contratação coletiva seja quanto às matérias reguladas, seja quanto ao enquadramento da negociação coletiva. Embora o aprofundamento incida sobre um ano, não se afasta da análise dinâmica das diferentes temáticas da contratação coletiva.

A utilidade da informação recolhida e o contributo para a observação sistemática da contratação beneficia de uma certa estabilidade nos dados recolhidos e na abordagem feita, como tem sido salientado em anteriores edições. Optou-se, por isso, por não introduzir alterações significativas na estrutura do relatório, procurando acomodar eventuais desenvolvimentos ou ajustamentos a uma visão evolutiva no tempo, sem cortes. Esta opção mantém válidas as justificações feitas em anteriores relatórios para a modelação da estruturação do texto e do seu conteúdo.

Pretende-se, deste modo, que o Relatório de 2019 permita uma leitura conjunta com os dados recolhidos em anos anteriores, habilitando assim um elevado grau de harmonização evidenciando-se nos devidos sítios os aspetos estruturais novos.

II. Numa perspetiva de evolução e ajustamento do relatório afigura-se relevante proceder a determinados desenvolvimentos e introdução de novos tópicos de análise, sem que a perspetiva que os seus autores têm das diferentes questões condicionem a leitura e a possibilidade de interpretação dos dados consoante outros ângulos de análise.

Assim, impõe-se prosseguir, por referência ao ano em apreço, a avaliação do impacto das Leis do Orçamento do Estado para 2018 e 2019 em resultado da abertura à contratação coletiva para regular as condições de trabalho no âmbito de entidades do setor público que regem as suas relações de trabalho pelo Código do Trabalho, para além de se enfatizar a especialidade da contratação coletiva do empregador público, seja no âmbito do Código do Trabalho, seja na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Por outro lado, julgou-se importante manter a opção de verificar os desenvolvimentos em matéria de avaliação de desempenho iniciada em 2017, prosseguida em 2018.

A Proteção de Dados em contexto laboral é uma das matérias que se ramifica por diversas áreas do Direito e da disciplina laboral e, em particular, no âmbito do Direito Coletivo, em especial, quanto à função das convenções coletivas neste âmbito. Não só entrou em vigor em 2018 o Regulamento (EU) 2016/679 sobre proteção de dados pessoais, como em 2019 foi publicada a respetiva Lei de Execução materializada na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto.

Deve, por isso, consolidar-se a análise da proteção de dados na contratação coletiva, mas agora com reforço deste tema através da análise do tratamento de dados pessoais impostos pela execução das convenções coletivas.

Adicionalmente julga-se importante conhecer as matérias tratadas nos instrumentos de regulação das condições de trabalho que tem origem nas convenções coletivas mas que não revestem a mesma forma. Estão nesta categoria os protocolos adicionais que não publicados no BTE e os regulamentos internos impostos ao empregador por negociação coletiva ou os regulamentos internos negociados; estamos perante uma negociação coletiva oculta ou atípica que se procura trazer para a discussão e para análise, retirando da zona de penumbra em que se encontram.

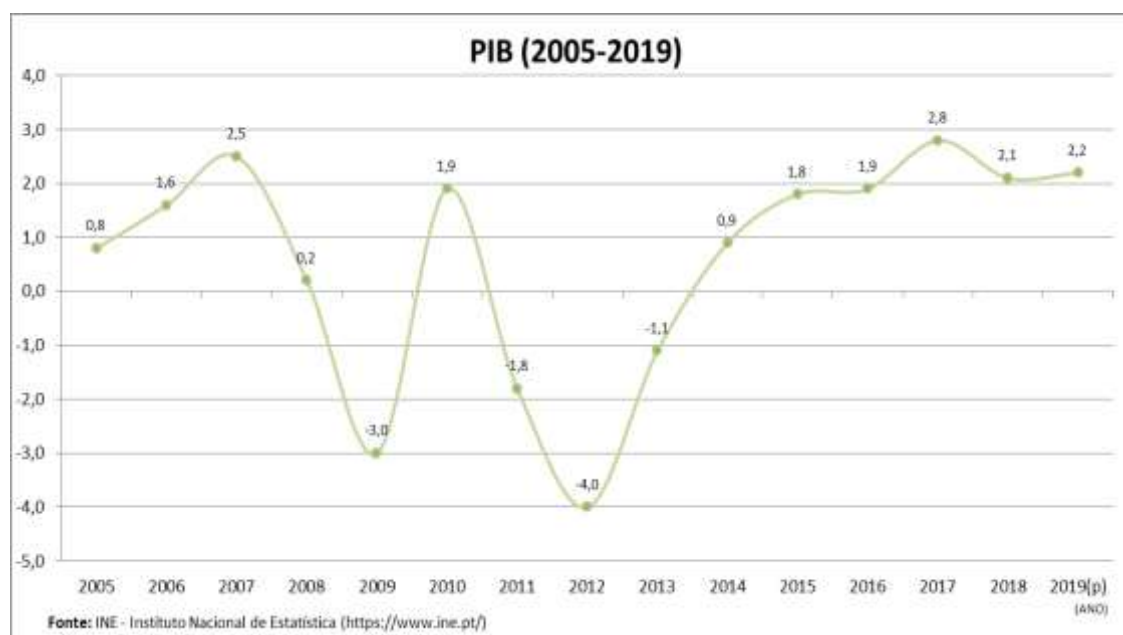
As alterações do Código do Trabalho de 2019 que entraram em vigor na 2ª metade do ano podem refletir-se no conteúdo das convenções pelo que se optou por incluir uma análise de conteúdo necessariamente transitória para evidenciar as matérias e regulações que podem ser afetadas pelo texto da lei.

II. Enquadramento geral: contexto económico e normativo

2.1 Contexto económico

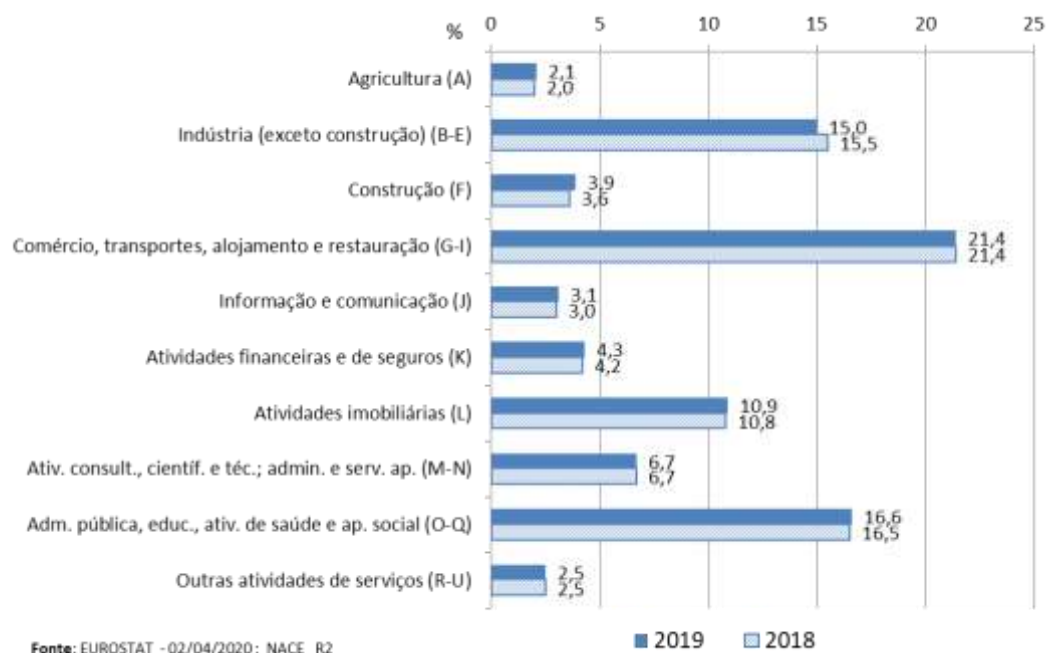
- I. No ano de 2019, continua a assistir-se à tendência de crescimento económico, iniciada a partir de 2014, embora este percurso ascendente não seja constante e, em 2019, se recupere 0,1 ponto percentual, face a ligeira desaceleração do ano anterior. Desde 2014, Portugal vem recuperando da crise económica desencadeada a partir de 2008, com taxas de crescimento real negativas desde 2009 (exceto 2010) e que se acumularam em torno dos 8% até 2013.

Gráfico 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2005-2019)



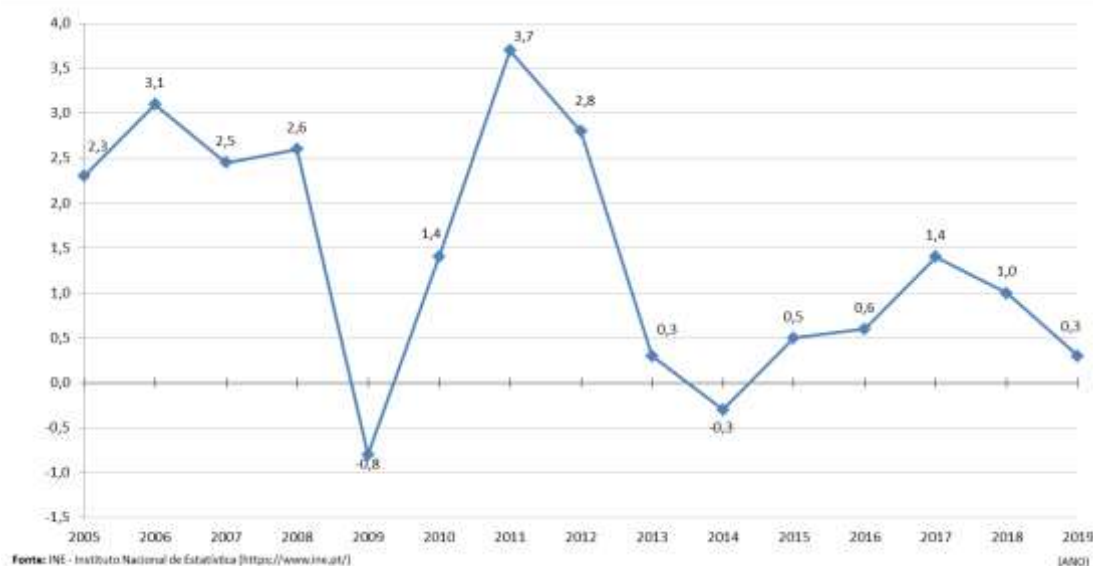
Em termos de valor acrescentado bruto (VAB base, não incluindo impostos indiretos líquidos de subsídios aos produtos) por setor de atividade (NACE rev.2), em percentagem do PIB, sobressai a continuidade face ao ano anterior, sendo a maioria das oscilações de 0,1 ponto percentual. A variação entre 2018 e 2019 na “Indústria (exceto construção)” (B-E) foi de -0,5 p.p., no setor da “Construção” (F) foi de 0,3 p.p., enquanto os setores do Comércio e do alojamento (G-I), ‘Atividade de consultoria;adminstr e serv (M-N) e outras atividades e serviços (R-U) mantiveram a mesma percentagem (ver o gráfico 2).

Gráfico 2 - Valor Acrescentado Bruto por setor de atividade, em % do PIB (2018 e 2019)



I. A evolução do índice de preços no consumidor no mesmo período é ilustrada pelo gráfico seguinte:

Gráfico 3 - Evolução do índice de preços no consumidor - taxa de inflação (%)



II. Os dados relativos à estrutura empresarial – obtidos a partir dos “Quadros de Pessoal” do Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSSS (GEP) e disponíveis até 2018 – permitem considerar que não existe inflexão das linhas de evolução assinaladas nos Relatórios anteriores.

Com efeito, em 2018, o total de empresas que responderam aos “Quadros de Pessoal” foi de 282.236, mais 3.045 do que no ano anterior. Este é o quinto ano consecutivo (2014-2018) onde se verifica subida do número de empresas, após cinco anos consecutivos de descida (2009-2013).

Quadro 1 - Evolução do número de empresas (2005-2018)

Continente

NÚMERO DE EMPRESAS (2005-2018)														
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nº de Empresas	328.230	330.967	341.720	343.663	336.378	282.031	281.015	268.026	265.860	270.181	273.060	276.332	279.191	282.236

Fonte: GEP, Quadros de Pessoal, quadro 1 (outubro de 2018) (<http://www.gep.mtsss.gov.pt>)

O quadro seguinte (quadro 2) dá nota da desigualdade do tecido empresarial e do peso relativo dos diferentes setores de atividade. Também em 2018, continua a ser notória a predominância das micro (83,3%) e pequenas empresas (13,9%), particularmente expressiva no setor do “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (G) e no “Alojamento, restauração e similares” (I). Em termos relativos, o setor com maior número de empresas volta a ser o “Comércio” (G), seguido do “Alojamento, restauração e similares” (I) e das “Indústrias transformadoras” (C), na linha da repartição entre grupos de atividades observada em 2017.

Quadro 2 - Número de empresas por atividade e dimensão (2018)

Continente

NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO, E VARIAÇÃO ANUAL						
Escalões de dimensão da empresa	1 - 9 Pessoas	10 - 49 Pessoas	50 - 99 Pessoas	100 e + Pessoas	TOTAL	variação (2018/17)
Atividades (CAE - Rev.3)						
TOTAL	235.074	39.287	4.425	3.450	282.236	3.045
A AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA, FLORESTA E PESCA	12.649	1.193	81	48	13.971	124
B INDÚSTRIAS EXTRATIVAS	332	168	15	11	526	-16
C INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	21.619	9.035	1.410	1.113	33.177	-138
D ELETRICIDADE, GÁS, VAPOR, ÁGUA QUENTE E FRIA E AR FRIO	132	35	8	8	183	-11
E CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA; SANEAM., GESTÃO DE RESÍD. E DESPOLUIÇÃO	323	192	33	54	602	-5
F CONSTRUÇÃO	24.605	4.548	344	165	29.662	993
G COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS	64.046	8.099	636	410	73.191	-446
H TRANSPORTES E ARMAZENAGEM	8.621	1.513	167	196	10.497	7
I ALOJAMENTO, RESTAURAÇÃO E SIMILARES	30.031	4.398	331	189	34.949	790
J ATIVIDADES DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO	4.237	801	120	146	5.304	174
K ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS	3.225	323	62	75	3.685	-7
L ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS	7.984	403	21	8	8.416	767
M ATIVIDADES DE CONSULTORIA, CIENTÍFICAS, TÉCNICAS E SIMILARES	21.003	1.915	133	136	23.187	663
N ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E DOS SERVIÇOS DE APOIO	6.174	1.177	161	299	7.811	-148
O ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DEFESA; SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATÓRIA	197	333	29	5	564	5
P EDUCAÇÃO	2.691	858	126	89	3.764	-53
Q ATIVIDADES DE SAÚDE HUMANA E APOIO SOCIAL	11.581	2.927	599	392	15.499	46
R ATIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ESPETÁCULOS, DESPORTIVAS E RECREATIVAS	3.423	375	53	35	3.886	281
S OUTRAS ATIVIDADES DE SERVIÇOS	12.190	991	96	71	13.348	18
U ATIV. DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS	11	3	-	-	14	1

Fonte: GEP, Quadros de Pessoal, quadro 1 (outubro de 2018) (<http://www.gep.mtsss.gov.pt>)

III. De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do INE (dados do Continente), a população total em 2019 correspondeu a 9.768,3 milhares de indivíduos, a população ativa a 4.990,5 milhares e a população empregada a 4.670,4 milhares. Os trabalhadores por conta de outrem representavam 83,1% da população empregada², menos 0,2 pontos percentuais que no ano anterior.

Retrata-se no quadro seguinte (quadro 3), a evolução conjunta do emprego e da população ativa, bem como da taxa de atividade, desde 2012³.

² Segundo o INE, o conceito de população empregada abrange também os trabalhadores por conta própria e o conceito de trabalhadores inclui também os trabalhadores da Administração Pública.

³ É também relevante a consulta dos dados constantes do Boletim Económico do Banco de Portugal.

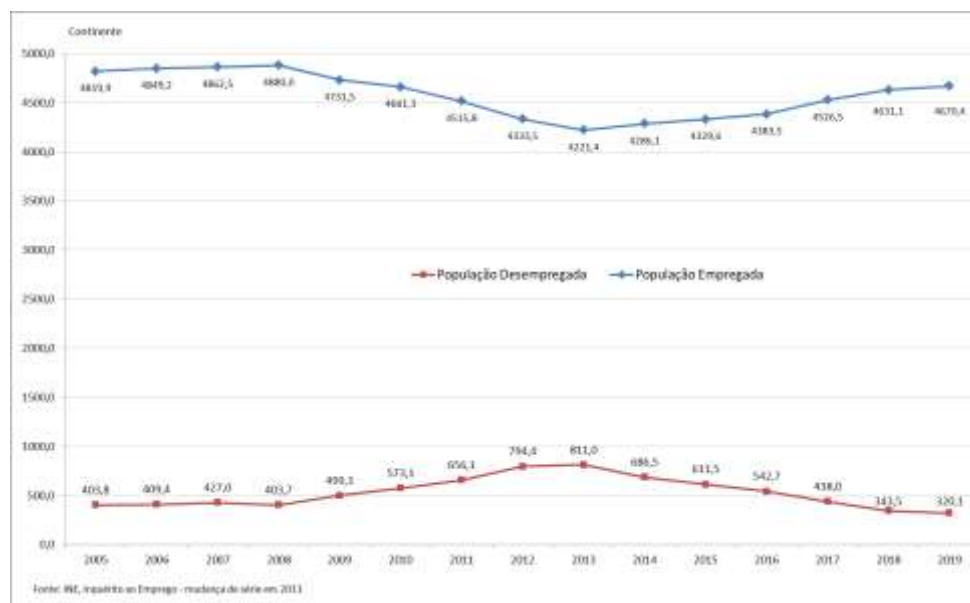
Quadro 3 - Evolução da população ativa do emprego e da taxa de atividade (2012-2019)

	Portugal (continente)							
	2012/11	2013/12	2014/13	2015/14	2016/15	2017/16	2018/17	2019/18
	variação (%)							
Emprego	-4,0	-2,6	1,5	1,0	1,2	3,3	2,3	0,8
População ativa	-0,9	-1,9	-1,2	-0,6	-0,3	0,8	0,2	0,3
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	(%)							
Taxa de atividade	60,2	59,3	58,8	58,5	58,4	58,9	59,0	59,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (<https://www.ine.pt>)

No gráfico 4 observam-se as curvas de população empregada e desempregada no período de 2005-2019: são nítidos quer o pico acentuado de desemprego entre 2009 e 2013 (e a concomitante retração do emprego) quer a inversão de tendência operada a partir de 2014. Em 2019, acentua-se a divergência entre a linha do desemprego e do emprego.

Gráfico 4 - Evolução do número de Empregados e Desempregados, em milhares (2005-2019)



IV. Como é sabido, a série Relatório sobre evolução anual da Negociação Coletiva, dedica-se fundamentalmente à análise da contratação coletiva promovida no âmbito de dois grupos de trabalhadores: os trabalhadores registados pelas empresas no Relatório Único⁴, cuja contratação coletiva se enquadra no Código do Trabalho; e os trabalhadores

⁴ Dados divulgados pelo GEP na edição anual “Quadros de Pessoal” (disponíveis até 2018). O preenchimento do Relatório Único/ Quadros de Pessoal resulta do art. 32.º da L. n.º 105/2009, de 14 de setembro, conjugado com a Portaria n.º 55/2010 de 21 de janeiro, que obriga o empregador à prestação anual de informação sobre a atividade social da empresa, incluindo remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal. É, assim, uma fonte estatística que espelha a informação carregada pelas empresas. Os “Quadros de Pessoal” incidem sobre a situação verificada no ano anterior ao da sua entrega e as empresas devem reportar-se aos trabalhadores abrangidos, e IRCT aplicáveis, a outubro do ano de análise. Até ao momento apenas se encontram disponíveis dados até 2018 – cfr. <http://www.gep.mtsss.gov.pt/>.

no âmbito da Administração Pública, cuja contratação coletiva é regulada pelo Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP). Os quadros seguintes (4 e 5) apresentam a evolução quantitativa desses dois universos.

À semelhança do observado nos Relatórios anteriores, registou-se, com início em 2009, uma diminuição do número de trabalhadores por conta de outrem (TCO) recolhido nos “Quadros de Pessoal”, seguida de uma recuperação, a partir de 2014.

Quadro 4 - Número de TCO (2005-2018)

Continente

NÚMERO DE TCO (2005-2018)														
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total de TCO	2.738.739	2.765.576	2.848.902	2.894.365	2.759.400	2.599.509	2.553.741	2.387.386	2.384.121	2.458.163	2.537.653	2.641.919	2.767.521	2.877.918

Fonte : GEP, Quadros de Pessoal (outubro de 2018) (<http://www.gep.mtsss.gov.pt>)

É paralela a evolução no emprego público, aferida a partir dos dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público: diminuição até 2014, tendo um aumento a partir de 2015.

Quadro 5 - Emprego no setor das administrações públicas por subsetor (2011-2019)

EMPREGO NO SETOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSETOR (2011-2019)									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 _(p)
Administração Central ^(*)	562.107	540.060	519.436	506.063	510.468	515.055	518.109	524.758	536.678
Adm. Reg. Açores ^(*)	18.332	17.921	17.602	17.482	17.777	18.178	18.409	18.801	19.491
Adm. Reg. Madeira ^(*)	22.765	22.325	21.821	21.261	20.830	20.709	20.488	20.644	20.958
Administração Local	124.601	119.595	116.068	111.583	110.048	110.210	112.273	119.014	121.395
Total	727.805	699.901	674.927	656.389	659.123	664.152	669.279	683.217	698.522

Fonte: DGAEP – SIEP 4.º trimestre 2019 ; DGAEP/DEEP

Notas: (*) Inclui trabalhadores em exercício de funções nos fundos de segurança social. (p) - dados provisórios

Dados de 2018 (p) foram corrigidos na *Síntese Estatística de Emprego Público* (SIEP) do 4ºTrim.2019.

2.2 Contexto normativo

I. O contexto normativo visa destacar os elementos legislativos mais importantes em matéria de Direito do Trabalho e, em particular, quanto às alterações legislativas com incidência na contratação coletiva e, bem assim, dar nota da jurisprudência mais relevante ao nível dos tribunais superiores do ano de 2019.

O ano de 2019 foi marcado por importantes alterações na legislação laboral, com especial destaque para as que foram introduzidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, relativa ao reforço da proteção na parentalidade, e que procede à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, e pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que procede à décima quinta alteração ao Código do Trabalho. Destes diplomas, o que assume maior peso no que respeita à negociação coletiva é a Lei n.º 93/2019, a qual consubstanciou um conjunto de alterações transversais às normas legais que regulam o contrato de trabalho, incluindo modificações relevantes do regime da negociação coletiva.

A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro alterou, também, o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social que passou a prever uma contribuição adicional por rotatividade excessiva, aplicável às entidades empregadoras que apresentem um peso anual de contratação a termo superior ao respetivo indicador setorial anual em vigor (aditamento do art. 55º-A).

Através da Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, foi revisto o Código de Processo do Trabalho para o harmonizar com as normas do Código de Processo Civil (Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro).

Deve ainda ser dada nota da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, com implicações no regime da proteção dos direitos de personalidade dos trabalhadores, nomeadamente em matérias de utilização de meios de videovigilância.

II. No que tange à autonomia coletiva, a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro modificou a alínea j) do n.º 3 do artigo 3.º do Código do Trabalho para acrescentar o trabalho suplementar ao elenco de matérias sobre as quais os instrumentos de regulamentação coletiva só podem dispor em sentido mais favorável. De igual modo, foi restringida a autonomia coletiva quanto à contratação a termo com a nova redação do artigo 139.º do Código do Trabalho.

Uma das alterações que resultaram da Lei n.º 93/2019 prende-se com o alcance do mecanismo da adesão pelo trabalhador não filiado em qualquer associação sindical ao regime estabelecido em convenção coletiva, previsto no artigo 497.º do Código do Trabalho. As inovações introduzidas pela Lei n.º 93/2019 centram-se essencialmente na limitação da faculdade de adesão, (i) através do estabelecimento de um prazo três meses após a entrada em vigor do

instrumento escolhido dentro do qual o trabalhador o pode fazer (n.º 2 do artigo 497.º), (ii) com um limite máximo de 15 meses para a duração da adesão (n.º 3 do artigo 497.º) e (iii) o trabalhador só pode fazer o uso dessa escolha uma vez (n.º 5 do artigo 497.º). Acresce que, nos termos do n.º 4 do artigo 497.º, a revogação da escolha apenas determinará a cessação da aplicação da convenção decorridos seis meses após a comunicação dessa revogação ou em momento anterior, caso se verifique a cessação da vigência da convenção ou se completem 15 meses contados da adesão, quando algum destes factos se verifique antes de decorridos seis meses da comunicação da revogação (n.º 2 do artigo 497.º).

No que respeita ao âmbito temporal dos instrumentos de regulamentação coletiva, verificamos a inclusão de um conjunto significativo de alterações impulsionadas pela Lei n.º 93/2019, as quais incidem, desde logo, sobre a denúncia das convenções coletivas. Com efeito, o artigo 500.º do Código do Trabalho passou a exigir que, para além de proposta negocial global, a comunicação escrita que procede à denúncia da convenção seja igualmente acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada. Ainda no que concerne à denúncia foi criada a obrigação de a parte autora da denúncia proceder, no prazo de 10 dias a contar da data da denúncia, ao envio ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral de cópia da mesma e da proposta negocial global que a acompanha, conforme resulta do atual n.º 3 do artigo 500.º do Código do Trabalho.

A Lei n.º 93/2019 procedeu à introdução de um novo artigo que regula a suspensão do período de sobrevigência, o artigo 501.º-A do Código do Trabalho. Nos termos deste artigo, qualquer das partes na negociação coletiva pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social, no período entre 90 e 60 dias antes do decurso do período de sobrevigência referido nos n.ºs 3 ou 5 do artigo 501.º, arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação pelo árbitro presidente, tendo como finalidade a verificação da existência de probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão parcial ou total da convenção coletiva, sendo que, em caso de resposta afirmativa, o tribunal arbitral determina a suspensão do período de sobrevigência por um prazo não superior a quatro meses, e remete a negociação para mediação, podendo fixar o seu objeto, cabendo ao mediador elaborar e remeter às partes a sua proposta de revisão parcial ou total da convenção.

O impacto da Lei n.º 93/2019 sobre o âmbito temporal das convenções coletivas atingiu igualmente a pós-eficácia subsequente à caducidade da convenção. Embora não tenham surgido alterações ao regime a que a pós-eficácia se encontra sujeita, verificamos o alargamento das matérias cujos efeitos permanecem em regime de eficácia após a caducidade da convenção (no pressuposto de falta de acordo pelas partes e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral). Em especial, com a redação conferida pela Lei n.º 93/2019 ao n.º 8 do artigo 501.º do

Código do Trabalho, a pós-eficácia passou agora a abranger os regimes de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

No que respeita às formas de cessação da convenção coletiva, o Código do Trabalho prevê agora como causa de caducidade a decorrente de extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes, esclarecendo que, na eventualidade de se verificar extinção ou perda da qualidade de associação sindical ou de associação de empregadores outorgantes, a convenção continuará alguns dos seus efeitos, em especial os relativos à pós-eficácia [novo ponto (ii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 502.º], por remissão do n.º 6 do artigo 502.º para o n.º 8 do artigo 501.º, ambos do Código do Trabalho.

Cumprir mencionar que, em articulação com as alterações introduzidas no artigo 502.º do Código do Trabalho, foi consequentemente modificado outro artigo do Código de Trabalho que se encontra interligado com a extinção de pessoas coletivas laborais. Por efeito da redação da Lei n.º 93/2019, o n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho passou a exigir que a comunicação da extinção judicial ou voluntária de associação sindical ou de associação de empregadores ao serviço competente do Ministério responsável pela área laboral deve ser acompanhada da identificação dos filiados na associação de empregadores em causa abrangidos por cada um dos contratos coletivos de que esta seja outorgante.

Por fim, importa referir o novo artigo 515.º-A do Código do Trabalho, aditado pela Lei n.º 93/2019, o qual estabelece que, em caso de cessação de vigência de convenção coletiva ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão, é aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 501.º do Código do Trabalho, ou seja, o regime da pós-eficácia das convenções coletivas.

As alterações legislativas, nomeadamente aquelas que geram menor disponibilidade de conteúdo para as convenções coletivas, têm impacto sobre os instrumentos vigentes, pelo que a Lei n.º 93/2019 no seu art.11.º,n.2, estabeleceu que os outorgantes dispõem de 12 meses para alterar as disposições do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho “contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho, na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade.” Deste modo, os instrumentos de regulamentação que disponham, por exemplo, sobre a possibilidade de adesão dos trabalhadores às convenções coletivas nos termos do artigo 497.º, contratação a termo fora dos casos mais restritivamente previstos no artigo 139.º, sobre a duração da formação em termos menos favoráveis ao do artigo 131.º e sobre os procedimentos da denúncia do artigo 500.º, devem adequar as suas disposições, sob pena de nulidade superveniente decorrente da previsão do citado artigo 11.º, n.º 2 da Lei n.º 93/2019.

III. As alterações introduzidas pela citada Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, concorrem para reforçar a tutela da parentalidade plasmada no Código do Trabalho. Assim, no plano dos princípios, é aditado um novo preceito (art.35ª-A, CT) que proíbe qualquer discriminação pelo exercício de direitos de maternidade e paternidade, incluindo discriminação de natureza remuneratória.

Destacam-se, por outro lado, três alterações ao regime que intensificam, em termos práticos, essa proteção: o alargamento da licença parental inicial, em caso de internamento hospitalar da criança, imediatamente após o parto, durante o período que durar o internamento, até ao limite de 30 dias (art.40.º,n.5 a 15, CT); o alargamento da licença parental obrigatória e exclusiva do pai de 15 para 20 dias (art.43.º, CT); e a previsão de licenças para assistência a filhos com doença oncológica, ampliando o regime já existente para pais com filhos com deficiência e doença crónica (art.53ª,CT).

No que toca à produção de efeitos, a Lei 90/2019, de 4 de setembro (art. 9.º) determina a entrada em vigor das alterações enunciadas com o Orçamento do Estado de 2020. Tal significa que o ano de 2019 ainda não está sujeito às alterações mais recentes introduzidas por aquela lei.

IV. No direito europeu, assinala-se a publicação da Diretiva (EU) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, 20 de junho de 2019, que assume o objetivo de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, de uma forma integrada. Este diploma, para além de regular dimensões da conciliação da vida familiar e profissional associados à parentalidade, tutela o trabalhador cuidador de familiares⁶, admitindo que lhe seja concedida a possibilidade de flexibilização do horário de trabalho, assim como a licença do cuidador⁷. Assinala-se, a este propósito, a importância do diálogo social europeu neste processo, cuja origem decorre do acordo quadro sobre licença parental celebrado pelos parceiros sociais europeus e que veio a ser aplicado pela Diretiva 2010/18/EU do Conselho, agora revista com a mencionada diretiva (art.19.º)⁸.

Com relevância para a contratação coletiva importa destacar, igualmente ao nível do Direito Europeu do Trabalho, a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia que, a partir de 1 de agosto de 2022, substituirá a Diretiva 91/533. A nova diretiva tem, contudo, um âmbito mais vasto, pois estabelece novos requisitos mínimos

⁵ Orçamento do Estado de 2020, aprovado pela Lei n.º2/2020, de 31 de março, aplicando-se assim às relações laborais a partir de abril de 2020.

⁶ Diretiva (EU) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, 20 de junho de 2019, revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, 8-3-2010 (JOL,18.3.2010) e deve ser transposta até 22 de agosto de 2022.

⁷ Em Portugal, para além da tutela de parentalidade (por exemplo, arts.51.º,52.º,55º e 56º, do CT, para pais de filho menor de 12 anos), a lei prevê a tutela de trabalhador com responsabilidades familiares, entre outros aspetos, quanto a faltas justificadas (art.249.º,2,do CT) e constitui um dos critérios de preferência, a definir por IRCT, na admissão de trabalho a tempo parcial (art.152.º, CT).

⁸ cfr. Considerandos 14 e 15 da Diretiva (EU) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, 20-6-2019.

relacionados com as condições de trabalho com vista a combater as formas de emprego mais precárias. Com efeito, a Diretiva 2019/1152 para além de regular os deveres de informação do empregador aos trabalhadores sobre as condições de trabalho inclui disposições sobre o período experimental, pluriemprego (emprego paralelo) previsibilidade de trabalho, trabalho ocasional, transição para outra forma de emprego e formação obrigatória. Neste âmbito o artigo 14.º da referida Diretiva estabelece que as convenções coletivas podem dispor sobre estas matérias “no respeito pelos princípios da proteção geral dos trabalhadores”.

V. No contexto da execução de vínculos laborais de emprego público cumpre assinalar a entrada em vigor da Lei n.º 49/2019, de 18 de julho, que procede à primeira alteração à Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro, a qual regula o exercício da liberdade sindical e os direitos de negociação coletiva e de participação do pessoal da Polícia de Segurança Pública com funções policiais.

Referenciamos, ainda, o regime aplicável às faltas dos membros da direção da associação sindical para o exercício das suas funções sindicais, onde, com a nova redação do n.º 1 do artigo 12.º, da Lei n.º 49/2019, se passou a impor o limite de 33 faltas justificadas por ano para o exercício daquelas funções, quando antes não era indicado qualquer limite, sendo esse tempo contado como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

Por sua vez, quanto ao crédito de horas, previa o n.º 2 do artigo 12.º, na sua versão original, a atribuição de um crédito de quatro dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, a Lei n.º 49/2019, mantendo o direito dos membros da direção da respetiva associação sindical àquele crédito, veio estabelecer limites ao número de membros da direção que podem dele beneficiar. Assim, este crédito passa a ser atribuído em virtude do número de associados, excluindo desse direito os membros da direção das federações, uniões ou confederações. A mesma relação - entre crédito de horas remuneradas por mês e número de associados na associação sindical - se aplica aos delegados sindicais, estabelecendo, por um lado, que os delegados das associações com um número de associados inferior a 10 % do número total de polícias na efetividade de serviço na respetiva unidade orgânica não beneficiam do crédito de horas e, por outro, limitando o número de delegados sindicais que podem dele beneficiar em função do número de polícias associados nas unidades orgânicas, conforme resulta do n.º 2 do artigo 18.º e do n.º 1 do artigo 20.º, com a redação conferida pela Lei n.º 49/2019.

Assinale-se a especialidade do regime da legitimidade para a negociação coletiva por parte de associações sindicais que, conforme os respetivos estatutos, representem interesses dos polícias e se encontrem devidamente registadas. Com efeito, o atual artigo 31.º, com a redação conferida pela Lei n.º 49/2019, estabelece que (apenas) têm legitimidade para a negociação coletiva as associações com um número de associados que corresponda a, pelo menos, 5 % do número total de polícias na efetividade de serviço, as associações que, representando interesses de polícias de

uma carreira, tenham um número de associados que corresponda a, pelo menos, 20 % do número total dos polícias da respetiva carreira na efetividade de serviço e as federações cujas associações sindicais respeitem individualmente a representatividade referida pelo menos numa das alíneas anteriores.

VI. Em sede de jurisprudência produzida no ano de 2019 pelos tribunais superiores, com especial relevância para as matérias atinentes à negociação coletiva, destacam-se alguns arestos:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 404/17.0T8STB.E1.S1 (Júlio Gomes), de 11 de dezembro de 2019, no qual se considerou que, não obstante a caducidade de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não depender da publicação do aviso previsto no artigo 502.º, n.º 6, do Código do Trabalho (atual artigo 502.º, n.º 8), *"quando o aviso não tiver sido publicado, a referida caducidade só será oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito, nos termos estabelecidos no art.º 109º, n.º 1, do mesmo diploma"*. No mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 14752/16.2T8PRT.P1.S1 (Ribeiro Cardoso) igualmente de 11 de Dezembro de 2019.

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 1176/18.6T8OAZ.P1 (Rui Ataíde de Araújo), de 7 de janeiro de 2019, no qual, sobre o discutido alcance do n.º 3 do artigo 503.º do Código do Trabalho, que apenas permite, em casos de sucessão de convenções, que sejam reduzidos direitos decorrentes da convenção se do texto da nova convenção constar, em termos expressos, o seu caráter globalmente mais favorável, reforçou o entendimento de que *"incumbe às partes outorgantes da nova convenção coletiva – e não a um empregador ou trabalhador em concreto, nem ao julgador – aferir do seu carácter globalmente mais favorável"*. Na presença expressa de tal afirmação na nova convenção coletiva, apenas serão subtraídos à possibilidade de redução por nova convenção os direitos que se possam considerar *"direitos adquiridos, isto é, consolidados já na sua esfera jurídica, independentemente da aplicação ou não da convenção anterior"*, sendo que *"não constituem direitos adquiridos os emergentes apenas da convenção coletiva anterior, posto que a sua receção nas relações individuais de trabalho não se deu de forma autónoma, individualizada, plena ou permanente, antes ficando dependente das alterações e período de vigência da dita convenção"*.

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 6799/18.0T8PRT.P1 (Jerónimo Freitas), de 18 de fevereiro de 2019, tomando posição quanto à querela doutrinária ainda existente quanto a regras de interpretação das convenções coletivas, nomeadamente no que respeita ao recurso às disposições que regulam a interpretação de normas legais ou às disposições que se referem à interpretação do negócio jurídico, considerou o aresto em apreço que *"na interpretação das cláusulas das convenções coletivas de trabalho regem as normas atinentes à interpretação da lei, nos termos preceituados no art.º 9º do Código Civil"*.

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 27582/18.8T8LSB.L1-4 (Celina Nóbrega), de 11 de julho de 2019, quanto ao artigo 4.º do Código de Processo do Trabalho, que se debruça sobre a legitimidade das associações sindicais nas ações respeitantes à anulação e interpretação de cláusulas daquelas convenções, considerou que, muito

embora a intenção do legislador fosse *"limitar o direito de submeter a tribunal os pedidos de interpretação e de anulação de cláusulas de uma convenção coletiva de trabalho apenas àquelas que a outorgaram"*, visto que *"se a associação sindical não a outorgou e, conseqüentemente, dela não lhe podem resultar quaisquer obrigações, então, também nunca se poderia vislumbrar qualquer interesse direto decorrente de uma relação com o objeto do processo que inexistiria de todo"*, tal não impede as associações sindicais de *"serem partes legítimas nas ações respeitantes à anulação de cláusulas de convenções coletivas que se limitaram a rever, sem a intervenção daquelas, cláusulas de convenções coletivas de trabalho que anteriormente outorgaram"*.

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 14532/17.8T8SNT.L1-4 (José Eduardo Sapateiro), de 13 de fevereiro de 2019, sobre a diferença entre cláusulas de remissão para o regime de convenções coletivas e o mecanismo da adesão à convenção coletiva, previsto no artigo 497.º do Código do Trabalho, estabelece que a cláusula que determina que *"em tudo o que não for expressamente estipulado no presente contrato, aplicar-se-á o estabelecido no Código do Trabalho em conformidade com o previsto no Contrato Coletivo de Trabalho publicado (...)"* deve ser considerada como uma cláusula de receção da regulamentação coletiva aí identificada e *"possui uma natureza relativa ou semi-dinâmica, dado a forma como a mesma individualiza o CCT em causa, ao não somente identificar o instrumento concreto que está, naquele momento, em vigor, mas também ao afirmar a aplicação do seu clausulado, independentemente das suas subseqüentes alterações, sem qualquer propósito de delimitação espacial ou temporal, que não seja a da vigência da dita Convenção"*.

- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 1841/18.8T8EVR.E1 (Mário Branco Coelho), de 10 de outubro de 2019, analisa a questão da (in) validade de disposições convencionais que remetam para a vontade das partes matérias cuja regulação se encontra exclusivamente atribuída a instrumento de regulamentação coletiva, não sendo admitida a intervenção por contrato individual de trabalho por força do artigo 3.º, n.º 5 do Código do Trabalho. Este acórdão versa, em especial, sobre a possibilidade de uma convenção coletiva vedar a diminuição da retribuição, salvo se com o consentimento do trabalhador. Em resposta, concluiu-se que *"admitindo a lei que a retribuição possa sofrer uma diminuição por instrumento de regulamentação coletiva, não pode este devolver ao trabalhador o peso pela diminuição da retribuição, colocando-o na posição desvantajosa que o legislador expressamente não admitiu"*.

III. Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2019 e sua evolução nos catorze anos anteriores

Na abordagem da evolução da negociação coletiva em 2019, a partir dos parâmetros de análise adotados nos Relatórios anteriores, pretende-se verificar as mudanças e desenvolvimentos ocorridos neste ano, colocando-os no contexto da evolução registada a partir de 2005.

3.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2019 e a evolução desde 2005

3.1.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais

I. Nesta análise são considerados os dados relativos aos IRCT publicados e aos IRCT em vigor em cada ano, assim como a respetiva cobertura:

- os dados relativos aos IRCT *publicados* (representados nos Gráficos 5 a 7) têm como fonte os elementos recolhidos pela DGERT, o número de trabalhadores apoia-se na informação indicada no depósito do IRCT, nas bases de dados da DGERT ou na informação constante dos “Quadros de Pessoal”, registados no GEP⁹ e prestada pelos próprios outorgantes;
- os dados sobre os IRCT em vigor (Quadros 6 e 7) provêm do GEP e assentam nos “Quadros de Pessoal”, não abrangendo o ano de 2019¹⁰;
- os “Quadros de Pessoal” discriminam os IRCT aplicados pelos empregadores, o que permite uma aproximação válida ao universo dos IRCT em vigor ou, pelo menos, ao universo dos IRCT que, na prática, estarão a ser aplicados;
- as indicações relativas à cobertura das convenções já contemplam as situações em que a sua aplicação decorre de portarias de extensão, de acordos de adesão, de escolha do trabalhador e de ato de gestão do empregador.

II. O gráfico seguinte apresenta uma panorâmica geral do conjunto de IRCT (negociais e portarias de extensão¹¹) publicados em cada um dos anos do período em análise (2005 a 2019). Aqui continuam a ser evidentes as oscilações ocorridas ao longo da série (no total de convenções, acordos de adesão e portarias de extensão). Em todo o caso, cumpre salientar a subida paulatina do número total dos IRCT, observada a partir de 2013, e com um pico de

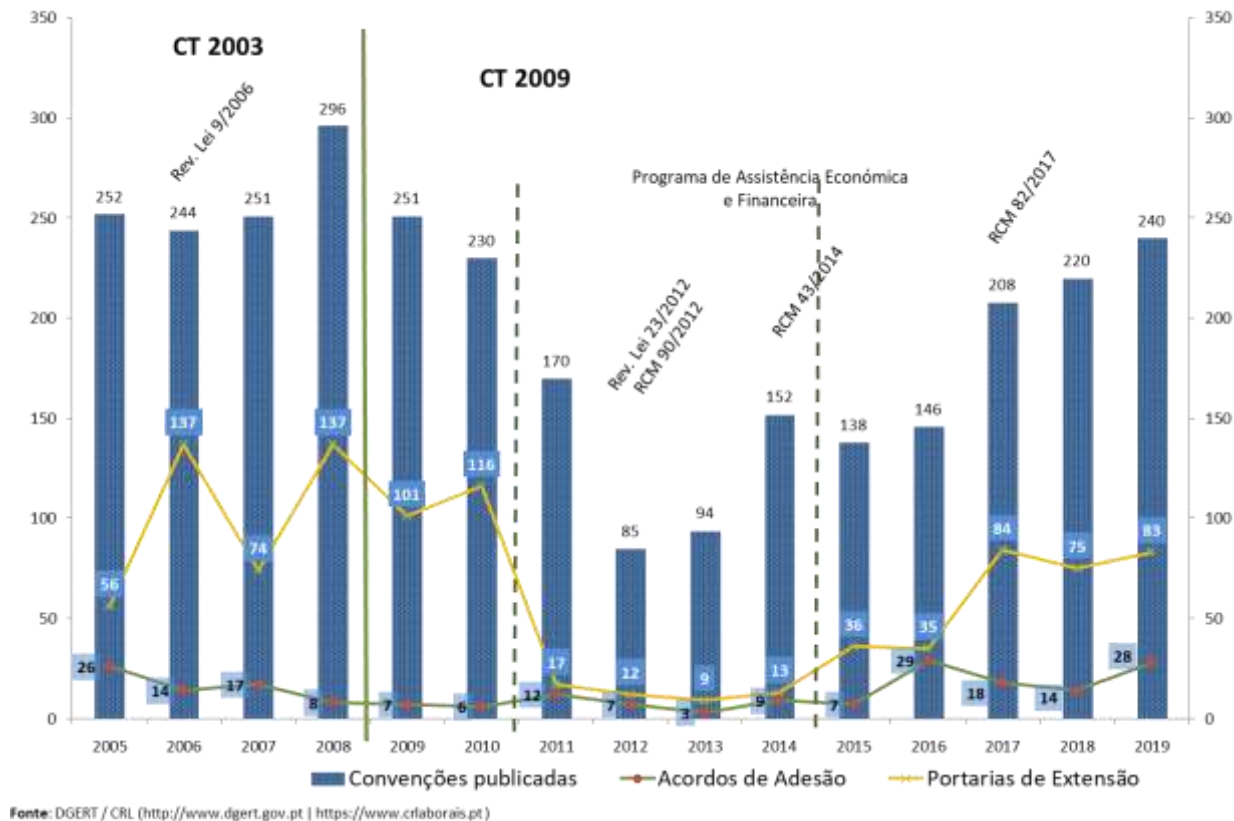
⁹ Recorde-se que os dados sobre a cobertura das convenções não derivam, em regra, da indicação constante das convenções coletivas quanto à “estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção” [art. 492.º, 1, g), do CT]. Na maioria dos casos, esta indicação não coincide com o número efetivo de trabalhadores potencialmente abrangidos, pois as partes tendem a referenciar o número de trabalhadores ao serviço das entidades empregadoras outorgantes ou das representadas pelas associações de empregadores signatárias e não o número de trabalhadores filiados ou representados pelas associações sindicais que celebraram a convenção. Por esse motivo, esses dados são essencialmente considerados nas primeiras convenções.

¹⁰ Cfr. nota 8. O número de IRCT contabilizados na DGERT (os *publicados por ano*) é diferente do número de IRCT contabilizados pelo GEP, por aqui se considerar o ‘*stock*’ existente e *em vigor* em cada ano

¹¹ Neste gráfico inicial não são consideradas as PCT e as decisões arbitrais, atendendo à sua diminuta expressão. Os dados sobre estas espécies de IRCT são referidos mais adiante (quadros 12 e 17).

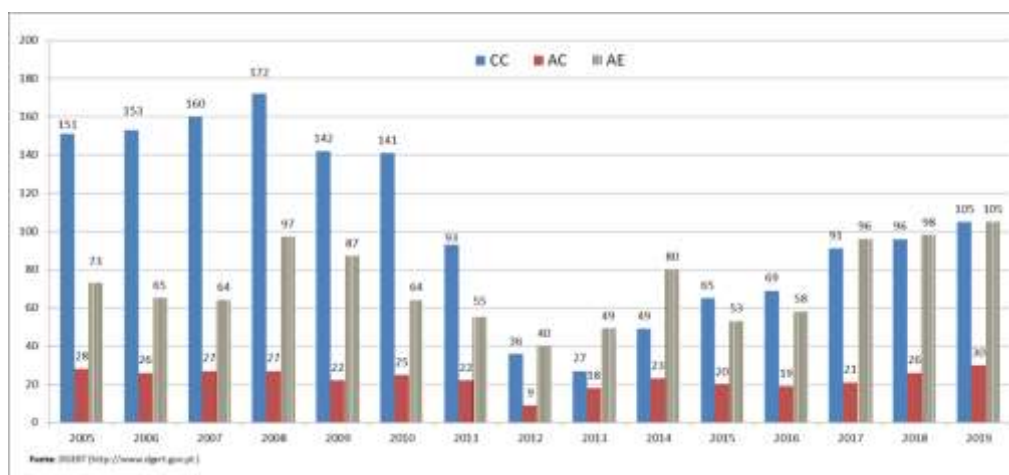
crescimento em 2017, quer em número de convenções, quer de PE. Na perspetiva de um intervalo mais longo, o ano 2019 ultrapassou os valores de 2010, apesar de ainda distante dos melhores anos da série (2005 a 2009).

Gráfico 5 - Evolução do número de IRCT (AE, AC, CC; AA, PE) de 2005 a 2019



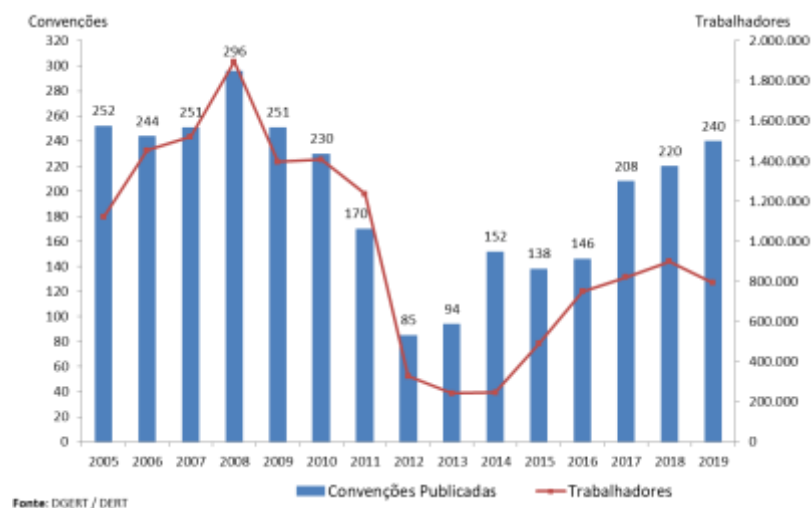
III. O gráfico 6 apresenta a repartição do número de convenções coletivas anual por tipo de convenção (Contrato coletivo, Acordo coletivo e Acordo de empresa). Também nesta perspetiva a evolução anual não tem sido constante. Com efeito, até 2011 a negociação setorial era preponderante, traduzida numa proporção elevada de contratos coletivos; entre 2012 e 2014 cresceu a negociação ao nível da empresa; já em 2015 e em 2016 os contratos coletivos retomaram a tradicional predominância (embora ainda abaixo da soma dos AE com os AC); os anos seguintes, 2017 a 2019, foram de crescimento do número de CC, AC e AE, em termos absolutos mas, enquanto em 2017 e 2018 há uma ligeira primazia dos AE, em 2019 o número de AE iguala o de CC. Na perspetiva da cobertura, há uma natural superioridade do número de trabalhadores cobertos pela contratação setorial (cfr. quadro 22 no ponto 4.1.).

Gráfico 6 - Evolução do nº de convenções publicadas entre 2005 e 2019 (por tipo)



IV. Relativamente ao número de trabalhadores (potencialmente) abrangidos pelas convenções coletivas, observa-se uma evolução positiva, particularmente a partir de 2015, muito embora continue abaixo dos valores registados em 2008 (e, mais genericamente, de todo o período 2005-2011). Este crescimento do número de trabalhadores abrangidos (entre 2015 e 2018, e ligeira diminuição em 2019) parece estar associado ao já assinalado aumento do número de convenções coletivas, mas com o renovado aumento dos acordos de empresa existe uma desaceleração do ritmo de crescimento do número de trabalhadores¹². A especialização da contratação coletiva refletida no aumento do número de acordos de empresa não se traduz num aumento dos trabalhadores abrangidos.

Gráfico 7 - Evolução do n.º de convenções publicadas e de trabalhadores potencialmente abrangidos, 2005 a 2019



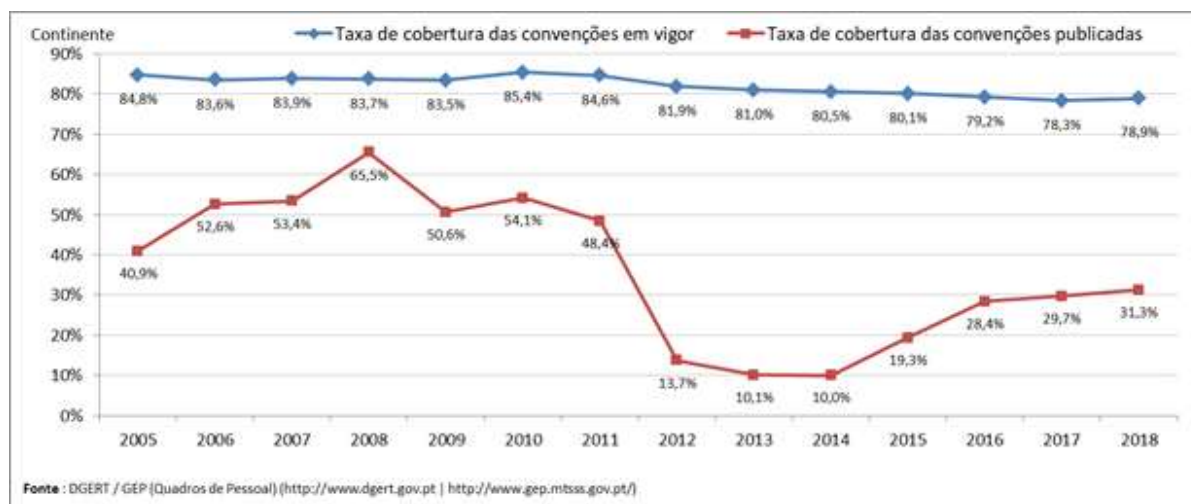
¹² Recorde-se que o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções depende também dos setores em que a negociação incide no ano considerado (cfr. ponto 4.1.).

V. Dá-se nota, no gráfico seguinte (gráfico 8), da evolução da taxa de cobertura, anual, das convenções em vigor e das convenções publicadas¹³, no período de 2005 a 2018. Como tem sido assinalado, em relatórios anteriores, as oscilações da taxa de cobertura dos instrumentos em vigor e dos instrumentos publicados, em cada ano, tem registado uma evolução distinta. Quanto à cobertura das convenções em vigor - que vinha a decrescer gradualmente desde 2011 – observa-se, em 2018, um ligeiro crescimento face ao ano anterior (0,6 pontos percentuais), atingindo os 78,9%. Em termos absolutos, tal corresponde a um aumento efetivo do número de trabalhadores cobertos por contratação coletiva, observada a partir de 2014 (cfr. quadro 6). Assim, o número de TCO abrangidos por convenções em vigor passa de 1.979.197 em 2014, para 2.269.555 em 2018, o que corresponde a mais 290 358 trabalhadores em 2018 (e um crescimento de 15%).

Por sua vez, a taxa de cobertura relativamente às convenções publicadas anualmente sofreu oscilações substanciais entre 2005 e 2011, uma queda abrupta em 2012, prolongada nos dois anos seguintes, e uma subida desde 2015, chegando a 31,3% em 2018.

Em síntese, poderá considerar-se o ano de 2018 um marco de viragem na contratação coletiva, onde se observa o crescimento do número de trabalhadores cobertos por contratação coletiva, segundo os dois prismas representados no gráfico 8.

Gráfico 8 - Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (2005-2018)



¹³ Taxa de cobertura das convenções em vigor: número total de TCO potencialmente abrangidos por CC, AC ou AE no total de TCO; taxa de cobertura das convenções publicadas: número total de TCO potencialmente abrangidos por CC, AC ou AE publicados anualmente no total de TCO.

A DGERT, no “Relatório R.C.T.P.A. 2018”, calcula a “taxa de cobertura da contratação coletiva (convenções em vigor)”, que relaciona o n.º de TCO abrangidos pela contratação coletiva (CC, AC, AE e PCT) em vigor com o n.º total de TCO, e a “taxa de atualização da contratação coletiva”, que relaciona o n.º de TCO abrangidos pela contratação coletiva (CC, AC, AE e PCT), por ano, com o n.º total de TCO abrangidos pela contratação coletiva em vigor (CC, AC, AE e PCT).

Todas estas taxas se reportam a 2018 porque são calculadas com base nos “Quadros de Pessoal”.

No Quadro 6 verifica-se que o número de trabalhadores ao serviço de estabelecimentos abrangidos por IRCT se aproxima em 2018 do registado em 2009. Revela também um crescimento consistente a partir de 2014, embora abaixo do que se verificou entre 2005 e 2009.

Quadro 6 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT (*), por tipo e ano (2005 a 2018)

Continente

TCO ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT ^(*) (2005-2018)														
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL	2.491.459	2.483.256	2.571.509	2.619.081	2.496.810	2.392.229	2.334.202	2.142.249	2.125.264	2.185.093	2.245.136	2.312.291	2.395.125	2.481.058
Contrato Coletivo (CC)	2.144.996	2.138.323	2.212.496	2.245.485	2.122.553	2.035.142	1.979.526	1.775.773	1.752.648	1.802.130	1.855.203	1.911.498	1.975.887	2.073.822
Acordo Coletivo (AC)	84.076	85.893	87.612	87.034	86.886	92.357	92.459	97.097	97.694	97.038	99.532	101.183	106.693	109.690
Acordo de Empresa (AE)	92.791	86.701	89.345	91.209	93.784	92.554	89.124	82.486	80.074	80.029	78.163	79.933	85.752	86.043
Total (CC+AC+AE)	2.321.863	2.310.917	2.389.453	2.423.728	2.303.223	2.220.053	2.161.109	1.955.356	1.930.416	1.979.197	2.032.898	2.092.614	2.168.332	2.269.555
Portaria de Condições Trabalho (PCT,ex-PRT ^{**})	169.596	172.339	182.056	195.353	193.587	172.176	173.093	186.893	194.848	205.896	212.238	219.677	226.793	211.503

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (**Quadro 19** - Ficheiro "seriesqp_2002_2014.xls" e **Quadro 127** - Ficheiros "qp2015pub.xls" a "qp2018pub.xls" || <http://>

(*) Instrumentos em vigor, classificados de acordo com a sua natureza inicial.

(**) As Portarias de Regulamentação do Trabalho (PRT) são atualmente designadas Portarias de Condições de Trabalho (PCT).

Para uma visão de conjunto, é também relevante mostrar (Quadro 7) a evolução do total de IRCT referenciados no Relatório Único, onde se verifica uma ligeira subida em 2018, face a 2017.

Quadro 7 - Total de IRCT referenciados no Relatório Único (por ano) (2005 a 2018)

Continente

IRCT referenciados no Relatório Único ^(*) , por tipo e ano, 2005 a 2018														
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL	465	465	590	579	581	473	461	612	687	682	704	727	699	704
Contrato Coletivo (CC)	255	257	323	320	318	259	247	377	418	411	429	441	409	408
Acordo Coletivo (AC)	46	46	64	56	55	53	45	48	56	51	54	60	59	63
Acordo de Empresa(AE)	149	148	183	185	189	146	155	173	197	206	207	211	217	218
Total (CC+AC+AE)	450	451	570	561	562	458	447	598	671	668	690	712	685	689
Portaria de Regulam. de Trabalho (PRT) ^{**}	15	13	17	15	16	14	13	13	15	13	13	14	13	14
Portaria de Condições de Trabalho (PCT) ^{**}	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Regulam. de Condições Mínimas (RCM) ^{**}	-	1	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (PRT+PCT+RCM)	15	14	20	18	19	15	14	14	16	14	14	15	14	15

Fonte: GEP/MTSSS, RU - Quadros de Pessoal (**Quadros: 133** (2010 a 2018) ; **150** (2007 a 2009) ; **129** (2006) e **127** (2005) - Ficheiros "qp20xxpub.xls" || <http://gep.mtsss.gov.pt>)

(*) Instrumentos em vigor, classificados de acordo com a sua natureza inicial.

(**) As Portarias de Regulamentação do Trabalho (PRT) e os Regulamentos de Condições Mínimas (RCM) são atualmente designados Portarias de Condições de Trabalho (PCT).

O aumento do número de IRCT a partir de 2012 deve-se a uma quebra de série¹⁴.

¹⁴ Em 2012 alterou-se o modo de contagem das convenções paralelas, isto é, das convenções cujo conteúdo é essencialmente idêntico, celebradas com as mesmas entidades do lado dos empregadores, para o mesmo setor de atividade e com o mesmo âmbito profissional,

3.1.2 Remunerações

I. A matéria retributiva convencional está presente na larga maioria das convenções coletivas, incluindo revisões parciais.

O acompanhamento sobre a evolução da tabela salarial dos IRCT¹⁵ é feito através dos relatórios da DGERT¹⁶. Assim, os apuramentos seguintes correspondem aos dados coligidos a partir daqueles relatórios.

No que concerne ao período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores, 2019 apresenta um período médio de 16,3 meses. Este valor é bastante inferior ao do ano anterior, surgindo como o quarto ano consecutivo em que o período médio de eficácia intetabelas tem vindo a descer (22,5 meses em 2018; 29,4 em 2017; 38,1 em 2016; 43,6 em 2015¹⁷).

O gráfico 9 representa (em colunas) a evolução do número de trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais em convenções coletivas publicadas anualmente, desde 2005. Apenas se incluem as convenções que regulam a matéria remuneratória¹⁸, não sendo consideradas as primeiras convenções, por nestes casos não existirem tabelas anteriores que permitam calcular variações salariais. As linhas indicam a percentagem intetabelas de variação salarial nominal e deflacionada¹⁹. Neste apuramento é calculada a variação média ponderada intetabelas anualizada, aplicando-se a taxa de inflação passada, durante o período de eficácia das convenções, para deflacionar o valor nominal e obter o valor real, o que permite aferir em que medida as tabelas consagram melhorias das remunerações²⁰.

que apenas se diferenciam no âmbito pessoal, por serem celebradas por diferentes associações sindicais. Estas convenções passaram a ser contabilizadas individualmente, através da atribuição de um código por convenção.

¹⁵ Nestes relatórios analisam-se os IRCT publicados que contêm retribuições convencionais mínimas: CC, AC, AE, DA e portarias de condições de trabalho (PCT).

¹⁶ Cfr. Relatório sobre variação média ponderada intetabelas (VMPI) das remunerações convencionais – mensal e anual – <http://www.dgert.gov.pt>. O relatório anual representa uma síntese do trabalho realizado mensalmente, em que é feito o cálculo dos aumentos percentuais médios entre a tabela salarial vigente e a anterior, ponderados com a distribuição de trabalhadores por categorias profissionais dos IRCT (ver nota 19).

¹⁷ Cfr. *Relatório sobre Regulam. Coletiva de Trabalho Publicada, 2019* e os de anos anteriores, <http://www.dgert.gov.pt>.

¹⁸ Em 2019, das 240 convenções, apenas, 2 ‘alterações e texto consolidado’ e 17 ‘alterações’ não incluem matéria salarial.

¹⁹ O indicador “variação média do IPC – Continente total com habitação – INE” permite apurar o valor real das tabelas salariais ao subtrair ao valor nominal o efeito da inflação apurado a partir do IPC.

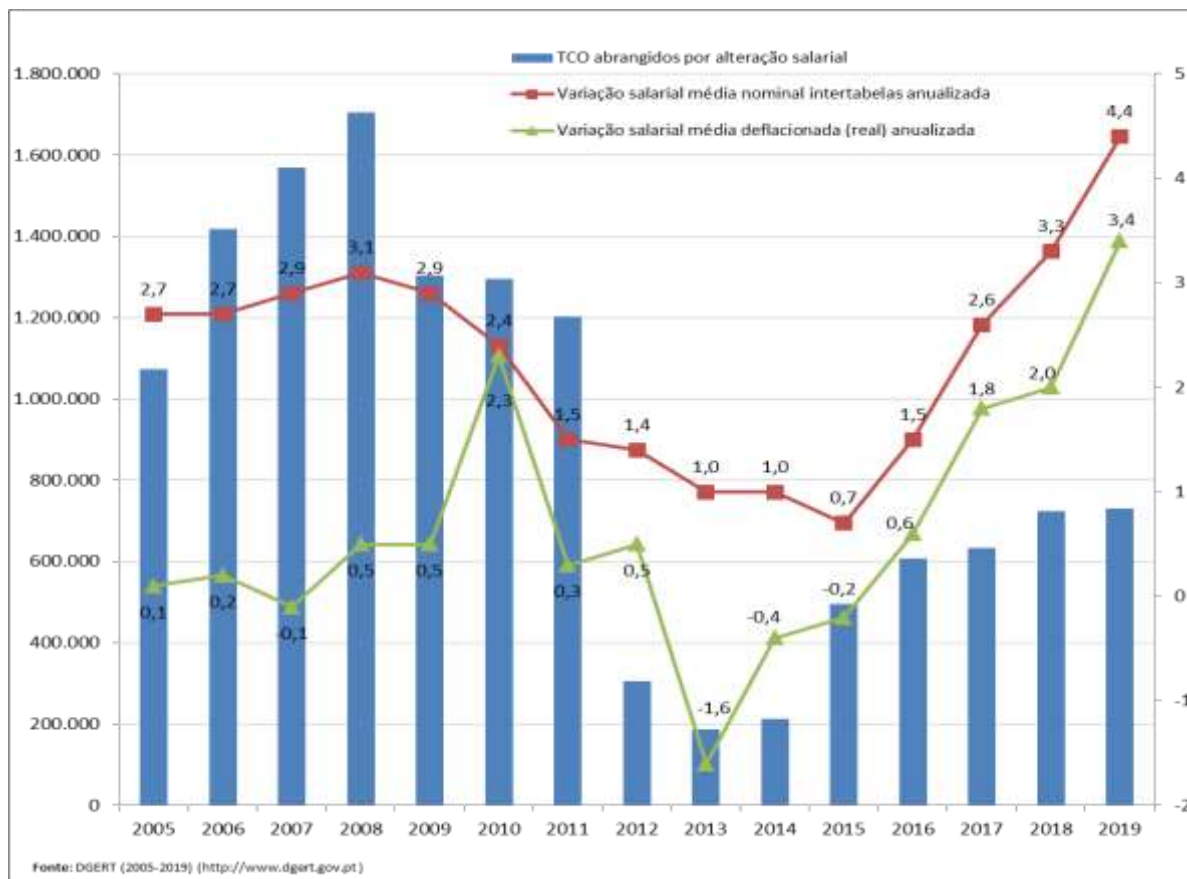
²⁰ Recordam-se os conceitos constantes na Ficha Metodológica do “*Relatório sobre Regulamentação Col. de Trabalho*”:

”-*Variação nominal intetabelas*: para cada IRCT é calculado o aumento médio em relação à tabela anterior; as variações médias por atividades e para o total são calculadas a partir destes aumentos salariais ponderados com o número de trabalhadores abrangidos por cada um dos IRCT. Sempre que as novas tabelas salariais substituam outras com eficácia superior a doze meses, procede-se à anualização dos respetivos aumentos.

- *Variação do Índice de preços no consumidor*: O indicador utilizado foi, até final de 2002, o IPC nacional com exclusão da habitação, publicado pelo INE. A partir de 2003 começou a ser utilizado o IPC nacional com a habitação. Relativamente a cada IRCT a evolução do IPC é calculada pelo quociente das médias simples dos índices dos doze meses anteriores às datas de início de eficácia das tabelas anteriores e das tabelas vigentes.

Os valores apresentados correspondem à média das variações relativas aos vários IRCT ponderadas com o número de trabalhadores de cada um deles. Tal como para a variação intetabelas procede-se à respetiva anualização, sempre que necessário. - Com base nos valores descritos (nos pontos 4. e 5.) é, ainda, calculada a variação intetabelas deflacionada”.

Gráfico 9 - Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais e (%) variação salarial nominal e real (2005 a 2019)



A variação salarial nominal, face ao ano anterior, prossegue a subida iniciada em 2016, verificando-se também que a variação salarial real foi positiva pelo quarto ano consecutivo. No ano de 2019, a variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções foi de 4,4%.

II. O quadro 8, mantendo a linha de análise dos Relatórios anteriores, reporta-se exclusivamente ao universo das convenções publicadas que introduziram alterações salariais. Dá conta da repartição setorial desse valor, assim como a variação média intertabelas deflacionada com base nos acréscimos médios do IPC. Estes acréscimos são medidos entre as datas de produção de efeitos das tabelas salariais de 2019 e das tabelas anteriores. No conjunto dos setores de atividade, essa variação real continuou positiva (3,4%) e bastante acima da registada no ano anterior (2,0%).

Quadro 8 - Variação salarial nominal anualizada e real (2019)

CAE (rev.3)	Setor de Atividade	2019		
		Total de convenções publicadas: 240		
		N.º de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%) Intertabelas	
Nominal	Deflacionada			
A	Agricultura	2.221	5,5	4,2
C	Indústrias Transformadoras	246.440	3,0	2,0
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição	370	1,0	0,4
F	Construção	98.654	3,8	2,8
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	72.222	3,1	2,1
H	Transportes e armazenagem	61.403	18,0	16,7
I	Alojamento, restauração e similares	99.918	3,4	2,4
J	Atividades de informação e de comunicação	605	3,8	2,7
K	Actividades financeiras e de seguros	7.268	0,4	-0,9
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.792	1,7	0,7
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	261	3,7	2,7
P	Educação	648	1,5	0,5
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	48.050	2,1	1,2
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	166	2,6	1,6
S	Outras atividades de serviços	19	0,5	-0,7
'Zonas Branças'	<i>Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)</i>	90.844	3,7	2,8
Total		730.881	4,4	3,4

Fonte(s): DGERT (<http://www.dgert.gov.pt>) - "Relatório sobre Regulam. coletiva de trabalho publicada no ano de 2019" (adaptado do Q.II - VMPI por atividade).

(*) Não são contabilizados os trabalhadores abrangidos por 1ª Convenções e alterações sem publicação de tabela salarial.

O Quadro 9 apresenta a remuneração média convencional²¹ e as amplitudes remuneratórias verificadas por setor de atividade, obtidas através das remunerações máximas e mínimas constantes das tabelas salariais negociadas. A coluna relativa ao número de trabalhadores integra o total de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas²².

²¹ O cálculo da remuneração média convencional é feito com base no conjunto das remunerações convencionadas para as diferentes categorias profissionais, ponderando a repartição do número de trabalhadores potencialmente abrangidos. O apuramento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenção coletiva é calculado a partir da informação recolhida nos Quadros de Pessoal (GEP) e da fornecida diretamente pelas empresas, no caso dos acordos de empresa e de acordos coletivos (ver nota 11). Para além destas situações, no relatório da DGERT não foram calculadas as remunerações médias das convenções em que tal cálculo foi tecnicamente inviável.

²² A diferença no número de trabalhadores nos quadros 8 e 9 decorre dos diferentes critérios utilizados: no quadro 8 figuram os trabalhadores potencialmente abrangidos por alterações salariais, enquanto o quadro 9 considera todos os trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções.

Quadro 9 - Remuneração convencional média, mais e menos elevada por IRCT publicado em 2019 e por setor de atividade económica

CAE (rev.3)	Setor de Atividade	2019			
		Total de convenções publicadas: 240			
		TCO	Remuneração base convencional		
média	máxima		mínima		
A	Agricultura	11.204	624,67 €	1.051,50 €	600,00 €
B	Indústrias Extrativas	524
C	Indústrias Transformadoras	260.121	734,00 €	5.524,50 €	600,00 €
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição	900	930,07 €	3.892,32 €	635,00 €
F	Construção	98.654	654,31 €	950,00 €	600,00 €
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	88.830	692,65 €	2.968,00 €	600,00 €
H	Transportes e armazenagem	71.704	847,65 €	7.145,90 €	600,00 €
I	Alojamento, restauração e similares	100.943	626,60 €	3.380,80 €	600,00 €
J	Atividades de informação e de comunicação	2.325	703,78 €	4.610,00 €	610,00 €
K	Atividades financeiras e de seguros	28.112	1.332,87 €	5.307,70 €	600,00 €
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.792	805,88 €	1.358,00 €	600,00 €
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	63.853	636,86 €	1.301,90 €	600,00 €
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	24	..	900,00 €	600,00 €
P	Educação	8.642	828,68 €	3.458,34 €	600,00 €
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	54.605	757,65 €	3.971,00 €	600,00 €
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	631	769,89 €	3.500,00 €	606,00 €
S	Outras atividades de serviços	19	758,91 €	980,00 €	600,00 €
'Zonas Brancas'	<i>P</i> ortaria de <i>C</i> ondições de <i>T</i> rabalho (para trabalhadores administrativos)	90.844	769,09 €	1.030,00 €	610,00 €
Total		883.727	755,36 €		

Fonte: DGERT (<http://www.dgert.gov.pt>) - "Relatório sobre Regulamentação coletiva publicada no ano de 2019" (adaptado do Q. VIII). .. - Cálculo inviável.

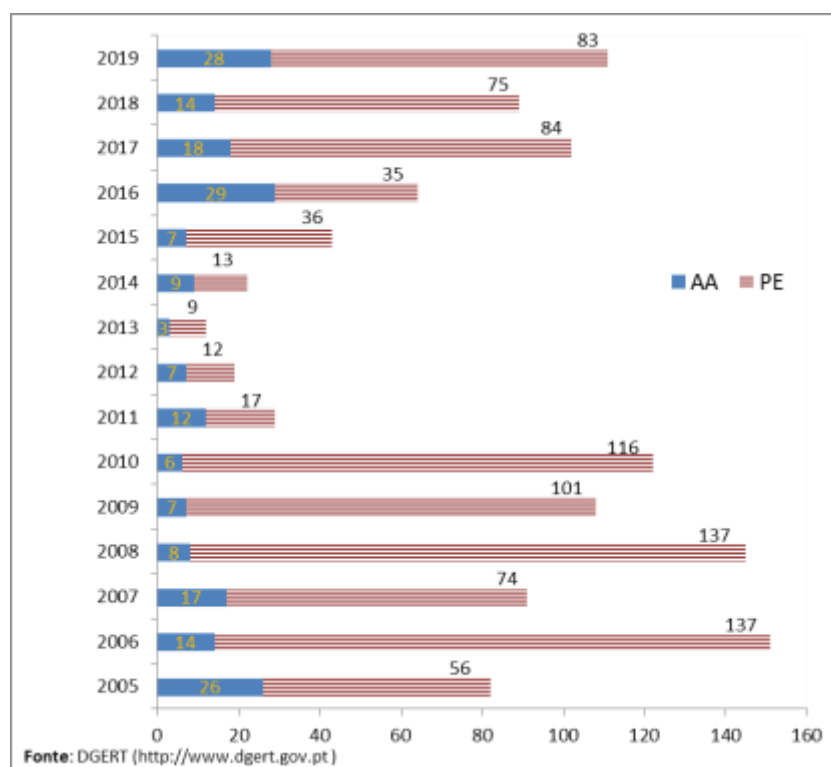
Quanto à remuneração convencional mínima, na esmagadora maioria dos setores, é notória a aproximação à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)²³. Já quanto às remunerações máximas das tabelas salariais são patentes as diferenças entre setores, variando entre 7.145,90€ nos transportes (H) e 900,00€ nas atividades de saúde humana e apoio social (O) (neste caso em AE de uma Associação de Bombeiros). Para além das amplitudes salariais entre os diferentes setores, o Quadro 9 regista também as variações entre a remuneração base convencional média, máxima e mínima, ilustrando a diversidade de práticas remuneratórias associadas aos diferentes tipos de categorias e carreiras profissionais.

²³ A retribuição mínima mensal garantida (RMMG, vulgo salário mínimo nacional) foi fixada em 580€ para 2018 e 600€ para 2019.

3.1.3 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções

I. O alargamento do âmbito pessoal de aplicação das convenções publicadas no período em análise, através da celebração de acordos de adesão (AA) e da emissão de portarias de extensão (PE), tem sido variável, conforme representa o gráfico 10.

Gráfico 10 - Evolução do nº de AA e PE publicados entre 2005 e 2019



Quadro 10 - Acordos de Adesão e Portarias de Extensão publicadas entre 2005 e 2019

Acordos de Adesão e Portarias de Extensão (2005-2019)															
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
AA	24	14	17	8	7	6	12	7	3	9	7	29	18	14	28
PE	56	137	74	137	101	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83
Total	80	151	91	145	108	122	29	19	12	22	43	64	102	89	111

Fonte: DGERT / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> | <http://www.gep.mtsss.gov.pt>)

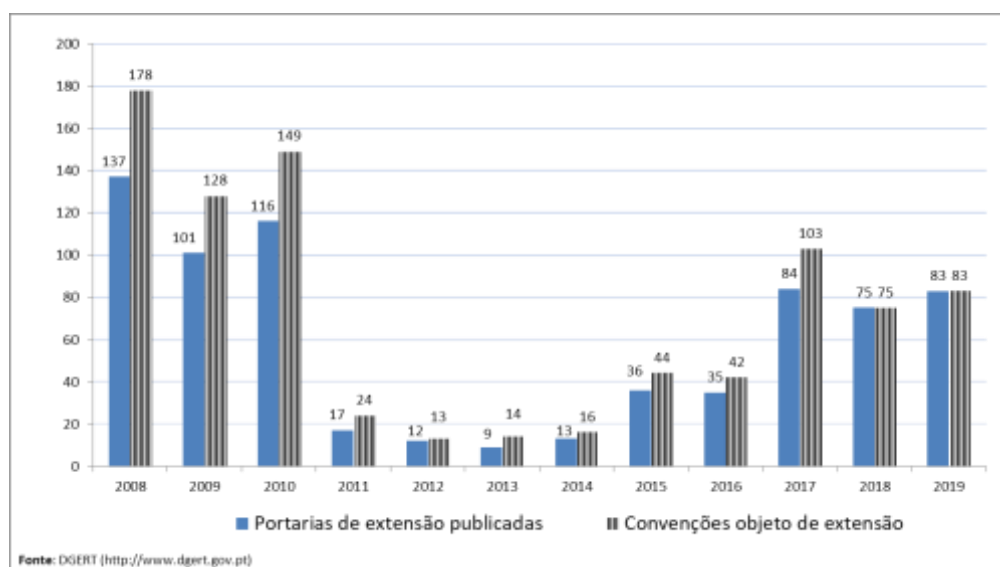
Em 2019, o número de acordos de adesão duplicou face ao ano anterior (28 em 2019, 14 em 2018), sendo o segundo mais elevado no período em análise e muito superior ao verificado anualmente entre 2006 e 2015.

II. O gráfico seguinte ilustra as oscilações ocorridas no número de PE publicado entre 2008 e 2019²⁴. Verifica-se uma forte quebra a partir de 2011, que coincidiu com a assinatura do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica. E, desde 2012, o exercício da competência do ministro responsável pela área laboral para a extensão de convenções coletivas (prevista no art. 516.º, 1, do CT) encontra-se parametrizado por um conjunto de diretrizes fixadas em Resolução de Conselho de Ministros, e já desenvolvidas em relatórios anteriores²⁵.

Observa-se, a partir de 2014, uma recuperação paulatina, com uma subida assinalável em 2017, que coincide com o crescimento da contratação coletiva publicada nesse ano, alavancada pelas alterações ao procedimento da extensão determinadas pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho. Esta circunstância levou, nalgumas situações, à ocorrência de dois ciclos de extensão da mesma mesa negocial em 2017 e explica o relevo desse ano no conjunto da série.

Nos últimos dois anos, entra-se em velocidade de cruzeiro e o número de PE emitidas e o das convenções objeto de extensão (gráfico seguinte) passa a ser idêntico, mas sem superar os valores de 2017²⁶.

Gráfico 11 - Portarias de extensão publicadas e nº de convenções objeto de extensão (2008 a 2019)



²⁴ Só existe informação disponível a partir de 2008.

²⁵ Cfr. CRL, Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 24 e 55-57; e R.A.S.E.N.C. 2016, págs. 59-62 e R.A.S.E.N.C. 2017, págs. 70-72 <https://www.crlaborais.pt>.

Inicialmente, os critérios de extensão, fixados na RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro (alterada pela RCM n.º 43/2014, de 27 de junho), obrigavam a que a extensão fosse requerida, pelo menos, por um dos outorgantes do lado sindical e por outro do lado patronal (Ponto 1, a), RCM n.º 90/2012), exigindo-se também a representatividade do lado do empregador. Em 2017 entra em vigor nova RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, que revoga a anterior.

²⁶ Ver *infra* o ponto 4.2.1.

O quadro 11 apresenta, desde 2005, a dinâmica procedimental observada na extensão de convenções coletivas, por via de portarias de extensão publicadas. Para além das pronúncias de oposição à extensão dessa convenção, é usual a portaria mencionar as delimitações do seu âmbito subjetivo, motivadas pela existência de outras convenções no mesmo setor. Essas delimitações do âmbito subjetivo da extensão resultam de critérios consolidados e usados pela Administração há vários anos²⁷, existindo também orientações jurisprudenciais firmes a considerar.

Quadro 11- Pedidos de extensão (incluindo indeferimentos), oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão (2005 a 2019)

Pedidos de extensão, oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão (2005 a 2019)															
Anos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pedidos de extensão (inclui indeferimentos) (*)	139	150	151	162	133	122	82	30	16	31	55	60	76	71	97
Oposições à extensão (**)	24	42	28	23	60	84	3	0	7	4	10	27	52	25	43
P.E. publicadas	56	137	74	137	101	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83
Convenções objeto de extensão (***)				178	128	149	24	13	14	16	44	42	103	75	83

Fonte: DGERT (2005 – 2019) (<http://www.dgert.gov.pt>)

(*) Ano do pedido ; (**) Ano de oposição ao projeto ; (***) Não se encontram disponíveis os dados para os anos de 2005, 2006 e 2007.

3.1.4. Portarias de Condições de Trabalho

Como assinalado em Relatórios anteriores, é muito limitada a emissão de portarias de condições de trabalho (PCT). Na realidade, em seis dos anos da série representada no quadro seguinte não foi publicada qualquer PCT. Em 2019 foi publicada uma PCT (para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica), a qual, em bom rigor, é uma revisão parcial da PCT publicada em 2018, onde é atualizada a matéria remuneratória: subsídio de refeição e tabela salarial²⁸.

Quadro 12 - PCT publicadas entre 2005 e 2019

PCT publicadas (2005-2019)															
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
N.º de PCT	1	1	1	0	1	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1
N.º Trabalhadores abrangidos	41.716	57.369	61.068	0	68.303	78.884	0	71.872	0	0	78.498	0	0	93.657	90.844

Fontes: DGERT / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> | <http://www.gep.mtsss.gov.pt>)

²⁷ Por exemplo: Portaria n.º 131/2019, de 7 de maio, extensão das alterações do CC CAP/ SETAAB – BTE 8/2019; Portaria n.º 248/2019, de 1 de agosto, extensão das alterações do CC entre AHRESP/ FESAHT - BTE 23/2019; Portaria n.º 377/2019, de 19 de agosto, extensão das alterações do CC entre AECOPS/ FETESE - BTE 28/2019.

²⁸ A Portaria n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, é a primeira alteração à Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, isto é, a PCT que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

3.1.5 Cessação da vigência das convenções coletivas

I. Neste ponto abordam-se as duas formas de cessação da vigência de convenções coletivas previstas expressamente no artigo 502.º, 1, do CT (revogação e caducidade), onde se constatam poucas ocorrências no período em análise.

II. Em 2019 foi publicado 1 acordo de revogação (sendo relevante recordar que entre 2005 e 2019 foram publicados 11 acordos de revogação expressa). Os sujeitos coletivos optam, quase sempre, pela revisão global da convenção. Na maior parte dos casos, a outorga destes acordos é seguida pela celebração de outras convenções (cfr. quadro seguinte).

Quadro 13 - Acordos de revogação de convenções coletivas celebrados entre 2005 e 2019

ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2005-2019)							
ACORDO DE REVOGAÇÃO			CONVENÇÃO OBJETO DE REVOGAÇÃO			Observações	
Nº BTE	Data de publicação	Outorgantes	Nº BTE	Data de publicação (última alt.)	Tipo		Outorgantes
47	22/12/2006	TROIARESORT FESAHT ; FESTRU ; FEPCEs ; FEQUIMETAL ; FSTIEP ; SPGL ; SIFOMATE ; STFCMM	32	29/08/2002	AE	TORRALTA FESAHT e outros	
34	15/09/2014	Charline Transportes ; CAIMA Transportes ; António da Cruz e João Dias Neves, Lda SNM	1	08/01/2010	AC	Charline Transportes e outros SNM	Foi substituído pelo AE Charline Transportes/SNM (BTE 35/2014).
48	29/12/2015	FENAME SNEET ; SEMM ; SE	41	08/11/2002	CC	FENAME FENSIQ	CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. revogação: CC FENAME/FETese-BTE 36/2016; CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE e outros- BTE 48/2015.2 - FENSIQ outorgou a convenção em representação de SNEET, SEMM e SE.
33	08/09/2016	FENAME SERS	4	29/01/2009	CC	FENAME SERS/SEN	CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. revogação: CC FENAME/FETese-BTE 36/2016; CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE -BTE 48/2015.2 -Registo do SEN foi cancelado-BTE 36/2011
36	29/09/2016	FENAME FETese ; SINDEL	32	29/08/2015	CC	FENAME FETese ; SINDEL	CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. Revogação: CC FENAME/FETese-BTE 36/2016; CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE - BTE 48/2015.2 - FENSIQ outorgou convenção em representação de SNEET, SEMM e SE.
1	08/01/2017	Estoril Sol (III) FETese	19	22/05/2005	AE	Estoril Sol (III) FETese e outros	A FETese declara-se substituída p/ SITese, que celebrou nova revisão global AE ESTORIL SOL/FETese - BTE 1/2017.
31	22/08/2017	AEEP FNE e outros	29 30	08/08/2015 15/08/2014	CC	AEEP FNE e outros	A última revisão em que o Sindicato dos Enfermeiros participou foi em 15/08/2014.
40	29/10/2017	AEEP SPLIU	30	15/08/2015	CC	AEEP SPLIU	
2	15/01/2018	Rodoviária da Beira Interior, SA SNM	29	08/08/2013	AE	Rodoviária da Beira Interior, SA SNM	
22	15/06/2018	Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA e outras STAS e outro	4	29/01/2016	AC	Açoreana Seguros, SA e outras STAS e outro	STAS, SISEP e parte dos empregadores (Médicis e as empr. Ocidental, AC BTE /2016) revogaram o AC, substituindo-o por novo ACa que se juntaram as empresas do grupo Ageas, Ocidental - Sociedade Gestora de Fundo de Pensões, SA e SINAPSA (AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros - BTE 22/2018
22	15/06/2018	Ageas Portugal e outras SINAPSA e outros	37	08/10/2017	AC	Ageas Portugal e outras SINAPSA e outros	SINAPSA, STAS, SISEP e o grupo Ageas revogaram o AC de 2017, substituindo-o por novo ACa que se juntaram 3 empresas da Ocidental e a Médicis: AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros - BTE 22/2018
46	15/12/2019	CTT SINCOR	34	15/09/2019	AE	CTT SINCOR	No mesmo BTE 46/2019 é publicada (nova) revisão parcial do AE ACTT/SNTC e outros, incluindo o SINCOR

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

III. Nos Relatórios anteriores foram analisados os processos de caducidade de convenções ocorridos desde 2005 e, em especial, os avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva. Deu-se também conta das alterações legislativas ocorridas, para a qual se remete. Em 2019 foram publicados dois avisos de caducidade, após um interregno de dois anos²⁹.

Quadro 14 - Processos de caducidade das convenções - Avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva (2005 a 2019)

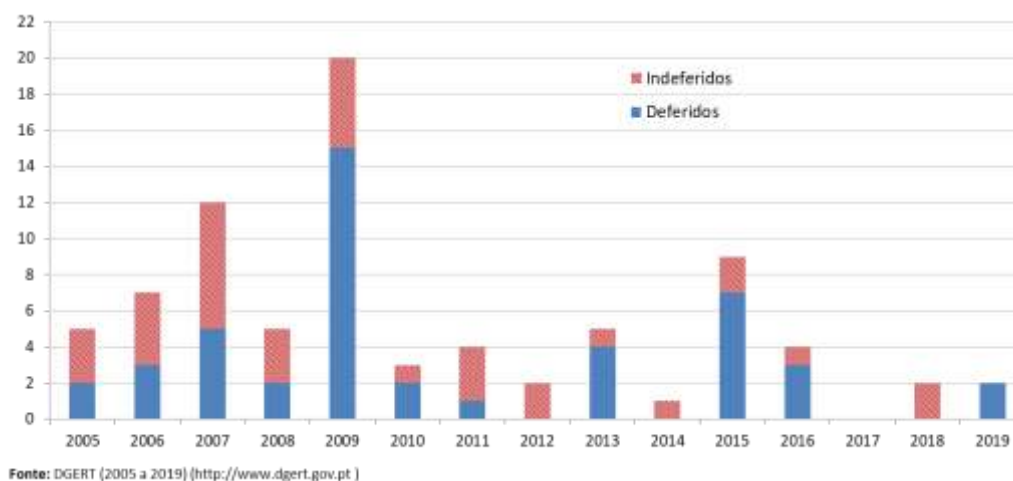
CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES - PEDIDOS DE PUBLICAÇÃO DE AVISOS (2005 a 2019)																
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Deferidos	2	3	5	2	15	2	1	0	4	0	7	3	0	0	2	46
Indeferidos	3	4	7	3	5	1	3	2	1	1	2	1	0	2	0	35
Extintos*	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	2	0	8
Total	6	7	12	5	20	4	4	2	5	1	9	4	4	4	2	89

Fonte: DGERT (2005 a 2019) (<http://www.dgert.gov.pt>)

(*) por inutilidade superveniente / desistência

Pelas razões detalhadas no Relatório de 2016³⁰, a evolução do enquadramento legal contribuiu, por outro lado, para as oscilações verificadas no número de indeferimentos de pedidos de publicação de avisos de caducidade. Contrariamente ao ano anterior, em que registaram dois indeferimentos e duas extinções de pedidos de publicação³¹ de avisos sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, em 2019 não se registaram ocorrências de natureza idêntica.

Gráfico 12 - Pedidos de publicação de avisos sobre a data da cessação de vigência de convenção coletiva (2005 a 2019)



²⁹ Em 2017 e 2018 não se registou a publicação de qualquer aviso. Facto que coincidiu com a previsão constante do “Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo”, de 17-1-2017: “compromisso bipartido de transmissão às estruturas integradas nos parceiros sociais no sentido de uma política de não uso da figura da denúncia de convenções coletivas de trabalho durante um período de 18 meses, a começar em janeiro de 2017”.

³⁰ Cfr. Relatório de 2016, 3.1.4., págs. 49-50.

³¹ As extinções foram motivadas por inutilidade superveniente ou desistência do pedido.

Apresenta-se de seguida a distribuição, atualizada, do número de convenções objeto de publicação de aviso de caducidade, o número de novas convenções publicadas e cujo âmbito coincide, no todo ou em parte, com o de convenções que caducaram, assim como aquelas que não foram objeto de nova convenção (isto é, aquelas em cujo âmbito não foram celebradas novas convenções).

Quadro 15 - Avisos de caducidade publicados em BTE com e sem celebração de nova convenção (2005-2019), por CAE

Sector de actividade abrangidos por convenções objecto de avisos de caducidade (2005-2019)		Avisos de Caducidade	Novas Convenções após publicação de Avisos de Caducidade	Avisos de Caducidade publicados em BTE sem celebração de nova convenção
CAE rev.3	Sector de Actividade			
A	Agricultura	2	0	2
B	Indústrias Extrativas	2	0	2
C	Indústrias Transformadoras	24	11	16
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	0	0
F	Construção	0	0	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	4	0	4
H	Transportes e armazenagem	10	12	2
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	0
J	Atividades de informação e comunicação	1	0	1
K	Atividades financeiras e de seguros	0	0	0
L	Atividades imobiliárias	0	0	0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	0
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	0
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	0	0
P	Educação	1	0	1
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	1	0	1
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1	0	1
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0
Totais		46	23	30

Fonte: DGERT / CRL (<http://www.dgert.gov.pt/> | <https://www.crlaborais.pt>)

3.2 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre negociação coletiva

3.2.1 Conciliação e mediação

Frequentemente a resolução extrajudicial de conflitos coletivos associados à celebração de convenções coletivas é assegurada por conciliação ou mediação³², acompanhadas pela DGERT³³.

O quadro seguinte apresenta a atividade ocorrida neste domínio no período entre 2005 e 2019, sendo que existe uma natural diferença entre o número de processos entrados, ao longo de todo o ano, dos pendentes e dos concluídos anualmente, a 31 de dezembro. Em 2019, verifica-se uma descida dos pedidos de conciliação (42) e dos pedidos de mediação (7), destacando-se dois aspetos positivos:

- pelo terceiro ano consecutivo, o número de processos de conciliação concluídos com acordo (22) suplantou os concluídos sem acordo;
- houve (3) processos de mediação concluídos com acordo, muito embora permaneça a tendência para que os processos terminem sem acordo.

Quadro 16 – Conciliações e Mediações (2005 a 2019)

CONCILIAÇÕES e MEDIAÇÕES (2005 a 2019)								
Anos	Processos de conciliação				Processos de mediação			
	Pedidos entrados (*)	Concluídos		Total	Pedidos entrados (**)	Concluídos		Total
		com acordo de conciliação	sem acordo de conciliação			com acordo de mediação	sem acordo de mediação	
2005	85	50	47	97	10	0	13	13
2006	84	61	31	92	21	0	21	21
2007	76	43	25	68	10	0	13	13
2008	75	27	25	52	17	1	14	15
2009	93	49	38	87	14	0	6	6
2010	85	35	38	73	14	1	1	2
2011	77	29	51	80	15	0	10	10
2012	35	15	20	35	8	1	7	8
2013	52	19	33	52	7	1	6	7
2014	61	33	28	61	11	1	10	11
2015	63	20	22	42	11	2	5	7
2016	38	17	21	38	10	1	9	10
2017	58	25	18	43	12	0	9	9
2018	51	30	23	53	17	2	12	14
2019	42	22	19	41	7	3	9	12

Fonte : DGERT (<http://www.dgert.gov.pt>)

(*) 39 processos de conciliação abertos e a decorrer ; (**) 1 processo de mediação aberto e a decorrer.

³² Os processos de arbitragem são muito residuais.

³³ É certo que os arts. 524.º, 7 e 528.º, do CT, admitem a possibilidade de a conciliação e a mediação serem desenvolvidas por outras entidades que não a DGERT. Não há notícia da utilização desta faculdade, pelo que os dados apurados se referem, apenas, aos processos acompanhados por esta Direção-Geral, <http://www.dgert.gov.pt/>.

3.2.2 Arbitragem

O Código do Trabalho (arts. 508.º a 513.º do CT) regula duas modalidades de arbitragem imposta aos sujeitos negociais coletivos – distinguindo-se, por essa razão, da arbitragem voluntária onde as partes decidem, por acordo, a constituição do tribunal arbitral, que emitirá uma decisão arbitral³⁴ – consoante tenha por objeto um litígio que resulte de celebração de convenção coletiva (arbitragem obrigatória) ou de caducidade de convenção (arbitragem necessária). Têm em comum serem ambas determinadas por despacho ministerial fundamentado³⁵.

Em 2019³⁶ não foi publicada qualquer tipo de decisão arbitral em processo de arbitragem, tal como na maioria dos anos que integram a série. Também não há notícia do procedimento que se seguiu à publicação do aviso de requerimento de arbitragem necessária ocorrida em 2018³⁷.

Quadro 17 - Decisões arbitrais (2005 a 2019)

DECISÕES ARBITRAIS (2005 a 2019)																
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Voluntária	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Obrigatória	0	0	0	0	1	0	1	1 ^(*)	0	0	0	0	0	1	0	3
Necessária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	4

Fonte: DGERT / BTE online / CES (<http://www.dgert.gov.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt/>)

(*) Decisão arbitral revista.

³⁴ Para uma breve retrospectiva histórica dos processos de arbitragem iniciados a partir de 2005, consultar o Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2015, págs. 47 ss, <https://www.crlaborais.pt>.

³⁵ Deve salientar-se, todavia, que são distintos os pressupostos legais para a emissão do despacho do Ministro do Trabalho quanto à arbitragem obrigatória (arts. 508.º e 509.º do CT) e quanto à arbitragem necessária (arts. 510.º e 511.º do CT). Por outro lado, a pronúncia da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e da entidade reguladora do setor verifica-se, apenas, na arbitragem obrigatória.

³⁶ Informação disponível no site <http://www.ces.pt/> e em <http://www.dgert.gov.pt/>.

³⁷ Aviso de requerimento de arbitragem necessária para a celebração de CC APIC/FESAHT I - BTE 35/2018. O requerimento foi endereçado pela FESAHT e tinha sido publicado o aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo em BTE Nº 1/2016, relativo ao CC APIC/FESAHT - BTE 48/2009. A publicação do aviso cumpre o artigo 511.º, 2 do CT (verificação do requisito da não existência de outra convenção coletiva aplicável a, pelo menos, 50% dos trabalhadores do mesmo Setor de atividade e área geográfica da convenção caducada, para que os interessados possam deduzir oposição fundamentada).

IV. A negociação coletiva em 2019

4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2019

I. Os dados da contratação coletiva publicados no ano de 2019, e comparativamente ao ano anterior, apresentam um crescimento da contratação coletiva com conteúdo autónomo (não considerando os acordos de adesão) na ordem dos 9% (240 convenções em 2019 e 220 em 2018). É particularmente notória a subida do número de revisões parciais (mais 22%, face a 2018), seguida de um pequeno aumento de primeiras convenções (19,2% do total das convenções), mas, em contrapartida, assiste-se a uma ligeira diminuição do número de revisões globais (13,8% do total).

Como se irá verificar no ponto 4.4., este peso relativo das revisões parciais (67,1%), no total das convenções, tem reflexos no mapeamento global dos conteúdos convencionados em 2019, provocando uma ligeira retração de determinados temas, no cômputo geral das convenções outorgadas em 2019³⁸, se comparados com o ano anterior.

No que toca ao número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas outorgadas em 2019, assiste-se a um decréscimo face o ano anterior, que poderá depender de menor densidade laboral dos setores abrangidos em 2019.

Quadro 18 - Convenções coletivas publicadas e número de trabalhadores potencialmente abrangidos (2019)

CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2019					2018			
subtipo	Tipo			Total	Tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
1ª Convenção	7	29	10	46	13	21	7	41
Revisão parcial	20	64	77	161	7	61	66	134
Revisão global	3	12	18	33	6	16	23	45
Total	30	105	105	240	26	98	96	220
Trabalhadores potencialmente abrangidos	42.218	37.676	712.989	792.883	58.501	31.752	810.129	900.382

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Em termos globais, em 2019 foram publicados 352 IRCT, o que corresponde a um crescimento das duas categorias de IRCT: os negociais e os não negociais.

Relativamente aos IRCT negociais, o número de acordos de empresa iguala o de contratos coletivos celebrados e, no que diz respeito aos IRCT não negociais, observa-se o crescimento do número de Portarias de extensão publicadas.

³⁸ cfr. *infra*, por exemplo, 4.4.5, sobre a organização do tempo de trabalho, à exceção do regime de disponibilidade

Quadro 19 – IRCT publicados em 2019 (por tipo)

IRCT negociais publicados em 2019			2018
tipo	Nº	%	Nº
Acordo Coletivo	30	8,5	26
Acordo de Empresa	105	29,8	98
Contrato Coletivo	105	29,8	96
SubTotal	240	68,2	220
Acordo de Adesão	28	8,0	14
(1) Total	268	76,1	234
IRCT não negociais publicados em 2019			
tipo	Nº	%	Nº
Decisão arbitral obrigatória	0	0,0	1
Portaria de Extensão	83	23,6	75
Portaria de Condições de Trabalho	1	0,3	1
(2) Total	84	23,9	77
TOTAL (1) + (2)	352	100,0	311

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

II. O quadro seguinte assinala um ligeiro decréscimo do total de convenções paralelas³⁹ (77 em 2019 e 88 em 2018), embora continue a abranger um número assinalável de unidades de negociação (32% de 240 convenções). Seguindo a metodologia dos relatórios anteriores, consideram-se, tão-somente, as situações de paralelismo entre convenções publicadas no mesmo ano, não se apurando aqui as situações de paralelismo ocorrida com convenções publicadas em anos anteriores, de que se dá nota ao longo do relatório⁴⁰.

Quadro 20 - Convenções paralelas publicadas em 2019 (por tipo)

CONVENÇÕES PARALELAS - 2019			2018 (220)
Total de convenções publicadas:	240	100%	Nº convenções
Acordo Coletivo	6	2,5%	10
Acordo de Empresa	35	14,6%	37
Contrato Coletivo	36	15,0%	41
TOTAL	77	32,1%	88

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

³⁹ Ver nota rodapé 13, sobre o conceito de convenções paralelas.

⁴⁰ Existem várias situações de paralelismo entre anos. É o caso dos AE CAIMA/SITese - BTE 24/2019 e CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018.

Pelo prisma do número de trabalhadores cobertos por contratação coletiva publicada no ano, apurado nos relatórios da DGERT, recorde-se que está acautelada a contabilização desses trabalhadores apenas uma vez, não havendo por isso um aumento da cobertura por esta via. Continua a não haver notícia da publicação de convenções em que as associações sindicais tenham feito uso da faculdade, prevista no art. 491.º, 3 do CT, de conferir à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores da empresa poderes para, em nome dos associados da representada, celebrarem convenções coletivas (apenas aplicável a empresas com pelo menos 150 trabalhadores).

III. Através do quadro seguinte demonstra-se a distribuição setorial da negociação coletiva pelos 21 grupos da Classificação Económica (CAE). Em 2019, a distribuição setorial cobre mais setores de atividade, comparativamente a 2018 (5 setores sem convenções em 2019, por oposição a 7 setores em 2018).

Na repartição setorial do conjunto de convenções coletivas publicadas em 2019, continuam a predominar três setores de atividade: “Indústrias transformadoras” (76 convenções), “Transportes e armazenagem” (53) e “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (41 convenções), o que corresponde a 72% do total de convenções do ano (77% em 2016, 69% em 2017 e 64% em 2018). Comparativamente a 2018, estes foram os setores com uma taxa de crescimento mais elevada (15%, 26% e 24%, respetivamente).

Quadro 21 - Convenções publicadas em 2019 (por atividade económica e tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS POR SECTOR DE ATIVIDADE E TIPO, 2019							2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>							<i>(220)</i>
CAE rev.3	Sector de Atividade	AC	AE	CC	Total	%	Total
A	Agricultura	1	0	3	4	1,7%	8
B	Indústrias Extrativas	0	1	0	1	0,4%	0
C	Indústrias Transformadoras	3	35	38	76	31,7%	66
F	Construção	0	0	1	1	0,4%	1
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	6	4	30	40	16,7%	33
H	Transportes e armazenagem	7	36	10	53	22,1%	42
I	Alojamento, restauração e similares	0	6	5	11	4,6%	13
J	Atividades de informação e comunicação	0	1	1	2	0,8%	3
K	Atividades financeiras e de seguros	10	4	0	14	5,8%	10
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1	1	0,4%	1
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	2	4	6	2,5%	4
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	1	0	1	0,4%	0
P	Educação	0	4	8	12	5,0%	13
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	3	2	4	9	3,8%	15
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	4	0	4	1,7%	3
S	Outras Atividades de serviços	0	1	0	1	0,4%	0
TOTAL		30	105	105	240	100,0%	220

Fonte(s): DGERT / CRL / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> || <https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

IV. Pelo prisma da cobertura das convenções coletivas publicadas em 2019, a repartição por setor de atividade apresenta uma configuração diferente, assim (Quadro 22):

a) Prossegue a subida de “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), (89.696 trabalhadores em 2019, face a 68.749 em 2018 e 49.026 em 2017) e de “Transportes e armazenagem” (H) (71.704 trabalhadores em 2019; 65.045 em 2018; 23.834, em 2017) ambos com uma trajetória de crescimento desde 2017.

b) Persiste a posição proeminente das “Indústrias transformadoras” (‘C) (259.255 trabalhadores), que sobe 29 pp. face a 2018; e, embora com redução face a 2018, existem dois setores com uma cobertura perto da centena de milhar de trabalhadores “Alojamento, restauração e similares”(I) [100.943 trabalhadores 2019, face a 234.879 em 2018, isto é (-) 57pp.] “Construção”(F) [98.654 trabalhadores em 2018], com apenas uma convenção (-)3pp] (104.734 trabalhadores em 2018).

c) Assinala-se o aumento considerável de “Atividades administrativas e dos serviços de apoio” [63.853, em 2019) (+)199 pp. face a 2018] e Atividades financeiras e de seguros [28.112 em 2019) (+)130 pp. face a 2018].

Desta análise resulta que, em 2019, e seguindo a tendência de anos anteriores, 78% dos trabalhadores (620.252 de 792.883 trabalhadores) se concentram em cinco setores de atividade, mencionados nas alíneas a) e b) - segundo a CAE: C, F, G, H e I ⁴¹.

Em contrapartida, pelo prisma do peso relativo do número de convenções coletivas, 70% das convenções repartem-se, apenas, por três setores – CAE C (31,7%); G (17,1%), 31 CC em 41 convenções; e com destaque para o setor (H) “Transportes e armazenagem” (22,1%) , onde continua, como em 2018, o predomínio dos acordos de empresa (36 AE em 53 convenções coletivas), (Quadros 21 e 22).

⁴¹ (‘C) “Indústrias transformadoras”; (F) “Construção”; (G) “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), (H) “Transportes e armazenagem”; (I) “Alojamento, restauração e similares”.

Quadro 22 - Nº de trabalhadores potencialmente abrangidos por Convenções publicadas em 2019 (por setor de atividade e tipo)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2019							2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>							(220)
CAE rev.3	Sector de Atividade	AC	AE	CC	TOTAL	%	TOTAL
A	Agricultura	328	0	10.876	11.204	1,4%	19.809
B	Indústrias Extrativas	0	524	0	524	0,1%	0
C	Indústrias Transformadoras	1.017	12.213	246.025	259.255	32,7%	201.665
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	900	0	900	0,1%	3.303
F	Construção	0	0	98.654	98.654	12,4%	101.988
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	1.216	380	88.100	89.696	11,3%	68.749
H	Transportes e armazenagem	6.415	17.237	48.052	71.704	9,0%	65.045
I	Alojamento, restauração e similares	0	1.115	99.828	100.943	12,7%	234.879
J	Atividades de informação e comunicação	0	1.720	605	2.325	0,3%	10.071
K	Atividades financeiras e de seguros	26.787	1.325	0	28.112	3,5%	12.191
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1.792	1.792	0,2%	1.493
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	900	62.953	63.853	8,1%	21.389
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	24	0	24	0,003%	0
P	Educação	0	185	8.457	8.642	1,1%	34.667
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	6.455	503	47.647	54.605	6,9%	120.562
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	631	0	631	0,1%	4.571
S	Outras Atividades de serviços	0	19	0	19	0,002%	0
TOTAL		42.218	37.676	712.989	792.883	100%	900.382

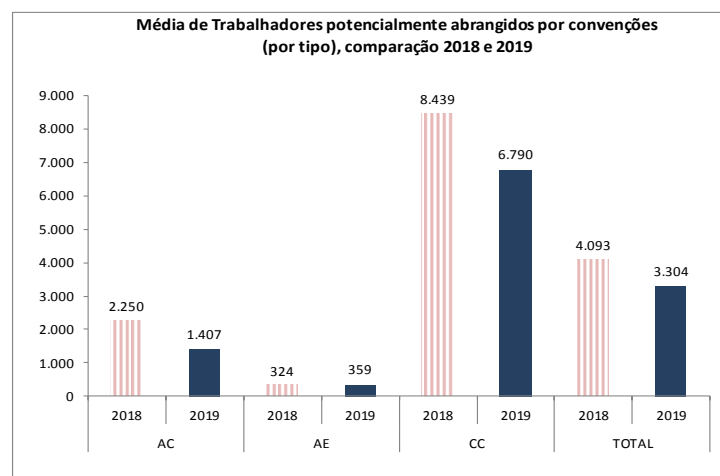
Fonte(s): DGERT / CRL / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> || <https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Relativamente ao número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção, verificou-se, em geral, uma descida relativamente a 2018, em todas as tipologias de convenções. Paradoxalmente, o número médio de trabalhadores por AE foi de 359, face a 324 trabalhadores em 2018. No entanto, a relevância dos AE no conjunto de convenções publicadas em 2019, contribuiu para baixar o número médio de trabalhadores por convenção (3.304 trabalhadores em 2019, face a 4.093, em 2018).

Quadro 23 - Média de Trabalhadores potencialmente Abrangidos por tipo de Convenção publicada (2019)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS - 2019					2018
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
N.º de Convenções Publicadas	30	105	105	240	220
N.º de Trabalhadores abrangidos	42.218	37.676	712.989	792.883	900.382
Média Trabalhadores/ Convenções publicadas	1.407	359	6.790	3.304	4.093

Fonte(s): DGERT / CRL / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> | <https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)



4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas

Como tem sido habitual, dedica-se um ponto específico à análise dos dados sobre as duas formas de alargamento do âmbito originário de aplicação das convenções coletivas: emissão de portarias de extensão e celebração de acordos de adesão.

4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2019

I. Em 2019, foram publicadas 83 portarias de extensão, enquadradas pela RCM n.º 82/2017, de 9 de junho e conforme os critérios nela previstos:

- um conjunto de indicadores a ter em conta na ponderação das circunstâncias sociais e económicas para efeitos de fundamentação da emissão de portarias de extensão (ao abrigo do art. 514.º, 2, do CT);
- a existência de um prazo de 35 dias úteis para a conclusão do procedimento que antecede a publicação da portaria de extensão (análise, consulta pública e emissão de portaria);
- a determinação de 3 elementos a considerar para que seja fixada a eficácia retroativa das cláusulas de natureza pecuniária (prevista na alínea c) do n.º 1 do art. 478.º do CT), que incluem a data do requerimento, a produção de efeitos conferida pelas partes às cláusulas de expressão pecuniária do IRCT a estender e o tempo efetivamente despendido pelos serviços da Administração do Trabalho no procedimento administrativo correspondente.

II. A propósito deste tópico existem semelhanças entre os anos 2019 e 2018, ambos seguindo os parâmetros da RCM 82/2017, de 9 de junho. Assim, predomina a extensão de convenções coletivas de âmbito setorial (CC) e, como houve ocasião de assinalar no capítulo III (gráfico 11), o número de convenções estendidas coincide com o de PE emitidas no ano. Esta coincidência deve-se, em parte, às regras procedimentais fixadas pela RCM 83/2017, que determinam a extensão dentro dos 35 dias após o pedido, dificultando, deste modo, a conjugação no ato de extensão de mais de uma convenção (paralela), sempre que os requerimentos não entrem em simultâneo⁴². Em termos quantitativos, observa-se um crescimento de 11% no número de PE publicadas em 2019, face a 2018.

Quadro 24 – Tipo de IRCT estendido (2019-2018)

2019		2018
Tipo de IRCT estendido (de acordo com a RCM N.º 82/2017)		RCM N.º 82/2017
Acordo Coletivo	2	3
Acordo de Empresa	5	1
Contrato Coletivo	76	71
TOTAL	83	75

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

⁴² Sobre este ponto, Cfr. Relatório Anual N.C 2018, pág.76

III. Quanto à eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, o Governo tem tido em conta os critérios constantes no n.º 4 da RCM n.º82/2017 para fixar a eficácia das tabelas salariais. As amplitudes fixadas para a retroatividade da tabela salarial variam entre 3⁴³ a 445 dias⁴⁴ antes da publicação da portaria.

IV. Os apuramentos realizados (ver quadro 4 nos Anexos) permitem sistematizar alguns aspetos relevantes nas 83 PE reportadas a 2019:

- i. a maioria das extensões continua a incidir em revisões parciais das convenções (61 em 83);
- ii. nove PE estendem convenções publicadas no quarto trimestre de 2018;
- iii. verificam-se, em várias situações, dois ciclos de emissão de PE no ano de 2019: em dois casos, há extensão de convenção publicada em 2018 e outra em 2019⁴⁵, noutros a mesma convenção teve uma revisão parcial no final de 2019⁴⁶;
- iv. existem 19 PE que correspondem à extensão de convenções paralelas;
- v. na fase procedimental de pronúncia dos interessados, existiram 24 PE que tiveram oposição à extensão, formuladas 8 do lado patronal; 2 do lado patronal e sindical e, por fim, 14 com oposição do lado sindical. Na sua maioria a fundamentação invoca a existência de convenção aplicável. Já menos comum é a pronúncia apresentada pela associação sindical outorgante da convenção objeto de extensão, que se opôs à amplitude da retroatividade da tabela salarial e à exclusão, do âmbito da extensão, das associações de empregadores que se tinham oposto a extensão da anterior convenção⁴⁷. Na oposição à extensão do lado patronal, a propósito do procedimento de extensão de duas convenções paralelas, são alegados motivos económicos, em particular, quando está em causa a aplicação de norma convencional relativa à transmissão de estabelecimento⁴⁸;

⁴³ Portaria n.º 208/2019, 04-07, extensão das alterações do CC ITA/SinCESAHT - BTE 20/2019 e Portaria n.º 209/2019, 04-07, extensão do CC APHP/FESAHT - BTE 20/2019, em ambos os casos produção de efeitos da tabela salarial a partir de 1-7-2019, enquanto a eficácia da tabela salarial da convenção começou a produzir efeitos a 1-1-2019.

⁴⁴ Portaria n.º 86/2019, 22-3, extensão das alterações do AC SUPER BOCK/FESAHT – BTE 7/2019, produção de efeitos da tabela salarial de ambos os IRCT é a partir de 1-1-2018. Neste caso, a retroatividade da tabela salarial por relação à data de publicação da PE é de 14,3 meses.

⁴⁵ Portaria n.º 18/2019, de 15-1-19 relativa à extensão do CC AHRESP/SITESE - BTE 46/2018 e a Portaria n.º244/2019, 1-8-19, extensão das alterações do CC AHRESP/SITESE - BTE 21/2019 (restauração bebidas); e a Portaria n.º 9/2019, de 10-1-19 relativa à extensão do CC AHRESP/SITESE - BTE 45/2018 e a Portaria n.º386/2019, 24-10-19, extensão das alterações do CC AHRESP/SITESE – BTE27/2019 (alojamento).

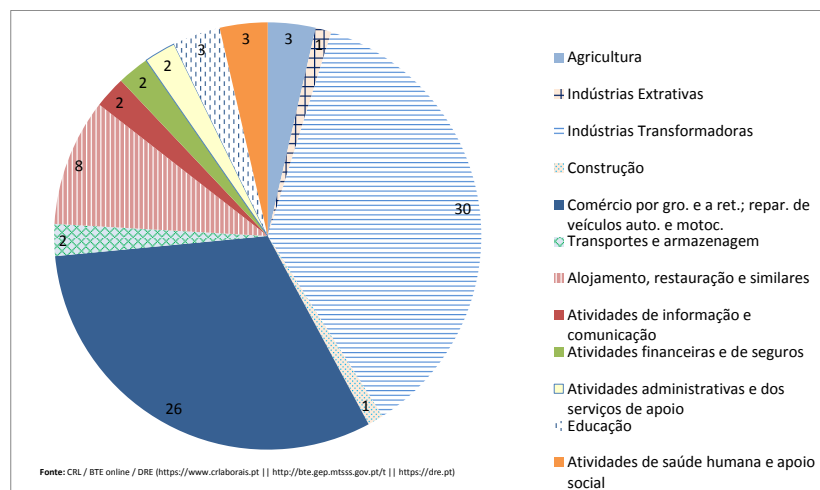
⁴⁶ Portaria n.º260/2019, 19-8-2019, extensão do AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 e a Portaria n.º 401/2019,6-12-2019, extensão das alterações do AE SUCH/FESAHT – BTE 34/2019.

⁴⁷ Portaria 376/2019, de 17-10, extensão das alterações ao CC AHRESP/FESAHT – BTE27/2019 (alojamento).

⁴⁸ Ver a Portaria n.º 307/2019 e a Portaria n.º.308/2019, ambas de 13.9.20, relativa à extensão das alterações, respetivamente, do CC AES/STAD e do CC AES/FETESE - ambos BTE 48/2018 (instrumentos paralelos). Um dos pontos controversos da extensão respeita ao “regime de manutenção de postos de trabalho em situação de sucessão de empregadores na prestação de serviços de segurança privada quer a sucessão se traduza, ou não, na transmissão de uma unidade económica autónoma (...)”, regulado pela cl.14ª das convenções enunciadas e que configurariam um regime globalmente mais favorável à proteção dos direitos dos trabalhadores. Como refere a fundamentação do Governo, esta disposição convencional encontra guarida no art.3.º,n.3,al.m), do CT.

- vi. as portarias de extensão repartem-se por 12 setores de atividade da CAE, de acordo com a distribuição graficamente representada, com predomínio da indústria (30 em 83) e do comércio (26 em 83 PE), seguida de alojamento e restauração (I) (8 em 83PE).

Gráfico 13 - Distribuição das portarias de extensão publicadas em 2019 por CAE



V. No Quadro 25 analisa-se o universo de PE publicadas em BTE em 2019 - cujos pedidos estão conformes a RCM n.º 82/2017 - adotando os dois parâmetros de análise utilizados nos relatórios precedentes:

i. o tempo decorrido entre a publicação da última alteração da convenção e a emissão da portaria que promove a sua extensão, por referência ao conjunto de portarias de extensão (considerando a data de publicação da portaria em DRE);

ii. o intervalo médio entre o início da eficácia da tabela salarial aplicada aos outorgantes da convenção, por via do princípio da filiação e o início da eficácia da mesma tabela remuneratória através da correspondente portaria de extensão.

Mantém-se, quanto à dilação temporal, a tendência de redução paulatina, de que se deu nota nos Relatórios anteriores. Assim o intervalo médio entre a publicação da convenção/publicação da PE foi de 2 meses, no conjunto das PE emitidas⁴⁹. O intervalo médio entre o início da eficácia da tabela salarial da convenção e o momento da aplicação da tabela salarial por via da portaria de extensão, corresponde, em 2019, a 4,9 meses⁵⁰.

⁴⁹ Em 2018, este intervalo médio era de 2,4 meses. Enquanto em 2016 era de 7 meses (ou seja, antes da RCM 82/2017).

⁵⁰ Em 2018, essa diferença era de 6,7 meses, enquanto em 2016 era de 10 meses.

Quadro 25 - Período entre a publicação da Convenção (última alteração) e a publicação da PE e entre a produção de efeitos da tabela salarial da convenção e da PE (2019)

Intervalo temporal entre : Publicação da convenção e da PE; Produção de efeitos da tabela salarial da convenção e da PE																						
- RCM 82/2017 -																						
Nº de meses		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	20	25	32	67	68	Total (PE)
Nº de PE	CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱ⁾	0	33	30	14	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	83
	TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱⁱ⁾	3	4	11	9	13	8	15	4	8	1	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	82

Fonte: CRL / BTE online / DRE (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt> | <https://dre.pt>) Nota (ii)- 1 convenção não incluída: "sem tab.sal."

⁽ⁱ⁾ Contagem do nº de PE em função do nº de meses decorridos entre a publicação da convenção e da respectiva PE.

⁽ⁱⁱ⁾ Contagem do nº de PE em função do nº de meses decorridos entre o início da vigência da tabela salarial da convenção e da PE.

VI. Complementa-se este ponto verificando qual o tempo médio de emissão das PE, considerando o número de dias úteis decorridos entre o requerimento da extensão (ou a data da aceitação do pedido de depósito da respetiva convenção, nos casos de pedido em simultâneo do depósito e da extensão dessa convenção) e a publicação em Diário da Republica da respetiva PE, conforme determina o n.º 2 da RCM n.º 82/2017.

De acordo com os dados da DGERT, e tendo em conta o mesmo universo (83 PE publicadas em BTE), verifica-se que a duração média do procedimento (administrativo) de extensão da convenção foi, em 2019, 43 dias úteis.

4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2019

Em 2019, foram celebrados 28 acordos, o dobro face a 2018. Da análise do conjunto dos acordos de adesão de 2019, verifica-se o seguinte:

- 4 acordos de adesão reportam-se a convenções publicadas em 2019, 14 a convenções publicadas em 2018, 5 a convenções de 2017, 2 a convenções de 2016 e, por fim, 1 AA respeita a convenção publicada em 2009, 1 em 2008 e outro em 2007;
- na sua globalidade, cerca de 25, incidem sobre acordos coletivos e 3 a acordos de empresa;
- 7 acordos de adesão reportam-se à mesma convenção (AC do setor portuário) e dois grupos de 3 AA correspondem a dois AC do setor bancário;
- a iniciativa da adesão, revelada pelos respetivos signatários do acordo, partiu das associações sindicais em 16 casos e da parte empregadora nos restantes 12 acordos.

Quadro 26 – Acordos de Adesão publicados em 2019

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS - 2019		2018 (220)
<i>Total de convenções publicadas: 240</i>		
Tipo de convenção objeto de adesão	Total	Total
Acordo Coletivo	25	8
Acordo de Empresa	3	3
Contrato Coletivo	0	3
Total	28	14

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

4.3 Negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho

I. As entidades do setor público podem revestir diferentes formas e constituir relações de trabalho sujeitas ao Código do Trabalho ou à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Dentre as entidades do setor público destacam-se as empresas públicas que veem a suas relações coletivas de trabalho ser sujeitas ao regime comum das empresas. Existem, porém, entidades do setor público que sujeitam as relações de trabalho ao Código do Trabalho sem que pertençam ao segmento empresarial. Estão nestas condições institutos públicos de regime especial, fundações públicas de direito privado, e entidades reguladoras independentes, entre outros sujeitos públicos como consórcios administrativos. Estas entidades pertencentes ao setor público, enquanto empregadores sujeitos ao Código do Trabalho, não agem no mesmo enquadramento dos empregadores privados, pelo que importa analisar esta contratação coletiva que revela traços singulares.

II. Em edições anteriores, procedeu-se a um enquadramento do tema através da análise parcelar desta realidade centrada no setor público empresarial. Neste relatório procede-se a uma ampliação do âmbito, passando nele a incluir todos os empregadores públicos que podem celebrar convenções coletivas ao abrigo do Código do Trabalho e que estão abrangidos pela Lei n.º 104/2019, de 6 de Setembro, que procedeu à ampliação e reformulação do Sistema de Informação e Reorganização do Estado (SIOE). Para este diploma são empregadores públicos *“os órgãos de soberania e respetivos órgãos e serviços de apoio, aos órgãos e serviços da administração direta, indireta e autónoma, às demais entidades das regiões autónomas e das autarquias locais, às entidades intermunicipais, às empresas do setor empresarial do Estado e dos setores empresariais regionais, municipais e intermunicipais, ao Banco de Portugal, às entidades administrativas independentes e a outras entidades que integrem o universo das administrações públicas em contas nacionais, às sociedades não financeiras e financeiras públicas bem como às demais pessoas coletivas públicas e outras entidades que integrem ou venham a integrar o setor público”*. As entidades indicadas, quando regulem as suas relações de trabalho pelo Código do Trabalho, passam a estar sujeitas a um regime especial de enquadramento das suas relações coletivas, como decorreu das Leis do Orçamento dos últimos anos que afetaram não só o setor público tradicional como aquele sujeito ao regime laboral comum.

III. Com as Leis do Orçamento de 2018 e 2019 procedeu-se a um levantamento dos constrangimentos existentes sobre a contratação coletiva dos empregadores públicos sujeitos ao Código do Trabalho, permitindo-lhe recuperar a margem de liberdade negocial concedida às partes no âmbito da autonomia coletiva.

IV. A contratação coletiva do setor público sujeita ao Código do Trabalho é mais expressiva no âmbito do setor público empresarial. Por essa razão procede-se a uma análise das empresas que outorgaram convenções coletivas publicadas no BTE em 2019, confrontando a informação sobre a listagem de empresas do setor público empresarial (SPE) constante de duas fontes administrativas:

- a listagem “Participações do Estado - Carteira Principal” da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF)⁵¹, considerando as empresas do setor empresarial do Estado, com participação pública igual ou superior a 40% (31-12-2019);
- o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), gerido pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)⁵², considerando as empresas do setor público empresarial (SPE) – Setor empresarial do Estado (SEE) e Setor empresarial local (SEL) – que detenham a maioria do capital público (+ de 50% de participação), a 31 de dezembro de 2019.

⁵¹ Disponível em <http://www.dgtf.pt>.

⁵² O total de entidades indicadas no SIOE (com mais de 50% de participação pública) é de 234 para a Administração Central (SEE) e 226 para a Administração Local (SEL). No apuramento dos 50% de capital público podem ser consideradas as várias participações do SEE e SEL para a mesma empresa. Disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/>.

V. A listagem de empresas do SPE com contratação coletiva em 2019, comparativamente à listagem de 2018 – ambas obtidas a partir da conjugação das duas fontes já referidas –, dá conta do crescimento do número de IRCT publicados no ano em análise, embora sem repercussões no número de empresas envolvidas. Em bom rigor, a redução do número de empresas abrangidas em 2019 deveu-se ao menor número de AC, face ao ano anterior, cujo âmbito subjetivo, como é sabido, abrange mais do que uma empresa⁵³.

O quadro seguinte permite também perceber que a evolução positiva de 2019, por comparação com 2018, se deve ao maior número de duas modalidades de IRCT negociais: AA (10) e AE (21). No que respeita ao primeiro grupo, existem 7 acordos de adesão, do setor portuário, que ampliam, a outras associações sindicais, a eficácia do AC celebrado entre 6 administrações portuárias e um sindicato, em 2018⁵⁴. Os restantes três acordos de adesão respeitam um ao setor dos transportes, outro a eletricidade, gás, vapor e água e o terceiro respeita a atividades de informação e comunicação.

Quadro 27 - Setor Público Empresarial - IRCT publicados em 2019 e 2018⁵⁵

Ano	Acordo Adesão	Acordo Coletivo	Acordo Empresa	TOTAL	N.º empresas abrangidas
2019	10	5	21	36	63
2018	0	11	16	27	77

Fonte(s): DGAEP / DGTF / CRL (<https://www.dgaep.gov.pt> | <https://www.dgtf.pt> | <https://www.crlaborais.pt>)

Nota: Em 2018, o número de empresas foi corrigido, porque nos AC CH Montijo e outros, não são 41 empresa mas 39 (e 38 no CH Algarve).

⁵³ De qualquer modo os AC com maior número de empresas abrangidas continuam a ser o setor da saúde, publicados quer em 2018, quer 2019.

⁵⁴ Trata-se da adesão ao AC APA/SNTAP – BTE 28/2018.

⁵⁵ O quadro 27 apenas considera empresas públicas. Em 2019, foram ainda celebrados três AE paralelos pela Fundação INATEL.

VI. Na generalidade, a fisionomia da negociação coletiva ao nível da empresa segue o recorte de anos anteriores. Tal significa que se mantém a discrepância entre o número de empresas (12) e de acordos de empresa por estas celebrados (21), motivada pela celebração de várias convenções (paralelas) por uma mesma empresa. Assim sucede em 4 empresas que, em conjunto, outorgaram 13 convenções, com particular destaque para o setor dos transportes. Por outro lado, registam-se 6 primeiras convenções e 19 revisões parciais⁵⁶.

Pelo prisma do período de eficácia, a contratação coletiva publicada em 2019 pode segmentar-se em três grupos:

- seis primeiras convenções;
- uma revisão global, cujo período de eficácia é de 101 meses (8 anos e 5 meses);
- 19 revisões parciais, com períodos de eficácia de amplitudes muito díspares: entre 3 e 186 meses (duas delas não eram revistas há mais de 10 anos).

VII. A análise dos conteúdos é feita no próximo capítulo, integrada na abordagem que incide sobre a generalidade da contratação coletiva. Isto porque, ao desaparecerem as restrições constantes de anterior legislação orçamental, as convenções coletivas do setor empresarial retomaram a sua plena aplicabilidade e a liberdade de negociação coletiva, na sua plenitude.

⁵⁶ A maior parte destas revisões parciais integra matéria salarial, como é o caso do AE RTP/FE – BTE 14/2019.

Quadro 28 - Convenções Coletivas no âmbito do Setor Público Empresarial (2019)

Convenções coletivas no âmbito do Setor Público Empresarial (2019)									
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE (Secção)	Outorgantes (patronais)	Outorgantes (sindicais)	N.º de Convenções por Empresa	N.º de Empresas por Conv.	Período de eficácia (meses)	
3	AE	Alteração salarial e texto consolidado	H	STCP	SPEUE	4	1	186	
7	AE	1ª convenção	H	LOURES PARQUE	STAL	1	1	0	
10	AE	Alteração	H	STCP	STTAMP	4	1	5	
10	AE	Alteração	H	STCP	SNM	4	1	3	
11	AE	Alteração	H	STCP	FECTRANS	4	1	3	
14	AE	Alteração salarial e outras	J	RTP	FE	1	1	43	
15	AC	Alteração	Q	CHU - Coimbra	FNAM	3	39	32	
15	AC	Alteração	Q	CHU - Coimbra	FNAM	3	39	41	
20	AE	1ª convenção	G	CARRIBUS	SITRA	2	1	0	
22	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de Portugal	SNTSF	1	4	101	
23	AE	1ª convenção	E	AMBILITAL	STAL	1	1	0	
29	AE	Alteração salarial e outras	G	CARRIBUS	FECTRANS	2	1	23	
33	AC	Alteração	H	APA	SNTAP	1	6	14	
35	AE	Alteração salarial e outras	E	EMARP	SINTAP	2	1	52	
35	AE	Alteração salarial e outras	E	EMARP	STAL	2	1	68	
35	AE	1ª convenção	R	Parques de Sintra	SINTAP	1	1	0	
36	AE	Alteração sal.e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITEMAQ	5	1	27	
36	AE	Alteração sal.e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SIMAMEVIP	5	1	27	
36	AE	Alteração sal.e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITRA	5	1	27	
36	AE	Alteração sal.e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITese	5	1	27	
36	AE	Alteração sal.e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	STFCMM	5	1	27	
37	AE	Alteração salarial e outras	H	SATA Internacional	SPAC	1	1	125	
39	AE	Alteração sal.e outras e texto consolidado	H	SOFLUSA	STFCMM	1	1	28	
42	AC	1ª convenção	Q	CH - B.Montijo	FESAP	3	39	0	
43	AE	Alteração salarial e outras	E	CMPEA	SINTAP	1	1	27	
47	AE	1ª convenção	H	CARRISTUR	SITRA	1	1	0	
Total de Empresas abrangidas (AC E AE):							61		

Fonte(s): DGAEP / DGTF / CRL (<https://www.dgaep.gov.pt> | <https://www.dgtf.pt> | <https://www.crlaborais.pt>)

4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2019

4.4.1 Introdução

Neste ano, é dedicado um capítulo específico ao direito à proteção de dados pessoais e a sua conexão com os direitos de personalidade, assim como o conjunto de desafios colocados pela tecnologia e a digitalização das relações laborais. Na realidade, trata-se de matérias já afloradas em relatórios anteriores, mas cuja centralidade crescente nas relações laborais aconselha maior detalhe de análise, o que é feito no ponto 4.4.9.

Na perspetiva do binómio aplicativo lei/convenção coletiva, procura fazer-se o cotejo dos conteúdos versados nos textos convencionais à luz da legislação laboral, incluindo as recentes alterações legais decorrentes da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, por forma a dissociar os conteúdos que reproduzem a lei daqueles que vão para além do texto legal, desenvolvendo-o ou densificando-o em alguns pontos. Quando viável, tenta-se perceber a coerência interna de algumas soluções no equilíbrio de cada convenção, manifestada, designadamente, na articulação entre as formas de flexibilização do tempo de trabalho e o regime do trabalho suplementar; assim como a evolução percorrida por alguns regimes jurídicos ao longo das sucessivas versões da convenção. Por fim, e a propósito de algumas das matérias analisadas nos pontos seguintes, procede-se à comparação dos conteúdos convencionados em 2019 com a versão anterior da mesma convenção, para identificar a renovação dos conteúdos negociados no ano em apreço⁵⁷.

4.4.2 Análise geral 2019

I. A caracterização da contratação coletiva em 2019, apresentada no ponto anterior (4.1), ganha densidade ao ser complementada com a análise global dos conteúdos convencionados no mesmo período, apurados, como habitualmente, nos quadros 29 e 30. Este mapeamento, embora não exaustivo, permite perceber os conteúdos dominantes, quando se observam as convenções por tipo e subtipo. Por outro lado, permite perceber as grandes tendências da negociação coletiva do ano e as principais diferenças face aos anos anteriores⁵⁸.

A seleção de temas elencados tem vindo a ser atualizada pelos autores do Relatório, por forma a dar destaque, por um lado, às matérias que tradicionalmente integram o conteúdo fundamental das convenções coletivas e, por outro, dar conta de outros temas que assumem relevo crescente nos textos convencionais.

No segundo grupo cabem conteúdos, como a previsão de regras sobre a adesão individual, bem como a disciplina de matérias não tratadas na lei, como sucede no caso do regime de prevenção ou disponibilidade, dos horários

⁵⁷ Atendendo à sua dimensão, a maioria desses quadros constam em anexo, mantendo-se o classificador adotado nos relatórios anteriores: (=) à anterior, alteração à convenção anterior e novo.

⁵⁸ cfr. supra 4.1. verificou-se o peso das revisões parciais, o crescimento sustentado dos AE, algumas revisões dos mesmo texto convencional no mesmo ano (2019).

flexíveis e do direito à desconexão. Figuram, também, neste grupo temas que legalmente devem ser tratados apenas na negociação coletiva, como o estabelecimento de regimes previdenciais complementares.

O elenco dos temas referencia todas as menções encontradas, quer as que configuram uma disciplina global dos diferentes institutos jurídicos, quer as que traduzem meros ajustamentos, resultantes de revisões parciais, através de nova redação ou aditamento de novo número em cláusulas já existentes. Por esta razão, se apresenta o conjunto de situações de regulação parcial e integral.

II. Em termos gerais, há uma apreciável similitude face à situação observada no ano anterior. Existe uma continuidade em particular nos seguintes pontos:

- a regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias⁵⁹ e o regime de vigência mantém-se preponderante, seguindo-se o âmbito geográfico da convenção.
- há matérias reguladas essencialmente nas situações de negociação global, surgindo nas primeiras convenções e revisões globais (admissão; direitos de personalidade, adaptabilidade, banco de horas, horários concentrados, comissão de serviço, trabalho intermitente, licenças, encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, transmissão de empresa ou estabelecimento, resolução de conflitos, greve);
- outras matérias aparecem maioritariamente nesses subtipos, ainda que surjam esporadicamente nas revisões parciais (categorias e carreiras; contratação a termo; direitos, deveres e garantias das partes; local de trabalho; comissões paritárias; atividade sindical);
- encontram-se também temas essencialmente regulados em AE (adesão individual, assédio moral, disponibilidade, prestações sociais complementares, Horários flexíveis, trabalho suplementar e por turnos, avaliação de desempenho e evolução profissional; contratação a termo; igualdade e não discriminação; segurança e saúde; clausulas de articulação e regimes transitórios).

Constata-se, no entanto, uma ligeira retração do peso relativo de determinados conteúdos (por exemplo, a regulação de algumas modalidades de organização dos tempos de trabalho ou os regimes de parentalidade), para o

⁵⁹ Em 2019 encontram-se inclusivamente algumas cláusulas de garantia salarial, AE GALLOVIDRO/COFESINT – BTE 30/2019 GALLOVIDRO/FEVICCOM – BTE 31/2019 (ambos cl.2ª,3 e 5 .) em 2020 aumento mínimo da tabela salarial de 2019 para 2020. (+) 2,1%; CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.2ª,5) define parâmetros mínimos para aumentos salariais de anos seguintes – a taxa de atualização da RMMG; AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (75ª) a atualização da retribuição base de todas as categorias profissionais , mínimo 25€ /mês; AE RYANAIR/SPAC – BTE 48/2019 (Tabelas 5.6.1,5.6.2.,3) fixa a retribuição 2019;2020;2021 e 2022 ; AE Santos Barosa/COFESINT e Santos Barosa/FEVICCOM – ambos BTE 48/2019 (cl.2ª,1 e 3)- em 2020, a atualização da tabela salarial é igual ao aumento do IPC

qual contribuiu, pelo menos em parte, o aumento do número de revisões parciais⁶⁰. Este subtipo versa essencialmente três tópicos: revisão da matéria salarial e institutos diretamente associados a condições retributivas, incluindo deslocações, subsídio de turnos; prestações sociais complementares (revisões parciais: 14 em 2018; e 26 em 2019), e definição dos períodos de vigência da convenção ou da tabela salarial.

Em contrapartida, aumenta a presença de cláusulas no domínio da regulação de greves cláusulas de articulação, regimes transitórios e regalias anteriores; assédio moral; poder disciplinar; prestações sociais complementares; resolução de conflitos / comissões paritárias; retribuição e outras prestações pecuniárias, contratos em regime de teletrabalho.

⁶⁰ Em 2019, as revisões parciais correspondem a 67,1% do total das convenções (240), cujos conteúdos privilegiam, essencialmente, matérias remuneratórias.

Quadro 29 - Temas identificados em Convenções publicadas (por tipo) (2019)

TEMAS (2019)	TIPO			Total	2018
	AC	AE	CC		Total
	30	105	105	240	220
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	10	33	28	71	79
<i>Adesão individual</i>	2	11	3	16	21
<i>Admissão</i>	10	33	28	71	81
<i>Âmbito geográfico</i>	22	73	78	173	159
<i>Assédio moral</i>	0	9	2	11	9
<i>Atividade sindical</i>	12	34	28	74	90
<i>Avaliação de desempenho</i>	8	26	5	39	49
<i>Cedência ocasional</i>	6	4	2	12	17
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	5	22	23	50	61
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	7	17	7	31	15
<i>Comissão de serviço</i>	5	13	5	23	29
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	4	16	9	29	35
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	6	20	15	41	38
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	4	6	2	12	9
<i>Descanso semanal</i>	7	27	26	60	72
<i>Deslocações</i>	11	30	33	74	86
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	5	34	28	67	72
<i>Encerramento temp. estabelecimento ou diminuição de laboração</i>	2	2	5	9	8
<i>Evolução Profissional</i>	12	37	27	76	81
<i>Faltas</i>	8	39	30	77	85
<i>Feriadados</i>	12	43	31	86	79
<i>Férias</i>	16	49	29	94	91
<i>Formação profissional</i>	10	39	28	77	77
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	1	11	9	21	17
<i>Igualdade e não discriminação</i>	10	30	17	57	53
<i>Licenças</i>	7	18	16	41	52
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	10	25	25	60	66
<i>Mobilidade funcional</i>	10	18	16	44	45
<i>Parentalidade</i>	11	32	39	82	82
<i>Período Experimental</i>	3	23	26	52	42
<i>Poder disciplinar</i>	6	26	25	57	49
<i>Prestações sociais complementares</i>	19	41	18	78	66
<i>Protocolos / regulamentos</i>	6	20	9	35	
<i>Regalias anteriores</i>	13	21	27	61	38
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	14	40	35	89	82
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	4	9	6	19	19
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	28	96	102	226	214
<i>Segurança e saúde</i>	12	33	29	74	75
<i>Tempo de trabalho</i>	11	47	33	91	90
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	4	10	13	27	37
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	4	5	12	21	24
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	6	14	16	36	59
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	0	0	3	3	4
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	8	17	6	31	38
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	12	29	15	56	65
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	7	28	30	65	72
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	16	44	31	91	97
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	11	47	23	81	73
<i>Tempo de trabalho / Direito à desconexão</i>	4	2	0	6	3
<i>Tempo de trabalho / Disponibilidade</i>	6	15	6	27	23
<i>Trabalhador estudante</i>	5	22	20	47	65
<i>Trabalho de menores</i>	4	7	19	30	36
<i>Trabalho intermitente</i>	1	0	3	4	1
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	1	9	18	28	21
<i>Vigência</i>	19	78	79	176	184
<i>Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	5	9	11	25	16

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mts.iss.gov.pt>)

Quadro 30 - Temas identificados em Convenções publicadas (por subtipo) (2019)

TEMAS (2019)	Subtipo			Total	2018
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global		Total
	46	161	33	240	220
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	36	6	29	71	79
<i>Adesão individual</i>	10	3	3	16	21
<i>Admissão</i>	32	9	30	71	81
<i>Âmbito geográfico</i>	46	94	33	173	159
<i>Assédio moral</i>	7	0	4	11	9
<i>Atividade sindical</i>	34	10	30	74	90
<i>Avaliação de desempenho</i>	26	3	10	39	49
<i>Cedência ocasional</i>	10	1	1	12	17
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	22	3	25	50	61
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	17	3	11	31	15
<i>Comissão de serviço</i>	14	1	8	23	29
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	15	1	13	29	35
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	18	5	18	41	38
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	10	1	1	12	9
<i>Descanso semanal</i>	26	6	28	60	72
<i>Deslocações</i>	25	28	21	74	86
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	29	10	28	67	72
<i>Encerramento temporário do estab. ou dimin. de laboração</i>	2	0	7	9	8
<i>Evolução Profissional</i>	38	11	27	76	81
<i>Faltas</i>	34	14	29	77	85
<i>Feriados</i>	38	18	30	86	79
<i>Férias</i>	42	20	32	94	91
<i>Formação profissional</i>	37	10	30	77	77
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	8	0	13	21	17
<i>Igualdade e não discriminação</i>	23	15	19	57	53
<i>Licenças</i>	21	1	19	41	52
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	27	5	28	60	66
<i>Mobilidade funcional</i>	26	1	17	44	45
<i>Parentalidade</i>	21	30	31	82	82
<i>Período Experimental</i>	24	0	28	52	42
<i>Poder disciplinar</i>	27	2	28	57	49
<i>Prestações sociais complementares</i>	27	26	25	78	66
<i>Protocolos / regulamentos</i>	19	6	10	35	
<i>Regalias anteriores</i>	24	11	26	61	38
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	42	14	33	89	82
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	11	3	5	19	19
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	45	148	33	226	214
<i>Segurança e saúde</i>	35	9	30	74	75
<i>Tempo de trabalho</i>	44	14	33	91	90
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	15	5	7	27	37
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	15	0	6	21	24
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	17	5	14	36	59
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	1	0	2	3	4
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	15	2	14	31	38
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	29	7	20	56	65
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	29	9	27	65	72
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	40	19	32	91	97
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	32	27	22	81	73
<i>Tempo de trabalho / Direito à desconexão</i>	6	0	0	6	3
<i>Tempo de trabalho / Disponibilidade</i>	8	6	13	27	23
<i>Trabalhador estudante</i>	16	6	25	47	65
<i>Trabalho de menores</i>	8	5	17	30	36
<i>Trabalho intermitente</i>	2	1	1	4	1
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	13	1	14	28	21
<i>Vigência</i>	45	98	33	176	184
<i>Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	15	2	8	25	16

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

4.4.3 Conteúdos da convenção coletiva recomendados pelo artigo 492.º do Código do Trabalho

4.4.3.1 Introdução

I. O presente capítulo tem por objetivo analisar em que medida o artigo 492.º do CT conforma o conteúdo essencial das convenções coletivas. Aquela disposição legal, para além de estabelecer, no n.º 1, o conjunto de requisitos de ordem formal de que depende o depósito da convenção⁶¹, recomenda que a negociação inclua um conjunto de matérias, indicadas nas suas alíneas do n.º 2, às quais acresce a mencionada no n.º 3. Por outro lado, o n.º 4 do mesmo preceito habilita os outorgantes da convenção a fixarem um montante a pagar às associações sindicais a título de comparticipação nos encargos da negociação, quando se verifique a adesão individual à convenção aplicável (arts. 492.º, 4 e 497º, do CT)⁶².

Deste modo, o estudo dos conteúdos das convenções coletivas, à luz do referido preceito, procura apurar em que medida as convenções coletivas acolhem as recomendações da lei (art. 492.º, 2 e 3,CT) no que toca ao conteúdo material da convenção.

II. Na abordagem deste capítulo, preservam-se quer a metodologia quer os pressupostos adotados nas edições anteriores. Neste sentido:

- a análise centra-se nas primeiras convenções e nas revisões globais, abrangendo 79 (46 e 33, respetivamente) de um universo de 240 convenções coletivas (AE, AC, CC) publicadas em 2019;
- considerando que os tópicos consagrados no art. 492.º, 2 e 3, do CT se devem conjugar com a regulação estabelecida no Código do Trabalho para cada instituto jurídico, partiu-se do entendimento de que a lei definiu o respetivo recorte e sugere às partes, através das referidas disposições (programáticas) dos n.ºs 2 e 3 do art. 492.º, do CT, que as concretizem de forma mais ajustada às especificidades de cada convenção⁶³;

⁶¹ Por essa razão esses requisitos relativos à identificação das partes e da própria convenção não serão analisados (arts. 492.º, 1 e 494.º, 4 do CT).

⁶² Este último tópico é analisado em capítulo próprio, a propósito do âmbito de aplicação das convenções coletivas (infra 4.4.4.2).

⁶³ Recorde-se que várias das matérias enumeradas no preceito em referência (as relativas a igualdade e não discriminação; proteção na parentalidade; trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica; cumprimento e garantias da retribuição; prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais) estão abrangidas pelo n.º 3 do art. 3.º do Código do Trabalho [mais precisamente as alíneas a), b), d), j) e l)], pelo que a regulação por IRCT só é admitida em sentido mais favorável ao trabalhador.

- no apuramento do conjunto de matérias tratadas nas convenções, que correspondem a cada uma das alíneas do preceito em análise, optou-se por contabilizá-las apenas uma vez, independentemente do número de situações em que é versada na mesma convenção⁶⁴. Tal significa que o número máximo contabilizado na coluna dos subtotais corresponderá ao universo de convenções analisadas (isto é, um total de 79 convenções).

4.4.3.2 Matérias recomendadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3, CP

I. O quadro seguinte mostra um grau de cobertura variável dos temas recomendados pela lei. A repartição relativa entre os nove tópicos cotejados neste ponto, seguem a tendência dos anos anteriores.

Quadro 31 - Apuramento dos conteúdos previstos no artº 492º do CT, em 1ªs Convenções e Revisões Globais – 2019

Conteúdos recomendados pelo art.492.º.CT		1ªs Convenções				Revisões globais				TOTAL	2018
		AE	AC	CC	TOTAL	AE	AC	CC	TOTAL		
n.º 2, a)	Relações entre outorgantes, cumprimento da convenção e meios de resolução de conflitos coletivos	11	5	3	19	4	1	5	10	29	43
n.º 2, b)	Ações de Formação profissional	7	4	3	14	5	2	7	14	28	25
n.º 2, c)	Condições de prestação do trabalho-segurança e saúde	19	6	9	34	9	3	17	29	63	73
n.º 2, d)	Princípio da igualdade e não discriminação	21	4	6	31	11	3	13	27	58	68
n.º 2, e)	Outros direitos e deveres - trabalhadores e empregadores, ex retribuição base	28	7	10	45	12	3	18	33	78	83
n.º 2, f)	Processos de resolução dos litígios de contratos de trabalho	1	1	3	5	1	1	4	6	11	20
n.º 2, g)	Serviços mínimos em situação de greve (art. 537.ºCT)	1	0	0	1	2	0	0	2	3	6
n.º 2, h)	Efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, aos trabalhadores	4	4	2	10	2	0	1	3	13	10
n.º 3	Previsão de uma comissão paritária interpretar e integrar conv.	21	7	10	38	11	3	18	32	70	76
Universo de convenções analisadas		29	7	10	46	12	3	18	33	79	86

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Com efeito, a fixação da retribuição base para profissões e categorias profissionais [art. 492.º, 2, e), do CT] integra quase todas as convenções consideradas. Seguem-se, conforme a sua predominância, a regulação de comissões paritárias (art. 492.º, 3, do CT), as matérias da segurança e saúde [art. 492.º, 2, c), do CT] e o princípio da igualdade e não discriminação [art. 492.º, 2, d), do CT]. Os demais aspetos versados nos n.ºs 2 e 3 do art. 492.º do CT têm menor expressão no cômputo total das convenções apreciadas.

64 Assim se continua a verificar, por exemplo, na previsão de resolução de conflitos coletivos. Nuns casos surge a propósito da revisão e denúncia da convenção (nas cláusulas iniciais da convenção) e noutros enquanto competência da comissão paritária para dirimir litígios que resultem da aplicação da convenção.

II. Iremos observar, de seguida, a medida em que as convenções coletivas dão acolhimento às matérias recomendadas nas alíneas do n.º 2 e no n.º 3 do art. 492.º CT, analisando-se o modo como são densificados esses conteúdos convencionais.

- **Relações entre os outorgantes, verificação do cumprimento da convenção e meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da sua aplicação ou revisão** [art.492.º, 2, a), do CT, a articular com os arts. 501.º; 507.º, 1; 523.º, 2; e 526.º, 2].

Na esteira dos anos anteriores, estes conteúdos encontram-se regulados a propósito da vigência, revisão ou denúncia da convenção coletiva, embora com menor frequência comparativamente a 2018 (quadro 31). É usual estas previsões figurarem nas cláusulas iniciais do texto convencional, prevendo-se no período de negociação a possibilidade de resolução dos conflitos que daí decorram através de conciliação, mediação e arbitragem voluntária⁶⁵, ou apenas um destes mecanismos⁶⁶.

Continua a admitir-se a resolução de conflitos sobre a revisão parcial ou global do texto convencional através de arbitragem voluntária⁶⁷. As formulações encontradas seguem de perto as descritas nos relatórios anteriores. Umam publicam em anexo específico a “convenção de arbitragem”, a qual delimita o âmbito da arbitragem, define a composição da comissão arbitral e o seu regime de funcionamento⁶⁸. Uma outra amplia a competência da comissão arbitral às questões emergentes da interpretação, da integração da convenção, para além da celebração ou revisão de convenção⁶⁹. Existem ainda convenções que admitem a aplicação do regime da arbitragem voluntária nos termos legais, uma vez esgotada a possibilidade de conciliação e mediação para dirimir conflitos decorrentes da celebração, revisão ou aplicação da convenção⁷⁰.

⁶⁵ Quanto aos conflitos sobre aplicação, celebração ou revisão de convenção, ver, por exemplo, CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.2ª,b)); CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl.2ª); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.115ª).

⁶⁶ O AE CAIMA/SITESE - BTE 24/2019 (cl. 2.ª, 9) [(=) AE CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018] prevê apenas conciliação. Algumas revisões parciais de convenções outorgadas pelo SETAAB, em caso de denúncia da convenção, admitem o recurso à arbitragem voluntária “ou outras fases negociais que as partes entendam”, assim, o CC CAP/SETAAB – BTE 8/2019 (cl.3ª,5).

⁶⁷ Várias convenções admitem a possibilidade de qualquer das partes requerer a resolução do litígio por arbitragem voluntária, na sequência de denúncia, e na impossibilidade de acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma delas. Nos AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (ambos cl.3ª e Anexo I)), se a parte requerida não aceitar a arbitragem voluntária, admite-se a sobrevigência ilimitada da convenção ou a cessação da respetiva vigência, dependendo se essa recusa vier do lado patronal ou sindical. Por sua vez, o AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cls. 3ª e 4ª) admite a possibilidade de denúncia da convenção, mediante apresentação de proposta de revisão, mas se o processo negocial for interrompido, por falta de acordo, as partes submeterão o diferendo a arbitragem voluntária e, até à decisão arbitral, a convenção mantém-se em vigor (solução diferente do art. 501º, 3 CT [(=)AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cls. 3ª e 4ª)]).

⁶⁸ No setor segurador, ver AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019; do AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (ambos cl.3ª e Anexo I); do AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl. 2ª, 3 e 4; e Anexo I) e do AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl.3ª e 4). Na constituição do tribunal arbitral, admite-se o recurso as listas de árbitros do CES, na falta de acordo quanto ao árbitro presidente [(=)AE CARAVELA/STAS – BTE 44/2018;CC APROSE/STAS – BTE 40/2018; AE MÚTUA/SINAPSA - BTE 18/2018 e AE PONTO SEGURO/SINAPSA -BTE 19/2018].

⁶⁹ No AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cls.3ª e 4ª) [(=) AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018], uma vez constituída a comissão arbitral, a decisão arbitral deve ser emitida no prazo de 2 meses.

⁷⁰ CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl. 97ª);

Por fim, as convenções do setor aéreo, mantêm a tradição de disciplinar um programa interno de resolução de conflitos, prévio ao recurso à greve ou à via judicial, designado “Resolução de litígios”⁷¹.

– **“As ações de formação profissional⁷², tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador ”**
[art.492.º, 2, b), do CT, a articular com os arts. 130.º e ss.]

Atende-se, nesta matéria, à letra da norma que refere “ações de formação profissional”⁷³. Por essa razão, consideram-se apenas as situações em que o texto convencional concretiza, ainda que de modo incipiente, a forma como a formação profissional se irá desenrolar ou a sua relevância na relação de trabalho.

A abordagem do tópico, por este prisma, não apresenta novidades comparativamente a edições anteriores. O número de convenções relevantes situa-se em 29 de 79 – e os conteúdos indicados traduzem-se na formação em línguas e/ou tecnologias da informação e comunicação, assim como adaptação a novas tecnologias⁷⁴ de modo a promover a reconversão profissional; segurança e saúde no trabalho e, nalguns casos, especificidades associadas a profissões regulamentadas⁷⁵.

Outras referências à formação profissional, nomeadamente, a imputação à empresa do dever de garantir a formação profissional dos seus trabalhadores, a que corresponde do lado dos trabalhadores o direito à formação profissional, assim como o dever de frequentar as ações de formação promovidas pelo empregador⁷⁶, serão desenvolvidos em capítulo próprio⁷⁷.

⁷¹ AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl.14ª) e AE RYANAIR/SPAC – BTE 48/2019 (ponto 10.4 e 10.5). É um regime semelhante aos AE Easyjet Airlines Company/SPAC - BTE 23/2017 e PORTUGÁLIA/SIPLA - BTE 47/2018.

⁷² “Ações de formação profissional” compreendem um conjunto de atividades devidamente planeadas e estruturadas, visando a aquisição de conhecimentos e capacidades exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões. Consideram-se as ações com duração igual ou superior a 4 horas, podendo estas assumir a forma de cursos, seminários, conferências. Ver glossário: <https://www.ine.pt> e <https://www.crlaborais.pt>, Relatório sobre Emprego e Formação.

⁷³ Na Secção Direitos, deveres e garantias das partes (secção VII), a formação profissional é desenvolvida nos arts. 127.º, 1, d) e 128.º, 1, d), 130.º a 134.º, todos do CT.

⁷⁴ É o caso no setor segurador, AC Fidelidade / SINAPSA – BTE e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 19º1.b).

⁷⁵ Localizam-se várias modalidades de formação certificada no setor dos transportes terrestres: certificação de condutores de mercadorias perigosas (certificação ADR) - CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl. 69ª); carta de condução de motorista (CQM), certificado de transporte coletivo (CAM) e certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) - CC ANTROP/SNM – BTE 35/2019 (cl.72ª), ANTROP/STTAMP – BTE 35/2019 (cl.70ª); AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.70ª) (ver também 4.4.6.2) .

⁷⁶ Cfr. art. 127.º, 1, d) e art. 128.º, 1, d) do CT, respetivamente, enquanto dever do empregador e do trabalhador.

⁷⁷ Ver 4.4.6. também não consideramos a regulação da situação do trabalhador-estudante, que visa garantir formas de conciliação entre a prestação do trabalho e a frequência de nível de ensino ou curso de formação profissional.

- **As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde** [art.492.º, 2, c), do CT, a articular com os arts. 281.º e ss., do CT].

Neste tópico, e uma vez que o preceito menciona as “condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde”, referencia-se um conjunto alargado de matérias atinentes à segurança e saúde dos trabalhadores.

Em 2019, o quadro normativo manteve-se inalterável: compreende princípios e regras de ordem geral enunciados no Código do Trabalho (art. 281.º do CT), que, por sua vez, se articulam com o quadro legal da SST previsto em diplomas específicos (ao abrigo do art. 284.º do CT)⁷⁸.

Nos textos convencionais encontram-se diversas projeções da SST em primeiras convenções (34) e revisões globais (30)⁷⁹, muitas delas reproduzindo a lei⁸⁰. As convenções que regulam as estruturas envolvidas nesta área agrupam-se como segue⁸¹:

- planeamento e implementação de medidas ou serviços de segurança e saúde, da responsabilidade da empresa, no âmbito das suas responsabilidades de prevenção dos riscos profissionais (43), que inclui: planos de prevenção (8)⁸², previsão de equipamentos de proteção (12 ou 13)⁸³; formação⁸⁴, informação e consulta⁸⁵ dos trabalhadores (28)
- serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo os serviços de medicina do trabalho, onde são definidas as atribuições e as responsabilidades dos mesmos (47);
- comissões de higiene, em que a convenção regula a sua constituição, funcionamento e atribuições (38);
- organização de emergência, prevendo-se equipamentos de primeiros socorros⁸⁶;

⁷⁸ Os diplomas específicos sobre SST regulam, respetivamente:

– o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro
– o regime jurídico de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (LAT) Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (ver também arts. 99.º e ss. Código de Processo do Trabalho - CPT).

⁷⁹ AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl.13ª); CC APEC/FECTRANS– BTE 9/2019 (cl. 56ª); CC ACISTDS/CESP – BTE 13/2019 (cl. 69ª); CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl. 89ª); AE The Navigator Company/COFESINT – BTE 17/2019 (cl. 75ª,3); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl. 75ªª).

⁸⁰ Como se sabe, a lei admite a regulamentação convencional sobre segurança e saúde no trabalho, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador [ver artigos 3.º, 3, l) e 281.º, 7, do CT].

⁸¹ Não foram atendidas cláusulas relativas aos direitos e deveres das partes que reproduzem, por exemplo o art. 127.º, 1, g), do CT – o dever do empregador “prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho”. Mas, foram consideradas as referências às obrigações da entidade patronal na divulgação de recomendações e a instrução do pessoal encarregado da manipulação de produtos tóxicos acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a adotar – é o caso do CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl. 56ª) e do CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl. 15ª, j), ambos os casos regulam o planeamento e implementação de medidas de segurança e saúde no trabalho.

⁸² CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.44ª), CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl. 56ª); AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl. 72ª); CC CNIS/FEPES – BTE 41/2019 (cl. 84ª).

⁸³ AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl. 10ª,n); AC OPERFOZ/SINPORFOZ – BTE 10/2019 (cl. 68ª); AE CARRISBUS/FECTRANS - BTE 29/2019 (cl.31ª) CC ANTROP STTAMP – BTE 35/2019 (cl. 65ª).

⁸⁴ AE INATEL/SINTAP – BTE 6/2019 (cl. 86ª) e paralelos; CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.75ª); AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl. 38ª, j); AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 (cl. 58ª, c).

⁸⁵ CC APEC/FECTRANS– BTE 9/2019 (cl. 56ª, 4); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.75ª); AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl. 21ª9); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl. 96ª, d).

⁸⁶ Por exemplo, AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl 85ª, 2, c); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.100ª).

- medidas de avaliação de riscos específicos para proteção da trabalhadora grávida e atribuição de outras tarefas (13)⁸⁷.

No âmbito dos exames médicos, surgem, cada vez mais amiúde, a referência ao bem estar físico e psíquico dos trabalhadores⁸⁸ o que, de algum modo, é tributário das relações de trabalho da era digital e da intensificação dos riscos profissionais associados ao stress e ao assédio por meios tecnológicos .

Por outro lado, e na linha do observado no relatório de 2018, o tema da segurança e saúde no trabalho surge, por vezes, no contexto de uma área de confluência com a proteção dos direitos de personalidade do trabalhador, em particular no que toca à proteção de dados pessoais. Embora ainda não de forma generalizada, as convenções coletivas continuam a refletir essas preocupações relativamente a dois aspetos:

- no dever de confidencialidade e reserva dos dados sobre a saúde do trabalhador – a propósito, por exemplo, da realização de exames médicos no âmbito da SST⁸⁹ sobre o estado de saúde do trabalhador⁹⁰, que devem ser arquivados na medida do necessário⁹¹, ou de testes para controle de alcoolemia ou de estupefacientes⁹².
- na tutela do respeito da privacidade do trabalhador, na realização de teste de alcoolemia ou de estupefacientes, em si mesmo, obrigando ao sigilo dos seus resultados (sem prejuízo do acesso do trabalhador e do médico da empresa) e a confidencialidade da informação a quem nele participa, a não ser na medida do necessário para a efetivar a responsabilidade disciplinar, quando for o caso⁹³ .

No que respeita à prevenção e controle de alcoolemia ou de uso de estupefacientes, a matéria é regulada em 22 convenções⁹⁴, maioritariamente dos setores dos transportes, comércio de combustíveis e indústria.⁹⁵ Neste âmbito,

⁸⁷ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl. 56ª, 5, b); AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl. 90ª, 4, e); AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl. 85ª), AE SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl. 35ª); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl. 93ª,2).

⁸⁸ Por exemplo AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019(cl.45ª); AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.30ª) e AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl. 29ª). Em sentido idêntico, CC APEC/FECTRANS– BTE 9/2019 (cl. 56ª).

⁸⁹ Sobre o sigilo do resultado dos exames médicos do trabalhador ver, por exemplo, AE INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 (cl. 88ª, 4) e paralelos. E os AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl. 24ª) e SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.45ª, 3), que impõem a autorização expressa do trabalhador(piloto) para o cruzamento de informação sobre dados médicos no âmbito da medicina de trabalho e da junta médica que emite o certificado médico para revalidação licença de voo.

⁹⁰ No AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.21ª).

⁹¹ Segundo o AE CARRISBUS/SITRA - BTE 20/2019 (cl.42ª), o resultado dos testes de alcoolemia devem ser guardados em local sem acesso, de preferência sob a responsabilidade do médico da empresa, devendo ser destruídos ao fim de 3 anos.

⁹² O CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.78ª, 7)) proíbe os exames, para além dos fixados na convenção para o controle de álcool e estupefacientes, assim como a divulgação dos seus resultados.

⁹³ CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl 78ª,6); AE CARRISBUS/SITRA - BTE 20/2019 (cl.40ª), AC AVEIPOINT/Sindicato 2013 TTP - Aveiro - BTE 21/2019 (Anexo III, 14); AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (Anexo III, 16); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.106ª,6) .

⁹⁴ Há, também, duas revisões parciais que regulam (e alteram) parcialmente o regime dos exames de alcoolemia: o AC AVEIPOINT/Sindicato 2013 TTP - Aveiro - BTE 21/2019 (cl.34ª; anexo III) e o CC ANIL (Lanifícios) /COFESINT – BTE 40/2019 (cl.68ª) (altera BTE 23/2017). Este último, segue o sentido da Deliberação da Comissão Paritária do CC ANIL/COFESINT e outra - BTE Nº 42/2018, a qual já reforçava a proteção da privacidade do trabalhador e determinava que o exame de pesquisa de álcool no ar expirado só pode ser efetuado por um médico ou profissional de saúde, que deve informar o trabalhador se está ou não apto para o trabalho, sem quantificar o resultado da pesquisa (Ver Relatório NC, 2018, pag.97).

proíbe-se a prestação de atividade sob o efeito do álcool⁹⁶, define-se o procedimento dos testes para o seu apuramento⁹⁷ e as consequências no caso de o teste ser positivo⁹⁸, acautelando-se, em todo o caso, a privacidade do trabalhador.

De um modo geral, nas várias disposições sobre o tema encontra-se também subjacente o respeito do princípio da proporcionalidade entre a ilicitude da prática, a responsabilidade do trabalhador e o uso dessa informação exclusivamente com o propósito de proteção do trabalhador e de terceiros.

Num outro prisma de proteção do trabalhador, continuam a regular-se os conteúdos dedicados à reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais⁹⁹. Nalguns casos, destinados a proteger os trabalhadores durante o período de ausência e de tratamento, traduzidos em formas de compensação complementares aos encargos suportados pela seguradora ou pela segurança social¹⁰⁰. Noutras situações, destinadas a apoiar esses trabalhadores na fase subsequente, de regresso à empresa, e quando perderam algumas das suas capacidades e competências, em virtude do acidente de trabalho sofrido ou da doença profissional contraída¹⁰¹.

A propósito do regresso à empresa do trabalhador nessas condições, encontram-se as previsões habituais e que se dedicam a dois domínios essenciais¹⁰²:

- reconversão profissional, dando, por vezes, lugar ao reenquadramento do trabalhador num outro posto de trabalho e à frequência de formação profissional¹⁰³;
- delimitação dos encargos suportados pelo empregador, incluindo os custos da diferença de salário, em situações em que o trabalhador é transferido para outro posto de trabalho de categoria inferior¹⁰⁴.

⁹⁵ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl.59ª); AE CARRISBUS/SITRA - BTE 20/2019 (cl. 37ª-44ª); AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl 80ª, Anexo V); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl. 106ª); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.73ª); CC ANIL (Lanifícios)/COFESINT– BTE 40/2019 (cl. 68ª); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.108ª).

⁹⁶ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 59ª); e AE INATEL/SITese – BTE 6/2019 (cl. 89ª) e paralelos.

⁹⁷ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 59ª); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.78ª; AC AVEIPOINT/Sindicato 2013 TTP - Aveiro - BTE 21/2019 (cl.34ª; AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.87ª; Anexo III); AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl. 66ª); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.108ª).

⁹⁸ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 ambos (cl. 59ª); CC ANIL (Lanifícios)/COFESINT– BTE 40/2019 (cl.68ª); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2018 (cl.73ª).

⁹⁹ Regulada pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro. Ver, também, *infra* 4.4.1.1.

¹⁰⁰ Nesse sentido, convenções coletivas do setor segurador e o AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl. 69ª) preveem o pagamento dos custos com assistência médica e medicamentos.

¹⁰¹ Em regra, estes trabalhadores passam por um processo de determinação de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual (IPATH).

¹⁰² Ver arts. 154.º e seguintes, da Lei n.º 98/2009.

¹⁰³ Ver, por exemplo, AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl. 6ª); CC APEC/FECTRANS– BTE 9/2019 (cl.57ª); AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.64ª); CC ADCP/SETAAB – BTE 15/2019 (cl. 66ª); AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.32ª); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl. 77ª.); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl. 11ª.); AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 (cl. 66ª); CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.79ª).

¹⁰⁴ Em caso de Incapacidade temporária, e além de indemnização por acidente de trabalho, o empregador pode complementar a diferença de vencimento do trabalhador, ver AE INATEL/SITese – BTE 6/2019 (cl. 84.º), e paralelos. Em caso de Incapacidade permanente para o

- **Medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação** [art.492.º, 2, d), do CT a articular com os arts. 23.º a 32.º. e também com os arts. 33.º e seguintes].

As projeções do princípio da igualdade, que integra a matriz constitucional das relações laborais, são múltiplas e não se esgotam na igualdade de género e na conciliação da vida pessoal e laboral. O Código do Trabalho sistematiza em secções próprias a igualdade e não discriminação e a parentalidade, cuja tutela foi reforçada em 2019, com a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro¹⁰⁵. As fortes conexões entre os dois domínios, serão afloradas no ponto 4.4.7.

Num entendimento alargado, incluem-se aqui temas bastante diversificados, compreendendo:

- parentalidade e tempos de trabalho;
- parentalidade e gozo de férias;
- contratação a tempo parcial fundada em razões de parentalidade ou outras razões familiares¹⁰⁶;
- contratação e enquadramento de trabalhadores portadores de deficiência¹⁰⁷;
- enquadramento de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais¹⁰⁸;
- assédio moral¹⁰⁹;
- regras sobre não discriminação dos representantes das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, quanto a promoções ou remunerações¹¹⁰;
- proteção de certos trabalhadores¹¹¹ com doença, invalidez ou idade mais avançada, no sentido de lhes promover condições de trabalho mais ajustadas¹¹²;
- acesso à formação profissional¹¹³.

Considerando as várias projeções acima mencionadas, verifica-se que os temas associados ao princípio da igualdade e não discriminação se encontram em 75% do conjunto de primeiras convenções e revisões globais (58 em 79).

trabalho habitual (IPATH), o empregador, para além de assegurar o reenquadramento do trabalhador em função compatível, não lhe pode diminuir a remuneração, ver AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl. 6ª); CC ACISTDS/CESP – BTE 13/2019 (cl. 68ª); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl. 61ª) e AC BRISA/SETACOP – BTE 36/2019 (cl.74ª) (ver 4.4.8.).

¹⁰⁵ Ver. supra - Contexto Normativo (2.2.)

¹⁰⁶ Quanto à admissão de trabalho a tempo parcial ver o caso dos AE INATEL/SITese – todos BTE 6/2019 (cl.4ª) e paralelos, nas situações de parentalidade e de familiares a seu cargo portadoras de incapacidade. Também o AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl. 62ª) dá preferência a concessão de tempo parcial a trabalhadores com responsabilidades familiares.

¹⁰⁷ Por exemplo, no acesso ao emprego, os AE INATEL/SITese – BTE 6/2019 (cl.17ª) e paralelos e AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.6ª) .

¹⁰⁸ Exemplo, CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl. 6.ª, g) e 43ª) [(=) CC AEVP/FESAHT – BTE 29/2018 (cl. 7.ª, g) e 43ª)].

¹⁰⁹ Ver 4.4.7.2.

¹¹⁰ É o caso do AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.69.ª); e CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl.20ª); AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cl.59.ª,1)

¹¹¹ Encontra-se, pela primeira vez, a referencia ao direito à proteção de trabalhador vítima de violência doméstica, no AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.15ª) (conteúdo novo, BTE 2/2011)

¹¹² Por exemplo, AC COOPTOCHA/SETAAB - BTE18/2019 (cl.32ª)

¹¹³ Por exemplo, AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.19.ª), e CC ADCP/SETAAB – BTE 15/2019 (cl. 54ª).

Recorde-se, por último, que a abordagem explanada no âmbito do presente relatório é distinta da realizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a quem compete analisar a legalidade das disposições dos IRCT em matéria de igualdade e não discriminação¹¹⁴.

Quanto ao exercício desta atribuição, em 2019, a CITE notificou, para pronúncia, os outorgantes relativamente a: 53 cláusulas ilegais/discriminatórias e a 89 normas desconformes/ discriminatórias¹¹⁵. Segundo informação da CITE, a maioria dos outorgantes (22) disponibilizaram-se para alterar o conteúdo das convenções, 6 não responderam e 8 não concordam com as desconformidades apontadas¹¹⁶. Por outro lado, em 2019, verificou-se maior diversidade de matérias abrangidas por desconformidades. Apesar da redução face a 2018, a desconformidade mais comum continua a ser a indicação incorreta do número de dias atribuído ao pai trabalhador no âmbito da licença parental exclusiva do pai (identificada em 11 IRCT em 2019 face a 18 IRCT, em 2018).

Segue-se a equiparação das ausências por motivo de parentalidade ao regime das faltas (9 IRCT) e, por fim, as matérias relativas à discriminação na atribuição de prémios e/ou no direito à promoção e progressão na carreira em função da parentalidade (6 IRCTS).

Por último, a CITE não tem conhecimento de ter sido publicada jurisprudência declarando a nulidade de cláusulas convencionais por violação do direito à igualdade e não discriminação, nos termos do artigo 479.º do CT, em 2019.

- **Outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais** [art. 492.º, 2, e), do CT].

Na linha do explicado em relatórios anteriores, recorde-se que a formulação muito genérica desta disposição abarca virtualmente o conjunto dos direitos e deveres emergentes do contrato de trabalho, sendo algumas destas matérias aprofundadas em secções próprias deste Relatório. Neste momento, centramo-nos sobretudo, e na perspetiva que ficou indicada, de dois conjuntos de matérias: por um lado, a presença nos textos convencionais de desenvolvimentos de direitos e deveres das partes na relação de trabalho em aspetos que vão adquirindo relevância na negociação coletiva; por outro lado, a importância que continua a assumir nas convenções coletivas o tratamento da dimensão retributiva (*lato sensu*).

¹¹⁴ Relativamente à competência da CITE, cfr. arts. 63.º, 479.º e 381.º, do CT. De modo diferente, a perspetiva do art. 492.º, 2, d) do CT, e analisada pelo CRL, é a de identificar “medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação” (supra I. Nota Prévia).

¹¹⁵ Em 2018 tinham sido identificadas 58 cláusulas ilegais/discriminatórias e a 75 normas desconformes/ discriminatórias

¹¹⁶ Para o efeito, a CITE apreciou todas as convenções coletivas publicadas em BTE (em 2019), num total 316, o que inclui as retificações de IRCT e as publicações sobre a integração em níveis de qualificação. Por outro lado, a CITE não tem conhecimento de jurisprudência que tenha declarado a nulidade de cláusulas convencionais por violação do direito à igualdade e não discriminação no trabalho, nos termos do artigo 479.º do Código do Trabalho, no ano de 2019.

Quanto ao primeiro tópico, regista-se a presença da regulação direitos de personalidade, em especial na conjugação com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados¹¹⁷

Surgem várias disposições associadas à reserva e confidencialidade de mensagens e de elementos alheios à vida profissional¹¹⁸, bem como regras que incidem sobre acesso a dados pessoais¹¹⁹ ou ao processo individual dos trabalhadores¹²⁰, por vezes remetendo expressamente para o respeito da legislação vigente sobre proteção de dados pessoais¹²¹. Por outro lado, continua a ser rara a regulação convencional de meios de vigilância à distância¹²².

A tutela dos direitos de personalidade, em geral, reproduzindo parcialmente o disposto nos arts. 14^a, 15^o, 16^a e 22^o do CT, também se observa nalgumas convenções, enquanto formulação geral (em especial, respeitar a liberdade de expressão, assegurar a reserva e confidencialidade de mensagens e de elementos alheios à vida profissional, bem como regras que incidem sobre acesso a dados pessoais)¹²³. Já as cláusulas remuneratórias (abarcando retribuição base, complementos retributivos e outras condições remuneratórias) localizam-se na maioria das convenções e raramente se confinam à definição da retribuição por categoria e por profissões. As previsões com incidência remuneratória estão também plasmadas em muitos dos regimes jurídicos que regulam a organização do tempo de trabalho a propósito, por exemplo, do trabalho suplementar; do trabalho por turnos; do regime de disponibilidade e prevenção ou da isenção de horário.

No plano da responsabilidade social do empregador, começa a surgir a referência ao respeito e promoção de direitos sociais e ambientais, ainda que de forma incipiente¹²⁴.

– **Regulação dos processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho** [art. 492.º, 2, f), do CT].

No âmbito deste tópico, verifica-se a existência, em algumas convenções, da previsão expressa de mecanismos de auto resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, definidos como competência da comissão paritária¹²⁵ (em 11).

¹¹⁷ Desenvolvido em 4.4.8.

¹¹⁸ Sobre a reserva e confidencialidade de mensagens, ver AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.16º e 17º) e AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl. 20º, 4, e), que regulamentam, igualmente, a reserva da intimidade da vida privada, mas, em contrapartida, o empregador pode estabelecer regras para uso do correio eletrónico.

¹¹⁹ Por exemplo, AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.21º,4 e 5).

¹²⁰ Por exemplo, AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl. 16º);

¹²¹ Por exemplo, os CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.69.º) remete para as formas de comunicação eletrónica, incluindo para a realização de reuniões, desde que observadas as regras do RGPD.

¹²² Em 2019 encontramos 2 situações: CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.72.º) [(=)BTE 34/2018 (cl.65º)] e AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.21º,4 e 5).

¹²³ AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cls.15º,16º e 17º); e AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.21º,4 e 5)

¹²⁴ AE INATEL/FESAHT - BTE 6/2019 (cl.102,2º) e paralelos

Encontra-se ainda a possibilidade de utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para litígio laboral decorrente da própria convenção, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho¹²⁶; ou, noutros casos, o recurso à arbitragem voluntária para dirimir conflitos resultantes de avaliação de desempenho¹²⁷.

Localiza-se, por fim, uma comissão de resolução de conflitos (CRC) (paritária) para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre o empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta convenção¹²⁸.

- **A definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos no caso de estarem em causa empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (art. 537.º, do CT), assim como dos meios necessários para os assegurar em situação de greve [art. 492º, 2, g), do CT, a articular com os arts. 530.º e ss.].**

Em situação de greve, a lei determina que o pré-aviso de greve deve conter “uma proposta de definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações e, se a greve se realizar em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de serviços mínimos”, admitindo que estes conteúdos sejam definidos por IRCT (arts. 534.º, 3 e 4, 537.º e 538.º, do CT).

Em 2019, 21 convenções que referem expressamente o direito à greve. No âmbito do espaço de autonomia coletiva concedidos às partes outorgantes de uma convenção, foram apuradas as situações de:

- remissão para o regime legal¹²⁹ ou reprodução do princípio constitucional do reconhecimento do direito à greve¹³⁰;
- concretização dos serviços mínimos a cumprir em caso de greve e, também como em 2018, em atividades relacionadas com o setor da saúde¹³¹; ou apenas definição dos parâmetros a ter em conta na definição de serviços mínimos, mas não os determina¹³²;

¹²⁵ Por exemplo, AC COOPTOCHA/SETAAB e LACTICOOP/SETAAB – ambos BTE 18/2019 (cl. cl.75ª e 58ª, respetivamente), para conciliação dos diferendos entre empregador e trabalhador [(=)23/2018]. O CC APEC/FECTRANS– BTE 9/2019 (cl.60ª 51ª) [(=)BTE 12/2018], para as questões de organização do tempo trabalho e carreiras profissionais.

¹²⁶ Os AC COOPTOCHA/SETAAB e LACTICOOP/SETAAB – ambos BTE 18/2019 (cls. 76ª e 58ª, respetivamente) [(=) BTE 29/2018 e BTE 23/2018, respetivamente] e CC ADCP/SETAAB – BTE 15/2019 (cl. 62ª) [(=)BTE 27/2018].

¹²⁷ CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE – BTE 5/2019 (Anexo.I, art. 9º). De modo ligeiramente diferente, AE AAC/CESP - BTE 26/2019 (cl.5ª,4) [(=) BTE 22/2010], admite o recurso para instância arbitral sobre a oposição, escrita e fundamentada, do empregador quanto a promoção do trabalhador por avaliação.

¹²⁸ AE INATEL/SINTAP – BTE 6/2019 (cl.100ª) e paralelos.

¹²⁹ CC CNEF/SEPLEU – BTE 5/2019 e CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.64ª) AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.75ª)

¹³⁰ Esta formulação é também dominante em anos anteriores. Algumas convenções acrescentam a proibição do lock-out, por exemplo, AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.15ª). Já os AE The Navigator Company/COFESINT – BTE 17/2019; e paralelos (todos cl. 26ª), reconhecem o direito à greve, a par do direito ao trabalho dos não aderentes.

- reconhecimento da necessidade de fixação de serviços mínimos em caso de greve, a definir caso a caso¹³³.
- consagração de cláusula de paz social que deverá prevalecer se for cumprido os termos do respetivo texto convencional¹³⁴.

Como tem sido referido nos relatórios anteriores, são raros os sujeitos negociais que fixam os serviços mínimos a adotar em caso de greve, no âmbito da autonomia coletiva conferida pela lei (art.538.º,CT¹³⁵). Em 2019, apenas uma convenção, enquadrada na alínea b), do n.º 2, do art. 537º do CT, densifica o regime de serviços mínimos a cumprir durante a greve, reproduzindo, de resto, a versão original da respetiva unidade de negociação¹³⁶. Aqui, e durante o período de greve, é fixado o tipo de serviços de suporte a uma unidade hospitalar, no que toca a lavagem de roupa e prestação de refeições, serviços que devem abranger 30% dos trabalhadores.

- **Os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores por ela abrangidos** [art. 492.º, 2, h), do CT, a articular com os arts. 501.º, 502.º e 503.º].

São 24 as convenções deste universo (79) que regulam a respetiva caducidade e, destas, 13 determinam os efeitos da convenção que perduram, em caso de caducidade (cfr. art. 501.º, 8, do CT)¹³⁷.

- **A previsão de uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas** [art.492.º, 3, do CT, a articular com o art. 493.º do CT].

A previsão de comissão paritária figura em 40 primeiras convenções e 30 revisões globais, o que significa que cobre 89% deste universo (70 de 79 convenções)¹³⁸.

¹³¹ AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.154ª) ver toda a cláusula AE SUCH/FESAHT - BTE 31/2016 (Cl. 154.ª).

¹³² AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl.16ª), fixa parâmetros, na definição de serviços mínimos: duração da greve - número de voos afetados e respetivos destinos, época do ano - [(=)BTE 6/2016 (n.º 18)].

¹³³ AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.29).

¹³⁴ No setor portuário, os AE OPERESTIVA/STPSET - BTE26/2019 (cl.108ª) e AC OPERFOZ/SINPORFOZ – BTE 10/2019 (cl.78ª); CC AOP/SINPORSINES – BTE 10/2019 (cl.63ª), o sindicato compromete-se a não apresentar pré-aviso de greve sobre as matérias relativas ao AE, salvo incumprimento. Nesse caso, a matéria é previamente apreciada pela comissão paritária (em contrapartida, em caso de greve, o empregador suspende a progressão salarial). Com formulações mais genéricas, da cláusula de paz social, ver AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (83ª) e paralelos e AE RYANAIR/SPAC – BTE 48/2019 (3.1.e 10).

¹³⁵ Por outro lado, o art. 537º,2 e 3, CT, admite a fixação dos serviços mínimos, por acordo entre os representantes dos trabalhadores e empregadores abrangidos pelo respetivo pré-aviso de greve. Nesse sentido, segundo dados da DGERT, em 2019, foram promovidos 43 acordos, relativamente a setores identificados nas alíneas a),b),c) e h), do n.º2, do art. 537.º, CT.

Recorde-se que fixavam o conteúdo de serviços mínimos: quatro convenções em 2016, nenhuma em 2017 e seis em 2018. Cfr. CRL, Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018, págs. 103 e 104, <https://www.crlaborais.pt>.

¹³⁶ AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.154ª) [(=) AE SUCH/FESAHT - BTE 31/2016].

¹³⁷ Sobre a análise do regime de caducidade e sobrevivência ver infra ponto 4.4.4.4.

¹³⁸ Encontram-se 12 revisões parciais que determinam, igualmente, as atribuições de comissões paritárias.

Grande número de convenções reproduzem as competências cometidas pela lei às comissões paritárias (interpretação e integração das cláusulas da convenção),¹³⁹ mas em muitas delas são-lhe concedidas outras atribuições, abrangendo, designadamente:

- revisão de categorias e conteúdos das profissões¹⁴⁰, incluindo a definição e enquadramento de novas profissões¹⁴¹;
- resolução de conflitos individuais¹⁴²;
- análise das situações de eventual incumprimento do AE e de rutura da cláusula da paz social, antes de pré-aviso de greve¹⁴³
- aplicação da convenção¹⁴⁴
- pronúncia quanto a dúvidas na articulação de “regimes” aplicável a um grupo de trabalhadores, onde se conjugam textos convencionais revistos e em que o novo clausulado salvaguarda direitos adquiridos ou estabelece um regime transitório para grupos de trabalhadores abrangidos por convenção anterior¹⁴⁵.

No que toca à eficácia das deliberações da comissão paritária, a lei prevê que produzam os efeitos da convenção, se aprovadas por unanimidade, depositadas e publicadas, em moldes idênticos aos de uma convenção (art. 493.º, do CT). Nesse sentido, algumas convenções reproduzem a lei.

Em 2019, foram publicadas seis deliberações de comissões paritárias¹⁴⁶, mais uma que no ano anterior. No entanto, 4 delas respeitem à mesma empresa, têm conteúdo idêntico e reportam-se a convenções paralelas¹⁴⁷. Estas

¹³⁹ Por exemplo, IBERLIM AE IBERLIM (l.aeronaves) /STAD e AE IBERLIM (l. hospitais) /STAD – ambos BTE5/2019 (cl.10ª).

¹⁴⁰ Exemplo, CARREIRAS: CC ANILACT/SPLAAESTRMMCCM – BTE10/2019 (cl.46.º,2); AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl. (14ª,n; 71ª,4b), prevê competência para aprovar novas classes ou categorias e apreciar duvidas sobre aplicação de regimes Transitório (72ª,3).

¹⁴¹ Com competência para propor a criação de novas profissões, ver CC AESIRF/ASSP - BTE 26/2019 (cl.83ª,2); AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.77ª) e CC AABA/SETAAB – BTE 11/2019 (cl.94ª,1,c)); e, em sentido inverso, para extinguir categorias profissionais o CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.77ª).

¹⁴² Em geral, ver CC APEC/ FECTRANS - BTE 9/2019 (60ª, 4.c) e 51ª e 52) [(=)BTE 12/2018]; CC ADCP/SETAAB – BTE 15/2019 (cl.60ª-62ª) [(=)BTE 27/2018]. O AE BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019 (cl.134.º,2.), refere-se a apreciação de conflitos relativos a organização e gestão de tempos de trabalho (nomeadamente, sobre compensação de horas) [(=)AE F&C Portugal/SBSI – BTE 9/2018 [cl.135ª,2.a)] e o AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.101ª,2) para análise das condições em que ocorra a prestação de trabalho.

¹⁴³ AC OPERFOZ/SINPORFOZ – BTE 10/2019 (cl.78º) e AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.108ª).

¹⁴⁴ Quanto a dúvidas de aplicação do acordo: AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.114º E 115º); AE ALMAMUSICA/SPGL – BTE 4/2019 (cl. 68ª) e CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.66ª).

¹⁴⁵ Nesse sentido, os CC ANTROP/SNM, CC ANTROP/STRUP e ANTROP/STAMP – todos BTE 35/2019 (respetivamente, cls.73ª e 74ª; e 76ª e 77ª) [(=) ANTROP/SNM - BTE 21/2016 CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016]. Com âmbito centrado no esclarecimento de dúvidas sobre manutenção de regalias anteriores, ver o CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.89ª,2) [(=) BTE 34/2018].

¹⁴⁶ A partir de 2015 (coberto pelos Relatórios anteriores) apenas foram publicadas uma deliberação em 2016 e cinco em 2018 (ver Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2017 e 2018, págs. 99 e 107, respetivamente).

¹⁴⁷ Deliberações das comissões paritárias do: AE Carris/ASPTC -BTE 28/2019 (ultima publicação completa - BTE 35/2018); AE Carris/SITRA -BTE 28/2019 (ultima publicação completa - BTE 27/2018); AE Carris/SITese -BTE 28/2019 (ultima publicação completa - BTE 30/2018); AE Carris/SNM -BTE 28/2019 (ultima publicação completa - BTE 27/2018).

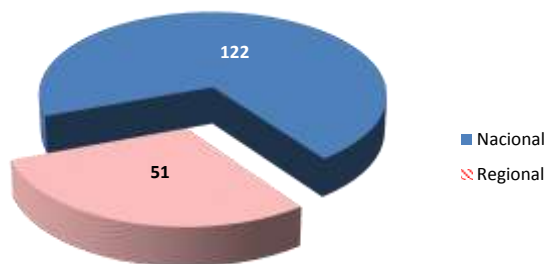
deliberações respeitam a duas matérias: majoração de férias em função da assiduidade¹⁴⁸ e categoriais profissionais e progressão profissional¹⁴⁹.

4.4.4 Aplicação das convenções 2019

4.4.4.1 Âmbito geográfico de aplicação

A propósito do âmbito geográfico de aplicação das convenções coletivas, o ano de 2019 acompanha a tendência registada em anos anteriores: mantém-se o predomínio das convenções de âmbito nacional (continente e regiões autónomas), por contraposição às de âmbito territorial local ou regional, embora esta repartição binária seja ligeiramente diferente à verificada em 2018 (em termos percentuais: 2019 71%/29%; 2018 74%/26%). Cumpre recordar que este desenvolvimento, não previsto na lei, assenta no exercício da autonomia coletiva [cfr. art.492.º,2,c), do CT].

Gráfico 14 - Âmbito geográfico das Convenções (2019)



Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Quadro 32 - Âmbito geográfico das convenções (por abrangência geográfica e tipo de convenção) (2019-2018)

Âmbito geográfico das convenções - 2019					2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>					<i>(220)</i>
	AC	AE	CC	Total	Total
Nacional	19	40	54	113	120
Nacional e Estrangeiro	0	2	7	9	11
Regional	3	31	17	51	45
Total	22	73	78	173	176

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

¹⁴⁸ Deliberações das comissões paritárias indicadas na nota anterior quanto aos AE Carris das quatro convenções paralelas.

¹⁴⁹ Deliberações das comissões paritárias doo CC APHORT/ FESAHT - BTE Nº 3/2019 e AHRESP/ FESAHT - BTE Nº 37/2019 (última publicação completa, respetivamente - BTE 23/2018 e BTE 35/2018).

Há também a registar 9 convenções de âmbito nacional que alargam o âmbito geográfico para além do território português, prevendo a sua aplicação a trabalhadores filiados que prestem serviço quer em território nacional quer no estrangeiro. Estas referências ocorrem nos setores: transportes¹⁵⁰ (5) e indústria¹⁵¹ (3) e financeiro¹⁵² (1).

4.4.4.2 Âmbito pessoal de aplicação e cláusulas de comparticipação nos encargos da negociação

I. Importa recordar que o âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas assenta no princípio da filiação, consagrado nos arts. 496.º a 498.º do CT. E é a partir de indicação das entidades outorgantes [492.º, 1, a), do CT] do seu âmbito setorial, profissional e geográfico [492.º, 1, c) do CT], que se delimita o universo das relações de trabalho cobertas pela convenção (isto é, se identificam os sujeitos dos contratos de trabalho em relação aos quais se terá de verificar a filiação, do empregador e do trabalhador, para que a convenção se lhes aplique).

II. O regime legal, que permite a aplicação das convenções coletivas a trabalhadores não sindicalizados, por adesão individual a uma convenção coletiva aplicável na respetiva empresa, foi recentemente alterado, no sentido de limitar o exercício deste direito potestativo e individual de escolha de convenção, no que toca ao prazo para adesão (3 meses, após a entrada em vigor do instrumento escolhido ou do início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior) e ao período mínimo para aplicação da convenção escolhida (15 meses). Esse direito de escolha passa a poder ser exercido apenas uma vez, enquanto o trabalhador estiver ao serviço do mesmo empregador (art. 497º, CT, Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)¹⁵³.

III. Por outro lado, o Código do Trabalho admite (492.º, 4) que se convencie a obrigação desses trabalhadores pagarem um montante “às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação”. Nas convenções publicadas em 2019 há apenas 16 convenções (12 AE; 3 CC e 2 AC) que regem a adesão de não sindicalizados e estabelecem as respetivas condições, incluindo a obrigação de pagar uma contribuição (8 em 16 convenções). O valor dessa contribuição pode ser fixado numa percentagem da retribuição mensal – por exemplo, de

¹⁵⁰ AE TINITA/SITEMAQ - BTE 29/2019; CC ANTROP/SNM – BTE 35/2019; CC ANTROP/STRUP – BTE 35/2019; CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 ; CC RENA/SITAVA – BTE 37/2019 .

¹⁵¹ Os CC AIMMAP/FESAHT - BTE 23/2019 e AIMMAP/SINDEL - BTE 20/2019; CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019.

¹⁵² AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019.

¹⁵³ Ver supra - Contexto Normativo (2.2.).

0,5%¹⁵⁴ e 0,65%¹⁵⁵ da remuneração base mensal ou 0,1%¹⁵⁶ da remuneração íliquida; ou num pagamento único, de valor igual ao salário mínimo nacional¹⁵⁷. Existe ainda uma situação onde se determina que o valor da comparticipação será fixado pelo sindicato “no final de cada negociação de revisão”¹⁵⁸. Já a interrupção do pagamento daquela contribuição, referem duas convenções, pode dar origem à suspensão da adesão do trabalhador à convenção¹⁵⁹.

IV. Em regra, prevê-se expressamente que a adesão seja comunicada pelo trabalhador ao empregador¹⁶⁰. Por outro lado, relativamente à produção de efeitos da adesão, várias convenções exigem que a adesão se realize nos 30¹⁶¹ ou 90¹⁶² dias seguintes à publicação da convenção para que os efeitos da adesão sejam plenos. Outras configurações que admitam a adesão do trabalhador em momento posterior poderão encontrar-se desconformes com o novo regime previsto no artigo 497.º do Código do Trabalho, colocando-se agora a questão de saber se o regime do artigo 497.º é imune à autonomia coletiva, isto é, se pode a convenção coletiva regular o exercício de um direito de um trabalhador não filiado para além da previsão do n.º 4 do artigo 492.º, CT.

Ainda quanto aos efeitos resultantes da convenção na esfera jurídica dos trabalhadores, duas convenções do setor portuário distinguem o estatuto de trabalhadores filiados no sindicato outorgante daqueles que aderem individualmente à convenção, ao delimitar que os direitos de defesa do trabalhador, em caso de conflito, e as regalias sociais, só abrangem os filiados no sindicato, excluindo, deste modo, os trabalhadores aderentes¹⁶³.

São raras as convenções que disciplinam o que sucede em caso de revogação da adesão. Há, porém, 3 convenções paralelas que determinam que, se ocorrer adesão, a convenção se aplica até ao fim do período de vigência “ainda que seja exercida a faculdade de revogação da escolha”¹⁶⁴.

¹⁵⁴ CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.1ª- A).

¹⁵⁵ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019.

¹⁵⁶ CC AOPPD/SECTPDL - BTE 20/2019 (cl.103-A); AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.107ª).

¹⁵⁷ AE ViaPorto/SMAQ – BTE 31/2019 (cl.84ª), pagamento de 1 RMMG, com a possibilidade de pagamento faseado.

¹⁵⁸ AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.16ª) [(=) BTE 29/2018].

¹⁵⁹ Nesse sentido, o CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.1ª- A).

¹⁶⁰ AE ALMAMUSICA/SPGL – BTE 4/2019 (cl.1ª,3); AE ViaPorto/SMAQ – BTE 31/2019 (cl.84ª); AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (cl.1ª) e convenções paralelas. Noutros casos essa comunicação pode ser feita indistintamente ao empregador ou ao sindicato outorgante, assim, CC AOPPD/SECTPDL - BTE 20/2019 (cl.103-A); AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.107ª); e os CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.1ª- A).

¹⁶¹ Por exemplo, AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.) - 30 dias.

¹⁶² CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.1ª- A) 90 dias.

¹⁶³ CC AOPPD/SECTPDL - BTE 20/2019 (cl.103-A); AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.107ª, n.9).

¹⁶⁴ AE PETROGAL/SITISE – BTE 35/2019 (cl.1ª, 2 e 3) e paralelos.

4.4.4.3 Âmbito temporal de aplicação

I. Como nos Relatórios anteriores, dá-se agora nota do período temporal em que as convenções revistas em 2019 permaneceram inalteradas (Quadro 33). Aqui, observa-se o crescimento do número de convenções que foram revistas até 24 meses, cumprindo o prazo de vigência consagrado em grande parte dos textos convencionados - (2019 - 73,7% das convenções -143 em 194) (2018 - 65,9 % das convenções -118 em 179)¹⁶⁵. Neste grupo sobressai o peso relativo de revisões parciais (123 em 143 ou 145), que, como verificamos anteriormente¹⁶⁶, disciplinam essencialmente matéria salarial e vigência da convenção .

Sobe igualmente o grupo de convenções com período de vigência entre 24 e 48 meses (34 2019 e 20 em 2018), correspondente à contratação coletiva publicada entre 2015-2017, onde se começou a verificar uma progressiva recuperação, comparativamente ao quadriénio anterior.

Quadro 33 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2019 (Revisões Parciais e Globais) - por tipo, subtipo e período de eficácia

PERÍODO DE EFICÁCIA - 2019										2018
<i>Total de convenções publicadas: 240</i>										(220)
Duração	AC		AE		CC		Subtotal		Total	Total
	Revisão		Revisão		Revisão		Revisão			
	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global		
< 12 meses	7	1	19	3	26	2	52	6	58	49
12 < 24 meses	7	1	22	3	42	10	71	14	85	69
24 < 48 meses	5	0	15	4	8	2	28	6	34	20
48 < 96 meses	0	0	2	1	0	0	2	1	3	15
= > 96 meses	1	1	6	1	1	4	8	6	14	26
	20	3	64	12	77	18	161	33	194	179

Fonte: CRL/ BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

II. Em contrapartida, decresce o número de convenções com um período de eficácia de 48 a 96 meses (3 em 2019; 15 em 2018) – coincidente com os anos de 2011 a 2016, onde, como se sabe, ocorreu pouca atividade negocial (ver gráfico 7) – e o grupo de convenções que tiveram um período sem alteração igual ou superior a 96 meses (8 anos) – isto é, cuja última publicação foi até 2011 (26 em 2018 e 14 em 2019) .

Na repartição setorial, verifica-se que a renovação mais regular da contratação coletiva, ou seja até 24 meses, ocorre essencialmente nos setores das “indústrias transformadoras” (C) 87%, comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), 74%, seguida de “transportes e armazenagem”(H), (57%). Mas é também nestes dois últimos setores onde se encontra a larga maioria de convenções revistas em 2019 que igualaram

¹⁶⁵ Neste grupo, 20 convenções coletivas mantiveram-se em vigor durante 12 meses.

¹⁶⁶ Cfr. 4.1. e 4.4.2

ou ultrapassaram os 96 meses (93%). Neste último grupo (=> 96 meses), e no setor dos transportes, há uma convenção que não era revista desde 2002¹⁶⁷; outra desde 2003¹⁶⁸ e 4 mantinham o texto convencional desde 2006¹⁶⁹

Quadro 34 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2019 (Revisões Parciais / Revisões Globais) - por setor de atividade e período de eficácia

PERÍODO DE EFICÁCIA / Nº DE CONVENÇÕES por setor de atividade (2019)							
CAE rev.3	Sector de Atividade	< 12 meses	12-24 meses	24-48 meses	48-96 meses	= > 96 meses	Total
A	Agricultura	4	0	0	0	0	4
B	Indústrias Extractivas	0	0	0	0	0	0
C	Indústrias transformadoras	23	36	8	0	1	68
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e, ar frio	0	0	0	0	0	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água	0	0	1	2	0	3
F	Construção	0	1	0	0	0	1
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de v. autom e motoc.	10	19	5	0	5	39
H	Transportes e armazenagem	7	17	10	0	8	42
I	Alojamento e restauração e similares	7	0	0	0	0	7
J	Actividades de informação e comunicação	0	0	2	0	0	2
K	Actividades financeiras e de seguros	2	1	4	0	0	7
L	Actividades imobiliárias	0	0	0	0	0	0
M	Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	1	0	0	0	1
N	Actividades administrativas e dos serviços de apoio	2	0	0	0	0	2
O	Administração pública, defesa e ss obrigatória	0	0	0	0	0	0
P	Educação	0	7	1	0	0	8
Q	Actividades de saúde humana e apoio social	1	3	3	0	0	7
R	Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	2	0	0	1	0	3
Total		58	85	34	3	14	194

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Nota: 46 IRCT são 1ª convenção

III. Na perspetiva do período de eficácia das convenções coletivas publicadas, verifica-se que, nos últimos cinco anos, o comportamento da contratação coletiva não tem sido sempre linear. O quadro abaixo espelha as oscilações ocorridas neste período.

¹⁶⁷ AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 (anterior BTE 13/2002), há 17 anos.

¹⁶⁸ AE STCP/SPEUE – BTE 3/2019 (anterior BTE 27/2003), há 16 anos.

¹⁶⁹ Revisões parcelares do AE TAP/SNPVAC – BTE 13/2019 (anterior BTE 8/2006), há 13 anos.

Quadro 35 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas nos anos 2015-2019 - peso relativo dos vários intervalos

PERÍODO DE EFICÁCIA (Nº de Convenções)	2015 (138)		2016 (146)		2017 (208)		2018 (220)		2019 (240)	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
< 12 meses	30	24%	27	21%	42	23%	49	26%	58	30%
12 < 24 meses	44	35%	63	49%	75	40%	69	37%	85	44%
24 < 48 meses	17	13%	15	12%	27	15%	20	11%	34	18%
48 < 96 meses	25	20%	21	16%	29	16%	15	8%	3	2%
= > 96 meses	11	9%	2	2%	13	7%	26	14%	14	7%
Total	127	100%	128	100%	186	100%	179	100%	194	100%

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

IV. A análise deste tópico é completada pela contagem do período em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2019 e a respetiva abrangência, em termos de número de trabalhadores potencialmente abrangidos.

Em 2019, não há novidades a assinalar neste domínio, seguindo-se a tendência do ano anterior. Com efeito, a grande maioria de trabalhadores está coberta por convenções com um período de eficácia "12<24" meses (54,38%)¹⁷⁰, coincidindo, aproximadamente, com o período de vigência mais usual fixado nas convenções coletivas (ver *infra* quadro 36) e, se for somado ao primeiro grupo, verifica-se que 85% de trabalhadores de 2019 tiveram a sua convenção renovada até 24 meses. De outra parte, acentua-se a quebra do número de trabalhadores do quarto intervalo, com apenas 389 trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções com períodos de eficácia "48<96" meses, que já se vinha observando desde 2018 (enquanto em 2017 o mesmo grupo cobria 99.494 trabalhadores)¹⁷¹.

¹⁷⁰ Existem mais de 217.000 trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções com períodos de eficácia até 12 meses.

¹⁷¹ Uma parte deste período corresponde à negociação coletiva celebrada em 2012, 2013, em que, como tem sido referido, houve uma quebra acentuada. Mas o número de trabalhadores potencialmente abrangidos varia muito em função do Setor de atividade e do nível da contratação coletiva (setorial ou empresa).

Quadro 36 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2019 - Classificação por período de eficácia e número de trabalhadores

PERÍODO DE EFICÁCIA (Trabalhadores potencialmente abrangidos)		%	2018
Total de Convenções publicadas: 240			
< 12 meses	217.166	30,40%	236.573
12 < 24 meses	388.523	54,38%	449.761
24 < 48 meses	85.998	12,04%	19.925
48 < 96 meses	389	0,05%	36.069
> = 96 meses	22.331	3,13%	91.135
Total	714.407	100%	833.463

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Nota: 66.919 trabalhadores são abrangidos por 1^{as} convenções

V. Apresenta-se, de seguida, o resultado dos apuramentos sobre o modo como as convenções disciplinam o seu período de vigência. Em 2019, o regime foi regulado em 62% (149/240) das convenções coletivas (2018 - 57,3%), com particular destaque para as revisões parciais (48% de 149). Relacionadas com o âmbito temporal de vigência, encontram-se previsões em matéria de período de vigência da convenção, renovação automática, situação em que deve ser promovida a denúncia e, em alguns casos, sobrevigência e caducidade (Quadro 37).

Quadro 37 - Convenções publicadas em 2019 com cláusulas relativas a Vigência da Convenção e/ou Caducidade (por tipo e subtipo)

Vigência da Convenção e/ou Caducidade - 2019					2018	
Total de Convenções publicadas: 240					100%	(220)
tipo	subtipo				%	Total
	1 ^a Convenção	Revisão parcial	Revisão global	Total		
Acordo Coletivo	6	7	3	16	10,7%	20
Acordo de Empresa	29	30	12	71	47,7%	60
Contrato Coletivo	10	34	18	62	41,6%	46
Total	45	71	33	149	100,0%	126

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Em 129 das 240 convenções analisadas é definido o respetivo período de vigência (Quadro 39), observando-se que é mais comum a fixação de um período de 24 meses (em 54 das convenções que regulam a matéria), sendo o período mais curto encontrado de 12 meses¹⁷² (22 convenções) e o de maior duração de 60 meses¹⁷³ (15 convenções). Continua

¹⁷² Por exemplo: CC ACIFF/CESP - BTE 23/2019 (cl.2.ª).

¹⁷³ Por exemplo: CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl. 2.ª) [(=)BTE 13/2018].

a ser predominante a previsão de um período autónomo de vigência para a tabela salarial, em regra de 12 meses (apenas assim não é em 4 casos)¹⁷⁴.

Quadro 38 - Convenções publicadas em 2019 com cláusulas sobre Vigência da Convenção (classificação por prazo de vigência)

PRAZO DE VIGÊNCIA - 2019			2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>			(220)
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
≤ 12 meses	22	17,1%	27
> 12 e ≤ 24 meses	59	45,7%	54
> 24 e ≤ 36 meses	24	18,6%	24
> 36 e ≤ 48 meses	5	3,9%	7
> 48 meses	15	11,6%	7
CT	4	3,1%	2
Total	129	100%	121

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

São poucas (10) as convenções que acolhem o regime legal supletivo de vigência temporal de um ano com renovação automática por igual período (art. 499.º, 2 do CT). Há convenções que consagram durações maiores para o primeiro período de vigência, seguido de renovações com menor duração: por exemplo, 5¹⁷⁵ ou 3 anos¹⁷⁶ para o prazo inicial com renovações de 1 ano. No geral, a duração mais frequente do período de renovação é de um ano, enquanto 60 meses corresponde ao período mais dilatado (Quadro 39).

¹⁷⁴ Sobre a tabela salarial de duração inferior a 12 meses ver, por exemplo, CC ANIL (Lanifícios)/COFESINT – BTE 40/2019. (cl.2.ª); CC AHRESP/FESAHT - BTE 23/2019 (cl.2ª); CC AHRESP/SITESE - BTE 21/2019 (cl.2ª); e CC ADCP/SETAAB – BTE 15/2019 (cl.2ª).

¹⁷⁵ Por exemplo, 5 anos/1 AC OPERFOZ/SINPORFOZ – BTE 10/2019 (cl.2ª).

¹⁷⁶ Por exemplo 3 anos/1 AE INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 (cl. 3ª) e convenções paralelas.

Quadro 39 - Convenções publicadas em 2019 com cláusulas sobre Renovação Automática das Convenções (por prazo de renovação)

PRAZO PARA RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA - 2019			2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>			(220)
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
6 meses	0	0,0%	0
12 meses	51	60,7%	28
24 meses	25	29,8%	25
36 meses	4	4,8%	3
48 meses	0	0,0%	1
60 meses	1	1,2%	1
CT	3	3,6%	3
Total	84	100%	61
Prazo de renovação igual ao prazo de vigência	35	41,7%	36
Prazo de renovação diferente do prazo de vigência	49	58,3%	25

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

4.4.4.4 Caducidade e sobrevigência

Continua a ser pouco comum as convenções regularem as matérias da caducidade e da sobrevigência: num total de 240 convenções celebradas em 2019, 22 regulam a sobrevigência e 25 preveem expressamente a caducidade. Este ano apenas 3 convenções remetem para a lei, embora a maioria das soluções se aproximem do regime legal de sobrevigência, ao fixar os 12 meses previstos na lei (5) (art.501º, 3, CT) ou ao admitir como período máximo, incluindo processo de negociação, os 18 meses de sobrevigência (4) (art.501º, 5, CT) (ver Quadros 40 e 41). Por outro lado, a fisionomia do regime convencional mantém-se tendencialmente constante, apenas se verificando uma revisão global que alterou a redação do seu clausulado, neste domínio ¹⁷⁷.

Cabe referir que a nova redação do art. 500º,CT (conferida pela Lei 93/2019, de 4 de setembro), passou a exigir que, para além de proposta negocial global, dela conste a fundamentação sobre “motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada”; e seja enviada cópia para o serviço competente do ministério responsável pela área laboral¹⁷⁸. Em 2019, encontram-se sete convenções que aludem, de modo geral, à fundamentação, sempre que uma dos outorgantes apresente a denúncia da convenção.

¹⁷⁷ CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.4ª) (altera BTE 34/2018, cl.2ªe 3ª).

¹⁷⁸ Ver. supra - Contexto Normativo (2.2.).

Quadro 40 - Convenções publicadas em 2019 com cláusulas sobre sobrevivência (por tipo e período)

SOBREVIGÊNCIA - 2019						2018
Total de Convenções publicadas: 240						(220)
Duração	AC	AE	CC	Total	%	
18m+45d						2
24m+60 dias						3
24m+12m	0	1	0	1	4,5%	
18m+60d	0	0	4	4	18,2%	
18m	3	1	0	4	18,2%	9
15m+45d	1	0	1	2	9,1%	
12m+6m+60d	0	0	1	1	4,5%	1
12m+1m	0	0	2	2	9,1%	
Até nova convenção	0	2	0	2	9,1%	1
12m	1	1	1	3	13,6%	3
CT	0	0	3	3	13,6%	9
Totais	5	5	12	22	100%	28

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

O próximo quadro identifica as convenções que se referem à sobrevivência e/ou à caducidade. No conjunto das 25 convenções que preveem expressamente a caducidade, encontramos 13 cujas disposições indicam expressamente os efeitos na pós-eficácia da convenção em caso de caducidade¹⁷⁹. Recorde-se que a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro aditou os aspetos relativos à “parentalidade e a Segurança e Saúde” (no art.501º,n.8 CT) ao conjunto de matérias cujos efeitos permanecem na esfera jurídica dos trabalhadores, até à celebração de nova convenção ou à emissão de decisão arbitral, na ausência de acordo das partes¹⁸⁰. Em 2019, porém, estas matérias ainda não figuram em qualquer convenção. Observam-se, fundamentalmente, três modalidades de regulação¹⁸¹:

- menção de apenas uma parte das matérias previstas na lei¹⁸²;
- redação semelhante à da lei¹⁸³;
- Indicação de apenas alguns dos pontos referidos na lei, mas com aditamento de outras matérias¹⁸⁴.

¹⁷⁹ Como habitualmente, a diferença de conteúdos sobre a matéria da caducidade conduz a subtotais não coincidentes nos três grupos: sobrevivência, previsão expressa e efeitos da caducidade (Quadro 41).

¹⁸⁰ Ver. supra 2.2.

¹⁸¹ Existe ainda um pequeno grupo que, em caso de caducidade, distingue os efeitos da convenção que perduram até à entrada em vigor de nova convenção (retribuição e categorias), daqueles outros que podem vigorar até à entrada em vigor de nova convenção ou, pelo menos, 12 meses após a caducidade (seguros de saúde, plano de pensões, duração das férias), é o caso do AC Fidelidade/ SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.3ª,5 e 6).

¹⁸² CC ADIPA (Retalhistas) /SITESE – BTE 14/2019 (cl.2ª,6) apenas retribuição do trabalhador, categoria e duração do tempo de trabalho

¹⁸³ O CC CNEF/SEPLEU – BTE 5/2019 (cl.); CC CNEF/ SIPE – BTE 5/2019 (cl.2ª,6,al.), é semelhante à lei, mas densifica o tópico “regime e duração dos tempo de trabalho” quanto a adaptabilidade e Banco de horas e nada refere quanto a reforma.

¹⁸⁴ Nesse sentido, todas as convenções no setor segurador, embora com ligeiras distinções. Por exemplo: o AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.4ª,5) inclui promoções; progressões salariais; organização dos horários; dispensas; duração das férias; subsídio de refeição; complemento do subsídio por doença; seguros de saúde e de vida; plano individual de reforma; prémio de permanência. Em termos idênticos os AC Fidelidade / SINAPSA e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA –ambos BTE 5/2019 ((cls.3ª, respetivamente n.º5 e 8), mas não inclui promoções, nem progressões salariais.

Encontra-se, por último, três convenções paralelas que não regulam expressamente o regime de caducidade e sobrevivência, mas, em contrapartida, mencionam os direitos dos trabalhadores preservados em caso de caducidade

185

¹⁸⁵ AE PETROGAL/COFESINT – BTE 35/2019 (cl.130ª e 128ª) e paralelos [altera BTE 30/2017], abrange complementos e pensões de invalidez, reforma; regime transitório de reforma antecipada de trabalhadores por turnos (cl.129ª).

Quadro 41 - Convenções publicadas em 2019 com cláusulas sobre sobrevivência e caducidade

SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE - 2019								comparação com a convenção anterior (28/240)	
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	Paralelos	CADUCIDADE			
						Sobrevigência	Previsão expressa		Efeitos
5	CC	1ª convenção	P	CNEF SEPLEU	BTE 5/2019; 5/2019;	12m+1m	sim	sim	NOVO
5	CC	1ª convenção	P	CNEF SIPE	BTE 5/2019; 5/2019;	12m+1m	sim	sim	NOVO
5	AC	1ª convenção	K	Fidelidade SINAPSA		18m	sim	sim	NOVO
5	AE	1ª convenção	K	Seguradoras Unidas SINAPSA		18m	sim	sim	NOVO
5	AE	1ª convenção	N	IBERLIM (L.aeronaves) STAD		Até nova convenção			NOVO
5	AE	1ª convenção	N	IBERLIM (L.hospitais) STAD		Até nova convenção			NOVO
6	CC	Alteração salarial e outras	J	APIMPRENSA FETESE		CT	CT		(=) BTE 29/2016
10	AC	1ª convenção	H	OPERFOZ SINPORFOZ		15m+45d	sim		NOVO
13	AC	1ª convenção	K	GENERALI SINAPSA		18m	sim	sim	NOVO
14	CC	Revisão Global	G	ADIPA (Retalhistas) SITESE		12M+6M+60D	sim	sim	(=) BTE 44/2015
17	AC	1ª convenção	K	ZURICH SINAPSA		12m	sim	sim	NOVO
17	AE	1ª convenção	K	AIG EUROPE STAS			sim	sim	NOVO
21	AC	1ª convenção	K	LUSITÂNIA SINAPSA		18m	sim	sim	NOVO
26	AE	1ª convenção	H	OPERESTIVA STPSET			sim		NOVO
28	CC	Alteração salarial e outras	C	APICCAPS COFESINT	BTE 21/2019; 28/2019	CT	CT		(=) BTE 31/2016
29	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros SINAPSA			CT	sim	NOVO
30	CC	Alteração salarial	M	ANCIA FESETE		CT			(=) BTE 26/2017
34	CC	1ª convenção	H	AOP SNETTCM		15M+45D	sim		NOVO
35	CC	Revisão Global	H	ANTROP SNM	BTE 35/2019; 35/2019; 35/2019;	18m+60d	sim		(=) BTE 21/2016
35	CC	Revisão Global	H	ANTROP STRUP	BTE 35/2019; 35/2019; 35/2019;	18m+60d	sim		(=) BTE 48/2015
35	CC	Revisão Global	H	ANTROP STTAMP	BTE 35/2019; 35/2019; 35/2019;	18m+60d	sim		(=) BTE 25/2016
35	AE	1ª convenção	C	PETROGAL FIEQUIMETAL	BTE 35/2019; 35/2019; 35/2019;		sim	sim	NOVO
35	AE	Revisão Global	C	PETROGAL SITESE	BTE 35/2019; 35/2019; 35/2019;		sim	sim	NOVO
35	AE	Revisão Global	C	PETROGAL COFESINT	BTE 35/2019; 35/2019; 35/2019;		sim	sim	NOVO
36	AE	1ª convenção	O	AHBV - ALGÉS SNBP		24m+12m	sim		NOVO
45	CC	Revisão Global	C	ABIMOTA SINDEL		12m	sim		(=) BTE 47/2017
45	CC	Revisão Global	H	ANTRAM FECTRANS		18m+60d	sim		altera BTE 34/2018
45	AE	1ª convenção	C	Fico Cables SINDEL		12m	sim		NOVO
TOTAL de Convenções:					28	22	25	13	

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtss.gov.pt>)

Em 2019, foram publicados dois avisos de cessação de vigência, o que não se verificava desde 2016, conforme mencionado *supra*. Os dois avisos¹⁸⁶, do setor dos transportes e assinalados no quadro abaixo, foram publicados a requerimento de uma das partes, ao abrigo do regime transitório consagrado no artigo 10.º, 5, alínea b), da Lei n.º 7/2009¹⁸⁷. Por outro lado, também no ano em análise, foi publicada uma primeira convenção que cobre, pelo menos parcialmente, as mesmas relações de trabalho de uma outra em que foi publicado aviso de cessação de vigência em 2016¹⁸⁸.

Quadro 42 - Avisos sobre a data da cessação da vigência (2019)

AVISO sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva - 2019				Convenção objeto de caducidade				
BTE 2019	Outorgantes abrangidos pela caducidade da convenção	Iniciativa da denúncia	Base legal	BTE (última alteração)	Tipo	CAE	Outorgantes	Cessação de vigência (Data)
34	Rodoviária do Alentejo, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE	Empregador	Lei 7/2009-12fev, art.10º, 2, b)	41/2000.	AE	H	Rodoviária do Alentejo, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE	17.2.2009
34	Rodoviária do Alentejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA	Empregador		29/2002	AE	H	Rodoviária do Alentejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA	17.2.2009

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte>).

Neste período, foi ainda publicado um acordo de revogação, no sentido de eliminar da ordem jurídica um acordo de empresa celebrado com um só sindicato, que, por sua vez, passou a outorgar o AE entre o mesmo empregador e uma unidade de negociação alargada a 11 associações sindicais¹⁸⁹.

¹⁸⁶ Cfr. 3.1.5.,

¹⁸⁷ Avisos sobre a data da cessação da vigência do AE Rodoviária do Alentejo, SA/FETESE e AE Rodoviária do Alentejo, SA/SITRA - ambos publicados no BTE 34/2019.

¹⁸⁸ Trata-se do AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (1ª convenção). No BTE 4/2016, foi publicado o aviso sobre a data da cessação da vigência do AE PETROGAL/FIEQUIMETAL e SICOP – BTE 26/2011 (Última alteração). Sobre a sucessão de IRCT e a regulamentação anteriormente aplicável, tem particular interesse a cl 125ª deste AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019, onde as partes reconhecem a cessação, com efeitos a outubro de 2015, da vigência de dois IRCT e de um conjunto de regulamentos internos da empresa. Por outro lado, este AE (1ª convenção) PETROGAL/FIEQUIMETAL tem um conteúdo muito idêntico aos AE (revisão global) PETROGAL/SITESE e PETROGAL/COFESINT – os três BTE 35/2019.

¹⁸⁹ Acordo de revogação CTT / SINCOR, assim como o AE CTT / SINDELTECO e outros - ambos BTE 46/2019.

4.4.4.5 Aplicação de diferentes convenções - cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções

I. O artigo 482.º, n.º 5, CT estabelece a possibilidade de as convenções coletivas estabelecerem cláusulas de articulação com vista a permitir a aplicação de mais de uma convenção coletiva em simultânea às mesmas situações jurídicas com preterição dos critérios de preferência estabelecidos nos números anteriores daquele artigo que visam a aplicação em cada momento de apenas uma convenção coletiva. A dinâmica da contratação coletiva revela que são necessárias outras disposições de natureza transitória para salvaguardar direitos adquiridos que passam por manter regimes previstos em convenções coletivas anteriores para determinados trabalhadores com efeito equivalente ao do artigo 503.º, n.º 4, ou através do estabelecimento de regimes diferenciados para esses universos fechados. Cumpre notar que as disposições transitórias não se limitam a salvaguardar direitos adquiridos, mas que estabelecem verdadeiras disposições transitórias formais e materiais, mantendo em vigor regimes convencionais. Julga-se assim que importa separar as cláusulas de articulação das disposições transitórias, embora nalguns casos se afigure complexo fazê-lo pela utilização conjunta nomeadamente no caso de sucessão de instrumentos de regulamentação coletiva de diferente nível.

II. No domínio da aplicação das convenções, continua-se a acompanhar as cláusulas que tratam da articulação ou conjugação de disposições de várias convenções, ainda que algumas dessas disposições possam não se reconduzir às situações previstas no art. 482.º, 5, do CT¹⁹⁰. Apenas em nove casos se encontraram cláusulas do tipo indicado (Quadros 44 e 45).

Quadro 43 - Cláusulas de articulação de várias convenções coletivas (2019-2018)

Cláusulas de articulação de várias convenções coletivas (2019)		2018
Total de Convenções publicadas:	240	(220)
	Nº de convenções	Nº de convenções
artigo 482º, 5, a), CT	3	10
artigo 482º, 5, b), CT	1	0

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Como tem sido habitual, observa-se a concentração desta matéria num conjunto determinado de setores de atividade, de entre os quais, em 2019, prevalece o setor segurador, como se verifica no quadro seguinte.

¹⁹⁰ Onde, a propósito da concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva, se consagra a possibilidade de as convenções regularem a aplicação de convenções de diferente nível [alínea a)] ou a conjugação de regras provenientes de diversas convenções, remetendo a regulamentação de certas matérias para outras convenções [alínea b)].

Quadro 44 - Cláusulas de articulação (2019)

CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO - 2019 (4/240)							
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	CT	Observações	Comparação com a convenção anterior
			Sec				
16	AE	Alteração salarial e outras	C	LEICA FEVICCOM	art. 482º, 5, a)	(*). Cl. Prévía , n.º 2, para além do presente AE , aplicar-se-à o CC para a industria vidreira	(=) BTE 20/2017
17	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	art. 482º, 5, a)	19ª,1- limites ao PNT dos trabalhadores abrangidos pelo AC: 40H/semana conjugado com CCT outorgados pelo SETAAB em cada região.	(=) BTE 28/2018
27	CC	1ª convenção	C	ACIBARCELOS SITSECCVAC	art. 482º, 5, b)	cl. 72,3ª - Podem ser estabelecidas, por lei ou IRCT, medidas de proteção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, s/a admissão e condições de prestação da atividade.	Novo
45	AE	1ª convenção	C	Fico Cables SINDEL	art. 482º, 5, a)	cl.1ª,3 - Matérias omissas ou não reguladas no AE aplica-se CC AIMMAP/SINDEL - BTE 20/2019, incluindo (cl.5ª) funções de enquadramento e (cl.19ª) Interpretação, integração e resolução de conflitos.	Novo

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

NOTA: Cláusulas de articulação em 2018: 10/220

III. Existe ainda um conjunto assinalável de convenções que regulam a articulação com regimes convencionais anteriores, admitindo a aplicação destes ou de um regime especial aos trabalhadores cobertos pela convenção anterior ou, ainda, prevendo que algumas cláusulas da anterior convenção se continuem a aplicar temporariamente. Estas normas transitórias podem fazer perdurar os efeitos de uma convenção, mesmo quando ela é expressamente revogada pela nova convenção (com base no art. 503.º, 4, do CT) ou na sequência de procedimento de caducidade, promovido nos termos do art. 501º, do CT¹⁹¹. As matérias abrangidas por estas cláusulas sobre direitos decorrentes de convenções anteriores são diversificadas: categorias profissionais, descanso semanal, regimes sociais complementares, organização do tempo de trabalho, acréscimos remuneratórios, férias.

O ano de 2019 foi particularmente profícuo em conteúdos desta natureza (27 em 240, contra 5 em 220 convenções em 2018). O quadro seguinte retrata as convenções com regimes transitórios, os quais estão presentes também em primeiras convenções. Este facto parece indiciar que os trabalhadores estavam anteriormente abrangidos por IRCT.

¹⁹¹ CC ANTROP/SNM – BTE 35/2019 (cl.76ª) e convenções paralelas.

Quadro 45 - Regimes transitórios – 2019

REGIMES TRANSITÓRIOS - 2019 (27/240)						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CA	Outorgantes	Observações	convenção anterior
5	CC	1ª convenção	P	CNEF(a) SPLEU	cl. 70ª, classificação dos docentes abrangidos p/ CC AEEP/FNE-BTE 29/2015 ; e AEEP/SPLIU-BTE 30/2015 (ac.revogação-BTE 40/2017) e sindicalizados no SPLEU, classificados na tabela e nível correspondente CC anterior	novo
5	AC	1ª convenção	K	Fidelidade SINAPSA	65ª-68ª trabalhadores contratados até 1.1.2019, direito a subsídio de carreira; 69ª trabalhadores reformados até 1-1-2012 mantêm complemento e atualização das pensões do IRCT anterior ; cl 70ª mantêm-se regime IHT até 15.1.2012 ;71ª -72ª mantêm valor dos suplementos de retribuição de IRCT anterior, e ainda subsídio de turno. Disposições transitórias aplicáveis a trabalhadores abrangidos por CC BTE32/2008: cl. 73ª - mantem valor acumulado de prémios de antiguidade, vencidos até 31-12-2016, de IRCT anterior; cl. 74ª plano de pensões específico; . Disposições transitórias aplicáveis a trabalhadores abrangidos por AC BTE4/2016: 78.ª por remição do direito ao prémio de permanência - compensação pecuniária;79ªmanutenção direito ao premio de permanência trabalhadores abrangidos por AC BTE 4/2016	novo
5	AE	1ª convenção	K	Seguradoras Unidas SINAPSA	Cl. 58ª - os trabalhadores reformados até 1-1-2019, IRCT à data da reforma. 62ªmantém-se anteriores suplmentos de retribuição auferido até 31.12.2018; IHT acordados até 15.1.2012 e prémios de antiguidade auferido até 31.12.2016; 63ª remição de direitos pelo premio de carreira; .65ª prémio de permanência do AC BTE 4/2016 e vencido em 2019 ;	novo
5	AE	Revisão Glob	K	BMO PORTUGAL SNQTB	cl. 119ª trabalhadores admitidos até 1-7-2009 abrangidos por plano complementar de pensões (altera BTE 12/2014,cl.125ª);	altera BTE 12/2014
10	AC	1ª convenção	H	OPERFOZ SINPORFOZ	76.ª trabalhadores do quadro efetivo da ETP signatária do ACT, em 30-6-2019, ser-lhes-ão garantidas diuturnidades adquirida no contrato de trabalho noutras empresas de prestação de serviços de mão de obra portuária.	novo
10	AE	Alteração	H	STCP STTAMP	69ª. Trabalhadores: admitidos na STCP, antes do AE BTE 38/2007, (+) 3 dias de dispensa e atribuição de complemento de assistência na doença e nas pensões de reforma (=) BTE 38/2007 (altera BTE 38/2007)	altera BTE 38/2007
13	AC	1ª convenção	K	GENERALI SINAPSA	Cl. 59ª -trabalhadores reformados até 31-12-2018 mantêm regime de actualização das pensões, do IRCT à data da reforma.Cl. 65ª - valor acumulado de prémios de antiguidade, vencidos até 31-12-2016, atribuídos por aplicação de IRCT anterior.	novo
17	CC	Revisão Glob	P	ANORECA FECTRANS	cl.60ª-trabalhadores admitidos até 29-12-1979,p/ doença, o empregador pagará a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio da Segurança Social, até ao limite de 40 dias /ano.	(=) BTE 13/2018
17	AE	Revisão Glob		The Navigator Company (b) COFESINT	cl. 86ª e Anexo III - trabalhadores admitidos p/ Portucel (de sindicatos outorgantes), antes do AE- BTE 20/2016 , mantêm regime do AE BTE 41/ 2010, nas matérias do anexo III, que prevalecerão .	(=) BTE 20/20116
17	AC	1ª convenção	K	ZURICH SINAPSA	Cl. 56ª - trabalhadores reformados até 1-1-2012 mantêm actualização das pensões do IRCT à data da reforma. Cl. 57ª - mantêm-se valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31-12-2013, p/ CC anterior (BTE 32/2008). CL.60ª trabalhadores abrangidos por prémio de permanência (AC BTE 4/2016) passarão p/ premio de carreira e reconhecimento. Cl. 59ª - valor dos suplementos concedido p/ IRCT anterior, até 31-12-2011, mantem-se.	novo
17	AE	1ª convenção	K	AIG EUROPE STAS	cl.63ª mantêm-se os efeitos dos IRCT anteriores: valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31-12-2013; valor de suplementos de retribuição até 15-1-2012;	Novo
21	AC	1ª convenção	K	LUSITÂNIA SINAPSA	cl. 58ª - trabalhadores reformados até 31-12-2018 mantêm actualização das pensões do IRCT à data da reforma.Cl. 59ª - mantêm-se o valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31-12-2016, p/ CC anterior (BTE 32/2008); cl 61ª mantêm-se valor dos suplementos de retribuição concedido p/ IRCT anterior, até 31-12-2018.	Novo
22	AC	Revisão Glob	H	Infraestruturas de Portugal SNTSF	CL 92ª, mantêm o direito ao prémio de produtividade (cl.47 AE REFER/VARIOS SIND- BTE 2/2011) dos trabalhadores que o recebam a 31-12-2014 e que não aфирam o subsídio de exploração	Novo (BTE 2/2011)
29	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros SINAPSA	Cl. 52ª - o valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31-12-2016, CC anterior (BTE 32/2008), manter-se-á, como "prémio de antiguidade histórica"	Novo
31	AE	1ª convenção	H	ViaPorto (c) STTAMP	84ª, prémio extraordinário de 200€ a trabalhadores filiados no sindicato outorgante, afetos a concessão antes de 1-4-2018 (compensação por ausencia de revisão salarial devido a sucessão de IRCT)	novo
35	CC	Revisão Glob	H	ANTROP (d) SNM	cl.76ª,"articulação de regimes", mantêm-se regime trabalhadores abrangidos por convenção anterior, objeto aviso de cessação de vigencia publicado em BTE ou que entretanto venha a caducar; e tambem s/organização do tempo de trabalho e retribuição	(=) BTE 21/2016
35	AE	Revisão Glob	C	PETROGAL (e) SITESE	cl. 128ª e 129ª - reforma antecipada a trabalhadores admitidos na PETROGAL até 30-6-2014, com 57 anos e 25 anos de trabalho em regime de turnos (altera BTE 23/2014,cl.19ª)	altera BTE 23/2014

Fonte: CRL/ BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

NOTA: Regimes Transitórios em 2019: 27/240;2018 :5/220

(a) Redação comum às convenções paralelas: CC CNEF/SEPLEU – BTE 5/2019 e CNEF/ SIPE – BTE 5/2019 (cl.70ª)

(b)Redação comum às convenções paralelas:AE The Navigator Company/COFESINT – BTE 17/2019; The Navigator Company/FIEQUIMETAL – BTE 18/2019;The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 . Anexo III,aplicável a um grupo de trabalhadores, reproduz parcialmente BTE 41/2010

(c) Redação comum às convenções paralelas:AE ViaPorto/STTAMP e ViaPorto/SMAQ – ambos BTE 31/2019; ViaPorto/APROFER – BTE 33/2019 e ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 (cl.74ª)

(d) Redação comum às convenções paralelas: CC ANTROP/SNM; ANTROP/STRUP ; ANTROP/STTAMP – todos BTE 35/2019 [(=) BTE 21/2016, 25/2016]

(e) A redação é comum às convenções paralelas: AE PETROGAL/FIEQUIMETAL, PETROGAL/SITese e PETROGAL/COFESINT – todos BTE 35/2019

4.4.4.6 Regulamentos e acordos complementares

I. Este relatório introduz um novo ângulo de análise da contratação coletiva que assenta numa realidade difusa, mas consistente e que se traduz na remissão das convenções coletivas para regulamentações posteriores correspondente ora a regulamentos internos ora acordos complementares. Entendeu-se relevante conhecer os instrumentos de regulação das condições de trabalho com origem nas convenções coletivas, mas que não revestem a mesma forma. Estão nesta categoria os protocolos adicionais que não são publicados no BTE e os regulamentos internos impostos ao empregador por negociação coletiva ou os regulamentos internos negociados que importa conhecer, pelo menos, quanto às matérias que as partes escolhem como sendo o seu âmbito. Com efeito, o conteúdo desses regulamentos não é possível de conhecer por falta de publicidade dos mesmos.

Para a compreensão desta realidade importa salientar que, quanto aos regulamentos internos, o Código do Trabalho prevê que os mesmos possam ser tornados obrigatórios por convenção coletiva de trabalho nos termos do artigo 99.º, n.º 4.

Encontram-se a este propósito designações diversas - por exemplo, regulamento interno; regulamentação posterior; protocolo; ordem interna que envolvem (i) a revogação de normativos anteriores, por via de uma cláusula da convenção de revogação global, que extinguindo da ordem jurídica essa regulamentação pretérita que se aplicava às relações laborais no seio da empresa e (ii) remissão para regulamentação posterior a definição ou densificação de determinado regime jurídico;

II. As matérias objeto de regulamento ou de acordo complementares são variadas e nem sempre conhecidas na medida em que, por vezes, apenas existe uma referência à sua afetação por via de uma cláusula da convenção de revogação global

Em termos de matérias existem várias convenções coletivas que remetem para regulamentos internos do empregador a questão da proteção de dados e do dever dos trabalhadores de cumprimento desta matéria¹⁹².

Noutros casos remete-se para acordo, posterior, entre o empregador e os sindicatos o desenvolvimento ou densificação de alguns regime relativamente a temas consagrados no articulado da convenção. Esta remissão encontra-se a propósito de diversos regimes de cláusulas de organização do tempo de trabalho como é o caso da adaptabilidade. Nestas situações a convenção coletiva constitui o pressuposto de desenvolvimento do regime

¹⁹² Os CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE(ambos primeiras convenções paralelas) e CC CNEF/ ASPL – BTE 5/2019 CC CNEF/ SPLIU (revisões parciais) – todos BTE 5/2019 (cl. 4ª,al.u)) [no CC CNEF/ ASPL e CNEF/ SPLIU é uma nova clausula , ver BTE 47/2017 E 40/2017) .

mediante acordo posterior com o empregador¹⁹³. De igual modo se prevê que por regulamento interno sejam estabelecidas as condições de utilização de ferramentas digitais e garantia de tempos de descanso¹⁹⁴.

Entre os exemplos de regulamentação posterior encontramos os códigos de conduta ou de ética do empregador que sendo fonte de obrigações dos empregadores e dos trabalhadores, podem ter implicações na existência de ordens consideradas ilegítimas e que devem ser transmitidas por escrito¹⁹⁵ ou de regulamentação da avaliação de desempenho¹⁹⁶.

O reconhecimento da existência de acordo atípicos que devem ser reconduzidos a verdadeiras convenções coletivas é feito no preâmbulo de algumas convenções¹⁹⁷. De igual modo, há reconhecimento dessa contratação coletiva atípica com vários anos mediante a previsão de cláusulas de revogação expressa¹⁹⁸ muitas vezes com um elenco extenso de regulamentos internos da empresa ou protocolos celebrados à margem da convenção coletiva¹⁹⁹.

Nalguns casos são previstos regulamentos como aconselhamento e avaliação aprovado pelo empregador²⁰⁰, ou sobre matérias sociais²⁰¹ que devem ser enviados para conhecimento ou audição do Sindicato, mas que não constituem verdadeiros acordos.

A contratação coletiva remete igualmente para normas técnicas como manuais de operação de voo²⁰² ou regulamentos de transferência aprovados pela empresa e com efeitos na aplicação da convenção coletiva²⁰³.

Existem ainda casos curiosos de regulamentos do empregador sobre deslocações aprovados por exemplo pelo Conselho de Administração da Empresa que são publicados com esta natureza em anexo à convenção coletiva²⁰⁴, o que coloca a questão de saber qual o seu valor jurídico e se o mesmo é imune à revogação unilateralmente pelo empregador.

III – Do ponto de vista estatístico verifica-se que em 2019 existem 35 convenções coletivas que remetem a regulação de determinadas das matérias para outros instrumentos ou preveem a sua revogação, ainda que nem todas as cláusulas remissivas tenham a mesma importância, não sendo contabilizadas as previsões de existência de regulamentos internos do empregador em geral, mas apenas em que existe desenvolvimentos ou referências a matérias específicas²⁰⁵.

¹⁹³ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (Anexo II).

¹⁹⁴ Por exemplo, AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.21ª).

¹⁹⁵ AE BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019 (cl. 23ª).

¹⁹⁶ É o caso, por exemplo AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl. 61ª.).

¹⁹⁷ AE IBERLIM (l.aeronaves)/STAD – BTE 5/2019.

¹⁹⁸ AE IBERLIM (l. hospitais)/STAD – BTE5/2019; AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl. 90-ª); AE SOMINCOR/STIM – BTE 33/2019 (cl. 11ª).

¹⁹⁹ AE PETROGAL/FIEQUIMETAL BTE 35/2019 (Clª 125ª).

²⁰⁰ AE BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019 (cl. 23ª).

²⁰¹ AE INATEL/FESAHT, AE INATEL/SINTAP e AE INATEL/SINTESE – todos BTE 6/2019 (cl. 23ª,4ª).

²⁰² AE Easyjet/SNPVAC -BTE28/2019 (cls. 4ª e 5ª).

²⁰³ AE Easyjet/SNPVAC -BTE28/2019 (cl. 43ª).

²⁰⁴ AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (Anexo III).

²⁰⁵ As convenções com regulamentação mais específica encontram-se identificadas em nota deste segmento do relatório.

Quadro 46 - Regulamentos e acordos complementares por tipo (2019)

Regulamentos e Protocolos previstos em convenção - 2019				
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>				
	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	4	13	2	19
Revisão Parcial	0	3	3	6
Revisão Global	2	4	4	10
TOTAL	6	20	9	35

Fonte(s): CRL / BTEonline (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Quadro 46 - A - Regulamentos e protocolos previstos nas convenções por tópico (2019)

REGULAMENTOS E PROTOCOLOS PREVISTOS NAS CONVENÇÕES - 2019 (TÓPICOS)								
Total de Convenções que estabelecem Regulamentos e protocolos: 35 /240								
	Remissão para regulamentação posterior						Regul. revogado em convenção	TOTAL
	Avaliação de desempenho	Organ.tempo de trabalho	Controle Alcoolemia e Estupefac.	Segurança e Saude Trab.	Proteção Dados Pessoais	Outras situações		
AC	2	3	2	1	0	0	1	6
AE	6	5	3	1	0	4	5	20
CC	5	1	3	0	4	1	0	9
TOTAL	13	9	8	2	4	5	6	35

Fonte(s): CRL / BTEonline (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

4.4.5 Tempo de trabalho

A duração e organização do tempo de trabalho têm-se revelado um dos pontos com forte presença na contratação coletiva, quer pelo protagonismo que a lei lhe reconhece (ao estabelecer, apenas, máximos de duração), quer pela sua ligação estrutural à matéria salarial (a remuneração base é fixada para o período normal de trabalho). Como se verá de seguida, em 2019, assiste-se, porém, a uma ligeira retração no seu peso relativo, face a 2018²⁰⁶. Para além doutros aspetos, para esta redução contribui o menor número de revisões globais, já mencionado (cfr. supra 4.4 conteúdo das convenções), que neste domínio não é reequilibrado pelo crescimento do número de revisões parciais, as quais tendem a privilegiar outros aspetos que não os tempos de trabalho.

Como tem sido referido em relatórios anteriores, a matéria do tempo de trabalho é campo de eleição da contratação coletiva, não só porque existem inúmeras normas legais que remetem para os instrumentos de regulamentação coletiva como a capacidade de inovação contida na autonomia coletiva tem maior reflexo neste tema.

Estrutura-se a análise desta matéria em torno de dois pontos: (i) a duração do trabalho (limites máximos do período normal de trabalho e duração do período anual de férias), e (ii) os regimes de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas, horários concentrados, disponibilidade ou prevenção e trabalho suplementar e isenção de horário de trabalho), incluindo a referência aos mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse dos trabalhadores, os horários flexíveis.

4.4.5.1 Duração do tempo de trabalho

a) Limites máximos do PNT

I. A definição da duração máxima do PNT figura na maioria de primeiras convenções e revisões globais publicadas em 2019, ao estabelecer o limite máximo do período normal de trabalho diário e/ou semanal. A ligeira quebra comparativamente ao ano anterior coincide com a diminuição do número de revisões globais em 2019 (quadro 46) e, ainda, pela circunstância de alguns textos convencionais não fixarem PNT (²⁰⁷).

²⁰⁶ Apenas no regime de disponibilidade [5.5.5.2. f)] há maior número de ocorrências em 2019, face a 2018.

²⁰⁷ Não disciplinam o PNT, por exemplo, AE IBERLIM(I. hospitais)/STAD – BTE 5/2019 e AE Fico Cables/SINDEL – BTE 45/2019.

Quadro 47 - PNT tempo completo - 2019 (por subtipo)

PNT tempo completo - 2019			2018 (220)
subtipo	Nº convenções	%	
1ª Convenção	42	53,8%	36
Revisão parcial	4	5,1%	3
Revisão global	32	41,0%	44
Total	78	100%	83

II. Em 2019, a configuração do PNT semanal acompanha os parâmetros descritos no relatório anterior. Assim, a maioria das convenções (54%, 42 em 78) continua a adotar a duração máxima de 40 horas, coincidente com o limite legal (art.203.º do CT), e um pouco mais de um terço fixa o período normal de trabalho de duração inferior a 40 horas para todos os trabalhadores (33%). Este segundo grupo concentra-se, essencialmente, nos setores da Banca e Seguros (K), Educação (P) (usualmente, 35 horas²⁰⁸), com algumas convenções com horários entre 37 e 39 horas, na indústria²⁰⁹.

Por outro lado, várias convenções coletivas consagram modelos de duração do trabalho variável em função de grupos de trabalhadores e distinguem os trabalhadores administrativos dos da área de produção²¹⁰ ou do comércio²¹¹, com cinco períodos normais de trabalho diferentes, oscilando entre 35 e 40 horas, consoante os grupos profissionais abrangidos²¹². Noutros casos opta-se por estabelecer um regime-regra e outro para determinadas categorias (por exemplo: 35h horas em geral e 31,5 horas para certas categorias²¹³).

Naturalmente que também quanto ao período normal de trabalho diário, a maior parte das convenções onde a matéria é regulada determina uma duração máxima de 8 horas, coincidente com o limite legal (art. 203.º do CT). Existem, porém, convenções, em particular no setor dos serviços, que fixam a jornada de trabalho em 7 h diárias²¹⁴.

²⁰⁸ Por exemplo: os CC CNEF/ SEPLEU e CC CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl. 17ª); AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.34ª); AE AAAC/CESP e outro - BTE 26/2019 (cl.8ª) [(=) BTE 22/2010]. No mesmo sentido, encontram-se as convenções do setor dos seguros, assim, AE EUROP ASSISTANCE/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.16ª).

²⁰⁹ Por exemplo: AE PETROGA/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 e paralelos (cl.5ª) (38H). Nos AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (cl.27.ª) e paralelos observa-se uma redução do PNT semanal de 40 H para 39H (altera AE PORTUCEL/CONFESINT - BTE 14/2016; PORTUCEL/FIEQUIMETAL e PORTUCEL/FETESE - ambos BTE 20/2016).

²¹⁰ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl.24ª) [(=) BTE 10/2018 e BTE 13/2018, respetivamente].

²¹¹ CC ACRL/CESP – BTE 16/2019 e CC ACRL/SITESE – BTE 24/2019 (cls. 21ª,3) [(=)BTE 25/2016].

²¹² CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.25º).

²¹³ Por exemplo, AE PEFACO/FESAHT– BTE 6/2019 (cl.34.º), que distingue os trabalhadores do Bingo, (com carga horária mais reduzida), dos restantes trabalhadores da empresa.

²¹⁴ Por exemplo, todos os do setor da banca e seguros (k).

Em situações excecionais tais como situação de incêndio; encalhe ou abalroamento, ou outra situação de perigo iminente, uma convenção admite que não são considerados os limites ao PNT convencionados²¹⁵.

A duração do PNT e o conceito de tempo de trabalho interrelaciona-se cada vez mais com o binómio tempo de trabalho e de não trabalho. Este tópico é referido frequentemente a propósito da conciliação da vida familiar e profissional e o tempo de trabalho e, mais recentemente, tem surgido nas convenções uma outra figura, o direito a desconexão, de que se dará nota oportunamente²¹⁶.

b) Duração do período anual de férias

I. A regulação do período de férias é tratada em 34% das convenções publicadas em 2019 (81 em 240), percentagem abaixo da observada em 2018 (41,4%). Em termos absolutos, houve uma quebra de 11 pontos percentuais, face ao ano anterior, observada, em especial, ao nível das revisões globais (cfr. quadro 47). Em todo o caso, a regulação da matéria continua a ter maior relevância em primeiras convenções e revisões globais [primeiras convenções (41 em 46); revisões globais (32 em 33) revisões parciais (8 em 161)].

Quadro 48 - Férias - 2019 (por subtipo)

FÉRIAS - 2019		2018
<i>Total de convenções publicadas: 240</i>		(220)
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
1ª Convenção	41	37
Revisão parcial	8	11
Revisão global	32	43
Total	81	91

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Na esteira dos Relatórios anteriores, apenas se terá em consideração, neste ponto, a duração do período anual de férias, pela sua conexão com a duração do tempo de trabalho (em termos anuais).

II. Sem novidade, o perfil do enquadramento convencional acompanha o retratado nos Relatórios anteriores, caracterizando-se pela substancial diversidade de soluções, dentro da matriz já conhecida: um grupo de convenções reproduz o regime legal; outras optam por soluções diferentes, quer alargando o período legalmente

²¹⁵ AC OPERFOZ/SINPORFOZ – BTE 10/2019 (cl. 23ª,3).

²¹⁶ Ver infra 4.4.9.

previsto, quer, retomando a linha do CT/2003, estabelecendo soluções de majoração das férias anuais²¹⁷, em moldes mais ou menos próximos desse regime legal. Estas situações reconduzem-se a quatro grandes grupos, seguidamente descritos.

i. O primeiro grupo reproduz o regime legal, fixando um período idêntico para todos os trabalhadores, com a duração de 22 dias úteis, sem previsão de qualquer majoração²¹⁸ (19 em 48 convenções; enquanto 29 conjugam 22 dias com majorações).

ii. O segundo grupo consagra um período anual de férias superior ao mínimo legal de 22 dias, aplicável a todos os trabalhadores independentemente de qualquer condição ou fator (22 convenções em 2019; 29 em 2018). Em termos similares ao anterior a duração das férias anuais oscila entre 23 (3)²¹⁹, 24 (2)²²⁰, 25 dias (15)²²¹ e 26 dias úteis (1)²²².

iii. Integram o terceiro grupo as convenções que consagram um período fixo mínimo (22 dias úteis ou superior) e uma majoração variável em função do tempo de serviço, da idade ou de outros fatores:

- 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente, em função do tempo de serviço (2²²³), da idade (3²²⁴) ou de outros fatores (4²²⁵);
- 25 dias, com possibilidade de majoração em função do tempo de serviço²²⁶;
- período mínimo de férias de 23 ou 25 dias, com a possibilidade de aumento em função de idade e assiduidade, com conjugações variadas e, no limite, 26²²⁷ e 29²²⁸ dias de férias anuais; respetivamente;
- consagração de acréscimos remuneratórios²²⁹ ou majorações em função do gozo de um período mínimo de férias em determinadas épocas do ano²³⁰.

²¹⁷ Recorde-se que o CT/2003 consagrou um regime de majoração das férias em função da assiduidade, que permitia o acréscimo de um, dois ou três dias de férias, consoante o número de faltas justificadas dadas pelo trabalhador no ano a que as férias se reportam (art. 213.º, 3 e 4). A solução transitou para o CT/2009 (art. 238.º, 3 e 4) e foi eliminada pela Lei n.º 23/2012, de 23 de junho.

²¹⁸ Por exemplo, CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl.30.º); CC ANTROP/SNM – BTE 35/2019 (cl.30.º) e paralelos; CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 27/2019 (cl.26.º); AE ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 (cl.41.º).

²¹⁹ AC SUPER BOCK/FESAHT – BTE 7/2019 (cl.43.º); AE CAIMA/SITESE – BTE 24/2019 (cl. 27.º), [(=) AE CAIMA/ FIEQUIMETAL – BTE 17/2018; e AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl.45.º),

²²⁰ AE Parmalat Portugal/SETAAB – BTE 29/2019 (cl.47.º) [(=) BTE 19/2018]; AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 29/2019 (cl.22.º).

²²¹ Por exemplo: convenções da Banca e Seguros; PETROGAL/SITESE – BTE 35/2019 (cl.19.º) e paralelos; AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (cl.42.º) e paralelos; AC Infraestruturas de Portugal SNTSF – BTE 22/2019 (cl.63.º).

²²² AE UCS/SIMA – BTE 14/2019.

²²³ AC CHU – Coimbra/FNAM – BTE 15/2019 (cl.29.º-A); e AC CH – Montijo/FESAP – BTE 42/2019 (cl.7.º).

²²⁴ CC CNEF/ SEPLEU – BTE 5/2019 (cl. 29.º) e paralelo; AC CHU- Coimbra/FNAM – BTE 15/2019 (cl.29.ºA).

²²⁵ Por exemplo: CC CNEF/ SIPE – BTE 5/2019 (cl. 29.º) e paralelo, acréscimo (+)2 dias por 5 anos avaliação de desempenho; conjugado com idade (+50 anos) por razões de parental idade, filhos menores com deficiência.

²²⁶ AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.42.º).

²²⁷ AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.48.º, 1, e).

²²⁸ Nos AE INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 (cl. 42.º1-3), e paralelos, os trabalhadores podem prescindir parcialmente do gozo de férias e ser remunerados(no mínimo, gozo de 20 dias). Para as majorações por assiduidade não relevam as faltas por parentalidade ou atividade sindical (cl. 42.º,5).

²²⁹ No AE PETROGAL/SITESE – BTE 35/2019 (cl.19.º -21.º) e paralelos, o acréscimo remuneratório é variável em função do grupo de trabalhadores (turnos e não turnos), que gozem férias novembro a abril, por conveniência do serviço.

²³⁰ AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.31.º,12), prevê acréscimos até 3 dias de férias se marcadas entre novembro e abril.

iv. Incluem-se no quarto, e último, grupo as convenções (32) que consagram um período fixo mínimo (de 22 dias úteis ou superior) e uma majoração variável em função da assiduidade:

- 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (25 convenções²³¹);
- 25 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (1 convenção²³²);
- Até 26 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (1 convenção²³³);
- 24 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (3 convenções²³⁴).

²³¹ AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.40ª.); AE SOMINCOR/STIM – BTE 33/2019 (cl.6ª.); AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl.41ª) e paralelos; CC AOP/SINPORSINES – BTE 10/2019 (cl.33ª), fixam 22 dias majorados por assiduidade.

²³² AE AAC/CESP - BTE 26/2019 (cl.13ª) fixam 25 dias majorados por assiduidade.

²³³ AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.48ª) fixam 26 dias majorados por assiduidade.

²³⁴ AE INATEL/SINTAP – BTE 6/2019 (cl.42ª), e paralelos.

4.4.5.2 Organização dos tempos de trabalho

a) *Nota prévia*

A propósito da organização do tempo de trabalho, analisa-se, pela quinta vez consecutiva, os três regimes de gestão flexível regulados no Código do Trabalho, aí disciplinados como mecanismos de modulação do Período Normal de Trabalho (PNT): adaptabilidade (arts. 204.º a 207.º), banco de horas (arts. 208.º a 208.º-B) e horário concentrado (art. 209.º). deve no

Para o efeito, segue-se a abordagem adotada em edições anteriores, começando pela qualificação das soluções convencionais dentro da tipologia legal (independentemente da designação adotada nas diferentes convenções)²³⁵. Recordando o essencial assumiu-se que:

- o regime de adaptabilidade envolve a definição de vários horários de trabalho aplicáveis sucessivamente, no decurso de determinado período de referência, aos mesmos trabalhadores, com diferente duração do trabalho diário e semanal; os horários articulam-se de modo a assegurar que, no período de referência estabelecido, seja cumprido, em termos médios, o PNT;
- o regime de banco de horas não determina a definição de horários diferentes, permitindo a prestação de algumas horas de trabalho para além das cobertas pelo horário praticado, sem que esse trabalho seja qualificado como suplementar; as horas em acréscimo são compensadas em tempo e/ou em dinheiro, ou seja, mediante (i) a redução do tempo de trabalho a executar noutros dias, (ii) o aumento de dias de férias, (iii) o pagamento das horas não abrangidas pelo horário de trabalho ou (iv) a conjugação de algumas ou de todas as alternativas referidas;
- o regime de horário concentrado corresponde a um modelo de definição do horário de trabalho nos termos do qual tem lugar a redução do número de dias em que tem lugar a prestação de trabalho conjugada com o estabelecimento de uma jornada diária que excede o PNT diário estabelecido; o regime contempla duas modalidades, uma em que o PNT semanal é concentrado até um máximo de quatro dias de trabalho e outra (só admitida quando prevista em IRCT) em que o horário pode conter até três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do PNT semanal ser assegurada, em termos médios, num período de referência de 45 dias.

²³⁵ A experiência de estudo dos conteúdos convencionais tem demonstrado que esta recondução a um dos vários regimes de flexibilização nem sempre se mostra linear ou isenta de dúvidas.

O regime de banco de horas foi objeto de alteração legislativa em 2019 pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que eliminou o regime de banco de horas individual e reviu o denominado banco de horas grupal, mantendo-se a possibilidade de extensão a trabalhadores não originariamente abrangidos.

II. Após o estudo dos regimes jurídicos de flexibilidade do tempo de trabalho, serão abordadas outras formas de gestão dos tempos de trabalho que as convenções coletivas disciplinam. São eles: a prevenção ou disponibilidade, o trabalho suplementar, a flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador e, por fim, a isenção de horário de trabalho.

Ao longo deste ponto, e sempre que tal se afigure relevante, far-se-á o contraponto com as observações formuladas nos Relatórios anteriores.

III. Na compreensão do desenho convencional recordamos, ainda, dois aspetos encontrados na negociação coletiva e conhecidos de Relatórios anteriores. Por um lado, no que toca à organização do tempo de trabalho, é comum a disciplina convencional estabelecer conexões estreitas entre as regras em matéria de adaptabilidade e/ou do banco de horas e as que respeitam a outros instrumentos de gestão do tempo de trabalho, designadamente o trabalho suplementar. Esta articulação abrange, por vezes, a regulação do trabalho por turnos e do trabalho noturno. A análise dos conteúdos convencionais irá, pontualmente, evidenciar estas conexões e modos de articulação. Observa-se, por outro lado, alguma padronização de conteúdos e de soluções convencionadas, em função dos setores e dos sujeitos coletivos intervenientes.

b) Previsão de diferentes regimes

Na configuração dos regimes de flexibilidade, 2019 é, de certo modo, um ano atípico quando comparado com os dois anos anteriores. Isto porque os regimes de adaptabilidade e banco de horas têm menor expressão no clausulado convencional, em termos quer absolutos, quer relativos. E, de outra parte, também se encontram diferenças na própria distribuição entre regimes, espelhadas no quadro 48, verificando-se a preponderância das convenções que disciplinam unicamente ou adaptabilidade ou banco de horas e este último, apesar de menos representado, é o único dado que cresce em 2019.

Assim, a adaptabilidade surge regulada em 27 de 240 convenções (11%) [enquanto em 2018, são 37 das 220 (17%) e em 2017 são 41 em 208 (20%)] e o banco de horas localiza-se em 21 de 240 convenções (9%) em 2019 [enquanto em 2018, são 24 das 220 c (10,9%) e em 2017 são 22 em 208 [10,5%]]. Nestas oscilações deve, porém, ter-se em conta a incidência setorial da negociação coletiva e o número de convenções paralelas, variável de ano para

ano. Mas, em todo o caso, não deixa de indiciar uma tendência nas opções tomadas pelos outorgantes num determinado ano²³⁶.

Quadro 49 - Adaptabilidade e banco de horas (2019) (2017 e 2018)

ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - 2019					2018	2017
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>					(220)	(208)
Conteúdos convencionados	tipo				Total	Total
	AE	AC	CC	Total		
Adaptabilidade e Banco de Horas	1	3	6	10	16	15
Adaptabilidade (apenas)	9	1	7	17	21	26
Banco de Horas (apenas)	4	1	6	11	8	7
Total	14	5	19	38	45	48
Adaptabilidade e Banco de Horas (%) face ao universo de convenções do ano					16%	20%
					20%	23%

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

O terceiro regime, horário concentrado, continua a ser raro, isoladamente ou em conjugação com outro instrumento. Em 2019, apenas se encontram três situações - uma coexiste com a disciplina do banco de horas e as outras duas com a previsão da adaptabilidade²³⁷.

Como em anos anteriores, observa-se, no quadro seguinte, que a regulação destas matérias se localiza essencialmente em primeiras convenções, seguida das revisões globais e raramente em revisões parciais²³⁸.

Quadro 50 - IRCT publicados em 2019 com cláusulas sobre Adaptabilidade e/ou Banco de Horas (por subtipo)

ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS - 2019				
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>				
2019	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total
	22	5	11	38

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Como habitualmente, foi feito o cotejo dos conteúdos publicados em 2019, face à versão anterior da mesma convenção, e constatamos que a renovação de conteúdos é pouco expressiva. Assim, no regime da adaptabilidade, há

²³⁶ O peso anual de convenções paralelas no regime de adaptabilidade tem sido variável: 9/ 27 em 2019; 11/37 em 2018; 18/ 41 em 2017.

²³⁷ Recorde-se que o art. 209º,2, CT impede a aplicação em simultâneo de adaptabilidade e horário concentrado.

²³⁸ A circunstância dos sujeitos negociais privilegiarem a regulação dos regimes de flexibilidade em primeiras convenções e revisões globais poderá ter contribuído para a sua menor expressão em 2019 (cfr.4.1).

duas 2 situações em que a mesma é disciplinada pela primeira vez²³⁹ (uma revisão global e outra parcial) e foi objeto de alteração em quatro revisões parciais e uma revisão global²⁴⁰. Nas restantes ocorrências, a redação é (=) à versão anterior da mesma convenção, quer na figura da adaptabilidade, quer na do banco de horas. No que toca a primeiras convenções, naturalmente o regime é “novo”, mas o respetivo recorte é praticamente idêntico ao encontrado em convenções anteriores celebradas pelos mesmos outorgantes - da parte sindical ou patronal²⁴¹. Por esse motivo, nas alíneas seguintes, a descrição que se apresenta é pouco original face à realizada em relatórios anteriores.

c) *Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais*

I. Já se deu nota da descida na previsão de regimes de adaptabilidade em 2019. Verifica-se no quadro seguinte (quadro 50) que essa quebra é particularmente acentuada nos acordos de empresa, por contraposição a 2018 onde a negociação ao nível da empresa tinha sido um espaço fértil para regulação da figura.

Quadro 51 - IRCT publicados em 2019 com cláusulas sobre Adaptabilidade

Adaptabilidade - 2019		2018
Total de Convenções publicadas: 240		(220)
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	4	5
Acordo de Empresa	10	21
Contrato Coletivo	13	11
Total	27	37

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

No plano qualitativo, encontram-se as configurações habituais do regime, descritas em relatórios anteriores. Mantém-se a tendência para alguma padronização por setores ou por sujeitos outorgantes²⁴² a par de uma assinalável diversificação de soluções e de equilíbrios. Assim, para além da modelação dos elementos estruturais do regime – margens de aumento e diminuição das jornadas diária e semanal, período de referência, formas de compensação, fixação de horários –, encontramos a previsão de regras específicas – regulação de situações de dispensa, ponderação de interesses familiares, compensação por despesas. Nesta linha, são escassas as meras remissões para a lei, sendo

²³⁹ Trata-se dos AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl.43ª) e AE STCP/SNM – BTE 10/2019 (cl.26ª-A e 26ª-B)

²⁴⁰ Em bom rigor, como se refere em 4.4.4.3. Âmbito temporal de aplicação (quadros 33 a 36), as formulações convencionais são maioritariamente recentes e foram revistas nos últimos dois anos (74% das convenções).

²⁴¹ Cfr. anexo - quadro 7

²⁴² Por exemplo, as convenções outorgadas pelo SETAAB; ou algumas convenções dos setores segurador e agrícola.

mais comum a introdução de ajustamentos marginais ao quadro legal²⁴³. A adaptabilidade pode também surgir de modo meramente implícito, a propósito do período normal de trabalho²⁴⁴.

II. Nem sempre se mostra clara a previsão de verdadeiro regime de adaptabilidade, não apenas pela proximidade entre o regime convencionado e a figura do banco de horas, como pela presença de mecanismos específicos²⁴⁵, designadamente associados às particularidades do setor ou da profissão, cuja qualificação é complexa²⁴⁶. Por outro lado, embora de modo corrente o regime de adaptabilidade figure em cláusula própria - com designações variáveis²⁴⁷ -, por vezes aparece no quadro da definição do período normal de trabalho²⁴⁸.

III. Nas convenções de 2019, continuamos a encontrar IRCT em que a aplicação do regime de adaptabilidade carece do acordo do trabalhador²⁴⁹ – uma convenção limita a eficácia temporal desse acordo a 2 anos²⁵⁰ –, ou em que este acordo deve ser encontrado para a definição dos termos da compensação dos períodos de alargamento de jornada²⁵¹.

Certas convenções circunscrevem a aplicação do regime a determinadas categorias de trabalhadores²⁵², enquanto outras diferenciam o regime em função das categorias²⁵³ ou unidades de trabalho²⁵⁴.

IV. O CT permite que as convenções coletivas alarguem o período normal de trabalho até 4 horas diárias e 60 horas semanais, sem que excedam as 50 horas por semana em cada período de dois meses (art.204.º, 1 e 2). Em 2019 localizam-se acréscimos horários variáveis entre 1,2,3 e 4 horas diárias e com amplitudes semanais que oscilam entre as 40H e 60H semanais²⁵⁵. A formulação mais comum tem sido a fixação desses limites em 2h diárias e 50h semanais, embora em 2019 exista uma variedade de outras soluções (cfr. quadro 52), que podem traduzir-se, designadamente:

- na limitação da margem de aumento semanal²⁵⁶ (eventualmente com manutenção da margem legal de aumento diário)²⁵⁷;

²⁴³ Por exemplo, CC CNEF/SEPLEU – BTE 5/2019 (cl.23ª) e paralelos. Remete para a lei, pressupondo o acordo do trabalhador.

²⁴⁴ AE CAIMA/SITESE - BTE 24/2019 (cl.19ª) [(=) CAIMA/FIEQUIMTAL e outros - BTE 17/2018] e AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª) [(=) BTE 29/2018].

²⁴⁵ AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.20.ª).

²⁴⁶ Assim, por exemplo, AE ViaPorto/APROFER – BTE 33/2019 (cls. 25ª e 26ª).

²⁴⁷ “Adaptabilidade”, “regime de adaptabilidade”, “horário adaptado”, “regime especial de horário”, etc.

²⁴⁸ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª) [(=) BTE 29/2018].

²⁴⁹ É o caso dos CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.23ª); AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl.43ª); CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.12ª); AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.20ª) e AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.28ª);

²⁵⁰ CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.12ª) [(=) CC AEVP/FESAHT - BTE 29/2018 (cl. 13.ª).

²⁵¹ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª,9) [(=) BTE 29/2018]; AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl.43ª).

²⁵² AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª,4) [(=) BTE 29/2018]

²⁵³ CC AESIRF/ASSP - BTE 26/2019 (cls. 22;24ª;65ª,71ª,81ª).

²⁵⁴ AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl.43ª).

²⁵⁵ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.18ª) e CC ACIFF/CESP - BTE 23/2019 (cl.19ª).

²⁵⁶ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª,4) [(=) BTE 29/2018]

²⁵⁷ CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl.16ª) [(=)CC ANIL e outras/SIMA - BTE 20/2018 (cl. 16.ª)].

– na maior limitação das margens diária e semanal²⁵⁸.

V. Nas convenções consideradas neste relatório, a possibilidade de extensão do regime de adaptabilidade a quem por ele não era originariamente abrangido (legalmente designada por adaptabilidade grupal - art. 206.º do CT) é versada num conjunto restrito de convenções²⁵⁹ e, em regra, através da mera reprodução da formulação legal.

No quadro seguinte agrupam-se os valores máximos dos acréscimos do PNT diário e semanal convencionados em 2019, assim como os períodos de referência admitidos.

Quadro 52 - Adaptabilidade - Valores máximos de PNT e Período de referência (2019)

CONVENÇÕES QUE REGULAM A ADAPTABILIDADE - 2019										
Valores máximos de PNT e Período de referência										
Total de Convenções publicadas: 240										
Total de Convenções que regulam Adaptabilidade: 27										
Acréscimos (diário)			Período normal de trabalho (semanal)				Período de referência			
≤ 2 horas	> 2 e ≤ 4 horas	CT	< 50 horas	≥ 50 e < 60 horas	= 60 horas	CT	≤ 4 meses	> 4 meses e < 8 meses	≥ 8 meses e < 12 meses	= 12 meses
6	2	2	5	6	2	2	11	8	0	1

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

VI. O regime de adaptabilidade pressupõe, necessariamente, a determinação de um período de referência a partir do qual se faça o apuramento, em termos médios, do volume horário do trabalho prestado. Quando o regime seja estabelecido por IRCT, a lei assume que dele possa constar a determinação do período de referência, impondo um limite de 12 meses, estabelecendo supletivamente um período de 4 meses, em termos gerais, ou de 6 meses, para certas situações (art. 207.º, 1 e 2, CT).

Nas convenções publicadas em 2019 encontramos, também, quanto a este ponto, grande variação. Só num caso o período de referência corresponde a 1 ano²⁶⁰, nas demais situações são fixados outros períodos: 6²⁶¹, 4²⁶², 3²⁶³ e 2 meses²⁶⁴.

VII. Integra também a estrutura do regime de adaptabilidade a fixação de horários com jornadas diferentes para vigorar durante o período de referência, a qual cabe, em princípio, ao empregador no quadro do planeamento da atividade e da gestão deste instrumento de flexibilidade da gestão temporal da prestação.

²⁵⁸ ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 (cl. 26ª) e paralelos e CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.10ª,2)

²⁵⁹ CC CNEF/SEPLEU e CC CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.23ª) – adaptabilidade grupal [(=)CC CNEF/ASPC - BTE 47/2017 convenções paralelas]

²⁶⁰ AE CAIMA/SITese - BTE 24/2019 (19ª)

²⁶¹ AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.28ª); e CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.12ª) [(=)AEVP/FESAHT - BTE 29/2018 (cl. 13.ª)].

²⁶² AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.) (20ª); CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.27ª,1)

²⁶³ AE ViaPorto/SMAQ – BTE 31/2019 (cl.26ª) e paralelos

²⁶⁴ AE SOMINCOR/STIM – BTE 33/2019 (cl.3ª);

Essa fixação pode ser feita logo para o total do período de referência ou apenas para parte. Nesta segunda opção, os horários para o restante período serão estabelecidos posteriormente, de modo a que a articulação dos vários horários permita assegurar o PNT apurado em termos médios, respeitando as regras legais sobre a alteração do horário de trabalho (art.217.º, 2, do CT, exigindo que os novos horários sejam afixados com a antecedência de 7 dias ou, no caso de microempresa, de 3 dias).

Nem sempre é fácil determinar em que medida as soluções convencionais se afastam ou não do regime legal, dado que, por vezes, parece que se combinam elementos dos regimes de adaptabilidade e de banco de horas.

Relativamente aos IRCT convencionais que tratam este ponto encontramos significativa variedade de soluções. Ora se repete a solução legal²⁶⁵, ora se determina apenas a observância de uma antecedência na fixação do horário de 7 dias²⁶⁶, ora esse período é alargado para 30 dias²⁶⁷ ou 2 semanas²⁶⁸. Por vezes, exige-se acordo escrito do trabalhador para redução do pré-aviso convencionado²⁶⁹. Por último, existem convenções que, pelo contrário, nada referem este propósito²⁷⁰.

VII. Inerente ao regime de adaptabilidade é, também, a previsão de períodos em que a duração o trabalho é inferior ao PNT acordado, de modo a que, no final do período de referência, o total de horas trabalhadas dentro do horário corresponda a este, em termos médios.

Para este efeito, a maior parte das convenções estabelece limites máximos para a redução diária (frequentemente, 2 horas²⁷¹), salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador se traduzir em dias ou meios dias de descanso²⁷² ou através do acréscimo de dias de férias²⁷³.

Um outro ponto que integra a fisionomia do regime convencional respeita às situações em que, no final do período de referência, as horas prestadas em acréscimo não estejam plenamente compensadas, determinando-se que serão pagas como trabalho suplementar²⁷⁴.

VIII. Não é habitual a previsão de compensação pecuniária específica para a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, embora se encontrem algumas situações²⁷⁵. Pelo contrário, é muito comum a imposição do

²⁶⁵ CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.10ª,5).

²⁶⁶ 7 dias : AE BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019 (cl.43ª).

²⁶⁷ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.18ª).

²⁶⁸ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/ SETAAB e outro - BTE 18/2019 (cl. 21.ª) [(=)BTE 29/2018].

²⁶⁹ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.18ª).

²⁷⁰ Por exemplo, CC ACIFF/CESP - BTE 23/2019 (cl.19ª).

²⁷¹ Por exemplo, AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.) (20ª,8 e 10). Em certos casos é inferior: 1 hora no CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl.16ª) [(=)CC ANIL e outras/SIMA - BTE 20/2018].

²⁷² Por exemplo, AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª) [(=) BTE 29/2018].

²⁷³ CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.10ª,4); CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl.16ª). É corrente aludir-se ao acordo com o trabalhador AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (Anexo II) e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.16ª,9).

²⁷⁴ AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.12ª); CC AEVP/FESAHT - BTE 29/2018 (cl. 13.ª); ALIF CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.18ª,4)

pagamento das despesas ou encargos ocasionados pela prática do regime de adaptabilidade, enunciada em termos gerais²⁷⁶, ou de modo específico relativamente ao pagamento de transporte e ou alimentação²⁷⁷. E para as horas trabalhadas a mais e não compensadas prevê-se, nalguns casos, o seu pagamento como a trabalho suplementar²⁷⁸.

IX. No âmbito do tratamento convencional da adaptabilidade encontramos ainda, com regularidade, outras matérias:

- estabelecimento de dispensas de aplicação do regime, próximos da lei²⁷⁹;
- procedimentalização da aplicação do regime²⁸⁰;
- esquemas de tutela para os trabalhadores que integrem um mesmo agregado familiar²⁸¹.
- esquemas de articulação do regime de adaptabilidade com o regime do banco de horas²⁸², isenção de horário²⁸³ e trabalho suplementar²⁸⁴.

d) Banco de horas: principais características dos regimes convencionais

I. Nos termos da lei (art. 208.º do CT), o banco de horas corresponde à possibilidade de fixação de um certo volume de horas de trabalho, exigíveis ao trabalhador, que o empregador pode gerir fora do horário de trabalho.

Nas situações em que o acréscimo de horas de trabalho é total ou parcialmente compensado com descanso, distinguir o regime do banco de horas do da adaptabilidade pode constituir uma tarefa espinhosa. E tal como em anos anteriores, a plasticidade da figura tem correspondência nas convenções coletivas, existindo situações de difícil qualificação.

²⁷⁵ É o caso do setor agrícola. Ver, nesse sentido, o CC ALIF CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.18ª,5); Já o AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (20ª,8 e 10) determina o pagamento de um subsídio de base mensal, no período de alargamento de horário.

²⁷⁶ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.18ª,1); AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª,8 e 10,g).

²⁷⁷ AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.) (20ª,8 e 10).

²⁷⁸ AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.12ª,6); CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.19ª,9).

²⁷⁹ CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.73ª,7).

²⁸⁰ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª) [(=) BTE 29/2018].

²⁸¹ Por exemplo, CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl.14.º).

²⁸² Por exemplo, CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (18ª, 5) proíbe a aplicação ao trabalhador em regime de adaptabilidade de qualquer outro dos regimes de tempo e trabalho previstos no mesmo CC (seja Banco de horas, turnos, ou Isenção de horário de trabalho).

²⁸³ Por exemplo, o AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.20.ª, 9), limita as situações em que é admitida a conjugação da adaptabilidade com a prestação de trabalho suplementar. Em sentido idêntico, o AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª,6 e 12), mas estabelecendo que todo o trabalho prestado para além da margem semanal convencional (máximo 45Horas/semana), será remunerado como trabalho suplementar.

²⁸⁴ CC CNIS/FEPCES – BTE 41/2019 (cl.27ª,2), sobre os limites da margem diária e semanal de tempo de trabalho.

Conforme referido nos Relatórios precedentes, ter-se-á em consideração que, contrariamente ao regime de adaptabilidade, o banco de horas não envolve a definição de horários de trabalho diferentes no decurso de um período de referência, sendo tanto o acréscimo do tempo de trabalho como a utilização da compensação em descanso geridos casuisticamente. É, também, típico do banco de horas a definição de um volume horário total a ser gerido nestes termos²⁸⁵.

Quadro 53 - IRCT publicados em 2019 com cláusulas sobre Banco de Horas (por tipo)

Banco de Horas - 2019		2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>		(220)
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	4	1
Acordo de Empresa	5	6
Contrato Coletivo	12	17
Total	21	24

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

II. Sem novidade, em 2019, as convenções coletivas apresentam desenhos muito variados da figura do banco de horas, articulando os diversos elementos que a estruturam (aumento da jornada de trabalho, volume horário disponível, modos de compensação, iniciativa da compensação).

Várias convenções dão abertura à utilização do banco de horas também no interesse²⁸⁶ e por iniciativa do trabalhador²⁸⁷ (as mais das vezes sujeita à anuência do empregador²⁸⁸), retirando, pois, unilateralidade a este mecanismos de flexibilização.

De outra parte, o regime surge em contextos também distintos: na maior parte dos casos, em cláusula própria com epígrafe que a identifica; noutros casos, a propósito da regulação do horário de trabalho²⁸⁹ ou designado regime de tempo de trabalho específico²⁹⁰ noutros ainda aparece sem qualificação, através de uma identificação genérica (por exemplo, “organização especial do trabalho”²⁹¹; ou “regimes de tempo de trabalho dependente de IRCT”²⁹²).

²⁸⁵ Por exemplo, AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (Anexo IX); AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cl.30ª).

²⁸⁶ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª, 1, b)) [(=)] BTE 29/2018].

²⁸⁷ CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (51ª); AC INDORAMA Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.29ª,1 e 5).

²⁸⁸ AE Fico Cables/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.7ª), este AE previu clausula de articulação e, por esse motivo, aplica-se o recorte definido no CC AIMMAP/SINDEL - BTE 20/2019 (cl.5ª3).

²⁸⁹ CC ACILIS/CESP e CC ACILIS/SITESE – ambos BTE 31/2019 (cl.7ª 2 e 4) e paralelo. Por outro lado “a empresa não carece do acordo do trabalhador nem para o colocar, nem para o retirar do “regime especial” (n.º4).

²⁹⁰ AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.17).

²⁹¹ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl. 27.ª1) [(=)] BTE 10/2018], pressupõe o acordo do trabalhador.

Noutro plano ainda, o recurso ao banco de horas tanto pode depender apenas de iniciativa do empregador²⁹³, como carecer de instituição por iniciativa deste mas admitir a sua aplicação por iniciativa do trabalhador²⁹⁴, ou depender de acordo (escrito) do trabalhador²⁹⁵. Encontramos, ainda, a previsão da possibilidade de o trabalhador solicitar a dispensa do regime de banco de horas, com base em “motivo legalmente atendível”²⁹⁶.

Finalmente, a aplicação do banco de horas não depende, na generalidade dos casos, da verificação de quaisquer pressupostos especiais. Contudo, algumas convenções tipificam as situações em que pode ser aplicado, ainda que com grande amplitude²⁹⁷, ou limitam essa possibilidade a situações precisas²⁹⁸.

III. O alargamento da jornada de trabalho facultado pelo Código do Trabalho, no âmbito do regime banco de horas instituído por convenção coletiva, está sujeito aos seguintes limites: 4 horas diárias, 60 horas semanais e 200 horas por ano (art. 208.º, 2)²⁹⁹.

Nas convenções coletivas publicadas em 2019 encontramos regimes que replicam estes limites, em termos gerais³⁰⁰. Contudo, a quase totalidade das convenções estabelece limites inferiores (quer para a jornada diária, quer para a jornada semanal, quer para a jornada anual, na maior parte dos casos para todas elas, em alguns apenas para parte³⁰¹). É comum a determinação de um máximo de alargamento diário de 2 horas e de 50 horas por semana³⁰², embora as soluções sejam, como se tem referido, muito variáveis (já ficaram mencionadas soluções de aumento de 3 ou 4 horas diárias; encontramos, no período semanal, para além dos volumes já referidos de 50 e 60 horas, máximos de 48³⁰³ e 55 horas³⁰⁴). Também

os máximos anuais são muito diversificados: para além das 150 horas encontramos previsões de 160H³⁰⁵, 175 horas³⁰⁶ ou 200 horas³⁰⁷.

O quadro seguinte apresenta uma síntese dos acréscimos horários ao período de trabalho diário e semanal, bem como do volume horário anual afeto ao banco de horas, convencionados em 2019.

²⁹² AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (Anexo II) e AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (ANEXO V).

²⁹³ AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cl.30ª) e AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.17.º).

²⁹⁴ CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª,1) ; CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (51ª,7).

²⁹⁵ AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.44ª).

²⁹⁶ CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª,5).

²⁹⁷ Com formulação idêntica: CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.19ª,1) e AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª,1) [(=)] BTE 29/2018].

²⁹⁸ Nos CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.24ª) [(=)CC CNEF/ASPC - BTE 47/2017], o banco de horas aplica-se a docentes apenas no âmbito de determinadas atividades ou de visitas de estudo; e no AE Fico Cables/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.7ª) a sua aplicação é possível quando “os níveis de produção fundamentadamente assim o exigirem”.

²⁹⁹ Admitindo-se, em certos casos, o alargamento do montante anual através de IRCT (art. 208.º, 3).

³⁰⁰ CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 13/2019 (cl. 27.ª1) [(=) BTE 10/2018] E ANORECA CC AHSA/SETAAB - BTE

³⁰¹ Por exemplo, CC ANCIP (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª,4 e 10), embora instituído pelo empregador, o banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do empregador (pré-aviso 3 dias) ou do trabalhador (pré-aviso 5 dias), autorizado pelo empregador.

Por exemplo, CC ADIPA (Retalhistas) /SITESE – BTE 14/2019 (cl. 15ª).

³⁰² CC ACILIS/CESP e paralelo (cl.7ª),

³⁰³ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª).

³⁰⁴ Por exemplo, CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª,1) fixa como limite 160 H/ano, nos demais parâmetros reproduz a lei.

³⁰⁵ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª,2).

³⁰⁶ Por exemplo, AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.44ª) e CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (51ª).

Quadro 54 - Convenções que regulam Banco de Horas (Acréscimos) (2019)

CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS - 2019								
Acréscimos								
Total de Convenções publicadas: 240								
Total de Convenções que regulam Banco de Horas: 21								
Acréscimos (diário)			Período normal de trabalho (semanal)			Período normal de trabalho (ano)		
2 horas	3 horas	4 horas	≤ 40 horas	> 40 e < 60 horas	= 60 horas	< 160 horas	≥ 160 e ≤ 180 horas	> 180 horas
6	1	7	0	5	8	2	2	12

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Várias convenções coletivas expressamente contemplam a possibilidade de ser prestado trabalho ao abrigo do regime de banco de horas em dia de descanso semanal ou feriado³⁰⁸. Outras, pelo contrário, afastam liminarmente essa possibilidade (exceto nos casos em que o feriado seja dia normal de trabalho)³⁰⁹.

A previsão de que a utilização do banco de horas pode, em grande parte dos casos, ser iniciada tanto com o acréscimo como com a redução da jornada de trabalho³¹⁰.

IV. Determina o Código do Trabalho [art. 208.º, 4, b) e c)] que os IRCT que instituem regimes de bancos de horas devem definir a antecedência com que o empregador deve avisar o trabalhador da necessidade de prestar trabalho em acréscimo, bem como o pré-aviso para a utilização da redução de horas em crédito, no caso de a compensação ser efetuada em tempo.

As convenções coletivas publicadas em 2019 oferecem um panorama diversificado. Regra geral, as convenções estabelecem uma antecedência de 2³¹¹, 3³¹², 5³¹³ ou 7³¹⁴ dias para a exigência de alargamento da jornada diária, com

³⁰⁸ Os CC ACILIS/CESP e ACILIS/SITESE – BTE 31/2019 (cl.7ª), o trabalho em dia feriado é acrescida de uma pequena majoração; CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª,7); no CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl.14ª,13), a prestação de trabalho confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50%, registada em crédito de horas ou paga.

³⁰⁹ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (19ª,3); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.29ª).

³¹⁰ Por exemplo, CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª,3) e por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

³¹¹ AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cl.30ª,5).

³¹² Por exemplo, CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª,4); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl. 27.ª, 3 e 4) [(=) BTE 10/2018].

³¹³ CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (51ª).

³¹⁴ CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl. Anexo V, cl. 5ª) [(=)CC ANIL e outras/SIMA - BTE 20/2018 (Anexo V, cl. 5ª)].

salvaguarda da possibilidade de diminuição dessa antecedência em certas circunstâncias, estabelecendo regime paralelo para a efetivação da redução³¹⁵.

V. O banco de horas envolve, como já se referiu, a possibilidade de, em certos momentos, ter lugar um alargamento da jornada de trabalho. Coloca-se, por isso, a questão de saber de que modo será feita a compensação pela atividade prestada para além do PNT contratado. O CT [art. 208.º, 4, a)] consente três formas de compensação do trabalho prestado em acréscimo em regime de banco de horas: em tempo (por redução das horas de trabalho ou concessão de dias de férias), em dinheiro ou mediante uma combinação das diferentes formas.

A análise das convenções publicadas em 2019 permite traçar um perfil muito próximo do relatado em Relatórios anteriores:

- assinalável diversidade de soluções encontradas;
- predomina o estabelecimento, como regra, da compensação através da redução equivalente do tempo de trabalho³¹⁶ (eventualmente, com aplicação de majoração³¹⁷);
- esta redução tanto pode ser operada por ato unilateral do empregador como por escolha do trabalhador, sendo, neste caso, mais frequente a exigência de concordância da outra parte;
- a compensação em dinheiro tende a ficar reservada para as situações em que não foi operada a redução em compensação no período estabelecido na convenção³¹⁸.

Como em anteriores, admite-se a compensação através das diferentes formas previstas na lei, nuns casos estabelecendo que a escolha pertencerá ao empregador³¹⁹, noutros determinando que tal será determinado por acordo³²⁰, nalguns casos definindo o procedimento para compensação através da redução do trabalho ou de férias³²¹.

A determinação do período em que deve ter lugar a compensação é deferida, pelo Código do Trabalho, à convenção coletiva (art. 208.º, 4, c), do CT). Também quanto a este ponto não se registam alterações relevantes no quadro apresentado nos Relatórios anteriores:

- encontram-se soluções muito diversas;
- é largamente prevalente a solução que reporta o período de compensação ao ano civil³²², com eventual possibilidade de extensão em certos casos³²³ encontrando-se, ainda assim, soluções diferentes, como o estabelecimento de um período de 4 meses³²⁴.

³¹⁵ ADIPA CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.19ª,5); CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.19ª,5).

³¹⁶ Por exemplo, CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.18ª) AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl. 22ª; AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.17ª.).

³¹⁷ CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl. Anexo V, cl. 5ª) [(=)CC ANIL e outras/SIMA - BTE 20/2018] AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (Anexo II) , prevê majoração de 20%.

³¹⁸ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª)[(=) BTE 8/2018].

³¹⁹ Por exemplo, CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª,9).

³²⁰ AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (cl.); (ANEXO V ,4ª), AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.44), pré-aviso do trabalhador de 8 dias.

³²¹ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.19ª,6 E 7).

³²² CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (51ª)

³²³ Sobretudo, quando o trabalho a mais seja prestado a partir do semestre – por exemplo AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB e outro - BTE 8/2018 (cl.22.ª, 8) e CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl.15.ª,7).

³²⁴ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl. 27.ª, 4) [(=) BTE 10/2018].

Observam-se, por vezes, a definição de regras para as situações em que a compensação não possa ter lugar no período estabelecido, fundamentalmente de acordo com as seguintes linhas de solução:

- considera-se saldado a favor do trabalhador, o número de horas não trabalhadas, por razões não imputáveis ao trabalhador³²⁵ para os casos em que o banco de horas começou a ser utilizado através da diminuição da jornada, sem que o tempo a menos tenha sido recuperado³²⁶;
- se a falta de compensação decorrer de facto relativo ao trabalhador, a compensação poderá ser operada durante o ano civil subsequente, não contando nesse ano para efeitos das limitações horárias relativas ao banco de horas³²⁷;
- quando exista trabalho para além do PNT não compensado, prevê-se o pagamento em dinheiro, ora a singelo³²⁸, ora como trabalho suplementar³²⁹, ora, ainda com acréscimo especificamente determinado³³⁰;
- quando a impossibilidade de compensação decorra da cessação do contrato de trabalho, estabelece-se a obrigatoriedade de pagamento, a singelo³³¹ ou com acréscimo³³².

VI. A criatividade das convenções coletivas expressa-se ainda com a frequente adição ao regime dos bancos de horas de regras sobre questões particulares: exigência de que o empregador mantenha uma conta corrente com registo do funcionamento do banco de horas, a que o trabalhador tem acesso³³³; articulação com a atribuição do subsídio de refeição, em especial no âmbito da redução da jornada³³⁴; previsão da compensação de despesas decorrentes da variação da jornada³³⁵; assim como fornecimento de meio de transporte³³⁶.

Em 2019 não se encontraram previsões relativas ao banco de horas grupal.

³²⁵ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.19ª, 9).

³²⁶ Por exemplo, AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB e outro - BTE 18/2019 (cl.22.ª, 8).

³²⁷ CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (51ª,10).

³²⁸ AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cl.30ª).

³²⁹ CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (51ª,10.; AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB e outro - BTE 18/2019 [(cl.22.ª, 9, b)].

³³⁰ CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl. Anexo V, cl. 6ª) [(=)CC ANIL e outras/SIMA - BTE 20/2018] e CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl.15.ª,9), neste caso prevê-se que essas horas prestadas em acréscimo sejam remuneradas como trabalho suplementar .

³³¹ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB e outro - BTE 8/2018 [(cl.22.ª, 10)].

³³² CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl. Anexo V, cl. 9ª) [(=)CC ANIL e outras/SIMA - BTE 20/2018. E também nos convenções do setor segurador, por exemplo, AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (Anexo IX), onde as horas trabalhadas a mais e não compensadas são remuneradas com uma majoração horária de 20%.

³³³ CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª,1); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (51ª,12).

³³⁴ CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (51ª,17).

³³⁵ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB - BTE 18/2019 [cl.22.ª,5] [(=)BTE 29/2018].

³³⁶ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB - BTE 18/2019 [cl.22.ª,10, h)] [(=)BTE 29/2018].

e) *Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais*

Como tem sido habitual, são raras as convenções que disciplinam horários concentrados. Em 2019, a figura tem muito pouca expressão no panorama global das convenções do ano. A revisão global dos dois CC preservam o desenho anterior da figura³³⁷ e localiza-se uma primeira convenção.

Quadro 55 - Horário Concentrado (2019)

CARATERIZAÇÃO					Adaptabilidade	Banco de Horas	HORARIO CONCENTRADO - 2019				
BTE-2019	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes			cl.	Limites máximos PNT		OBS.	Convenção anterior
			Sec					Dia	Semana		
6	CC	Revisão Global		AEVP ----- SETAAB	sim		12 ^a , 1	10h	4D	HC com acordo escrito do trabalhador e respeito dos limites da lei	(=) BTE 10/2010
26	CC	1 ^a convenção		AESIRF ----- ASSP	sim		22 ^a - A	12h	3D/4D	período de referencia 45 dias; não é aplicavel o regime de adaptabilidade, em simultâneo; nos dias de descanso é pago subs. Refeição	novo
45	CC	Revisão Global		ABIMOTA ----- SINDEL		sim	50. ^o	12h	dias descan so seman	Só prestado em dias descanso semanal dos trabalhadores da empresa ("horário específico")	(=) BTE 47/2017

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

f) *Regimes de prevenção ou disponibilidade*

I. Consideram-se regimes de prevenção ou disponibilidade as situações em que o trabalhador se obriga a permanecer disponível e contactável para, caso seja necessário e para tanto convocado, prestar trabalho fora do respetivo horário³³⁸. A disciplina deste regime, de origem convencional e sem tradução na lei, reveste uma natural ligação à duração e organização do tempo de trabalho, em especial, no que toca às regras sobre o período normal de trabalho, os horários de funcionamento, o trabalho suplementar, o trabalho por turnos,³³⁹ o que justifica a sua análise, neste capítulo.

II. O tema localiza-se em 27 das convenções publicadas em 2019³⁴⁰ (face a 23 em 2018), com um predomínio de convenções paralelas (59% de 27 convenções), onde o recorte é comum, o que obviamente centraliza o nível de

³³⁷ No caso do CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.12^a,1) [(=) CC AEVP/FESAHT para os trabalhadores administrativos - BTE 29/2018 (cl. 12.^a, 2) e CC AEVP/FESAHT para os trabalhadores dos armazéns - BTE 29/2018 (cl. 13.^a, 1)].

³³⁸ Com formulação idêntica ver Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 90 – 92; em 2016, págs. (...) ;2017 (...);2018 (...). (4.3.4), <https://www.crlaborais.pt/>

³³⁹ Nalguns casos, parece haver afinidade nos critérios que fundamentam o regime de disponibilidade e de isenção de horário de trabalho - quando se alarga a sua aplicação a certos grupos de trabalhadores cuja profissão possa exigir atuações imprevistas e ocasionais, necessárias a manutenção e funcionamento de equipamentos ou execução de trabalhos ocasionais e imprevistos, ou por razões comerciais ou económicas, CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 [cl. 20^a,1,a) e b)]; ou a trabalhadores que assegurem a continuidade do serviço ou a regularidade da operação, como no AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.20.^o) (ver infra, 4.4.5.,alinea i),II).

³⁴⁰ No setor dos transportes, é corrente prever-se a disponibilidade e a situação de reserva (obrigando o trabalhador a estar disponível, no período do PNT e no seu local de trabalho), como o AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl. 28^a e 28^a-A); e apenas situação de reserva o AE ViaPorto/SMAQ – BTE 31/2019 (cl.28^a).

cobertura. Continua, por outro lado, a marcar presença essencialmente ao nível da empresa em três setores de atividade: “Indústrias transformadoras”(C’); “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos”(G); e “Transportes e armazenagem”(H)³⁴¹. O perfil da figura parece ser desenhado em função das especificidades de cada organização empresarial (e da atividade nela desenvolvida), afigurando-se mesmo central na organização do trabalho com regime de laboração continua³⁴².

Quadro 56 - Prevenção ou Disponibilidade (por tipo) – (2019)

PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE - 2019		2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>		(220)
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	6	10
Acordo de Empresa	15	10
Contrato Coletivo	6	3
Total	27	23

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

III. A fisionomia dos regimes estabelecidos, em 2019, tem amplitudes variáveis, fundada, maioritariamente, na necessidade de evitar prejuízos e riscos e ou de repor as condições de normal funcionamento do serviço ou de equipamentos. No geral, segue de perto os elementos registados nos Relatórios anteriores:

- restrição da aplicação do regime a certas áreas de atividade³⁴³, enquanto outras referem a definição por ato de gestão³⁴⁴ ou para todos os trabalhadores³⁴⁵;
- a exigência de acordo do trabalhador, nuns casos³⁴⁶, enquanto noutros está expressamente associado ao desempenho de determinadas funções³⁴⁷;
- possibilidade de dispensa concedida, designadamente, por razões de carácter pessoal ou familiar³⁴⁸, mesmo quando a aplicação do regime depende de acordo³⁴⁹;

³⁴¹ Esta abrangência está relacionada com os setores preponderantes em cada ano.

³⁴² Por exemplo, AE PETROGAL/FIEQUIMETAL - BTE 35/2019 (cls. 25ª-37ª) e paralelos e AE The Navigator Company/FIEQUIMETAL – BTE 18/2019 (cl.29ª) e paralelos.

³⁴³ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.38.ª); Antrop (cl.25ª).

³⁴⁴ AE The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.33.ª,1) e paralelos; AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl.28ª, 1 e 4)), por ato de gestão mas fundado em necessidades e conveniência do serviço e restringindo-se a atividade necessária para repor as condições de normal funcionamento.

³⁴⁵ AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.32ª), obriga a todos os trabalhadores por escala rotativa fixada com pré-aviso de 30 dias; AE PETROGAL/ SITESE –BTE 35/2019 (cls. 25ª-37ª) e paralelos.

³⁴⁶ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.38.ª) AE paralelos PETROGAL/FIEQUIMETAL; PETROGAL/SITSESE e AE PETROGAL/COFESINT – todos BTE 35/2019 (cls. 25ª-37ª).

³⁴⁷ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.38.ª); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.59ª), delimita a serviços de manutenção e reparação.

³⁴⁸ Assim, o AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl.28ª,9). No AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.32ª,4 e 5) a tutela do trabalhador é particularmente reforçada: se o empregador recusar a concessão da dispensa de trabalho em disponibilidade, deve apresentar fundamentação escrita ao trabalhador e à comissão sindical ou delegados sindicais.

- remuneração através de subsídio de disponibilidade³⁵⁰, com formas variáveis de determinação do valor desse complemento³⁵¹, conjugada, amiúde, com o pagamento de trabalho suplementar;
- aplicação do regime quase sempre associada à organização de escalas de serviço, com indicação dos períodos de prevenção³⁵² e os limites temporais da escala por trabalhador³⁵³ (nalguns casos com limites mínimos e máximos diários³⁵⁴);
- tem também associada a obrigação de apresentação ao serviço num período de tempo determinado³⁵⁵, exigindo aos trabalhadores que se mantenham contactáveis.

IV. Em caso de efetiva presença do trabalhador, é estabelecido, em regra, o pagamento das horas prestadas com acréscimo remuneratório, designadamente nos termos do trabalho suplementar³⁵⁶ ou da determinação que será sempre pago um período mínimo³⁵⁷. É também usual que se preveja a obrigatoriedade de pagamento do transporte³⁵⁸.

No quadro seguinte, para além de outros parâmetros de análise, verifica-se que o instituto da disponibilidade só inova em primeiras convenções. As cinco revisões parciais e a maioria das revisões globais, que inovam em 2019, determinam a simples atualização da respetiva retribuição³⁵⁹.

³⁴⁹ AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (cl. 27ª) e paralelos.

³⁵⁰ Por exemplo, AE CIMPOR/SITese – BTE 36/2019 (cl.); CC AGEFE/FEPCEs - BTE 25/2019 (cl.69.º).

³⁵¹ Pode, por exemplo, corresponder a um valor fixo mensal, CC AGEFE/FEPCEs - BTE 25/2019 (cl.69.º), ou ser proporcional ao número de horas de serviço de disponibilidade, é o caso dos AE ViaPorto/SINFb – BTE 35/2019 (cl.52ª-A) e paralelos.

³⁵² Assim se verifica no AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (cl. 33ª) e paralelos; por outro lado, é frequente isentar os trabalhadores em regime de turnos, nesse sentido, ver o AC BRISA/SETACCOP e OUTROS – BTE 36/2019 (cl. 28ª,10).

³⁵³ CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.59ª), fixa o limite 5 dias por trabalhador; já o AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl.28ª,8), limita a 1 semana por trabalhador.

³⁵⁴ Nesse sentido o AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.26ª,4) e os CC ANTROP/SNM – BTE 35/2019 (cl.25ª), e paralelos, fixam limite mínimo diário de 30 minutos e máximo de 3 horas, para o regime de “pausa técnica”.

³⁵⁵ AE ViaPorto/SINFb – BTE 35/2019 (cl.41ª) e paralelos impõe um período de 30 minutos; CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.59ª), fixa um período de 60 minutos [(=) BTE 47/2017]; já o AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl.28ª,8) determina a comparência “o mais rapidamente possível”, no local indicado.

³⁵⁶ CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.59ª,4),

³⁵⁷ AC Indorama Portugal/COFESINT– BTE 31/2019 (cl.38.ª); AE PETROGAL/FIEQUIMETAL; PETROGAL/ SITESE e PETROGAL/COFESINT – todos BTE 35/2019 (cls. 27ª), pagamento mínimo 2H/TS.

³⁵⁸ AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (A.III, cl.74º).

³⁵⁹ AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.32ª); AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl.52ª e 53ª) e AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cls. 28ª e 64ª). Este último prescinde do acordo do trabalhador, mas densifica as condições para acionar o regime de prevenção (cfr. anterior BTE 30/2016).

Quadro 57 - Convenções publicadas em 2019 com regimes de prevenção ou disponibilidade(2019)

Prevenção ou Disponibilidade - 2019										
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Acordo	Possibilidade de dispensa	Obrigação da empresa pagar transporte	Subsídio de disponibilidade	Acréscimo remuneratório p/ prestação de trabalho efetivo	Comparação com regime anterior
7	AE	1ª convenção	H	LOURES PARQUE STAL	X			X	X	novo
17	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company COFESINT		X	X	X	X	(=) BTE 14/2016
18	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company FIEQUIMETAL		X	X	X	X	(=) BTE 14/2016
20	AE	Alteração salarial	C	CIMPOR FEVICCOM				X		altera BTE 19/2018
22	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de Portugal SNTSF				X	X	altera BTE 2/2011
25	CC	Alteração salarial	G	AGEFE FEPCES				X		altera BTE 7/2018
28	AE	Revisão Global	H	Easyjet Airline Company SNPVAC				X	X	altera 6/2016 BTE
31	AC	1ª convenção	C	Indorama Portugal COFESINT	X		X	X	X	novo
31	AE	1ª convenção	H	Via Porto STTAMP				X	X	novo
33	AE	1ª convenção	H	Via Porto APROFER				X	X	novo
35	AE	1ª convenção	H	Via Porto SINFB				X	X	novo
35	AE	1ª convenção	C	PETROGAL FIEQUIMETAL	X	X	X	X	X	novo
35	AE	Revisão Global	C	PETROGAL SITESE	X	X		X	X	(=) BTE 30/2017
35	AE	Revisão Global	C	PETROGAL COFESINT	X	X		X	X	(=) BTE 30/2017
36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP		X	X	X	X	altera BTE 30/2016
36	AE	Alteração salarial	C	CIMPOR SITESE				X		altera BTE 22/2018
37	AC	Alteração salarial	G	BP - Portugal COFESINT				X		altera BTE 37/2018
37	AC	Alteração salarial	G	BP - Portugal FIEQUIMETAL				X		altera BTE 37/2018
45	CC	Revisão Global	C	ABIMOTA SINDEL			X	X	X	(=) BTE 47/2017
45	CC	Revisão Global	H	ANTRAM FECTRANS						(=) BTE 34/2018
45	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company FETESE		X	X	X	X	(=) BTE 20/2016
Total					5	7	7	20	15	

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

g) Trabalho suplementar

I. No panorama da contratação coletiva dos últimos anos, o trabalho suplementar tem sido um dos institutos jurídicos mais versado no conjunto de matérias respeitantes à organização dos tempos de trabalho, o que espelha a sua importância no quotidiano das relações de trabalho. Em 2019, conforme se dá nota no quadro seguinte (quadro 57), verifica-se uma ligeira diminuição comparativamente ao ano anterior (91 em 2019 e 97 em 2018), coincidindo com a redução do número de revisões globais publicadas em 2019. De qualquer modo, o tema é tratado na larga maioria de primeiras convenções e revisões globais, pois apenas 6 das primeiras convenções e uma revisão global nada referem a este respeito (40 em 46 e 32 em 33, respetivamente)³⁶⁰.

Quadro 58 - Convenções publicadas em 2019 com cláusulas sobre trabalho suplementar (por subtipo)

TRABALHO SUPLEMENTAR - 2019			2018
<i>Total de IRCT negociais publicados (AC+AE+CC): 240</i>			(220)
subtipo	Nº convenções	%	Nº convenções
1ª convenção	40	44,0%	35
Revisão Parcial	19	20,9%	17
Revisão Global	32	35,2%	45
Total	91	100%	97

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

II. Na disciplina do trabalho suplementar, as alterações encontradas em revisões parciais (19) podem ser agrupadas em dois blocos: as que atualizam, em sentido lato, as regras remuneratórias³⁶¹; e aquelas que regulam as matérias conexas com a isenção da prestação de trabalho suplementar de certos grupos de trabalhadores, assim permitida pela lei. O fundamento mais comum relaciona-se com a tutela da parentalidade (cfr. art.59º,CT)³⁶².

³⁶⁰ O trabalho suplementar não é regulado:

- nalgumas convenções onde a organização do tempo de trabalho assenta no regime de laboração continua, por escala: atividade de limpeza, AE IBERLIM (I. aeronaves) /STADe AE IBERLIM (I. hospitais) /STAD – ambos BTE5/2019; transportes aéreos, AE RYANAIR/SPAC – BTE 48/2019 e AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (a única revisão global).

- no perímetro do setor público, nada referindo sobre o tema - AE AMBILITAL/STAL- BTE 23/2019 e AC CH – Montijo/FESAP – BTE 42/2019; ou remetendo para LTFP, AC CHU - Coimbra/FNAM – BTE 15/2019.

- no AE Fico Cables/SINDEL – BTE 45/2019, a cláusula de articulação (cl.1ª,3), remete para o IRCT do setor as matérias que não são por si reguladas [CC AIMMAP/SINDEL - BTE 10/2010, última alteração BTE 20/2019]. Solução prevista no art.482ª,5,al), CT.

³⁶¹ Destaca-se, apenas, o AC SUPER BOCK/FESAHT – BTE 7/2019 (cls.39ª e 40ª), que altera BTE 4/2009 e BTE 40/2006), cfr. infra nota (391). Noutras situações observam-se ligeiras atualizações retributivas, cfr.AC AVEIPOINT/Sindicato 2013 TTP - Aveiro - BTE 21/2019 (cl.3ª).

³⁶² Neste tópico, como noutros, segue-se, maioritariamente, a lei. O AE Parmalat Portugal/FIEQUIMETAL – BTE 6/2019 (cl.21ª,4); e nos AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 18/2019 e LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM – BTE 30/2019 e LACTICOOP/SINDCES - BTE 28/2019 (cl.15ª, 3,b)). Os AE Morais Matias/FEVICOM – BTE15/2019 (cl.62,1.a) e AE JI - O Baloço/SINTAP – BTE 18/2019 (cl. 34), preveem vários grupos de trabalhadores desobrigados de prestar trabalho suplementar por razões de parentalidade.

III. Em traços gerais, a configuração do regime tem-se mantido bastante estável, não havendo inovações de relevo a assinalar. De resto, e para além das alterações introduzidas em revisões parciais, e acima mencionadas, apenas duas revisões globais alteram ligeiramente a fisionomia prevista na versão inicial da convenção, retocando alguns aspetos relacionados com o âmbito do trabalho suplementar³⁶³. As restantes revisões globais mantêm a redação originalmente convencionada, traduzida em anexo - quadro 8, que demonstra o resultado da comparação com o regime convencional anterior. O recorte destes regimes convencionados, assim como as inovações introduzidas face à lei, foram analisadas em relatórios anteriores, para os quais se remete³⁶⁴. A propósito do conceito de trabalho suplementar, as convenções continuam a reproduzir, amiúde, o conceito legal (art.226.º,1)³⁶⁵, assim considerando o trabalho prestado fora do horário de trabalho³⁶⁶. Existem, porém, algumas densificações associadas às especificidades da própria atividade, como é o caso do setor do comércio quando refere que não se compreende no conceito de trabalho suplementar o trabalho prestado ao sábado, em dezembro e a formação prestada fora do horário de trabalho³⁶⁷; nos transportes rodoviários que exclui do âmbito do trabalho suplementar várias atividades inerentes ao embarque e desembarque de passageiros e ocorrências inerentes tráfico e à condução³⁶⁸; do setor do ensino admite que, mediante acordo, o empregador pode substituir as 2 horas diárias de formação fora do horário de trabalho (que não são consideradas pelo CT como trabalho suplementar) por um período de até 8 horas de formação profissional, em dia de descanso semanal complementar³⁶⁹.

³⁶³ O CC ACIFF/CESP - BTE 23/2019 (cl.21ª,322ª) especifica aquilo que não cabe no conceito de trabalho suplementar; e o AE SCOTTURB/SITRA - BTE 35/2019 (cl.24ª e 40ª) introduz nova alínea (cl.24ª, al. e)), concretizando que, para além de outras situações, as horas trabalhadas devido a excesso de tráfico não entram para os limites horários do trabalho suplementar (cfr. anterior BTE 9/1997 e 13/1999).

³⁶⁴ Cfr. Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 94 – 101; em 2016, págs. 117-125;2017 págs.148-159; 2018 págs.149-156 (4.4.5), <https://www.crlaborais.pt/>

³⁶⁵ Por exemplo, AE Europa&C/ FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl.34ª) ; AE ViaPorto/APROFER – BTE 33/2019 (cl.) e paralelos; CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.12ª).

³⁶⁶ Remetem para a lei, convenções do setor dos seguros (K), por exemplo, AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.20ª); AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (cl.21ª); AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.20ª).

³⁶⁷ CC ACIFF/CESP - BTE 23/2019 (cl.21ª, 3),

³⁶⁸ Por exemplo, SCOTTURB/SITRA - BTE 35/2019 (cl.24ª).

³⁶⁹ AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.30ª,6).

IV. Os limites de horas de trabalho suplementar previstos na lei (art. 228.º do CT) são indicados na maioria das convenções: 2 horas em dia normal de trabalho, um período igual ao PNT nos dias de descanso semanal e feriados e 200 horas por ano³⁷⁰. No extremo mais elevado, continua a diferenciar-se o setor portuário com limites entre as 250 e 850 horas anuais³⁷¹; existindo também limites menores 120³⁷², 175³⁷³, 180³⁷⁴ horas por ano. Embora pouco habitual, há situações em que é fixado o limite de trabalho suplementar semanal³⁷⁵ ou mensal³⁷⁶ ou do PNT diário ou semanal³⁷⁷. Em alguns casos sujeita-se a ultrapassagem dos limites geralmente estabelecidos à ocorrência de fundamentos específicos³⁷⁸ ou exigindo a audição da comissão de trabalhadores ou comissão sindical³⁷⁹.

V. Sem novidade ao observado nos Relatórios anteriores, algumas convenções reproduzem as regras legais em matéria de obrigatoriedade³⁸⁰, dispensa e proibição de prestação de trabalho suplementar³⁸¹, enquanto outras concretizam os motivos atendíveis de dispensa (art. 227.º, 3, do CT) – por exemplo, para assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar³⁸² -, e/ou contemplam situações de diferenciação em relação à lei, por exemplo, alargando ligeiramente as situações de inexistência de obrigação associadas à parentalidade³⁸³.

³⁷⁰ Por exemplo, AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.36ª.); e AE CAIMA/SITESE - BTE 24/2019 (cl.21ª e 24ª) [(=) AE CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018], fixando 200h.

³⁷¹ AC OPERFOZ/SINPORFOZ – BTE 10/2019 (cl.32ª) limite de 250 horas por ano, não incluindo o trabalho prestado ao sábado, domingo e feriados; no CC AOP/SNETTCM – BTE 34/2019 (cl.29ª,4 e 5) admite que o trabalho suplementar pode ir até 850h/ano por trabalhador, se autorizado conforme a lei.

³⁷² CC ANCIPA/FESAHT - BTE 22/2019 (cl.24ª) TS 120H

³⁷³ AE INATEL/SITESE –BTE 6/2019 (cl.33ª) e paralelos, fixa 175 h.

³⁷⁴ Por exemplo, AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.31ª.); AE SUCH/FESAHT – BTE 34/2019 (cl.58ª);

³⁷⁵ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.23ª) e AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.43ª), fixam 10 horas semanais de Trabalho suplementar, por trabalhador.

³⁷⁶ CC ANCIPA/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.24ª) [(=)BTE 40/2016], fixa 40 horas mensais, por trabalhador.

³⁷⁷ No CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.21ª), PNT diário, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder 10 horas.

³⁷⁸ No AE SCOTTURB/SITRA — BTE 35/2019 (cl. 24ª) admite-se a ultrapassagem dos limites do trabalho suplementar por: “a) Serviço de desempanagem de viatura; b) Demoras no embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias; c) Serviços ocasionais” “e) congestionamento de tráfego”; e também nos CC ANTROP/SNM (cl.25ª); ANTROP/STRUP e ANTROP/STTAMP –BTE 35/2019 (cl.26.º) [(=)ANTROP/SNM - BTE 21/2016]; ANTROP/STRUP - BTE 48/2015 (Cl. 26.ª) e ANTROP/STTAMP - BTE 25/2016 (cl.26.ª). Já o CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.26ª,5) só refere embarque e desembarque de passageiros e desempanagem de viatura.

³⁷⁹ CC ANCIPA/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.25ª).

³⁸⁰ AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (cl.27.ª) e convenções paralelas (cl.36ª).

³⁸¹ Por exemplo, AC BRISA/SETACOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl. 27ª,5); AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 18/2019; LACTICOOP/SINDCES–BTE 28/2019 e LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM – BTE 30/2019 (cl.15ª,3).

³⁸² Por exemplo: AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.36ª,4 e 5); os AE INATEL/FESAHT –BTE 6/2019 (cl. 33ª,7) e paralelos; CC ADIPA (Retalhistas) /SITESE – BTE 14/2019 (cl. 21ª).

³⁸³ Ver infra ponto 4.4.7.3. Conciliação entre a vida familiar e profissional (nota rodapé 536).

Existem, porém, outras convenções que consideram a prestação do trabalho suplementar, para além de excepcional, não obrigatória, apenas é admitido se daí não resultar prejuízo grave para trabalhador e em casos ponderosos, devidamente elencados na convenção³⁸⁴. Outros determinam situações de inexistência de obrigação de prestar trabalho suplementar³⁸⁵. Um último grupo apenas admite o recurso a trabalho suplementar por acordo, em geral³⁸⁶.

VI. Por outro lado, como se tem vindo a dar nota em relatórios anteriores, na regulação do trabalho suplementar é afluído o princípio da igualdade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, que estão relacionados com a dispensa e, nalgumas situações, proibição de prestação de trabalho suplementar, acima mencionada³⁸⁷.

VII. A obrigação da prestação de trabalho suplementar está diretamente relacionada com os motivos que lhe estão subjacentes e definidos na lei (art. 227.º do CT). Também neste tópico, para além da reprodução do teor da lei, algumas convenções concretizam de modo específico os fundamentos que justificam o recurso ao trabalho suplementar. A prestação de trabalho suplementar aparece por vezes limitado à execução de tarefas de balanço e inventário³⁸⁸ ou situações em que a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes³⁸⁹ ou para evitar danos imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias primas³⁹⁰. Há também situações de densificação do conceito legal de força maior (art.227º,n.2,CT)³⁹¹.

VIII. Na análise da dimensão retributiva do trabalho suplementar, continua a verificar-se diversidade na base de cálculo dos acréscimos remuneratórios. A título de exemplo, tanto pode corresponder à remuneração de base³⁹² como integrar outras prestações, em modelos variados³⁹³. Por esse motivo, apenas se cura de analisar os acréscimos remuneratórios percentuais devidos pela execução do trabalho suplementar nas 91 convenções referenciadas³⁹⁴.

³⁸⁴ No CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 e ACRAL/SITESE - BTE 24/2019 (ambos cl.22ª,3), são motivos ponderosos: acidente; urgência; trabalho que não possa ser interrompido ou balanço, no limite de 30 dias/ano [(=) BTE 25/2018 (cl.25ª,3)]; Nos CC ACILIS/CESP e ACILIS/SITESE – ambos BTE 31/2019 (cl.9ª) o trabalho suplementar é facultativo, salvo nos casos de balanço. No CC ANCIPA/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.24ª,3 e 25ª) o trabalho suplementar só obrigatório na eminência de prejuízos graves ou perante casos de força maior, mas o trabalhador pode invocar motivo atendível, como dificuldade de transporte.

³⁸⁵ Por exemplo: AC LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM – BTE 30/2019 (CL.15ª,3); AE JI-O Baloço/SINTAP – BTE 18/2019 (cl. 34ª, 3) [(=)BTE 15/2018].

³⁸⁶ CC ACISDP/SITESE – BTE 18/2018 (cl. 8ª, 2). NO ACISTDS, CC ACISTDS/CESP – BTE 13/2019 (cl. 32ª,3), por acordo, salvo situações de força maior.

³⁸⁷ Ver ponto 4.4.7, sobre o princípio da igualdade nas relações laborais.

³⁸⁸ Os CC ACILIS/CESP e ACILIS/SITESE – ambos BTE 31/2019 (cl.9ª); CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 e ACRAL/SITESE - BTE 24/2019 (ambos cl.22ª,3).

³⁸⁹ Por exemplo: CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.25ª,3).

³⁹⁰ CC ANCIPA (batata frita)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.24ª, 4 e 5).

³⁹¹ CC ACISTDS/CESP – BTE 13/2019 (cl. 32ª,3), entende-se por casos de força maior, calamidades, incendio, roubo, acidentes.

³⁹² Por exemplo: CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.52ª).

³⁹³ Por exemplo: considerando que a remuneração mensal compreende a remuneração de base e todas as outras prestações periódicas, CC ANCIPA (batata frita)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cls.30ª e 33ª) e CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ FESAHT – BTE 22/2019 (cls.28ª,31ª e 32ª)

³⁹⁴ A amplitude dos valores praticados vem sendo acompanhada desde o Relatório do CRL sobre a Lei n.º 23/2012 (que analisa o universo de IRCT publicados no período de agosto/2012 a dezembro/2014) e no âmbito dos relatórios anuais anteriores sobre a evolução da negociação coletiva.

Recorde-se que o pagamento do trabalho suplementar passa a figurar no elenco de matérias cobertas pelo “princípio do tratamento mais favorável”, constante do art. 3.º, n.º1, CT concretamente, a alínea j) (Lei 93/2019, de 4 de setembro). Tal significa que a convenção deve respeitar os acréscimos remuneratórios, mínimos, fixados pelo art.268.º CT, só podendo alterá-los em sentido mais favorável ao trabalhador .

A este propósito, as convenções continuam a distinguir o trabalho executado em dia útil e o prestado em dias de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado, em modulações variadas. Em 2019, consolida-se a agregação em quatro grupos de soluções³⁹⁵:

- reprodução dos acréscimos remuneratórios fixados no Código do Trabalho a partir da Lei 23/2012 (11): 25% na 1.ª hora e 37,5% a partir da segunda hora, em dia útil; 50% por hora prestada em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado³⁹⁶;
- fixação de acréscimos correspondentes aos que vigoravam antes da Lei n.º 23/2012 (20), ou seja: 50%, na 1.ª hora e 75% nas seguintes, em dia útil; 100% nas horas prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado³⁹⁷;
- regimes mistos em que os acréscimos remuneratórios se situam entre os dois regimes legais acima mencionados (9)³⁹⁸;
- consagração de valores mais elevados do que os mínimos legais anteriores a 2012, por vezes substancialmente mais altos, encontrando-se acréscimos que vão até aos 100%, para a primeira hora em dia útil, e aos 200% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado (29)³⁹⁹.

O quadro seguinte ilustra a predominância dos acréscimos/hora de valor igual ou superior aos previstos na versão original do CT 2009, assim como cumprimento da norma sobre o princípio do tratamento mais favorável no universo das situações.

³⁹⁵ Existe um outro nível de complexidade, que não analisamos, e se prende com a falta de uniformidade no cômputo da base de cálculo destes acréscimos.

³⁹⁶ Por exemplo, CC ACIBARCELOS/ SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl. 14.ª) e CC AABA/SETAAB – BTE 11/2019 (cl.40.ª).

³⁹⁷ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS — BTE 13/2019 (cls. 43.ª e 44.ª); e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl.44.ª), preservando os valores fixados em CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 e BTE 13/2018, respetivamente.

³⁹⁸ Por exemplo, AC LUSITÂNIA/ SINAPSA - BTE 21/2019 (cl. 21.ª); AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl. 36.ª);CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/COFESINT - BTE 21/2019 (cl.); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.52).

³⁹⁹ Fixando valores acima dos mínimos anteriores a 2012 para dia útil, de descanso e feriado, por exemplo: os AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl.55.ª) e paralelo; AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl. 32.ª e 40.ª); AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019; AE SCOTTURB/SITRA - BTE 35/2019 (cl.24.ª), AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (cl.63.ª) e paralelos; AE ALMAMUSICA/SPGL – BTE 4/2019 (cl.40.ª).

Quadro 59 - Trabalho Suplementar – Acréscimos Remuneratórios (por subgrupos) – 2019

TRABALHO SUPLEMENTAR (2019)				
REMUNERAÇÃO				
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>				
<i>Total de Convenções que regulam TS: 91</i>				
Dia da semana			Feriado / DDO / DDC / outro	
Acréscimos (%)	1ª hora	2ª hora outras	Acréscimos (%)	Total
< 50 %	8	7	< 75 %	6
50%	40	5	75%	1
> 50 % < 100 %	3	38	>= 100 % < =200 %	44
100%	10	10	CT e Outros	13
CT e Outros	12	11		
Total	73	71	Total	64

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gsep.mtsss.gov.pt>)

IX. Em termos gerais, os apuramentos são os seguintes:⁴⁰⁰

- 85 % das convenções que regulam a remuneração de trabalho suplementar em dia útil fixam, na primeira hora, acréscimos por hora de 50% ou percentagens superiores (em 2018, 67%); e 83 % das convenções fixam para a segunda hora (+) 75% ou acréscimos superiores (em 2018, 50,6%).
- Quando se trata da prestação de trabalho suplementar em dia feriado ou de descanso semanal, 88% das convenções preveem acréscimos de 100% ou valores superiores (em 2018, 80,3%).

Por outro lado, 90% das primeiras convenções que disciplinam o trabalho suplementar fixam acréscimos remuneratórios acima da lei. E, na análise comparativa do regime da convenção anterior face às versões publicadas em 2019, em revisões parciais e globais, só uma revisão parcial reduz ligeiramente a retribuição do trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório ou feriado⁴⁰¹, as restantes mantêm a redação anterior.

⁴⁰⁰ Há 9 em 91 convenções (10%) que remetem para a lei ou fixam os acréscimos remuneratórios legais (25%;37,5%;50%). Ver Anexo - Quadro **Erro! Apenas o documento principal.** - TRABALHO SUPLEMENTAR – Acréscimos Remuneratórios – 2019

⁴⁰¹ AC SUPER BOCK/FESAHT – BTE 7/2019 (cls.39ª e 40ª), reduz o acréscimo remuneratório do trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado de (+)150% para (+)120%; reduzindo igualmente, de 200% para 120%, o acréscimo remuneratório devido a trabalhador que preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório e que opte pela substituição do gozo do descanso compensatório por trabalho remunerado [cfr. BTE: 4/2009 e 40/2006].

X. Ainda na linha dos anos anteriores, várias convenções que preveem a obrigação do empregador assumir ou compensar alguns acréscimos de despesas, nomeadamente de transporte e de alimentação, de forma genérica⁴⁰² ou em determinadas situações⁴⁰³ e, em certos casos, contabilizando o tempo de transporte e de refeição como trabalho suplementar⁴⁰⁴.

XI. Neste capítulo, vem sendo habitual dar nota da articulação entre o trabalho suplementar e outros institutos relativos ao tempo de trabalho, sobretudo quanto à compensação devida ao trabalhador, como sucede com mais frequência no âmbito do trabalho suplementar noturno. Desta feita, verifica-se que, em alguns casos, os valores consagrados nas convenções são mais elevados do que resultaria da mera aplicação cumulativa dos correspondentes adicionais, nos termos da lei⁴⁰⁵. Quanto à conjugação com o trabalho por turnos regista-se que, por vezes, se estabelecem normas específicas de articulação do trabalho suplementar com o trabalho por turnos, nomeadamente considerando trabalho suplementar a antecipação e continuação do turno⁴⁰⁶.

h) Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador

I. Como é sabido, várias convenções dão abertura à ponderação de interesses dos trabalhadores, no capítulo dedicado à gestão e flexibilização dos tempos de trabalho. Assim sucede, por vezes, no regime do banco de horas, ao admitir-se a sua implementação por iniciativa e no interesse do trabalhador.

Embora o horário flexível, nalgumas ocasiões, revista uma modalidade de isenção de horário de trabalho, procedemos à sua autonomização em termos de análise. A consagração de horário flexível constitui, de facto, o instrumento típico de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador. A previsão legal (art.56.º, CT), faz alusão aos horários flexíveis tão somente no âmbito da tutela da parentalidade. No entanto, é frequente as convenções coletivas contemplarem a sua utilização para a generalidade dos trabalhadores, mas sempre na dependência da vontade do empregador e constituindo uma das modalidades de horário, cuja fixação compete ao empregador⁴⁰⁷.

⁴⁰² Por exemplo: AE JI - O Baloço/SINTAP – BTE 18/2019 (cl. 34.ª,6).

⁴⁰³ Por exemplo: AE CAIMA/SITese - BTE 24/2019 (cl. 21ª, 4 e 5 e 24ª) [(=) AE CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018]; AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (cl.37, 6.ª) e convenções paralelas.

⁴⁰⁴ Por exemplo: AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.27ª,7-9 e 11-13).

⁴⁰⁵ Por exemplo: CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.52ª,) trabalho suplementar em dia de semana diurno (+) 50% e noturno (+) 150% . O CC ACISTDS/CESP – BTE 13/2019 (cl.32ª,33ª e 34ª) remunera o trabalho suplementar dia útil (+)100% e feriado (+) 150% (cl.33ª) e o trabalho noturno (+) 50% (cl.34ª).

⁴⁰⁶ Por exemplo: AC OPERFOZ/SINPORFOZ – BTE 10/2019 (cl.30ª); CC AOP/SNETTCM – BTE 34/2019 (cl.30ª).

⁴⁰⁷ Em sentido diferente, o AE BMO PORTUGAL/ SNQTB – BTE 5/2019 (cl.33ª,1), considera direito dos trabalhadores estudantes a adoção de horários flexíveis, que permita a frequência das aulas.

Observa-se, no quadro seguinte, a presença de horários flexíveis em 31 das 240 convenções coletivas publicadas em 2019, correspondendo a um decréscimo (21%)⁴⁰⁸. Por outro lado, mantém-se a predominância dos acordos de empresa (17 em 31), em especial no setor da banca e seguros.

Quadro 60 - Horários Flexíveis (2019)

HORÁRIOS FLEXÍVEIS - 2019					2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>					<i>(220)</i>
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	5	9	1	15	22
Revisão Parcial	0	2	0	2	0
Revisão Global	3	6	5	14	16
TOTAL	8	17	6	31	38

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

II. O aprofundamento dos horários flexíveis é muito variável. Encontra-se, com alguma frequência, a formulação genérica desta modalidade, entre as várias que podem ser fixadas pelo empregador, acompanhada de uma definição (v.g. “aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios”⁴⁰⁹). Noutros casos, poucos, a definição de horário flexível é apresentada em termos que comportam já uma regulação de aspetos de regime⁴¹⁰.

III. Passa-se a enumerar os pontos abordados com maior frequência no desenho da figura, de modo cumulativo ou alternativamente:

- amplitude da plataforma fixa e da margem de variação⁴¹¹;
- fixação do período dentro do qual o trabalho deve ser executado⁴¹²;
- período dentro do qual deve ser feita a compensação, que oscila as mais das vezes entre o próprio dia⁴¹³, a semana⁴¹⁴; o mês⁴¹⁵; ou trimestre⁴¹⁶;
- regime dos débitos ou saldos verificados no termo do período em que deve ser feita a compensação⁴¹⁷;

⁴⁰⁸ Cfr *supra* 4.4 sobre a redução do número de revisões globais e crescimento de revisões parciais.

⁴⁰⁹ AE INATEL/SINTAP – BTE 6/2019 (cl. 29ª, 1, b)) e paralelos.

⁴¹⁰ AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 (cl. Anexo V, 2ª).

⁴¹¹ Por exemplo, AC Fidelidade / SINAPSA e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – ambos BTE 5/2019 (cl. 6ª) e 16ª, 2, b), respetivamente)

⁴¹² Por exemplo, de segunda a sexta, entre as 7h e as 20h, com a possibilidade de trabalhar ao sábado e compensar na segunda seguinte, os CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 24ª) [(=) BTE 10/2018 e 13/2018, respetivamente]

⁴¹³ AE INATEL/SINTAP – BTE 6/2019 (cl. 21ª, 1, b)) e paralelos.

⁴¹⁴ AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cl. 21ª).

⁴¹⁵ CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl. 20ª) e AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE ; 35/2019 (cl. 36), admite as três possibilidades compensação diária; semanal ou mensal.

⁴¹⁶ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 [cl. 28.ª, 1, e)].

- condicionamento da opção por esta modalidade de horário à inexistência de inconveniente para o normal funcionamento dos serviços⁴¹⁸;
- imposição ao trabalhador do dever de assegurar a presença em reuniões e continuidade de tarefas, durante o período do PNT⁴¹⁹.

Por vezes, admite-se que o empregador estabeleça o horário flexível unilateralmente⁴²⁰, sem prejuízo do bom funcionamento do serviço, com horários máximos diários de 8,30h, mas em contrapartida a convenção exige que a sua alteração seja precedida de audição das estruturas de representação coletiva na empresa⁴²¹.

Pela sua novidade e originalidade, destaca-se um regime específico de flexibilidade semanal que conjuga a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, com recurso às TIC, uma vez por semana, a definir com o superior hierárquico. A implementação deste modelo pode ser feita por acordo ou, unilateralmente, pelo empregador, que o pode alargar a todos os trabalhadores, nos termos a definir em regulamento da empresa⁴²².

Em 2019, observa-se, a regulação, pela primeira vez, do regime de horários flexíveis numa revisão global e duas revisões parciais (textos paralelos); existem também duas revisões globais que alteram a versão anterior da mesma convenção (anexo – quadro 11).

i) Isenção de horário de trabalho

I. A par do trabalho suplementar, a figura da isenção de horário de trabalho tem sido um instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho. Em 2019, regista-se, todavia, uma quebra face a 2018 (passa de 65 em 2018 para 56 em 2019)⁴²³ justificada, pelo menos em parte, pelo peso das revisões parciais, no conjunto das

⁴¹⁷ Admitem a transição para o mês seguinte dos saldos horários: o AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 (cl. Anexo V,4ª), desde que não afete o normal funcionamento do serviço e no limite saldo de 8 horas; e o AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.34ª, 5 e 6), concedendo um saldo de 8 horas, se for negativo, e 10 horas, se for positivo, para além deste limite, o débito é computado como falta injustificada e o saldo positivo será anulado.

⁴¹⁸ Por exemplo, AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 6ª,1, c)); AE EMARP/STAL E EMARP/SINTAP – ambos BTE 35/2019 (cl.42ª-A); AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.32ª.).

⁴¹⁹ O AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 (Anexo V,3ª, 4 e 5), estabelece ao trabalhador um conjunto de deveres (“de zelo”) como contrapartida do direito de gestão individual do seu horário de trabalho, incluindo, cumprimento de tarefas programadas; participação em reuniões; ou realização de outras atividades, mesmo que se prologuem para além dos períodos de presença obrigatória e trabalho suplementar.

⁴²⁰ AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.19) e AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.24ª) [BTE 30/2016].

⁴²¹ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.24ª) [BTE 30/2016].

⁴²² AE AIG/EUROP ASSISTANCE/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl. 21ª), ver *infra* 4.4.9

⁴²³ Cfr. *Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018* p.159-156 (4.4.5.2, al.i)).

convenções do ano, e pela relevância de uma organização do trabalho com horários fixos ou móveis, estabelecidos nalguns setores⁴²⁴.

Quadro 61 - Isenção de Horário de Trabalho (2019 - 2018)

ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - 2019		2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>		(220)
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	12	16
Acordo de Empresa	29	29
Contrato Coletivo	15	20
Total	56	65

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Em todo o caso, o regime está presente em parte das primeiras convenções (29 em 46)⁴²⁵ e revisões globais (20 em 33), ora reproduzindo a lei⁴²⁶, ora introduzindo ligeiras modulações ao regime legal ao abrigo das margens de adaptação que o CT concede (art.218^a,2 CT).

II. Quanto ao âmbito de aplicação da figura, boa parte das convenções limita-se a reproduzir o elenco do art. 218.º/1 do CT, enquanto outras aprofundam o seu recorte em função da realidade específica a que se aplicam e/ou instituem um elenco mais limitado⁴²⁷. Várias convenções, porém, ao abrigo da faculdade concedida pelo art. 218.º/2 do CT, contemplam situações diferentes das previstas na lei⁴²⁸ ou, em certos casos, admitem a aplicação generalizada do regime a todos os trabalhadores que manifestem o necessário acordo (nalguns casos exigindo-se também o parecer da comissão sindical⁴²⁹), por vezes precisando: “cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem”⁴³⁰.

⁴²⁴ No ano em análise, a maioria das convenções dos transportes (por exemplo da ANTRON; CARRISTUR e ANTRAM), do comércio e algumas convenções da Indústria, disciplinam a gestão dos tempos de trabalho, essencialmente, por escala ou horários fixos e móveis.

⁴²⁵ Por exemplo, AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.29).

⁴²⁶ Por exemplo, CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.15^a).

⁴²⁷ Por exemplo, AE BMO PORTUGAL/SNQT B – BTE 5/2019 (cl. 48.ª, 1 e2) [(=) AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018] . Noutro sentido, há convenções que excluem do regime de isenção de horário de trabalho certos grupos de trabalhadores, assim, AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.18^a), funções de atendimento ou assistência; e AESIRF STCP/SPEUE – BTE 3/2019 (cl.21^a) para vigilantes de transporte e operadores de valores.

⁴²⁸ Vejam-se, por exemplo, duas convenções que, para além das situações legais, admitem alargar o regime de IHT a outros grupos, com fundamentos próximos do regime de disponibilidade e prevenção: o CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 [cl. 20^a,1,a) e b)], a trabalhadores cuja profissão possa exigir atuações imprevistas e ocasionais, fundados em razões comerciais ou económicas; e o AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.20.º) a trabalhadores que assegurem a continuidade do serviço ou a regularidade da operação.

⁴²⁹ Os CC ANCIPA/SETAAB BTE 18/2019 (cl.27^a,2) e ANCIPA/FESAHT - BTE 22/2019 (25^a;2); AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.30^a).

⁴³⁰ Por exemplo, AE Seguradoras Unidas/SINAPSA - BTE 5/2019 (cl. 17.ª, 1).

Parte das convenções aqui consideradas admite as várias modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei⁴³¹, embora em alguns casos se considerem apenas a modalidade tradicional (não observância dos limites do PNT)⁴³² ou esta e a de alargamento do PNT⁴³³. No que toca aos limites da jornada de trabalho, é comum a referência à salvaguarda legal do respeito aos dias de descanso e feriados⁴³⁴, assim como aos períodos mínimos de descanso diários⁴³⁵. Em todo o caso, encontramos convenções que expressamente estabelecem limites, determinando a observância do PNT⁴³⁶ e considerando trabalho suplementar as horas trabalhadas para além dos períodos acordados⁴³⁷.

IV. Continua a observar-se grande diversidade de opções a propósito da determinação do subsídio de isenção de horário de trabalho. Não faltam convenções que acolhem o regime legal⁴³⁸, algumas especificando que essa remuneração integra subsídio de férias e natal⁴³⁹. Deparamos, contudo, com soluções muito variadas que abrangem, sobretudo:

- o estabelecimento de uma percentagem da retribuição mensal⁴⁴⁰, com amplitudes variáveis, que pode ser diferenciada em função da modalidade de isenção⁴⁴¹;
- a fixação de um montante a partir do valor da hora de trabalho suplementar, mas em moldes diferentes do previsto na lei⁴⁴²;
- atribuição de um subsídio (de mínimos) equivalente a 3 horas de prestação de trabalho normal por dia⁴⁴³.

V. No ano de 2019 encontramos diversas convenções coletivas, do setor dos seguros, que regulam a cessação da aplicação do regime de isenção, definindo diferentes modalidades, em formulações únicas ou alternadamente: termo do prazo⁴⁴⁴, cessação por acordo⁴⁴⁵ ou denúncia do empregador, observando-se um período de pré-aviso⁴⁴⁶.

⁴³¹ Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cls 31.ª;67ª); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.21ª,35ª); CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl.18ª).

⁴³² Por exemplo, AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.31ª;67ª); CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.34ª; 64ª).

⁴³³ Por exemplo, AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.18ª e 38ª) e demais convenções do setor dos seguros admitindo as modalidades: não observância do PNT e alargamento do PNT diário até cinco horas semanais.

⁴³⁴ Por exemplo, AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.30ª).

⁴³⁵ Por exemplo CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.34ª).

⁴³⁶ Assim, AE EMARP/STAL E EMARP/SINTAP – ambos BTE 35/2019 (cl.26ª).

⁴³⁷ Por exemplo, nos AE AIG/EUROP ASSISTANCE/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl. 22ª,2) e AE ViaPorto/ STTAMP - BTE 31/2019 (cl.33ª) e paralelos, consideram trabalho suplementar as horas trabalhadas para além do PNT .

⁴³⁸ Por exemplo, CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.15ª).

⁴³⁹ AE Europa&C/ FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl.32ª) e AE The Navigator Company/COFESINT – BTE 17/2019 (cl.34ª) e paralelos.

⁴⁴⁰ AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.55.ª) (+20%/ mês); AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.35.ª) (+28%/ mês); AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.41.ª) (+16 %/ mês)

⁴⁴¹ Por exemplo, CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.20ª,3) atribui acréscimos, à remuneração base, de 25% para IHT sem sujeição ao PNT e +10% restantes situações; AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.38ª), fixa acréscimos de 25% e 15%.

⁴⁴² Por exemplo, AE CAIMA/SITese - BTE 24/2019 (cl. 22.ª,2) [(=)AE CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018]; AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.35.ª); AE INATEL/SITese – BTE 6/2019 (CL.34ª,2-5) e paralelos, pagam 2H de trabalho suplementar diárias para IHT sem limite do PNT .

⁴⁴³ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB - BTE 18/2019 (cl. 23.ª, 2) [(=)BTE 29/2018].

⁴⁴⁴ AE BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019 (cl. 48.ª, 6 e 87) [(=)AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018] cessação IHT fim do prazo ou pela empresa com pré-aviso 2 meses; pagamento (+)3m.

⁴⁴⁵ AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.) por acordo ou denúncia do empregador, pré-aviso 3m.

V. As modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei são taxativas, não consentido a criação de esquemas diferentes. Encontramos, porém, um regime que prevê que ao trabalhador isento de horário não podem ser impostas as horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, apresentando-se, nesta medida, como verdadeira dispensa de horário de trabalho (e não tanto como verdadeira isenção de horário).⁴⁴⁷

Na comparação com versão anterior do mesmo instrumento negocial (anexo – quadro 10), salienta-se a existência de um novo conteúdo em duas revisões globais e a modificação do regime anterior numa revisão global e em duas revisões parciais.

⁴⁴⁶ AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.35^a,5), com pré-aviso do empregador de 3 meses.

⁴⁴⁷ CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl.17.º) [(=) BTE 44/2015];

4.4.6. Promoção das qualificações dos trabalhadores

4.4.6.1. Enquadramento geral

I. Desde a primeira edição do Relatório, em 2015, que se reserva um ponto específico para análise das matérias associadas à qualificação dos trabalhadores, no segmento quer da formação profissional, quer do estatuto do trabalhador-estudante. Prossequindo a abordagem dos Relatórios anteriores⁴⁴⁸, pretende-se, deste modo, complementar a análise efetuada no capítulo relativo às recomendações do artigo 492.º, n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho⁴⁴⁹ (previsto nos arts. 130.º a 134.º e 89.º a 96.º-A do CT e Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro).

II. Em termos gerais, a matéria da qualificação dos trabalhadores é versada em 90 das 240 convenções coletivas de trabalho publicadas em 2019 - ou seja, em cerca de (38%) das convenções, nas quais continua a predominar a sua negociação ao nível da empresa (AE), (Quadro 61).

Quadro 62 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e/ou Trabalhador-Estudante (por tipo), 2019 e 2018

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR-ESTUDANTE - 2019					2018 (220)			
<i>Total de Convenções publicadas: ...</i>								
Conteúdos convencionados	tipo			Total	tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
Formação Profissional e Trabalhador-Estudante	2	18	20	40	14	25	16	55
Formação Profissional (apenas)	8	21	8	37	3	10	9	22
Trabalhador-Estudante (apenas)	3	4	0	7	0	4	6	10
Total	13	43	28	84	17	39	31	87

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

III. À semelhança de anos precedentes, em 2019, os conteúdos sobre formação profissional são tratados com maior frequência e profundidade, comparativamente a trabalhador-estudante. Em qualquer dos casos, surgem tipicamente em primeiras convenções e revisões globais. Nas revisões parciais o tema é menos expressivo, surgindo, essencialmente, associado a apoios aos trabalhadores (por exemplo, apoio a deslocações⁴⁵⁰) (quadros 62 e 63).

⁴⁴⁸ Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2016, págs. 126 e ss., em 2017, págs. 167 e ss. e em 2018, págs. 164 e ss. <https://www.crlaborais.pt>.

⁴⁴⁹ A análise é desenvolvida no ponto 4.4.3.

⁴⁵⁰ Por exemplo, o CC CAP/SETAAB – BTE 8/2019 (cl.75ª), AE EMARP/SINTAP – BTE 35/2019(cl.A.-V) AE SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.12ª, a)).

Quadro 63 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional (por subtipo) – 2019

Formação Profissional (FP) - 2019			% sobre total publicadas (por subtipo) (1/2)	2018 (208)
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>				(220)
subtipo	Nº Convenções FP (1)	Nº total de Convenções (2)		Nº Convenções
1ª Convenção	37	46	80,4%	34
Revisão parcial	10	161	6,2%	5
Revisão global	30	33	90,9%	38
Total	77	240	32,1%	77

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Quadro 64 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalhador-Estudante (por subtipo) (2019-2018)

Trabalhador-Estudante (TE) - 2019			% sobre total publicadas (por subtipo) (1/2)	2018
<i>Total de Convenções publicadas: xxx</i>				(220)
subtipo	Nº Convenções TE (1)	Nº total de Convenções (2)		Nº Convenções
1ª Convenção	16	46	34,8%	23
Revisão parcial	6	161	3,7%	5
Revisão global	25	33	75,8%	37
Total	47	240	19,6%	65

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

IV. No que respeita aos conteúdos negociais, a sua fisionomia não anda longe do recorte de anos anteriores. Os textos convencionais ora remetem simplesmente para a lei⁴⁵¹, ora reproduzem, em linhas gerais, as disposições do CT⁴⁵² - neste caso, seguindo a versão anterior à entrada em vigor à Lei 93/2020, de 4 de setembro, a qual alargou o número de horas de formação contínua anual de 35 para 40 horas (art.131º, n.º 2)⁴⁵³. Existem ainda convenções que consagram soluções com ligeiras diferenças face à lei⁴⁵⁴. Dá-se, de seguida, nota dos pontos mais relevantes.

4.4.6.2. Formação Profissional

⁴⁵¹ Por exemplo, CC CNEF/SEPLEU – BTE 5/2019 (cl.3ª,i)); AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.17.ª,1.i)).

⁴⁵² Nesse sentido, AE INATEL/FESAHT, INATEL/SINTAP e INATEL/SITESE – todos BTE 6/2019 (cl.23ª,d) e i)).

⁴⁵³ Esta regra entrou em vigor em outubro de 2019, quando 85% das convenções de 2019 já haviam sido publicadas.

⁴⁵⁴ Por exemplo, os CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 e ACRAL/SITESE - BTE 24/2019 (ambos Anexo IV nota).

I. Tradicionalmente, a formação profissional surge, amiúde, nas disposições convencionais relativas aos direitos e deveres das partes, enquanto dever do empregador⁴⁵⁵ a que correspondem, por parte dos trabalhadores, o direito à formação profissional⁴⁵⁶, bem como o dever de frequentar ações de formação^{457, 458}. Noutros casos, são valorizadas as qualificações dos trabalhadores para exercerem funções de formador⁴⁵⁹, com a previsão de remuneração dessa atividade, nalgumas convenções⁴⁶⁰.

II. No geral, o papel do empregador, na formação inicial, está essencialmente associado à valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador⁴⁶¹. Assim se verifica enquanto critério de preferência na admissão⁴⁶²; quando releva para acesso a determinadas profissões ou carreiras⁴⁶³ ou enquanto período de integração dos trabalhadores.

Existem ainda várias convenções que admitem a realização de estágios para as carreiras técnicas e operacionais⁴⁶⁴ ou para jovens recém-diplomados⁴⁶⁵. A propósito deste ponto, convém assinalar que pela nova redação do art. 112.º, n.º 4, CT⁴⁶⁶ (alterado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro) o período de “estágio profissional” passa a relevar para o apuramento do período experimental, nos mesmos termos em que já era computado o tempo prestado nas modalidades de contrato a termo, contrato de trabalho temporário e de prestação de serviços celebrados entre o trabalhador e o mesmo empregador.

Ainda no domínio da qualificação inicial, encontram-se convenções que admitem a contratação de trabalhadores

⁴⁵⁵ Por exemplo, AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl. 13ª,c) e l)).

⁴⁵⁶ Por exemplo: AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.27ª,d)).

⁴⁵⁷ Por exemplo: AE ALMAMUSICA/SPGL – BTE 4/2019 [cl.5ª,m)]; CC AESIRF/ASSP - BTE 26/2019 (cl.13.º,2); e também no AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.29ª,i) e 90ª), onde a recusa injustificada de frequência da formação profissional, pode ter reflexos na progressão do trabalhador.

⁴⁵⁸ A formação profissional pode surgir, simultaneamente, enquanto direito e dever do trabalhador, por exemplo, CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl.) e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 e AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (ambos cl.8.º-2.c)); ou enquanto dever de ambas as partes, assim, AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.78.º,2) e CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cls. 12.ª, 1 h); 69ª e 85ª,1 e 2).

⁴⁵⁹ Por exemplo, o AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.89º,2); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 11.ª, 7) [(=) respetivamente, BTE 10/2018 e BTE 13/2018]; AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.78.º,1).

⁴⁶⁰ Por exemplo, os AE PETROGAL/SITESE, PETROGAL/FIEQUIMETAL e PETROGAL/COFESINT – todos BTE 35/2019 (cl.104ª); AE RYANAIR/SPAC – BTE 48/2019 (7.2); AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl.64º).

⁴⁶¹ AE The Navigator Company/ FETESE – BTE 45/2019 (cl.4ª,3) e paralelos.

⁴⁶² AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.3ª).

⁴⁶³ Exemplo, AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.8ª,3), AE Easyjet Airline Company/ SNPVC - BTE 28/2019 (cl.32) no setor portuário há carreiras cujo acesso requer formação profissional.

⁴⁶⁴ AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (cl.6ª).

⁴⁶⁵ Os AE PETROGAL/SITESE, AE PETROGAL/FIEQUIMETAL e PETROGAL/COFESINT – todos BTE 35/2019 (cl.106ª); AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl.23ª e 34ª).

⁴⁶⁶ cfr. art.112.º, n.4, CT :“O período experimental, (...) é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.”

menores de 18 anos⁴⁶⁷ - que, como se sabe, estão abrangidos pela escolaridade obrigatória (Lei 85/2009, de 27 de agosto) e gozam de uma tutela reforçada (arts.66.º e ss., CT). Nestes casos, as convenções fazem alusão à determinação legal de cumprimento da escolaridade ou formação profissional, preconizando a intervenção do empregador no cumprimento dessas disposições legais⁴⁶⁸, noutras situações é mencionado que o trabalhador deve continuar a frequentar modalidade de educação ou formação que confira essa escolaridade ou qualificação profissional⁴⁶⁹. Surge, ainda, como obrigação do empregador assegurar a realização de exames médicos que salvaguardem a saúde e o equilíbrio físico e psicológico do menor (previsto no art. 72º,CT)⁴⁷⁰.

III. Quanto à formação profissional contínua, o aprofundamento das matérias, assim como a determinação dos níveis de intervenção do empregador, trabalhador e, por vezes, das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores⁴⁷¹ ou da comissão paritária⁴⁷², obedecem a uma abordagem diferente. Neste domínio, a lei define um conjunto de regras no sentido de incentivar a formação profissional, exigindo o cumprimento de uma carga horária anual mínima de formação de 35 horas - que passou a ser de 40 horas, a partir de outubro de 2019⁴⁷³ - abrindo, por outro lado, espaço à autonomia da contratação coletiva para densificar conteúdos da formação profissional em função das “caraterísticas do setor de atividade”, da “qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa” (art. 131º nº 9, CT), na perspetiva de incentivar a formação ao longo da vida.

IV. Relativamente aos conteúdos de formação, não há novidades a assinalar, as convenções seguem de perto a lei, que determina a preferência da sua definição por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, exigindo-se que esteja associada à atividade já prestada⁴⁷⁴ ou que o trabalhador venha a prestar, no âmbito de um processo de mobilidade ou transferência⁴⁷⁵.

Observa-se maior detalhe quando compete ao empregador particular responsabilidade na promoção dessa

⁴⁶⁷ Em 2019, são 30 as convenções que referem a contratação de menores. A maioria remete para cumprimento da lei. Por exemplo CC APEC/FECTRANS – BTE 1/9019 (cl. 48ª). [(=) BTE 12/2018] e AE CARRISBUS/SITRA - BTE 20/2019 (cl.4ª); CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.54.ª); CC ANTROP/SNM - BTE 35/2019 (cl.4.ª) e paralelos; CC ADCP/SETAAB – BTE 15/2019 (cl.52.ª) (e 36 em 2018).

⁴⁶⁸ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 51.ª,2) [(=) respetivamente, BTE 10/2018 e BTE 13/2018]; e CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.46ª) [(=) BTE 29/2018].

⁴⁶⁹ CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.4ª,3); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 51.ª) CC CNIS/FEPDES – BTE 41/2019 (cl.80.ª) .

⁴⁷⁰ Por exemplo, CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.54.ª); CC ANORECA/FECTRANS- BTE 13/2019 (cl. 51.ª); [(=)BTE 13/2018 CC] e ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl. 51.ª) 7); [(=)BTE 10/2018]; CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.46ª) [(=)BTE 29/2018] .

⁴⁷¹ Por exemplo, o ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 (todos cl.13ª,7) e paralelos. Em termos próximos do art.14º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro), ver AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl. 9.ª,2); AC Fidelidade/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.19ª,2 a 7) e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.8ª,10).

⁴⁷² CC ACIFF/CESP - BTE 23/2019 (cl.78ª,e).

⁴⁷³ Nesse sentido, de 40H de formação anuais, ver AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.7ª,5).

⁴⁷⁴ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl. 12.ª,2) [(=)BTE 13/2018].

⁴⁷⁵ AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl. 9.ª, 4). [(=) AE Ponto Seguro/SINAPSA e outros – BTE 19/2018].

formação, incluindo a obtenção e manutenção de títulos profissionais em profissões regulamentadas⁴⁷⁶, em conformidade, as mais das vezes, com normas legais do setor⁴⁷⁷.

A globalidade das referências aos conteúdos da formação são, assim, conformes ao art.133º do CT: qualificações em tecnologias de informação e comunicação (TIC)⁴⁷⁸, áreas tecnológicas⁴⁷⁹, línguas estrangeiras⁴⁸⁰, segurança e saúde no trabalho⁴⁸¹ ou que incida em conteúdos de natureza científico-didática com ligação a matéria curricular lecionada⁴⁸²; ou por iniciativa do trabalhador ter correspondência com a sua atividade⁴⁸³. Algumas convenções fazem alusão à frequência de processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) (previsto no art. 131º, n.4, CT⁴⁸⁴).

V. A relevância da formação profissional na progressão profissional reflete-se de diferentes maneiras. Pode admitir-se, enquanto princípio geral de valorização da qualificação profissional para futura progressão na carreira profissional⁴⁸⁵; constituir fator preferencial no preenchimento de vagas, quando há mais de um candidato na empresa⁴⁸⁶; ou, de uma forma mais direta, traduzir-se num acréscimo salarial na sequência da obtenção de certificado de aptidão profissional, pela frequência de formação profissional com aproveitamento⁴⁸⁷.

Por outro lado, também em 2019 se encontram instrumentos convencionais que perspetivam a formação como condição necessária para permitir reconversões⁴⁸⁸, por condições de saúde, que imponham limitações no exercício da função⁴⁸⁹, por adaptação às novas tecnologias⁴⁹⁰, em caso de mobilidade funcional⁴⁹¹ e, ainda, em situações de

⁴⁷⁶ Considera-se profissão regulamentada aquele cujo exercício depende de título profissional específico, quer para o acesso quer para manutenção do respetivo exercício profissional.

⁴⁷⁷ É o caso das convenções do setor dos transportes: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/ FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 11.º,3) [(=) respetivamente, BTE 10/2018 e BTE 13/2018]; AE CARRISBUS / SITRA - BTE 20/2019 (cl.36º); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl. 85º, 1 e 2) [(=)BTE 34/2018 (cl.78º, 1)];.; AE CARRISTUR /SITRA – BTE 47/2019 (cl.70º).

⁴⁷⁸ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl. 12º,2) [(=) BTE 10/2018];

⁴⁷⁹ CC ANF/SINPROFARM – BTE 48/2018 (cl. 4º); CC APROSE/STAS - BTE 40/2018 (cl. 8º, 1, c)).

⁴⁸⁰ Exemplo, AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.68.º,4);

⁴⁸¹ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl.12.º, 2) [(=)BTE 13/2018]; AE INATEL AE INATEL/FESAHT, INATEL/SINTAP e INATEL/SITSE – todos BTE 6/2019 (cl.86º);

⁴⁸² AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.19º,7.d)).

⁴⁸³ CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.71º,5).

⁴⁸⁴ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.14º,3).

⁴⁸⁵ CC AESIRF/ASSP - BTE 26/2019 (cl13.º,5), tal ocorre sempre que possível.

⁴⁸⁶ No AE CARRISBUS/SITRA - BTE 20/2019 (cl.36º,4º e 5) pode ainda relevar a formação no âmbito do voluntariado, desde que cumpridos certos parâmetros;

⁴⁸⁷ O AC COOPTOCHA e outras/SETAAB e outras – BTE 18/2019 (cl.75.º,6) [(=)BTE 29/2018(cl.71.º,6)], fixa um acréscimo salarial de 10%

⁴⁸⁸ AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl.3º,6) [(=) BTE 29/2016], em caso de reestruturação de serviços da empresa, dá-se preferência a reconversão de trabalhadores em vez de redução de postos de trabalho.

⁴⁸⁹ Reconversão por razões de saúde, o CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.79º,2)

⁴⁹⁰ Reconversão por razões tecnológicas, o CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.79º,2); os AE PETROGAL/SITSE, AE PETROGAL/FIEQUIMETAL e PETROGAL/COFESINT – todos BTE 35/2019 (cl.102º,1,d)); AC CAIMA/SITSE – BTE 24/2019 (cl. 8º,1) [(=)CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018].

⁴⁹¹ Por exemplo AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (cl.10.º,3 e 4);

extinção de posto de trabalho⁴⁹².

Persiste, também, a inclusão nos textos convencionais de regras que relacionam avaliação do desempenho e formação profissional, na ponderação atribuída a esta no juízo de avaliação sobre o trabalhador⁴⁹³.

VI. Igualmente à semelhança dos anos anteriores, assinala-se o impacto da formação profissional na gestão dos tempos de trabalho, através do estabelecimento de parâmetros para a formação a desenvolver em função da sua inclusão ou não no tempo de trabalho.

É corrente prever-se que a formação deve ocorrer durante o horário de trabalho⁴⁹⁴. Assim se verifica quando a formação é promovida pelo empregador⁴⁹⁵, regra também aplicável em grande parte das situações em que a formação é da iniciativa do trabalhador, no âmbito do crédito de horas. Nestas circunstâncias é considerado como tempo de trabalho, retribuído nos mesmos termos e contando como tempo de serviço⁴⁹⁶.

Na formação ministrada fora do horário de trabalho, há diversas situações: por exemplo, podem ser estabelecidas, caso a caso, as condições de pagamento das horas que excedam os limites do PNT⁴⁹⁷.

VII. É usual os encargos com a formação profissional estarem a cargo do empregador⁴⁹⁸, como se mencionou relativamente à formação inicial e a propósito do desempenho de profissões regulamentadas. Tendo como pressuposto o art.131º do CT, os custos de deslocação, alojamento e alimentação para frequência de formação profissional fora do local de trabalho habitual, constituem, regularmente, um encargo do empregador⁴⁹⁹.

Existem outras formas de o empregador apoiar os encargos decorrentes da formação profissional, por exemplo: uma convenção afeta-lhe 2% da massa salarial⁵⁰⁰.

Na formação por iniciativa do trabalhador, há a possibilidade de o empregador apoiar a formação, desde que se compreenda no âmbito das suas funções⁵⁰¹; admite-se, noutros casos, a concessão de licença sem retribuição, em

⁴⁹² O AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cls.17ª e 28.ª), mediante acordo com o trabalhador, admite a realização de estágio ou formação profissional, em caso de mobilidade funcional ou de extinção de posto de trabalho, para categoria diferente daquela para a qual o trabalhador foi contratado. A aplicação deste regime pode merecer a apreciação da comissão paritária. O AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.11ª,1,a)), prevê a reconversão do trabalhador para categoria profissional ou função compatível “quando a alteração tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho”.

⁴⁹³ CC ANILACT/SIMA – BTE 13/2019 (cl. 7ª, 2). [(=)BTE 20/2018].

⁴⁹⁴ Por exemplo, o AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.78.ª,7) e as convenções do setor segurador.

⁴⁹⁵ Nalgumas situações admite-se, inclusive, o ajustamento do horário enquanto decorrer a formação, é o caso do AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl.37ª).

⁴⁹⁶ CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.71ª,5); AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.); AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cl.17.ª,7) e outras convenções do setor segurador.

⁴⁹⁷ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.78.ª).

⁴⁹⁸ Por exemplo, AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.70ª); AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.9ª,3).

⁴⁹⁹ Nesse sentido, CC CAP/SETAAB – BTE 8/2019 e CC AABA/SETAAB – BTE 11/2019 (ambos cl.75.ª)

⁵⁰⁰ Os AE PETROGAL/SITSESE, AE PETROGAL/FIEQUIMETAL e PETROGAL/COFESINT – todos BTE 35/2019 (cl.101.ª).

⁵⁰¹ AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.7ª); BRISA, (cl.78ª,6.c).

termos semelhantes à lei (art.92.ºCT), embora com ampliação dos períodos de licença admitidos⁵⁰².

Há ainda soluções mais inovadoras face ao desenho legal, concedendo benefícios como:

- a majoração de 0,5% do salário base aos trabalhadores que frequentem formação pós-laboral de duração superior a 20 horas⁵⁰³;
- licença de curta duração, atribuída por acordo com o empregador, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação exigidas por lei⁵⁰⁴.

VIII. Quando a formação é suportada pelo empregador, e os custos de formação são avultados, é usual a previsão da obrigação de permanência do trabalhador, por período não inferior a 1 ano, 3 anos⁵⁰⁵, 5 anos⁵⁰⁶ ou no período de validade do título⁵⁰⁷, contados a partir da data de conclusão dessa formação. Em caso de incumprimento, o trabalhador obriga-se a reembolsar o empregador das despesas suportadas⁵⁰⁸.

IX. As projeções do princípio da igualdade e não discriminação no que respeita ao acesso à formação, nomeadamente, quanto a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, resultante da idade, doença ou acidente⁵⁰⁹, serão desenvolvidas no ponto 4.4.7.

4.4.6.3. Trabalhadores-estudantes

I. A disciplina convencional relacionada com o estatuto do trabalhador-estudante preserva, em 2019, algumas soluções complementares ao regime legal, muitas delas articuladas com as disposições da formação profissional, *máxime*, a formação por iniciativa do trabalhador.

II. Como habitualmente, as soluções convencionais tendem a incidir sobre a flexibilização dos tempos de trabalho, promovendo a conciliação dos percursos académicos com a prestação de atividade do trabalhador-estudante. Entre as medidas relacionadas com a organização do tempo de trabalho mantém-se a presença das

⁵⁰² CC CNEF/SEPLEU – BTE 5/2019 (cl.34.º,7) e paralelo referem licença de longa duração; AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.42.º,7.d)) considera licença de longa duração, no mínimo 60 dias e o CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl. 72.º), admite uma licença de 60 dias (a lei prevê 10 dias).

⁵⁰³ os CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 e ACRAL/SITese - BTE 24/2019 (ambos Anexo IV nota) [(=)BTE 25/2018 e 25/2016, respetivamente];

⁵⁰⁴ CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.73.º) trata-se de formação da iniciativa do trabalhador;

⁵⁰⁵ AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.67.º,5).

⁵⁰⁶ AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.70.º,2); CC ANTRAM/FECTTRANS – BTE 45/2019 (cl. 85.º, 3).

⁵⁰⁷ CC ANTROP/SNM e ANTROP/STRUP – BTE 35/2019 (cl.70) obrigação de permanência durante o período de validade do título necessário para o exercício profissional.

⁵⁰⁸ AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.9.º, 2); AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl.32.º).

⁵⁰⁹ AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.70.º,2).

⁵⁰⁹ Por exemplo, CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl. 97.º). [(=)BTE 47/2017].

seguintes soluções:

- a possibilidade de definição de outros horários específicos no âmbito do estatuto de trabalhador-estudante⁵¹⁰ ou a redução de horário até ao máximo de 120H ano, sem perda de quaisquer regalias⁵¹¹;
- a possibilidade de concessão de flexibilidade de horário⁵¹²;
- a concessão de dispensa de tempo de trabalho no âmbito do reconhecimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências⁵¹³;
- a concessão de dispensa, para frequência de aulas, de uma hora diária, entre três a seis horas semanais, consoante a carga horária letiva⁵¹⁴ ou de três dias por mês⁵¹⁵; assim como dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação⁵¹⁶;
- facilitação na *dispensa* de prestação de trabalho em regime de turnos, adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, quando coincida com o horário letivo⁵¹⁷ ou de prolongamento de horário, em geral⁵¹⁸;
- o gozo de férias, interpoladas ou não, em época à escolha do trabalhador, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares⁵¹⁹;
- o gozo de licença anual sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, até 15 dias úteis⁵²⁰.

III. Em conexão com as regras em matéria de formação profissional, mas com conteúdos distintos, encontramos previsões convencionais sobre o financiamento dos estudos, prevendo o pagamento de 50% do valor das propinas de formação do ensino superior (público), desde que a empresa reconheça interesse nessa qualificação⁵²¹. Noutras situações, prevê-se a contribuição da empresa nas despesas com aquisição dos livros escolares dos seus trabalhadores estudantes, desde que seja apresentada anualmente uma evidência relativa ao aproveitamento escolar do beneficiário⁵²² e, noutro caso, para frequência de escolaridade obrigatória⁵²³.

IV. Também em linha com as regras sobre formação profissional, valoriza-se a aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, podendo o trabalhador ter preferência, em igualdade de condições, no

⁵¹⁰ AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.72ª), i AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.17.ª,4).

⁵¹¹ CC ACISTDS/CESP – BTE 13/2019 (cl.67ª) [(=)CC ACRAL /SITESE – BTE 25/2018 (cl.50.ª,1).

⁵¹² AE BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019 (cl.33ª).

⁵¹³ AC COOPTOCHA e outras/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.75.ª,4). [(=)BTE 29/2018(cl.71.ª,4)].

⁵¹⁴ CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.65ª).

⁵¹⁵ AE BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019 (cl.33ª).

⁵¹⁶ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 [cl. 52.ª, 1, b)].

⁵¹⁷ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.17ª8),

⁵¹⁸ os CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 e ACRAL/SITESE - BTE 24/2019 (ambos cl.16.ª, j)) [(=)BTE 25/2018]

⁵¹⁹ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 52.ª,1) [(=) respetivamente. BTE 10/2018 e BTE 13/2018]

⁵²⁰ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.17.ª).

⁵²¹ AE PETROGAL/SITESE, PETROGAL/FIEQUIMETAL e PETROGAL/COFESINT – todos BTE 35/2019 (cls.107ª-109ª).

⁵²² AC CAIMA/SITESE – BTE 24/2019 (cl. 8ª,2 E 4) [(=) BTE 21/2016].

⁵²³ AE PETROGAL/SITESE, PETROGAL/FIEQUIMETAL e PETROGAL/COFESINT – todos BTE 35/2019 (cls.107ª-109ª).

preenchimento de cargos para os quais se ache habilitado em virtude das qualificações adquiridas⁵²⁴.

V. Na contrapartida exigida ao trabalhador, encontram-se as habituais referências à cessação das regalias acima indicadas, no caso de não se verificar aproveitamento escolar⁵²⁵ (mas essa consequência não se aplica quando a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador⁵²⁶), bem como a obrigação de comprovação da assiduidade⁵²⁷.

⁵²⁴ CC AESIRF/ASSP - BTE 26/2019 (cl.13.º,5) CC CNIS/FEPCES – BTE 41/2019 (cl.76.º) [(=) BTE 37/2017].

⁵²⁵ CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.65.º,1, b).

⁵²⁶ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 52.º,4) [(=) respetivamente, BTE 10/2018 e BTE 13/2018].

⁵²⁷ ver nota anterior.

4.4.7. O princípio da igualdade nas relações laborais (2019)

4.4.7.1. Nota prévia

I. Relativamente ao princípio da igualdade nas relações laborais, retoma-se a estrutura de análise dos relatórios precedentes, desenvolvida a partir de três tópicos encontrados nas convenções coletivas:

- assédio moral [arts. 29^a e 127^a, n. 1, als. k) e l], do CT, entre outros];
- conciliação entre a vida familiar e profissional (arts 33.º e ss do CT);
- igualdade de condições de trabalho em geral, em particular a igualdade de género e as medidas de discriminação positiva para trabalhadores portadores de deficiência (arts 23.º e ss. e 85.º e ss. do CT).

Recorde-se que o princípio da igualdade e não discriminação - ancorado na Constituição, através do princípio geral consagrado no art.13.º CRP e com projeções no domínio laboral (entre outros, arts. 59.º, 63^a, 67º e 68.º CRP) - é desenvolvido na legislação laboral a qual, em 2019, foi revitalizada com a publicação da Lei 90/2019, de 4 de setembro⁵²⁸.

II. Passa-se de seguida à análise das convenções coletivas de 2019, pelo prisma da igualdade nas relações laborais.

No relatório anterior⁵²⁹ evidenciou-se o crescimento sustentado destas três vertentes a partir de 2016, o qual prossegue em 2019, conforme ilustrado no quadro seguinte. No plano dos conteúdos, a densificação operada nas convenções espelha, em larga medida, as sucessivas alterações legislativas ocorridas neste domínio, na medida em que, as mais das vezes, as convenções reproduzem a legislação em vigor, em cada momento⁵³⁰.

⁵²⁸ A Lei 90/2019, de 4 de setembro, constitui a décima quarta alteração ao Código do Trabalho. Altera também dois diplomas sobre a parentalidade: o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção da parentalidade, no âmbito da eventualidade da maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas, integrados no regime de proteção social convergente; e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, sobre o regime jurídico da proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

⁵²⁹ Ver. Relatório da Negociação Coletiva 2018, págs. 173 e ss.

⁵³⁰ Antes de 2019, o Código do Trabalho foi alterado pelas Leis n.º 120/2015, de 1 de setembro e n.º 73/2017, 16 de agosto. Foi também publicada a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a que se seguiu, mais recentemente, a Resolução da Assembleia da República n.º 72/2018, de 20 de março, que recomenda ao Governo a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

Quadro 65 - Igualdade e não discriminação e parentalidade (2019-2018)

Igualdade e não discriminação / Parentalidade - 2019					2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>					(220)
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	15	40	39	94	82
<i>Assédio moral</i>	0	9	2	11	9
<i>Igualdade e não discriminação</i>	10	30	17	57	53
<i>Parentalidade</i>	11	32	39	82	82

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

(*) - Total de convenções (por tipos) que referem pelo menos um dos subtemas.

4.4.7.2. Assédio Moral

I. O Código do Trabalho regula a proibição do assédio na subsecção dedicada à igualdade e não discriminação [art. 29.º, e com reflexos no art. 127.º, 1, als. k) e l); art. 283.º, 8 e 9 art. 331.º, 2, al. b) e art. 394.º, 2, al. f), CT⁵³¹]. Em 2019, encontramos 11 convenções coletivas que tratam o tema, o que traduz um ligeiro aumento relativamente ao ano anterior (em 2018, existiram 9, em 2017 existiram 5).

II. No quadro seguinte estão representados: 9 AE, dos quais três são instrumentos paralelos, e 2 CC. Existem 4 revisões globais, três das quais reproduzem a versão anterior da convenção⁵³². Os restantes conteúdos são inovadores, 1 altera o recorte do regime plasmado na versão anterior da convenção⁵³³ e as demais são primeiras convenções. Na perspetiva qualitativa sistematizam-se aqui os principais tópicos versados nas convenções, embora com níveis de aprofundamento variáveis⁵³⁴. Em todas as situações a matéria é definida como um dever do empregador e, por outro lado, continua a encontrar-se a previsão de códigos de boa conduta⁵³⁵. No geral, as convenções acabam por reproduzir, de forma mais ou menos desenvolvida, o quadro legal. De qualquer modo, a sua referência no texto da convenção não deixa de ser um sinal da relevância que os outorgantes reconhecem ao tema⁵³⁶.

⁵³¹ Com a Lei n.º 73/2017, de 16/08 reforçou-se a proibição da prática de assédio e reafirmou-se o direito a indemnização da vítima, passando a lei a prever medidas de proteção do denunciante e das testemunhas.

⁵³² Os CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl.15ª,0)) [(=) BTE 10/2018 e 13/2018, respetivamente] e o AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.9ª) [(=) BTE 31/2016].

⁵³³ Como conteúdos novos em 2019, o AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cls.26ª e 27ª), refere o assédio moral e a adoção de medidas que tendam a evitar *bullying* no local de Trabalho.

⁵³⁴ Incluindo o dever do empregador adotar códigos de boa conduta no sentido da prevenção e combate ao assédio, a obrigação de “instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio” [art. 127.º, 1, als. k) e l), CT] e a proteção do trabalhador relativamente a danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (art. 283.º, 8 e 9, do CT), bem como a possibilidade de defesa de trabalhador quanto à denúncia de assédio moral.

⁵³⁵ O AE INATEL/SITese – BTE 6/2019 (cl.23ª,K) e paralelos, exige código de conduta apenas para estabelecimentos a partir de 7 trabalhadores.

⁵³⁶ AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.20ª,I)).

Quadro 66 - Igualdade e não discriminação - assédio moral (2019)

Assédio Moral - 2019 (11/240)										
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Conceito	Dever do Empregador	Direito dos Trabalhadores	Consequências para o Infractor	Código de Conduta	Comparação com a Convenção
6	AE	1ª convenção	I	INATEL		X		X	x	novo
				FESAHT						
6	AE	1ª convenção	I	INATEL		X		X	x	novo
				SINTAP						
6	AE	1ª convenção	I	INATEL		X		X	x	novo
				SITese						
6	AE	1ª convenção	R	PEFACO		X	X	X		novo
				FESAHT						
7	AE	1ª convenção	H	LOURES PARQUE		X	X			novo
				STAL						
13	CC	Revisão Global	P	ANIECA	X	X		X		(=) BTE 10/2018
				FECTRANS						
17	CC	Revisão Global	P	ANORECA	X	X		X		(=) BTE 13/2018
				FECTRANS						
21	AE	Revisão Global	C	SUCH		X	X	X		(=) BTE 31/2016
				FESAHT						
26	AE	1ª convenção	I	Risto Rail Portugal		X	X	X		novo
				FESAHT						
28	AE	Revisão Global	H	Easyjet Airline Company	x	x	x			novo (BTE 6/2016)
				SNPVAC						
36	AE	1ª convenção	O	AHBV - ALGÉS	X	X			X	Novo
				SNBP						
Total					4	11	5	8	4	

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

4.4.7.3. Conciliação entre a vida familiar e profissional

I. No tópico relativo à conciliação da vida familiar e profissional [que corresponde também a um princípio constitucional – art. 59.º, 1, b), da CRP] continua encontrar-se disposições convencionais sobre as duas vertentes, já acompanhadas nos relatórios anteriores:

- a tutela da parentalidade e da maternidade, considerando, para este efeito, duas disposições do Código do Trabalho: a articulação do regime da parentalidade com o regime de proteção social (art. 34.º do CT) e o catálogo de direitos do trabalhador consagrados no art. 35.º do CT, que acolhe um conjunto de licenças e dispensas permitidas para o exercício da paternidade, assim como a possibilidade de modulação da organização dos tempos de trabalho;
- a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.

II. Cabe recordar que à proteção da maternidade e parentalidade se aplica um feixe de normas constantes da legislação laboral que, por sua vez, se articula com o sistema de segurança social, pois esta matéria constitui uma das eventualidades protegidas pelo sistema de segurança social⁵³⁷. Assim, o Código do Trabalho (art.34.º CT) remete a proteção social da maternidade e paternidade para legislação específica⁵³⁸.

Para além das licenças, o catálogo de direitos dos trabalhadores, sistematizado no Código do Trabalho (art. 35.º e arts. 36.º a 65º CT) contempla também as dispensas e faltas, assim como os regimes de flexibilização do tempo de trabalho.

⁵³⁷ Esta tutela decorre do art. 63.º da Constituição (CRP); dos arts. 26º e ss (sistema de proteção social e de cidadania ou não contributivo) e 50.º a 53.º (sistema previdencial ou contributivo), da Lei de Bases da Segurança Social (LBSS); e art. 19.º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo).

Os trabalhadores titulares de uma relação de trabalho encontram-se, em regra, abrangidos pelo sistema previdencial, financiado pelas contribuições dos empregadores e pelas quotizações dos trabalhadores, pagas mensalmente através da taxa social única (arts 50.º ss., art. 52º, n. º1, al. b), LBSS; e art. 6.º e ss., do Código Contributivo). Complementarmente, existe ainda a dimensão proteção social ou regime não contributivo.

⁵³⁸ O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (recentemente revisto pela Lei n.º90/2019, de 4 de setembro), estabelece as prestações previdenciais a atribuir no âmbito do gozo das licenças enunciadas na legislação laboral que determinam perda da retribuição. O gozo deste conjunto de licenças obrigatórias constitui uma das situações admitidas pela lei para suspensão temporária do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador (arts. 295.º e 296.º, do CT), tal significa que o gozo de uma das modalidades de licença parental, dá lugar à suspensão da relação de trabalho e ao pagamento do correspondente subsídio. O período mínimo com registo de remunerações (período de garantia) que permite ao trabalhador aceder às prestações, no âmbito do sistema previdencial, são seis meses (art. 25.º, 1, Dec.-Lei n.º-91/2009, de 9 de abril). Por sua vez, a concessão daqueles subsídios dá lugar ao registo de remunerações por equivalência à entrada das contribuições durante o período de concessão de licença, sendo considerado como trabalho efetivamente prestado (cfr. art. 22.º, do Decreto-Lei n.º 91/2009 e também art. 69º do Dec.-Reg. 1-A/2011, de 3 janeiro). Cfr. <http://www.seg-social.pt/>.

Na mesma linha, as convenções dedicam, por vezes, um capítulo ou cláusula específicos para descrever o conjunto de licenças e dispensas de que beneficia o exercício do direito de parentalidade⁵³⁹. Em 2019, é comum encontrar-se a referência à licença parental exclusiva do pai, de acordo com redação do art.43.º, CT, prévia à lei 90/2019, de 4 de setembro - isto é 15 de gozo de licença obrigatória -, associada, por vezes, a um período adicional de 10 dias⁵⁴⁰. Também no elenco de faltas justificadas e remuneradas, tal qual definido na lei, esclarece-se que são computadas para todos os efeitos como tempo de serviço e nele figuram faltas dadas pelos progenitores e pelos avós. Neste domínio, é habitual encontrar-se a mera reprodução dos preceitos legais⁵⁴¹ ou a simples remissão para a lei⁵⁴². De modo diferente, as convenções de transporte aéreo continuam a adaptar as regras legais à concreta organização do trabalho da empresa ao estabelecer a antecedência de comunicação da gravidez e da licença de maternidade ou paternidade que envolvam a definição das escalas de serviço⁵⁴³.

Apresenta-se no quadro 66-A a repartição do conjunto de convenções que versam o tópico da parentalidade, por subtipo, revelando uma distribuição bastante equilibrada.⁵⁴⁴

Quadro 66-A- Parentalidade, por subtipo de convecção (2019)

Parentalidade - 2019				2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>				(220)
1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total
21	30	31	82	82

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.g>)

III. Outra das áreas cada vez mais presente respeita à gestão dos tempos de trabalho enquanto mecanismo de conciliação da vida familiar e profissional do trabalhador. Sem novidade face a anos anteriores, é prática corrente as convenções reproduzirem as disposições da lei ligadas à possibilidade de adequação dos tempos de trabalho ao

⁵³⁹ Durante o gozo da licença parental inicial, algumas convenções atribuem ao trabalhador um complemento ao subsídio devido pela Segurança Social, para que a soma destas duas componentes seja “igual a sua retribuição normal”. Este apoio é concedido a todos os trabalhadores (pai/mãe), mesmo àqueles que ainda não tenham vencido o prazo de garantia da Segurança Social. Nesse sentido, AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.75ª); AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE – BTE 10/2019 (cl.103ª-A) e CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.83ª-C).

⁵⁴⁰ Por exemplo, CC AABA/SETAAB e CC AARIBATEJO/SETAAB – ambos BTE 11/2019 (cls.82ª e 69ª respetivamente,). Numa convenção o segundo período é de 15 dias CC ANCAVE/SETAAB – BTE 12/2019 (cl.88ª).

⁵⁴¹ Por exemplo, o CC CAP/SETAAB - BTE 8/2019 (cls. 76.ª-83.ª) [(=) BTE 18/2018]; CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 11/2019 (cls. 63.ª-70.ª); CC ADCP/SETAAB – 15/2019(cls. 42.ª-49.ª) [(=) BTE 27/2018]; CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cls.15ª,36ª,50ª) [(=) BTE 10/2018 e 13/2018, respetivamente]

⁵⁴² Por exemplo, os AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 18/2019 e LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM – BTE 30/2019 (ambos cl.48.ª) [(=) BTE 23/2018] ; CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.71ª) [(=)BTE 34/2018]; CC APEC/FECTRANS – BTE 9/2019(cl. 48ª) [(=) BTE 12/2018]

⁵⁴³ AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cls.84ª) [(=)BTE 23/2017].

⁵⁴⁴ As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador são referenciadas em 4.4.8.

exercício da parentalidade e da conciliação da vida familiar. Nos textos convencionais amiúde se distingue a tutela da parentalidade da de outras dimensões da vida pessoal do trabalhador. Esta diferenciação ocorre a propósito, por exemplo, da obrigatoriedade de prestação do trabalho suplementar, no direito a férias e na organização do tempo de trabalho. Assim:

- no trabalho suplementar, distingue-se a possibilidade de dispensa de trabalho suplementar motivada por assistência inadiável ao agregado familiar⁵⁴⁵ da isenção de prestação de trabalho suplementar de trabalhadores ao abrigo do regime de parentalidade, nos termos da lei (art. 59.º do CT)⁵⁴⁶;
- no direito a férias, é frequente encontrar dois planos igualmente relevantes na perspetiva da igualdade, mas com fundamentos e propósitos distintos, abrangendo:
 - o direito à majoração de férias por assiduidade, em cujo âmbito não são consideradas (ou seja, não prejudicam a majoração) as faltas ou licenças por parentalidade⁵⁴⁷;
 - a consideração, na marcação deste período, da conjugação de férias de trabalhadores do mesmo agregado familiar⁵⁴⁸;
- na definição e organização do horário de trabalho, refere-se, por vezes, que, havendo trabalhadores do mesmo agregado familiar, se deve assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar⁵⁴⁹; (situação diferente é a redução do horário de trabalho para cuidar de filho menor portador de deficiência, prevista na lei – art.54º do CT – e consagrada nalgumas convenções⁵⁵⁰);
- na previsão da organização do tempo de trabalho em adaptabilidade, alude-se, nalguns casos, à necessidade de ponderação de organização dos horários de trabalho de trabalhadores do mesmo agregado familiar⁵⁵¹, que se distingue da dispensa de sujeição a este regime para mulheres grávidas ou com filhos menores (segundo o art. 58º, 1, do CT)⁵⁵².

⁵⁴⁵ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.47ª,1,q)); AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl. 27ª,5).

⁵⁴⁶ O CC LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM – BTE 30/2019 (cl.15ª,3), isenta de trabalho suplementar trabalhador com filho menor de um ano ((=)art.59ª, CT). Noutros casos alarga-se a isenção a trabalhadores com filhos menores: de 6 anos, AE BMO PORTUGAL/ SNQTB – BTE 5/2019 (cl.49ª,6); e de 2 anos no AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl. 27ª,5).

⁵⁴⁷ Exemplo, AE INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.42ª5) e paralelos. De modo diferente, o CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.29ª,4,a), preveem a majoração do período de férias de trabalhadores com filhos menores deficientes.

⁵⁴⁸ Por exemplo CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.36ª,4) e AE SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.23ª,6 a 9).

⁵⁴⁹ Exemplo, CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.10.ª,7) e AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl.24ª), no sentido de conciliar períodos de trabalho e de descanso de membros do mesmo agregado familiar.

⁵⁵⁰ Com redução do PNT semanal em 10 horas (enquanto art. 54º,1 CT fixa 5 horas), o CC ADIPA (Retalhistas) /SITESE – BTE 14/2019 (cl.82ª) e AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.85ª).

⁵⁵¹ CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl. (14ª,6).

⁵⁵² O AC COOPTOCHA e outras /SETAAB – BTE 18/2019 [(=)BTE 29/2018] prevê a conciliação de horários de trabalho (cl.21ª, n. º10 g) e a isenção de adaptabilidade de mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, assim como de menores e trabalhadores deficientes (cls. 21ª, n. º13 e 64ª).

- Em 2019, há, ainda, convenções que optam por reproduzir, em disposição específica⁵⁵³, a dispensa legal de horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou também do pai, em caso de aleitação.

IV. A lei prevê outras dimensões da tutela da parentalidade. É o caso do direito à frequência de ações de formação e atualização profissional após um período de licença para assistência a filho ou pessoa com deficiência ou doença crónica (art. 61ª CT)⁵⁵⁴; das medidas de proteção da segurança e saúde no trabalho, no sentido prevenir riscos associados à prestação do trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (art. 62.º CT)⁵⁵⁵ – que podem originar a própria dispensa da trabalhadora grávida⁵⁵⁶ –; assim como da dispensa da prestação de trabalho noturno⁵⁵⁷. A proteção da parentalidade também pode passar pela reafectação da trabalhadora a outra atividade⁵⁵⁸.

Ainda a propósito do tempo de trabalho, observam-se, por vezes, algumas previsões relativas à tutela da parentalidade, *maxime* nos aspetos seguintes:

- relativamente ao banco de horas, existem várias convenções em que um dos fundamentos para praticar o BH é a conciliação da vida familiar com profissional (nestas situações, a aplicação do regime de BH é da iniciativa do trabalhador⁵⁵⁹);
- na organização do tempo de trabalho há convenções que preveem o direito de o trabalhador requerer o regime de horário flexível no âmbito do exercício da parentalidade (seguindo o art. 56.º do CT)⁵⁶⁰; noutras, contempla-se a aplicação da modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial⁵⁶¹ com fundamento na necessidade de cuidar de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, de filho com deficiência⁵⁶²;

⁵⁵³ Exemplo, O AC COOPTOCHA e outras /SETAAB – BTE 18/2019 [(=)BTE 29/2018] (cl. 73ª).

⁵⁵⁴ Nos AE TAP/SNPVAC – BTE 13/2019 (Regulamento, cl. 6ª.) e SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.35ª e 36ª) prevê-se a possibilidade da empresa apoiar formação para recuperar a licença de voo, no caso do seu cancelamento temporário.

⁵⁵⁵ Por exemplo, AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.90ª,4e) e f) e AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl.78ª,2, a)).

⁵⁵⁶ Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.88ª,2) prevê a adaptação das condições de trabalho ou, se tal não for possível, a dispensa ao trabalho da trabalhadora grávida. Em sentido idêntico, AE SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.35ª).

⁵⁵⁷ Por exemplo, AC COOPTOCHA e outras/SETAAB - BTE 18 /2019(cls. 65ª e 66ª) [(=) BTE 29/2018] .

⁵⁵⁸ Por exemplo, AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cls.84 e 85ª) e as demais convenções do setor aéreo.

⁵⁵⁹ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.19ª,1, b)); AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl. 22.ª, n. º1, al. b) [(=)BTE 29/2018]; CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (Anexo V,1ª).

⁵⁶⁰ Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.85ª,4) e CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl.83ª,4 e 5)

⁵⁶¹ Há convenções que densificam o regime legal neste domínio (arts. 55.º e 151.º e ss.,CT). Ver, por exemplo, o AE Easyjet Airline Company/SNPVAC – BTE 28/2019 (cls.84 e 85ª) onde a duração do PNT pode ser fixado entre 50 a 75% do horário completo; e o AE INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.17ª), e paralelos, que admite o alargamento do regime a tempo parcial até três anos para trabalhador com responsabilidades parentais ou com familiares incapacitados a seu cargo (cfr arts.55º e 152.º, do CT).

⁵⁶² AC COOPTOCHA e outras /SETAAB – BTE 18/2019 [(=) BTE 29/2018] (cl. 62.ª).

O quadro abaixo ilustra, em termos quantitativos, diferentes projeções da salvaguarda da conciliação da vida familiar e profissional, na gestão dos tempos de trabalho, nas convenções coletivas de 2019.

Quadro 67 - Conciliação da vida familiar e profissional – 2019

CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL - 2019						
Total de Convenções publicadas: 240						
ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	TRABALHO SUPLEMENTAR	HORÁRIOS FLEXÍVEIS	PNT	FÉRIAS	TRABALHO A TEMPO PARCIAL
5	9	15	3	11	30	9

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

4.4.7.4. Igualdade em geral

I. Vem sendo usual o aprofundamento da aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, sobretudo dirigida a condições específicas de certos grupos de trabalhadores – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho –, ao lado de medidas que visam promover a igualdade de género. Existem sempre convenções que optam por remeter simplesmente para a lei⁵⁶³, a par de outras que disciplinam o regime, de acordo com duas modalidades de tutela:

- disposições que proclamam o princípio da igualdade e não discriminação em geral, no acesso, no exercício profissional e organização do trabalho e na progressão na empresa;

- medidas que disciplinam as condições de acesso ao emprego ou de trabalho de certos grupos de trabalhadores, introduzindo, por vezes, medidas de discriminação positiva.

II. No que toca ao acesso ao emprego, é comum os textos convencionais referirem que nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no recrutamento⁵⁶⁴ ou promoção⁵⁶⁵. Algumas convenções preveem, inclusivamente, que em caso de comprovada desigualdade de oportunidades e de tratamento, a possibilidade de adoção de medidas com caráter transitório, a fim de corrigir essas situações de desigualdade⁵⁶⁶

⁵⁶³ Exemplo, CC ANF/SINPROFARM – BTE 12/2019 (cl. 47.ª).

⁵⁶⁴ Exemplo, AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.21ª); CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69ª); AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.8ª)

⁵⁶⁵ AE The Navigator Company/COFESINT – BTE 17/2019 (cl.11.ª) e paralelos, proibindo a discriminação de trabalhadores diminuídos físicos no acesso e promoção.

⁵⁶⁶ O AE INATEL/SINTAP – BTE 6/2019 (cl.4ª) e paralelos, dirige-se a correção das situações de desigualdade no recrutamento dos vários grupos sociais, em geral; enquanto o CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69ª) determina a descrição de tarefas e de funções assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres [altera o CC ACA/CESP – BTE 6/2018, que apenas referia o princípio da igualdade de género em geral].

Existem outras previsões dirigidas à tutela de trabalhadores de grupos sociais desfavorecidos, nomeadamente, deficientes ou portadores de doença crónica, referindo que a empresa os deve admitir, dentro do possível, desde que preencham os requisitos exigidos para o posto de trabalho⁵⁶⁷.

III. Numa outra perspetiva, a tutela da paridade de género é desenvolvida no âmbito do acesso a direitos, reportando-a aos processos de seleção a dada categoria profissional dentro da empresa, prevendo-se que a empresa deve promover a paridade no acesso ao emprego⁵⁶⁸ na retribuição⁵⁶⁹ ou avaliação⁵⁷⁰ ou assegurar igualdade de condições no acesso à formação profissional⁵⁷¹. Outras referenciam, tão somente, a igualdade de género em geral⁵⁷². Encontra-se também a preocupação do reforço da transparência e informação nas matérias referentes à igualdade de género⁵⁷³.

IV. Relativamente às condições de organização do trabalho, assinalam-se vários aspetos em que as convenções, acompanhando de perto a lei, definem regimes específicos para trabalhadores com deficiência. É o caso da dispensa de prestação de trabalho suplementar (art.88.º, CT)⁵⁷⁴ ou da necessidade de ajustamento da organização do trabalho de forma ergonómica⁵⁷⁵.

A proteção de trabalhadores em função da idade constitui outra dimensão referida amiúde nas convenções. Nesse sentido, existem convenções que proíbem a fixação de uma idade máxima para no acesso ao emprego (salvo os limites previstos a lei)⁵⁷⁶; noutras define-se a observância das normas legais que protegem os menores de certos horários de trabalho⁵⁷⁷; ou concede-se uma proteção especial para trabalhadores a partir de certa idade, no exercício profissional, em geral⁵⁷⁸, ou no que toca à dispensa, por exemplo, de trabalho por turnos⁵⁷⁹.

Por último, e num prisma mais alargado, existem várias convenções que preconizam a tutela dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, independentemente da origem dessa condição – idade, doença, deficiência ou

⁵⁶⁷ Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.85º); AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.17º).

⁵⁶⁸ Por exemplo AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (cl.2º,3) e paralelos.

⁵⁶⁹ CC AABA/SETAAB e CC AARIBATEJO/SETAAB – ambos BTE 11/2019 (respetivamente, cls.57º e 48.º) e CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.93º,3).

⁵⁷⁰ CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69º).

⁵⁷¹ Exemplo, AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.18º e 19.º).

⁵⁷² Por exemplo, AC ARAG SE/STAS – BTE 7/2019 (cl.58º-A) e AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.6º,2);

⁵⁷³ CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69º).

⁵⁷⁴ Por exemplo, AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl.29º).

⁵⁷⁵ AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.17º,7,b)).

⁵⁷⁶ AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.3º).

⁵⁷⁷ AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.27.º e 91.º).

⁵⁷⁸ AE SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.41º E 43) após os 65 anos, e enquanto não for concedida a reforma, a empresa adiantará o valor estimado da reforma de que depois será reembolsado pelo trabalhador.

⁵⁷⁹ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.23º,14).

acidente –, prevendo a sua integração em postos de trabalho adequados e adaptados⁵⁸⁰ ou promovendo ações de formação⁵⁸¹.

4.4.8. Direito à proteção de dados pessoais na contratação coletiva

4.4.8.1. Nota prévia

I - A matéria dos direitos de personalidade dos trabalhadores desde 2003 por impulso do Código do Trabalho tem merecido importantes desenvolvimentos legislativos e doutrinários. Entre eles destaca-se o direito à proteção de dados que envolve os dados especiais no artigo 17.º do CT, os dados biométricos no artigo 18.º do CT, os testes e exames médicos no artigo 19.º do CT, os meios de vigilância à distância dos artigos 20.º e 21.º do CT e as mensagens e acesso à informação do artigo 22.º. O Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril 2016 e da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, deram uma renovada importância à proteção dos dados pessoais e transformaram a contratação coletiva em protagonista ao prever que as convenções coletiva podem ser fundamento de licitude de tratamento de categorias especiais de dados pessoais (artigo 9.º , nº 2 alínea b) do Regulamento (UE) 2016/679) ou para prever normas mais específicas de proteção (artigo 88.º do referido Regulamento). Acresce ainda que as convenções coletivas podem ser fundamento para a licitude de tratamento de dados pessoais no âmbito da execução das obrigações por ela impostas às partes para o cumprimento de finalidades lícitas.

II – Em anteriores relatórios a abordagem centrou-se na aplicação TIC e o seu impacto nas relações de trabalho com especial enfoque no teletrabalho, meios de vigilância eletrónica, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores. Para dar continuidade à análise das convenções coletivas nesta parte optou-se por manter neste capítulo a análise do teletrabalho que, embora configure uma modalidade de contrato de trabalho, está intimamente ligado às tecnologias de informação e comunicação.

III - De igual modo pela conexão que tem com os direitos personalidade e com as TIC procedeu-se a um levantamento da regulamentação coletiva sobre o direito à desconexão/dever de desconexão. Embora esta questão tenha importantes conexões com a matéria do tempo de trabalho, afigura-se preponderante a questão dos direitos de personalidade do trabalhador.

⁵⁸⁰ CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.77ª), especificamente dirigido a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

⁵⁸¹ CC ADCP/SETAAB – 15/2019(cl.54ª) ; CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.72ª).

4.4.8.2. Normas que envolvem tratamento de dados pessoais para efeitos da execução de obrigações das convenções coletivas

Em matéria de direito à desconexão verifica-se que o tema surge associada aos tempos de não trabalho, i.e, à garantia de descanso para o trabalhador⁵⁸²

As convenções coletivas também surgem como fundamento para o tratamento de dados pessoais ao exigir a manutenção de um registo atualizados dos trabalhadores incluindo nome e um conjunto de dados pessoais⁵⁸³ ou dados sociais⁵⁸⁴.

4.4.8.3. Proteção de dados em especial: meios de vigilância eletrónica, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores

Para além de enunciados gerais sobre reserva da intimidade e vida privada⁵⁸⁵ Existem ainda regulamentos específicos de realização de testes de alcoolémia inseridos em convenção coletiva⁵⁸⁶, regras sobre utilização de correio eletrónico⁵⁸⁷ ou sobre assédio e “bullying”⁵⁸⁸, registo biométrico⁵⁸⁹.

Existem convenções que preveem o tratamento de dados pessoais sensíveis nomeadamente no ato de admissão com elaboração de ficha própria com os resultados do exame médico de admissão⁵⁹⁰.

Em 2019 ressaltam convenções coletivas que regulam sistemas de georreferenciação admitindo que se tratam de meios de vigilância à distância, mas que é lícita a sua utilização desde que verificados determinados requisitos⁵⁹¹ e noutros casos vai-se mais longe e considera-se que o GPS não é um meio de vigilância à distância e entende-se que o mesmo pode ser utilizado para efeitos disciplinares⁵⁹².

⁵⁸² AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 11^a); AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 21^a); AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl. 26^a).

⁵⁸³ Exemplo CC A EVP/SINTICABA – BTE 6/2019. AE ACIBARECELOS/ SITSECCVAC BTE 27/2019 (cl. 6^a, j).

⁵⁸⁴ AC OPERFOZ/SINPORFOZ – BTE 10/2019.

⁵⁸⁵ AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.19.^a).

⁵⁸⁶ CC ADIPA/SITSESE – BTE 24/2010 (Anexo VI), AE OPERESTIVA/STPSET – BTE 26/2019 (Anexo III), AE ANIL/COFESINT – BTE 40/2019(cl68^a)

⁵⁸⁷ AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.20^a).

⁵⁸⁸ AE Easyjet/SNPVAC BTE 28/2019 (cls. 26^a e 27^a).

⁵⁸⁹ AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP BTE 35/2019 (cl 27^a).

⁵⁹⁰ AE CAIMA/SITSESE BTE 24/2019 (cl4^a). No AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.21^a,4 e 5), o empregador deve guardar reserva e confidencialidade de informações sobre dados pessoais; e a informação sobre o estado de saúde do candidato a emprego deve limitar-se ao “estritamente necessário à sua atividade profissional de bombeiro”.

⁵⁹¹ AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.21^a,4 e 5) condiciona a adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos à autorização da CNPD, seguida de informação a todos os trabalhadores. Todavia, exclui deste regime as funcionalidades de georreferenciação do Sistema Integrado de Redes de Emergência e Segurança de Portugal (SIRESP), associadas aos equipamentos de telecomunicações propriedade da Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC), instalados nos veículos operacional do corpo de bombeiros, e cujos dados podem ser acedidos e consultados pelo comando do CBV nas condições definidas pela ANPC.

⁵⁹² CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.72.^a) [(=)BTE 34/2018 (cl.65^a)] admite a utilização de GPS e telemetria com o objetivo proteger a segurança de trabalhadores móveis, veículos e mercadorias; essa informação pode ser usada para fins disciplinares.

Um número significativo de convenções prevê a existência de um processo individual dos trabalhadores e o tratamento de dados pessoais respetivos.

Quadro 68 - Proteção de dados pessoais em Convenções publicadas, por tipo (2019)

TEMAS / PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (2019)	TIPO			Total	2018
	AC	AE	CC		Total
	30	105	105	240	220
<i>Direitos de personalidade</i>	3	7	6	16	16
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	1	7	2	10	15
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	0	1	1	2	3
<i>Proc. Individual e dados trabalhadores/ e de outros</i>	2	23	16	41	44

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

4.4.9. Novas tecnologias e relações de trabalho

Nos pontos seguintes aprofundaremos dois tópicos associados às relações do trabalho na era digital, cuja tradução no clausulado das convenções é, ainda, pouco frequente. Referimo-nos à figura do teletrabalho e ao direito à desconexão que associam novas tecnologias e relações de trabalho com incidência na organização do tempo de trabalho.

Numa abordagem geral dos dois temas (ver quadro 69) verifica-se que a regulação do teletrabalho consta de 12 convenções das quais 10 são primeiras convenções. Em termos de repartição setorial, localizam-se em três setores (indústria, seguros, e alojamento e restauração) com predominância das convenções do setor segurador. Todos os instrumentos referenciados se assumem de âmbito nacional.

Há ainda a particularidade das convenções que regulam o direito à desconexão, todas pertencentes ao setor segurador (K), abordarem, do mesmo passo, o regime de teletrabalho. Os dois institutos jurídicos têm como pressuposto a utilização das tecnologias de informação e comunicação, designada no caso do direito à desconexão como “ferramenta digital” . Esta circunstância parece indiciar a existência de uma certa inter-relação das duas figuras onde o direito à desconexão reforça a importância de separação entre os tempos de trabalho e de não trabalho.

Por outro lado, os conteúdos são inovatórios em praticamente todas as convenções, apenas uma revisão global preserva a redação original desenhada anteriormente para o teletrabalho.

Quadro 69 - Novas tecnologias e relações de trabalho, em 2019

TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO (2019)					Comparação Teletrabalho (12/240)	comparação Dir. desconexão (6/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		
5	AC	1ª convenção	K	Fidelidade SINAPSA	Novo	Novo
5	AE	1ª convenção	K	Seguradoras Unidas SINAPSA	Novo	Novo
6	AE	1ª convenção	I	INATEL FESAHT	Novo	
6	AE	1ª convenção	I	INATEL SINTAP	Novo	
6	AE	1ª convenção	I	INATEL SITESE	Novo	
13	AC	1ª convenção	K	GENERALI SINAPSA	Novo	Novo
17	AC	1ª convenção	K	ZURICH SINAPSA	Novo	Novo
17	AE	1ª convenção	K	AIG EUROPE STAS	Novo	Novo
21	AC	1ª convenção	K	LUSITÂNIA SINAPSA	Novo	Novo
27	CC	Alteração salarial	C	FENAME SITESE	Altera BTE 34/2017	
29	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros SINAPSA	Novo	
45	CC	Revisão Global	C	ABIMOTA SINDEL	(=) BTE 47/2017	

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.p>

Nota: em 2018 : Teletrabalho 9/220 ; direito à desconexão 3/220

4.4.9.1. Teletrabalho

I. O teletrabalho configura-se como uma das modalidades do contrato de trabalho e vem regulado nos artigos 165.º a 171.º, CT. O teletrabalho caracteriza-se por ser realizado normalmente fora da empresa e com recurso a tecnologias de informação e de comunicação (165ª). É, de outra parte, reconhecida a possibilidade de o teletrabalho ser regulado por instrumento de regulamentação coletiva, pelo que alguns instrumentos regulamentação coletiva disciplinam uma regulamentação própria.

Neste contexto, existem convenções coletivas que disciplinam os direitos e deveres das partes e as condições em que os trabalhadores podem requerer o teletrabalho⁵⁹³ ou o estabelecimento de preferências no acesso ao teletrabalho⁵⁹⁴, assim como a conciliação com a vida familiar e a parentalidade⁵⁹⁵, incluindo, nos critérios de preferência o trabalhador com funções de cuidador⁵⁹⁶.

No que toca à determinação do horário de trabalho do teletrabalhador as formulações são variadas. Ora se aplicam as regras do PNT previstas na convenção⁵⁹⁷; ora surge associado à isenção de horário de trabalho, como admite o art. 218.º, 1. c), CT⁵⁹⁸; ora se remete para o contrato de trabalho a definição do horário de trabalho, exigindo-se que exista registo a reportar periodicamente à empresa⁵⁹⁹.

Entre o conteúdo regulado do teletrabalho destaca-se a previsão de teletrabalho flexível que corresponde à possibilidade de trabalho um dia por semana em regime de teletrabalho⁶⁰⁰, admitindo-se o alargamento desta modalidade de teletrabalho a todos os trabalhadores da empresa, mediante autorização do empregador. O modelo de alternância entre trabalho a distância e presencial será definido por acordo, mas a empresa pode suspendê-lo, sempre que se justifique a presença do trabalhador nas instalações da empresa. Os detalhes da aplicação da figura são remetidos para regulamento interno da empresa. Existe um outro acordo de empresa que admite a modalidade de “teletrabalho parcial”, por contraposição a total, o que, presume-se, envolve igualmente um modelo de alternância.

II. No plano formal, o Código do trabalho (art. 166º,n.4) exige a celebração de contrato escrito de teletrabalho e identifica um conjunto de elementos a figurar nesse contrato. Encontra-se referencia a alguns aspetos indicados pela lei, por exemplo, o contrato deve fixar as atribuições, a categoria, a remuneração⁶⁰¹, assim como o estabelecimento ou departamento a que o trabalhador deve reportar⁶⁰².

Quanto à execução do contrato de teletrabalho, é comum as convenções fixarem que o equipamento é propriedade do empregador, que assegurará a respetiva instalação, manutenção e o pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização⁶⁰³. A possibilidade do empregador visitar o local de trabalho, está prevista numa convenção, com um horário entre as 10h00 e as 18h00 (enquanto o art. 170º,2, do CT, admite período mais alargado -

⁵⁹³ AE INATEL/FESAHT - BTE 76/2019 (CI 21ª) e paralelos.

⁵⁹⁴ CC FENAME/SITese BTE 27/2019 (CL 16.ªA).

⁵⁹⁵ AE INATEL/SITese – BTE 6/2019 (cl.21º,7) e paralelos.

⁵⁹⁶ CC FENAME/SITese - BTE 27/2019 (cl.16ª-A,6).

⁵⁹⁷ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 16.ª,3); AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 21)

⁵⁹⁸ ABIMOTA/SINDEL BTE 45/2019 (CI 52ª,1, c)).

⁵⁹⁹ CC FENAME/SITese BTE 27/2019 (CL 16.ªA).

⁶⁰⁰ AE AIG Europe SA/STAS - BTE 17/2019 (CI 21ª).

⁶⁰¹ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 16.ª); AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 13ª,2).

⁶⁰² AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 16.ª);AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 13ª).

⁶⁰³ CC FENAME/SITese BTE 27/2019 (CL 16.ªA) AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 16.ª); AE INATEL/FESAHT - BTE 76/2019 (cl 21ª, 2) e paralelos neste AE, em contrapartida é dever do trabalhador a preservação do equipamento e software e o cumprimento das regras sobre a proteção de dados.

9.00H - 19.00H) e com comunicação prévia não inferior a 24 horas⁶⁰⁴. A preocupação de evitar os riscos de isolamento do teletrabalhador também está presente em duas situações, devendo o empregador adotar medidas que promovam a sua presença periódica na empresa⁶⁰⁵

A lei permite que a duração do contrato de teletrabalho seja fixada em IRCT (art.167^a,1,CT). Neste domínio as formulações convencionais são variadas, umas estabelecem a duração do contrato de teletrabalho entre os 2⁶⁰⁶ e os 3, com a possibilidade de renovação anual se não for denunciado por uma das partes, dentro do pré-aviso estabelecido (30⁶⁰⁷, 60⁶⁰⁸ ou 90 dias⁶⁰⁹⁶¹⁰), uma outra determina a duração do teletrabalho por seis meses renovável até dois anos⁶¹¹.

Em caso de cessação do acordo que titula o regime de prestação de teletrabalho, muitas das convenções reproduzem a lei, mas referem que “o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras compatíveis com a atividade contratada, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo das garantias do trabalhador”⁶¹² ou a funções equivalentes às anteriormente exercidas, salvaguardando que o trabalhador não pode, por isso, ser prejudicado nos seus direitos e regalias (em consonância com o art. 167^o, n^o 3 do CT).

4.4.9.2. Direito à desconexão

Verifica-se que o direito à desconexão surge associada aos tempos de não trabalho, i.e., à garantia de descanso para o trabalhador⁶¹³. Continua a consagrar-se a garantia do direito do trabalhador à reserva da sua vida privada, projetado no respeito pela separação entre tempo de trabalho e os tempos de não trabalho. As seis formulações encontradas são diversificadas, mas reconduzem-se ao designado de direito à desconexão⁶¹⁴. Umas referem que o regime de utilização da ferramenta digital no âmbito da relação laboral será densificado por regulamento de empresa,

⁶⁰⁴ AE INATEL/FESAHT - BTE 76/2019 (cl 21^a,6) e paralelos.

⁶⁰⁵ GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.26.^o, 5) e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 13^a,7).

⁶⁰⁶ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 16.^a).

⁶⁰⁷ GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.26^a, 5).

⁶⁰⁸ AE AIG Europe SA/STAS - BTE 17/2019 (Cl 20^a).

⁶⁰⁹ AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.12^a)

⁶¹⁰ Enquanto o art. 167^o,n^o,2,CT determina o pré-aviso de 30 dias.

⁶¹¹ AE INATEL/FESAHT - BTE 76/2019 (cl 21^a, 1) e paralelos

⁶¹² AE AIG Europe SA/STAS - BTE 17/2019 (Cl 20^a).

⁶¹³ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 11.^a); AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 21) ; AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.26^a).

⁶¹⁴ Em França o chamado «direito do trabalhador à desconexão», para assegurar o seu direito ao repouso, consta de alteração ao Code du travail (L. n^o 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, cujo art. 55^o alterou neste sentido o art. L.2242-8 do Code du travail).

devendo, em todo o caso, salvaguardar o direito ao descanso do trabalhador a par das exigências de funcionamento da empresa e da natureza das funções de cada trabalhador⁶¹⁵.

Outras referem que a utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral cedida pela empresa não pode impedir o direito ao descanso consignado neste CCT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados. Assim, só por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela, é permitida a interrupção dos períodos de descanso do trabalhador”⁶¹⁶.

4.4.10 Avaliação de desempenho

I. Embora tradicionalmente considerada uma atribuição estritamente gestonária da entidade empregadora, a regulação da avaliação de desempenho tem vindo a ganhar o seu espaço no clausulado das convenções coletivas, em particular na negociação de âmbito empresarial (AE e AC).

No ano de 2019, a matéria foi regulada, essencialmente, em primeiras convenções (26 de 39), sobretudo de acordos de empresa, seguindo-se, em termos de frequência, os acordos coletivos. Estes dados, refletidos no quadro seguinte, parecem corroborar uma ligação estreita com a realidade empresarial subjacente à negociação coletiva⁶¹⁷.

Quadro 70 - Avaliação de desempenho (2019-2018)

Avaliação de Desempenho - 2019		2018
<i>Total de Convenções publicadas:</i>		(220)
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	8	12
Acordo de Empresa	26	27
Contrato Coletivo	5	10
Total	39	49

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

⁶¹⁵ O AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.11ª) remete para regulamento interno da empresa; em sentido próximo, o AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.21ª), também admitindo a possibilidade de regulação por regulamento interno, mas obrigando a audição as estruturas de representação coletiva na empresa.

⁶¹⁶ Nesse sentido, AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.26.ª); o AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cl.7ª) e AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (cl.23ª). Todos eles reproduzindo o [(=) CC APROSE/ STAS- BTE 40/2018 (cl.44ª)].

⁶¹⁷ Na negociação de âmbito setorial (CC), a sua regulação é mais ténue. Assim, em três dos cinco (CC) a definição do regime de avaliação é remetido para ato de gestão do empregador: no CC ADIPA (Grossistas)/SITESE BTE 24/2019 (Anexo II);e nos CC CNIS/FEPDES – BTE 41/2019 (cl.7ª) e ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.8ª). Em todo o caso, nos últimos dois CC, são definidos parâmetros do sistema de avaliação. Também em 2019, apenas três revisões parciais regularam a avaliação de desempenho. (AC AVEIPOINT/Sindicato2013TTPAveiro - BTE 21/2019; AE CARRISBUS/FECTTRANS - BTE 29/2019; AE CMPEA/SINTAP – BTE 43/2019).

À semelhança do relatado no relatório anterior, quanto a 2018, em 2019 encontram-se modelos de avaliação de desempenho diversificados, apesar de ser notória uma certa afinidade entre setores de atividade. Em todo o caso, e apesar da dificuldade em sistematizar as linhas de força dos sistemas de avaliação de desempenho reportados, no essencial, vislumbram-se três grandes eixos de abordagem:

- a convenção prevê somente a existência de um regime de avaliação de desempenho⁶¹⁸;
- a convenção determina a existência de um regime, abrangendo certas normas fundamentais e remetendo para o empregador o ato de o regulamentar⁶¹⁹;
- a convenção regula meticulosamente o regime de avaliação de desempenho, em regra, através de desenvolvimento de previsão geral no clausulado em regulamento anexo⁶²⁰.

Observa-se, ainda, uma outra variante traduzida na regulação do desenvolvimento profissional do trabalhador, sem a configuração de um regime de avaliação de desempenho, que é, em todo o caso, pressuposto⁶²¹.

Por outro lado, na larga maioria das convenções (34 em 39 convenções) continua a ocorrer a formal conexão da avaliação de desempenho com as regras sobre progressões e promoções⁶²². Nalguns casos a abordagem da avaliação de desempenho⁶²³ é elementar mas é perceptível a sua conexão com aquelas regras. Em contrapartida, tal relação não está presente quando a convenção ou remete o desenho do regime de avaliação para ato de gestão ou regulamento da empresa⁶²⁴ ou manda aplicar o regime dos trabalhadores em funções públicas⁶²⁵.

Em sentido inverso, a disciplina de progressões e promoções constante das convenções nem sempre está relacionada, de forma explícita, com os regimes de avaliação. Em 2019, há 37 convenções (em 76) que abordam a matéria sem regular, em simultâneo, o regime de avaliação de desempenho⁶²⁶. Nestes casos os critérios relevantes poderão ser a antiguidade (ou tempo de serviço)⁶²⁷ e /ou procedimento concursal⁶²⁸.

⁶¹⁸ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.20ª); AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.61ª, 1, b).

⁶¹⁹ AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl. 6ª); AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.4ªª).

⁶²⁰ CC CNEF/ ASPL – BTE 5/2019 (Anexo I) e paralelos.

⁶²¹ AE CARRISBUS/SITRA - BTE 20/2019 (Anexo A, cl.7ª, 3); AC AVEIPOINT/Sindicato 2013 TTP - Aveiro - BTE 21/2019 (Anexo li, cl. 1º, 2); INATEL AE INATEL/SINTAP – BTE 6/2019 (Anexo III) e paralelos.

⁶²² Por exemplo, AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cls.4ª e 5ª) AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cls.12ª e 13ª).

⁶²³ AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.5ª).

⁶²⁴ Tal é o caso do CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.8ª).

⁶²⁵ AC CH – Montijo/FESAP – BTE 42/2019 (cl.6ª).

⁶²⁶ Em 2019, 76 convenções estabeleceram regras sobre progressões e promoções, associados ou não a modelos de avaliação de desempenho.

⁶²⁷ Por exemplo, CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 e CC ACRAL/SITese - BTE 24/2019 (ambos cl.16ª).

⁶²⁸ Por exemplo, CC ACIFF/CESP - BTE 23/2019 (cl. 9ª, Bª e 10ª, g)).

III. Retomando o tópico da avaliação de desempenho, verifica-se, com alguma regularidade, o tratamento das matérias enunciadas de seguida:

- previsão de certa intermitência, sendo na maioria das vezes anual⁶²⁹
- definição de critérios de avaliação⁶³⁰;
- conhecimento prévio pelo trabalhador dos seus objetivos individuais⁶³¹;
- obrigatoriedade por parte do empregador de realizar, uma vez por ano, reunião de avaliação com o trabalhador⁶³²;
- reconhecimento do direito de reclamação do trabalhador e/ou estabelecimento de uma instância de recurso⁶³³;
- participação das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores (através de emissão de parecer em caso de reclamação⁶³⁴, na auscultação da aprovação das normas regulamentares⁶³⁵ ou de participação na instância de recurso⁶³⁶).

4.4.11. Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores

I. O Código do Trabalho, para além de estabelecer o estatuto geral das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores⁶³⁷ (arts. 404.º a 414.º, CT), disciplina a atividade sindical no seio das empresas (arts. 460.º a 468.º, CT), garantindo um conjunto de direitos. Ao mesmo tempo, o Código assume, em termos gerais, que se trata de mínimos que podem ser objeto de derrogação em sentido mais favorável através de IRCT [art. 3.º, 3, n)]. Existe, assim, um amplo espaço atribuído à negociação coletiva neste âmbito. A matriz desta vertente do direito coletivo do trabalho encontra-se ancorada na Constituição, em particular no capítulo dos direitos liberdades e garantias⁶³⁸.

II. Em 2019, a disciplina das estruturas representativas dos trabalhadores e da atividade sindical na empresa está presente em 74 das 240 convenções publicadas, verificando-se uma descida face ao ano anterior. A distribuição

⁶²⁹ AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 e paralelo (Anexo II, cl. 8ª).

⁶³⁰ Exemplo, AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl. 6ª, 2); AE CARRISBUS/SITRA - BTE 20/2019 (Anexo B).

⁶³¹ AE CARRISBUS/SITRA - BTE 20/2019 (cl. 9ª, g).

⁶³² AE BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019 (cl. 19.ª).

⁶³³ AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (Anexo III, art.º 18º, 3); AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (Anexo V, 4).

⁶³⁴ AE CARRISBUS/FECTTRANS - BTE 29/2019 (Anexo B, cl. 11ª, 5).

⁶³⁵ AE BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019 (cl.19ª,3); AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (Anexo II).

⁶³⁶ AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 e paralelos (Anexo II, art.º. 13º, 4).

⁶³⁷ O art. 404.º CT considera estruturas de representação coletiva dos trabalhadores as associações sindicais, as comissões de trabalhadores e as comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus. Desta última categoria não se encontrou qualquer referência nas convenções de 2019.

As comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus têm na sua base o Direito Comunitário (respetivamente, por via das Diretivas 89/391/CEE e 2009/38/CE). A disciplina legal destas comissões está prevista na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

⁶³⁸ Na Constituição, cfr. arts. 55.º e 56.º, sobre o exercício da atividade sindical na empresa e o art. 54.º, sobre as atribuições das comissões de trabalhadores, a este propósito.

por modalidade de convenção coletiva revela a predominância da negociação ao nível dos acordos de empresa e, como relatado nos relatórios de anos anteriores, trata-se de um tema presente sobretudo em primeiras convenções e revisões globais⁶³⁹.

Quadro 71 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Atividade Sindical na Empresa – 2019

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2019					2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>					(220)
	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção	6	21	7	34	34
Revisão Parcial	3	3	4	10	14
Revisão Global	3	10	17	30	42
Total	12	34	28	74	90

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Verifica-se, também em 2019, a circunstância de algumas convenções se não limitarem a tratar das associações sindicais, reportando-se ainda ao estatuto de outras estruturas de representação coletiva: comissões de trabalhadores⁶⁴⁰ e comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho⁶⁴¹. Como nos relatórios anteriores, o capítulo foca-se sobretudo na regulação convencional coletiva da atividade sindical nas empresas.

III. A fisionomia desta matéria reveste as habituais variações: nuns casos, a convenção limita-se a uma remissão genérica para a lei⁶⁴², na maior parte dos casos, como veremos de seguida, são referidas matérias específicas, limitando-se essencialmente a reproduzir o regime legal mas com a previsão de soluções que, com maior ou menor extensão, desenvolvem e/ou melhoram aspetos desse regime legal⁶⁴³. Persiste, como vem sendo usual, a referência:

- ao direito de reunião nas instalações da empresa (art. 461.º do CT), incluindo dentro do PNT;
- ao direito a instalações (art. 464.º do CT);
- ao direito de afixação e distribuição de informação sindical (art. 465.º do CT);
- ao direito de informação e consulta (art. 466º do CT).

Por outro lado, o estatuto dos trabalhadores que integram as estruturas de representação coletiva é, frequentemente, previsto nos textos convencionais, ou a propósito dos deveres da entidade empregadora⁶⁴⁴, ou como

⁶³⁹ Existem 10 convenções que operam revisão parcial nas quais esta matéria é versada, embora em termos parciais.

⁶⁴⁰ Assim, por exemplo, CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 [cl. 12.ª, 1 a) e c)] [(=)BTE 34/2018]. AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.43ª e 72ª,2, i)).

⁶⁴¹ Nesse sentido, AE The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.78ª - 81ª) e convenções paralelas ; AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.101.º).

⁶⁴² Entre outros, AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl.75.ª) e CC CNIS/FEPACES – BTE 41/2019 (cl.13.ª) remissão para a lei.

⁶⁴³ Por exemplo, AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.109ª-112ª) e AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl. 108.º-112º).

⁶⁴⁴ AE ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 [cl.11ª,f)] e paralelos; AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 [cl.11ª,f)].

garantia dos trabalhadores e limitação aos poderes do empregador⁶⁴⁵. Também aqui, mantendo a linha sinalizada nos Relatórios anteriores, trata-se fundamentalmente de consagração convencional expressa do dever de cumprimento das prescrições legais neste domínio, tendendo a abarcar, em geral, os trabalhadores que protagonizam a representação coletiva enquanto delegados sindicais, dirigentes sindicais e, amiúde, membros das comissões de trabalhadores⁶⁴⁶.

Sistematizam-se, no quadro seguinte, alguns dos tópicos regulados nas convenções publicadas em 2019.

Quadro 72 - Direitos dos Trabalhadores no exercício da atividade sindical na empresa (2019)

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2019					
Total de Convenções publicadas: 240					
Total de Convenções que regulam Atividade Sindical: 74					
Direito de reunião com os órgãos de gestão da empresa	Direito de reunião no local de trabalho	Direito a instalações	Direito de afixação e distribuição de informação	Direito a informação e consulta	Crédito de horas
21	49	40	47	43	42

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

IV. O recorte das disposições convencionais nas diversas matérias acima mencionadas segue a tendência relatada nas edições anteriores. Com efeito:

- Quanto ao direito de reunião no local de trabalho, as convenções acompanham, no essencial, o figurino legal, conjugado, por vezes, com a previsão de ligeiros desvios: limitando a antecedência da convocatória a 1 dia⁶⁴⁷ ou admitindo a possibilidade de as reuniões serem convocadas pelos sindicatos⁶⁴⁸. Predomina o limite da lei para a realização de reuniões no decurso do horário de trabalho (15 horas por ano). São definidas, com regularidade, os termos da participação de elementos do sindicato sem ligação à empresa nestas reuniões⁶⁴⁹. Algumas convenções estabelecem regras precisas para assegurar a normalidade de laboração⁶⁵⁰.
- Relativamente ao direito a instalações, embora a maior parte das convenções se limite a transcrever o regime legal, algumas acolhem regras mais favoráveis para os sindicatos, impondo, nuns casos, a disponibilização

⁶⁴⁵ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl. 20.ª, 1); AE ALMAMUSICA/SPGL – BTE 4/2019 (cl.7ª,e) e demais convenções do setor educativo.

⁶⁴⁶ Por exemplo, CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.55.ª,2. e); AE ALMAMUSICA/SPGL – BTE 4/2019 (cl.4ª, c) e7ª, e)).

⁶⁴⁷ Por exemplo, CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.46ª).

⁶⁴⁸ AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.95ª); CC ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.76.ª) CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.75.ª).

⁶⁴⁹ CC CNEF/SEPLEU – BTE 5/2019 (cl.5ª,e) e CC CNEF/ SIPE – BTE 5/2019 (cl.); AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.66.5 e 7 e 71ª,3), em sentido mais amplo os dirigentes sindicais também podem aceder ao estabelecimento, desde que informem do data e assunto a tratar.

⁶⁵⁰ Por exemplo, AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.12ª,1); AE The Navigator Company/COFESINT – BTE 17/2019 (cl.18ª,1) e paralelos;

permanente de local adequado independentemente do número de trabalhadores do estabelecimento⁶⁵¹, noutros exigindo um limiar inferior ao legal⁶⁵².

- Sobre a afixação e divulgação de informação sindical, apenas se encontra a reprodução dos direitos legalmente previstos.
- Em sede de crédito de horas para exercício das funções dos representantes dos trabalhadores, persiste a tendência para a reprodução do regime legal (5 horas mensais para os delegados sindicais, 8 horas por mês se o delegado fizer parte da comissão intersindical e 4 dias mensais para os dirigentes sindicais)⁶⁵³, embora se encontre um número relevante de convenções que concedem tempos ligeiramente mais vantajosos ao delegado sindical (fixando um crédito de seis⁶⁵⁴, sete⁶⁵⁵, oito⁶⁵⁶, ou doze⁶⁵⁷ horas mensais) e/ou aos dirigentes sindicais (para 5⁶⁵⁸ ou 6⁶⁵⁹ dias mensais). Em alguns casos, o crédito conferido aos membros da comissão sindical é fixado conjuntamente, remetendo-se a sua distribuição para a própria comissão⁶⁶⁰. Continuam, em 2019, a encontrar-se convenções que afastam a regra legal sobre antecedência da comunicação relativa à utilização do crédito de horas, prevendo, designadamente, um dia de antecedência⁶⁶¹, em vez dos 2 dias previstos na lei (art. 408.º, 3, do CT), assim como convenções que admitem a gestão trimestral ou semestral do crédito de horas, para participação em certas atividades de representação coletiva⁶⁶² ou a possibilidade de acumular o crédito de horas de vários dirigentes sindicais, parcial ou totalmente, num só dirigente⁶⁶³.
- Algumas convenções preveem, por outro lado, e à semelhança da lei, a possibilidade de justificação de ausências para além do crédito de horas⁶⁶⁴. Apesar de menos comuns, são reconhecidos créditos para frequência de iniciativas (v.g. cursos, seminários, colóquios no âmbito da atividade sindical) ou atribuídos horários especiais⁶⁶⁵.

⁶⁵¹ AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.30ª,1e)); AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 [cl. 33.ª, 1, e)] [(=)AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 19/2018].

⁶⁵² Por exemplo, AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.72ª) ((+) 75 trabalhadores); AE ALMAMUSICA/SPGL – BTE 4/2019 (cl.63ª) ((+) 100 trabalhadores).

⁶⁵³ Por exemplo, os CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE, ambos BTE 5/2019 (cl.60ª); AE The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.20ª,4 e 5 e 24ª) e paralelos.

⁶⁵⁴ AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (cl. 35.ª) se o delegado sindical integrar a comissão intersindical terá direito a 8 horas mensais; ou simplesmente 6 horas, AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.29ª).

⁶⁵⁵ AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.39ª), se o delegado sindical integrar a comissão intersindical terá direito a 8 horas mensais; apenas 7H em qualquer circunstância AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.32.ª).

⁶⁵⁶ AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.70ª).

⁶⁵⁷ AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.110ª).

⁶⁵⁸ AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.38ª,1), AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl.62.ª).

⁶⁵⁹ CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 e ACRAL/SITESE - BTE 24/2019 [ambos cl. 7.ª, 1, b)] [(=)ACRAL/SITESE – BTE 25/2018].

⁶⁶⁰ CC ANTROP/STRUP – BTE 35/2019 (cl.64ª,4).

⁶⁶¹ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl. 22.ª, 3)[(=) BTE 13/2018]; AC Fidelidade /SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.52ª,2,c) e i));

⁶⁶² AE ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 (cl.70.ª,6) e convenções paralelas.

⁶⁶³ AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.141.ª), para tanto, basta comunicar ao empregador, cumprindo o pré-aviso de 15 dias; CC ANTROP/SNM – BTE 35/2019 (cl.62.ª) e paralelos.

⁶⁶⁴ Por exemplo, AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl. 66ª,2).

⁶⁶⁵ Ambos os benefícios são usuais em convenções do setor educativo, por exemplo, AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.70ª,3 e 5).

- Várias convenções coletivas reproduzem parcialmente o estatuto legal dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores, designadamente em matéria de procedimento disciplinar e despedimento (art. 410.º, do CT)⁶⁶⁶ e de transferência de local de trabalho (art. 411.º, do CT)⁶⁶⁷. Trata-se, quase sempre, da mera transcrição do regime legal, embora por vezes surjam previsões específicas, como seja a proteção contra mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho⁶⁶⁸, a limitação à possibilidade de transferência do dirigente sindical dentro da área de intervenção do respetivo sindicato⁶⁶⁹ ou a exigência de parecer da comissão de trabalhadores para todos os trabalhadores sindicalizados⁶⁷⁰.

V. Na linha dos Relatórios anteriores, reserva-se um ponto específico para referir o tratamento dado pelas convenções coletivas ao direito de informação e consulta genericamente previsto no art. 466.º do Código do Trabalho.

Para além de referências dispersas ao longo do texto das convenções os tópicos em que é necessária a audição dos representantes sindicais (várias delas indicadas presente Relatório), um número considerável de IRCT convencionais expressamente consagra e/ou desenvolve este direito.

Observa-se, a este propósito, a exigência de participação sindical em aspetos associados à organização do tempo de trabalho e, em especial, aos regimes de flexibilização temporal da prestação do trabalho, como sejam a adaptabilidade e os bancos de horas⁶⁷¹; assim como de matérias associadas às carreiras e categorias profissionais, nomeadamente, em caso de mudança definitiva de função, em resultado de um processo de mobilidade funcional⁶⁷² ou da criação de novas categorias profissionais⁶⁷³.

Por vezes, a convenção inclui um elenco das matérias em que, para além das referidas na lei ou pontualmente identificadas na convenção, existe direito à informação e consulta, compreendendo, designadamente, a informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa (ou estabelecimento) e sobre as eventuais

⁶⁶⁶ Por exemplo, AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl.99ª,3). Por sua vez, nos CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 e ACRAL/SITSE - BTE 24/2019 (ambos cl. 7.ª, 2) presume-se sem justa causa o despedimento de trabalhador que tenha sido dirigente sindical nos últimos 5 anos (de modo diferente o art.410.º,3, CT, prevê três anos).

⁶⁶⁷ AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.30ª, 2).

⁶⁶⁸ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl.) ; CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 20.ª, 1).

⁶⁶⁹ AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.10ª,4) (vai para além do art. 411.º,CT admite a transferência de dirigente sindical por acordo ou em caso de extinção de posto de trabalho ou mudança de estabelecimento).

⁶⁷⁰ AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.10ª,4), exige-se parecer da comissão de trabalhadores ou, na sua ausência dos respetivos delegados sindicais (regra que vai para além das garantias de proteção do trabalhador, previstas no art.194.º,CT);

⁶⁷¹ Por exemplo, AC Associação de Regantes do Vale do Sorraia e outras/SETAAB – BTE 17/2019(cl. 20.ª,7) [(=) BTE 28/2018];

⁶⁷² AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.10ª,4) e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.10ª,7) a mobilidade funcional definitiva, para além do acordo do trabalhador, obriga a audição dos delegados sindicais relativamente a trabalhadores sindicalizados.

⁶⁷³ CC APEC/FECTRANS– BTE 9/2019 (cl.15ª,1, o)), exige acordo do sindicato ou da comissão paritária para criação de novas categorias profissionais.

medidas de antecipação previstas, por exemplo, em caso de ameaça ao emprego, e as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho⁶⁷⁴.

Noutros casos, o direito à informação e à consulta é consagrado como princípio geral, sendo frequente a referência à Diretiva 2002/14/CE, de 11 de março de 2002⁶⁷⁵.

VI. Acresce aos pontos mencionados – que se traduz, *grosso modo*, na reprodução ou aprofundamento dos direitos previstos na lei – a alusão a garantias do exercício da atividade de representação coletiva que vão além do previsto no Código do Trabalho. Apontam-se, de seguida, algumas de maior relevância.

Com alguma frequência é concedido aos representantes sindicais o direito a reuniões com o órgão de gestão da empresa [enquanto o Código do Trabalho só atribui esse direito às comissões de trabalhadores – art. 423.º, 1, g)]. Continua a ser usual prever a realização de reuniões sempre que a parte patronal ou a parte sindical o solicitem⁶⁷⁶, especifica-se que as reuniões devem, normalmente, ter lugar dentro do horário de trabalho e indica-se que o tempo despendido é considerado como tempo de serviço efetivo, embora não seja computado para efeito de crédito de horas⁶⁷⁷. Encontra-se, também, a previsão de que nessas reuniões poderão participar dirigentes sindicais⁶⁷⁸.

VII. Várias convenções admitem a possibilidade de requisição, em certos termos, de trabalhadores para o desempenho de cargos dirigentes nas associações sindicais permanecendo o empregador obrigado ao pagamento da respetiva retribuição⁶⁷⁹, ou a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro (para além daqueles a quem seja conferido esse estatuto pela lei ou pela convenção), a solicitação do sindicato e com acordo do empregador, assumindo aquele os respetivos encargos⁶⁸⁰. Por outro lado, algumas convenções estabelecem o dever de os sindicatos comunicarem à empresa os nomes dos respetivos delegados sindicais⁶⁸¹.

⁶⁷⁴ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.65ª).

⁶⁷⁵ CC ADCP/SETAAB – BTE 15/2019 (cl.64.º) e AC ARB- Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.82.º). Muitas das convenções outorgadas pelo SETAAB, privilegiam mecanismos de informação e consulta entre as partes.

⁶⁷⁶ AE The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.78ª - 81ª) e convenções paralelas; AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.15ª,3).

⁶⁷⁷ AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.132.º).

⁶⁷⁸ CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.78,ª) CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.77.ª).

⁶⁷⁹ Assim, AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.32ª), bem como a maioria das convenções do setor segurador.

⁶⁸⁰ AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (cl. 34.ª).

⁶⁸¹ AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.96ª).

4.4.12. Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais

I. Cerca de um terço das convenções publicadas em 2019 estipula a atribuição de prestações complementares das concedidas pelo regime geral da segurança social para proteção de eventualidades cobertas por este regime – incluindo doença, velhice e invalidez. São também concedidos outros benefícios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador.

Também neste tópico se preserva, em 2019, a mesma tipologia dos relatórios anteriores⁶⁸², observando-se uma configuração idêntica, que revela o predomínio dos benefícios concedidos e um ligeiro acréscimo destes regimes no ano em análise.

Quadro 73 - convenções que abordam apoios sociais complementares (por tipo e subtipo) (2019-2018)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2019					2018 (220)
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>					
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	5	18	4	27	19
Revisão Parcial	11	13	2	26	14
Revisão Global	3	10	12	25	33
TOTAL	19	41	18	78	66

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Em ocasiões anteriores⁶⁸³ já se deu nota da conexão entre os setores de atividade abrangidos pelos IRCT e a estrutura dos regimes, bem como a previsão dos benefícios concedidos, no caso concreto. Aqui se destaca a especificidade do setor financeiro e segurador⁶⁸⁴.

⁶⁸² cfr, quanto aos referenciais da análise, cfr. os pontos 4.4.7, 4.4.8 e 4.4.11 e dos Relatórios de 2016, 2017 e 2018, respetivamente.

⁶⁸³ cfr. Relatórios de 2017 e de 2018, respetivamente ponto 4.4.7 e 4.4.11.

⁶⁸⁴ A especificidade do setor financeiro é desenvolvida no Relatório de 2017, ponto 4.4.7 (pág. 193).

Quadro 74 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares – 2019

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2019		2018 (220)
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>		
<i>Total de convenções que abordam os temas: 78</i>		66
Situação familiar ou pessoal do trabalhador	32	27
Filhos	7	9
Creche	12	8
Apoio escolar	20	9
Descendentes com deficiências psicomotoras	17	10
Seguros de vida	10	15
Complementos Sociais	57	47
Reforma	19	16
Subsídio de Doença	48	41
Seguros de Saúde	21	20

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

II. Em 2019, mantém-se a prevalência de mecanismos de complementação do subsídio de doença atribuído pelo regime público de segurança social (surtem em 15% das convenções publicadas em 2019 - 36 de 240).

Nestes apoios, embora se observe grande variedade de regimes, o ponto comum consiste na atribuição de uma prestação pecuniária que visa cobrir a diferença entre o valor da retribuição que o trabalhador auferir e o montante do subsídio de doença pago pela Segurança Social. Quanto ao perfil destes mecanismos não há novidades a assinalar face ao já conhecido de anos anteriores. O figurino encontrado apresenta as seguintes especificidades:

- a maioria das convenções prevê-se o pagamento deste complemento enquanto durar a situação de doença⁶⁸⁵, verificando-se que, por vezes, os três primeiros dias⁶⁸⁶ de incapacidade temporária para o trabalho serão pagos pelo empregador, em detrimento de outras onde o empregador só procede ao pagamento destes três dias, consoante a frequência de ausências por esse motivo⁶⁸⁷;
- ocasionalmente, a atribuição do benefício só sucede em caso de internamento hospitalar⁶⁸⁸;
- por vezes não está contemplado o pagamento dos primeiros três dias⁶⁸⁹ por parte do empregador ou só o atribuem em ausências superiores a oito dias⁶⁹⁰; noutras apenas ausências duradouras (por exemplo, quando ultrapassem 30 dias⁶⁹¹);

⁶⁸⁵ AC ARAG SE/STAS – BTE 7/2019 (cl.43ª); AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.63ª).

⁶⁸⁶ AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.42ª).

⁶⁸⁷ AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl. 69ª, 2).

⁶⁸⁸ AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 (cl.70ª, 2); AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.67ª).

⁶⁸⁹ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 e CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl.) ambos (cl. 60.ª, 2).

⁶⁹⁰ CC AESIRF/ASSP - BTE 26/2019 (cl.53ª).

⁶⁹¹ CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl..81ª).

- podem existir limites para atribuição desse benefício (por exemplo, 30⁶⁹², 40⁶⁹³, 90⁶⁹⁴ dias ou 12⁶⁹⁵ meses por ano);
- também se encontra a possibilidade de suspensão deste complemento⁶⁹⁶;
- embora na grande maioria das ocorrências a atribuição do benefício decorra automaticamente da ausência por doença, noutros exige-se ponderação casuística⁶⁹⁷;
- os montantes em causa são bastante variáveis, compreendendo, sobretudo, a diferença entre o subsídio de doença e a retribuição auferida à data da baixa por doença⁶⁹⁸, a remuneração líquida⁶⁹⁹, a retribuição efetiva⁷⁰⁰ ou a que integre um conjunto preciso de componentes⁷⁰¹.

Em regra, são beneficiários do complemento de subsídio de doença os trabalhadores que perfaçam o período de garantia, previsto na lei (no regime previdencial público⁷⁰²). Existem, contudo, convenções que alargam esse direito mesmo aos trabalhadores que ainda não tenham cumprido esse prazo de garantia⁷⁰³ ou em situações em que a entidade empregadora não procedeu aos descontos que lhe competia⁷⁰⁴.

III. Continua a observar-se a presença de outros benefícios relacionados com a proteção em situação de doença.

Tal é o caso de:

- sistemas de saúde próprios (solução típica do Setor bancário)⁷⁰⁵;
- participação em internamento hospitalar⁷⁰⁶ e intervenção cirúrgica⁷⁰⁷;
- contratação por parte da entidade empregadora de seguro de saúde para o trabalhador⁷⁰⁸ e, nalguns casos, admitindo o seu alargamento aos familiares do trabalhador⁷⁰⁹;
- participação dos custos da assistência médica e medicamentosa⁷¹⁰.

⁶⁹² CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl. 81.ª, 1).

⁶⁹³ CC APEC/FECTRANS – BTE 9/2019 (cl. 56ª-A, 1)

⁶⁹⁴ CC ANCIPA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl. 67ª).

⁶⁹⁵ AE UPS OF PORTUGAL/SNTCT - BTE 19/2019 (cl. 14ª).

⁶⁹⁶ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl. 72ª,4).

⁶⁹⁷ Nos CC ANTROP/STRUP – BTE 35/2019(cl.66ª) [(=) BTE 48/2015] e paralelos; e ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.81ª) [(=) BTE 34/2018] – prevê-se que o empregador pague a diferença entre a retribuição líquida e o subsídio atribuído pela Segurança Social até 30 dias por ano, desde que ocorra internamento hospitalar ou convalesça, após hospitalização.

⁶⁹⁸ CC APEC/FECTRANS – BTE 9/2019 (cl. 56.ª-A,1) [(=)BTE 12/2018] e AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 (cl.70ª, 2); CC ANTROP/STRUP – BTE 35/2019 (cl.66ª).

⁶⁹⁹ AE ADP – Fertilizantes/FIEQUIMETAL – BTE 30/2019 (cl.93ª.)

⁷⁰⁰ AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.39ª,1) [(=) AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 19/2018(cl. 44.ª)].

⁷⁰¹ CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl. 81.ª, 2) [altera BTE 34/2018 (cl. 73.ª, 2)].

⁷⁰² Cfr. art. 61º, Lei 4/2007, 16-1; Lei de Bases da Segurança Social (LBSS), ver *supra* ponto 4.4.7

⁷⁰³ AE CAIMA/SITese - BTE 24/2019 (cl.43ª,2); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.91; 3).

⁷⁰⁴ AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.63ª).

⁷⁰⁵ AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE – BTE 10/2019 (cl.110ª).

⁷⁰⁶ AE INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 (cl. 83ª) e convenções paralelas.

⁷⁰⁷ AC BP – Portugal/COFESINT e outra – BTE 37/2019 (cl.100ª.) e convenções paralelas.

⁷⁰⁸ Por exemplo, AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.50ª) e AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl.56ª).

⁷⁰⁹ Nos AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (cl.73.ª) e convenções paralelas.

É possível ainda verificar a existência de convenções que para além da proteção em casos de incapacidade em resultado de acidente de trabalho, abrangem igualmente doenças oncológicas⁷¹¹.

Por outro lado, cumpre referir que o conjunto de benefícios relacionados com a proteção da saúde constitui uma matéria onde, por vezes, se prevê a auscultação das estruturas de representação coletiva do trabalhadores⁷¹².

Por fim, salienta-se uma convenção que confina a atribuição de benefícios complementares, nomeadamente, seguro de doença, complemento de reforma e seguro de vida aos trabalhadores vinculados por contrato sem termo⁷¹³, em contrapartida uma outra prevê o seu alargamento a trabalhadores com contrato a termo, decorridos seis meses sobre a prestação efetiva de trabalho.⁷¹⁴

IV. A previsão de benefícios relativos a complementação da retribuição em caso de ausência decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional⁷¹⁵ continua a ser usual. O pressuposto assenta na obrigação da entidade empregadora proceder ao pagamento da retribuição enquanto durar o impedimento do trabalhador⁷¹⁶, devendo este devolver a quantia que receber da companhia seguradora⁷¹⁷. A fruição deste benefício pode ter limitações de ordem temporal⁷¹⁸ ou quantitativo⁷¹⁹.

Por outro lado, diversas convenções regulam, de forma expressa, a obrigação da entidade empregadora encontrar uma função compatível com a incapacidade permanente que resultou de acidente de trabalho ou de doença profissional, assegurando que o trabalhador mantém a retribuição auferida no momento da baixa⁷²⁰.

V. Relativamente aos benefícios complementares de reforma por velhice ou invalidez, continuam a registar -se no setor bancário⁷²¹ e segurador⁷²², mas surgem também no setor das Indústrias transformadoras⁷²³ e transportes⁷²⁴. Nos

⁷¹⁰ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM - BTE 27/2019 (cl. 83ª,1); AE ADP – Fertilizantes/COFESINT – BTE 30/2019 (cl.93ª, 3) e convenções paralelas.

⁷¹¹ AC APA/SNTAP – BTE 33/2019 (cl. 26ª).

⁷¹² AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl.56ª,1), prevê a consulta ao sindicato (SNPVAC) [(=) BTE 6/2016 (n.42ª)]; os AE PETROGAL/SITese – BTE 35/2019 (cl.) (cl.73.ª) e convenções paralelas, determinam que os delegados sindicais, ou comissão sindical ou intersindical, sejam auscultados sobre quaisquer alterações aos benefícios concedidos.

⁷¹³ AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl.80ª).

⁷¹⁴ AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (cl.74ª) e convenções paralelas.

⁷¹⁵ O AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl.23ª) [(=) BTE 6/2016 (n.10)] considera doença profissional “as lesões físicas e psicológicas, perturbações funcionais ou doenças que sejam consequência do trabalho”.

⁷¹⁶ Por exemplo, AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl 48ª.) e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.50ª); AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.102ª),

⁷¹⁷ ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl. 65ª,3).

⁷¹⁸ CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.43ª), limita a 4 meses o apoio do empregador para cobrir o vencimento íliquido do trabalhador, no caso da seguradora não o fazer.

⁷¹⁹ CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 (cl. 56.ª, 1) e paralelo.

⁷²⁰ Entre outras, CC APEC/FECTRANS – BTE 9/2019 (cl. 57.ª), AE The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.9ª); CC C NIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.79ª).

⁷²¹ Por exemplo, AE BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019 (cl.107ª).

⁷²² AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 54ª); AC ARAG SE/STAS – BTE 7/2019 (cl. 54ª) e AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl. 55ª).

⁷²³ AE PETROGAL FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (cl. 59ª-61ª) e paralelos; CC ANCIPA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.68ª).

⁷²⁴ E AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 (cl.73ª).

outros setores, as convenções, de um modo geral e quase sempre, limitam-se a prever um regime de caráter geral, mantendo a proteção dos trabalhadores admitidos até certa data⁷²⁵.

VI. Encontra-se em alguns conteúdos convencionais os benefícios do complemento da pensão de sobrevivência⁷²⁶. Em outros casos, a convenção estabelece um seguro de vida⁷²⁷ - no setor segurador, é definido o valor do capital a segurar⁷²⁸ -, bem como a previsão de complemento ao subsídio de funeral⁷²⁹.

VII. Relacionado com a situação pessoal e familiar do trabalhador, nas convenções publicadas em 2019, verificam-se os seguintes de benefícios, num padrão de continuidade relativamente ao Relatório de 2018:

- participação nas despesas de estudo dos filhos, não só em idade escolar⁷³⁰ mas até aos 25 anos de idade⁷³¹. Este benefício pode variar consoante os ciclos de estudos⁷³² ou da idade do educando⁷³³;
- subsídio infantil, em regra associado à frequência de berçários, creches ou infantários/jardins-de-infância⁷³⁴;
- subsídio para apoio à educação especial⁷³⁵;
- subsídio para recuperação de filhos portadores de deficiência motora, mental, linguagem⁷³⁶;
- subsídio de nascimento ou adoção, em certos casos denominado como apoio à natalidade⁷³⁷.

VIII. Nalgumas convenções coletivas, estão, ainda, previstos seguro de viagens, no caso de deslocamentos⁷³⁸. Menciona-se, por fim, a existência de algumas convenções coletivas que consagram o apoio ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal privativa de liberdade⁷³⁹.

⁷²⁵ CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (Anexo V).

⁷²⁶ AE PETROGAL FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (cl. 65ª) e paralelos; AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl. 80ª).

⁷²⁷ Por exemplo, AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cl. 45ª); e AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl. 80ª).

⁷²⁸ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 47ª) e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 49ª).

⁷²⁹ AE ADP – Fertilizantes/COFESINT – BTE 30/2019 (cl. 95ª) e paralelos.

⁷³⁰ AC ARAG SE/STAS – BTE 7/2019 (cl. 49ª); AE CIMPOR/FEVICCOM - BTE 20/2019 (Cap. XII, cl. nova).

⁷³¹ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 51ª, 2).

⁷³² AC ARAG SE/STAS – BTE 7/2019 (cl. 49ª); AE SIDUL/COFESINT - BTE 26/2019 (cl. 85ª).

⁷³³ AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 53ª, 2).

⁷³⁴ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl. 76ª- A, 6); AE Fico Cables/SINDEL – BTE 45/2019 (cl. 13ª).

⁷³⁵ AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl. 72ª); AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl. 70ª).

⁷³⁶ AE PETROGAL/SITESE – BTE 35/2019 (cl. 87ª) e paralelos.

⁷³⁷ AE REPSOL - Polímeros/COFESINT – BTE 5/2019 (cl. 100ª-A); AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE – BTE 10/2019 (cl. 103ª-A).

⁷³⁸ AE ADP – Fertilizantes/COFESINT – BTE 30/2019 (cl. 60ª) e paralelos [(=)AE ADP Fertilizantes/SITESE – BTE 27/2018]

⁷³⁹ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 42ª); AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 27ª).

4.4.13. Panorâmica dos conteúdos convencionais face à Revisão do Código do Trabalho

I. No contexto normativo, apresentam-se as principais alterações legislativas, ocorridas em 2019, que poderão ter impacto na contratação coletiva. Desse elenco destacam-se as alterações ao Código do Trabalho, em particular a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, com efeitos a partir de 1 de outubro de 2019 e, por conseguinte, dentro do perímetro temporal abrangido pelo presente relatório, embora sem impacto imediato na contratação coletiva de 2019.

Na maioria das situações, as convenções publicadas ao longo de 2019 respaldam-se, ou reproduzem, o figurino normativo constante da versão do Código do Trabalho anterior às alterações da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

As modificações introduzidas na Lei em 2019 modelam o conteúdo da contratação coletiva na medida em que lhe introduzem condicionantes, impondo menor disponibilidade sobre o conteúdo das convenções coletivas. É por esta razão que o artigo art.11.º, n.2, Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro estabelece um regime transitório para que as partes alterem as disposições do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho “contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho, na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente lei” (art.11.º,n.2, Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro). Este regime transitório aconselha a que se proceda a uma cotejo entre os conteúdos das convenções coletivas publicadas em 2019 e as normas alteradas do Código do Trabalho através da matéria regulada para que seja possível verificar se a disposição transitória deve ser utilizada, ou não, de acordo com o entendimento que as partes tiverem sobre a validade da cláusulas inseridas nas convenções coletivas.

Nos capítulos precedentes⁷⁴⁰ aprofundámos o conhecimento da contratação coletiva pelo prisma qualitativo, incluindo o mapeamento dos principais temas versados nas convenções.

II. Neste ponto, embora sem caráter exaustivo, procura-se sinalizar quais desses conteúdos estão no perímetro das alterações do Código do Trabalho operado pela Lei n.º 93/2019 e que poderá implicar, a curto prazo, uma revisão do clausulado correspondente. Sinalizaremos, de seguida, e de forma sumária, os aspetos versados na contratação coletiva, em 2019, em torno de quatro tópicos:

- Direitos dos trabalhadores;
- Modalidades de contrato de trabalho e período experimental;
- Organização do tempo de trabalho .
- Sistema de contratação coletiva

⁷⁴⁰ cfr supra, em especial, capítulo IV.

A representação quantitativa de vários tópicos localizados na contratação coletiva figura no quadro seguinte.

Quadro 75 – Alterações ao Código do Trabalho pela Lei n.º 93/2019, 4/9 face às convenções de 2019

Alterações ao Código de Trabalho (Rev.CT - Lei 93/2019) nas convenções coletivas, 2019									
Total de convenções publicadas : 240									
subtemas	Artigos do C.T.	tipos			subtipos			Total	
		AC	AE	CC	1ª convençã	Rev. parcial	Rev.o global		
contrato de trabalho e direitos trabalhador	Apoio a trabalhadores com deficiência ou doença crónica (ou oncológica) - Acesso ao emprego e formação	131º	2	10	1	0	0	0	13
	Apoio a trabalhadores com deficiência ou doença crónica (ou oncológica) - Adaptabilidade	87º, 1	1	1	3	2	1	2	5
	Apoio a trabalhadores com deficiência ou doença crónica (ou oncológica) - Banco de Horas	87º, 1	1	0	3	2	0	2	4
	Contrato de trabalho Duração do período experimental	112º, b), iii)	3	23	26	24	0	28	52
	Contratação a termo	139º; 140º, 2	6	20	15	18	5	18	41
	Condições de trabalho, trabalhador temporário - Aplicação de IRCT (prazo)	185º	1	0	1	2	2	0	2
	Formação contínua, >35h/ano	131º	10	38	24	36	8	28	72
organiz, tempo de trabalho	BH Grupal - Por referendo	208º-B	0	0	0	0	0	0	0
IRCT	Escolha de convenção aplicável - Adesão individual	497º, 3	2	11	3	10	3	3	16
	Denúncia de convenção - Fundamentação	500º	1	3	3	7	0	0	7
	Sobrevigência e caducidade de convenção - Efeitos da convenção em caso de caducidade	501º, 5	4	6	3	10	0	3	13
	Sobrevigência e caducidade de convenção - Arbitragem para suspensão do período de sobrevigência e mediação	501º-A	0	0	0	0	0	0	0
	Princípio do tratamento mais favorável (trabalho suplementar)	3º, al.j)	15	37	30	38	14	30	82

Fonte: CRL (<https://www.crlaborais.pt>)

VI. A contratação coletiva na Administração Pública

5.1. Enquadramento

I. Mantendo a grelha de análise dos Relatórios anteriores, dedica-se um capítulo próprio aos IRCT publicados no âmbito da Administração Pública⁷⁴¹. Trata-se de uma negociação e contratação coletiva especial que, embora obedeça aos mesmos princípios da contratação coletiva comum do Código do Trabalho, obedece a um regime próprio.

Em traços gerais, recorda-se que o direito de negociação coletiva na Administração Pública mantém uma dupla vertente, estabelecida no artigo 347.º, 3, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)⁷⁴²: visa, por um lado, a obtenção de acordos “sobre as matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas, a incluir em atos legislativos ou regulamentos administrativos aplicáveis a estes trabalhadores”⁷⁴³; e, por outro, a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva convencional, aplicáveis a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas. Persistindo a indisponibilidade de informação suscetível de tratamento para efeitos do presente Relatório relativa à negociação não traduzida na celebração de IRCT⁷⁴⁴, analisa-se apenas a segunda vertente.

II. O enquadramento legal da negociação coletiva no âmbito da Administração Pública⁷⁴⁵, bem como as suas especificidades face ao regime do Código do Trabalho não tem alterações a assinalar, pelo que se remete para a caracterização constante dos Relatórios relativos a 2015 e 2016⁷⁴⁶.

⁷⁴¹ Sobre a regulamentação coletiva na Administração pública consultar *site* da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), <http://www.dgaep.gov.pt/>.

⁷⁴² Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações subsequentes.

⁷⁴³ Não foi possível obter informação sobre esta primeira dimensão. A DGAEP não recolhe dados quanto à negociação coletiva relativa à obtenção de acordo, em matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas com vista à respetiva inclusão em atos legislativos. Os processos negociais são promovidos diretamente entre o Governo e as associações sindicais.

⁷⁴⁴ Cabe referir que alguns membros do CRL têm questionado a falta de inclusão desta informação. Conforme se refere no texto, subsiste um problema de recolha sistemática e em termos estritamente objetivos dos elementos necessários, que obsta à sua consideração no Relatório, atenta a metodologia e critérios assentes desde o Relatório de 2015.

⁷⁴⁵ Consultar a LTFP a propósito: da articulação entre as diferentes modalidades de acordos coletivos (art. 14.º); dos sujeitos com legitimidade para celebrar convenções (arts. 27.º, 349.º e 364.º); sobre âmbito de aplicação pessoal dos IRCT (art. 370.º); e, ainda, quanto ao conteúdo das convenções, redução do período experimental (art. 51.º, n.º 1); deveres do trabalhador (art. 73.º, n.º 1); obrigatoriedade de elaboração de regulamentos internos (art. 75.º, n.º 4); redução do período normal de trabalho (art. 105.º, n.º 3); isenção de horário de trabalho (arts. 117.º, 118.º e 164.º); trabalho suplementar (arts. 120.º e 162.º); duração das férias (art. 126.º); faltas ao trabalho (art. 134.º); crédito de horas de dirigentes sindicais (art. 345.º); articulação subsidiária do CT (art. 4.º), assim como outras matérias admitidas à negociação coletiva (artigo 355.º).

⁷⁴⁶ Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 116 – 120 e em 2016, págs. 152 – 155.

5.2. Evolução da negociação coletiva na Administração Pública na década de 2009-2019

I. Cumpre recordar a relevância da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro⁷⁴⁷ ao incluir os IRCT no sistema de fontes aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas⁷⁴⁸ e generalizar a faculdade de as associações sindicais celebrarem com a Administração Pública instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Por essa razão, a série apresentada retrata o conjunto de IRCT negociais publicados entre 2009 e 2019 (1371), dos quais a quase totalidade são acordos coletivos de empregador público (ACEP) (1360), concentrados essencialmente a partir de 2014. Em 2019 o depósito de ACEP baixou para 115 e foram celebrados 2 acordos coletivos de carreira⁷⁴⁹, ambos do setor da saúde, após dois anos sem ocorrência⁷⁵⁰. Os conteúdos dos dois ACC mencionados disciplinam, fundamentalmente, organização do tempo de trabalho, prevendo várias modalidades de horários de trabalho; formação profissional e segurança e saúde no trabalho, representação coletiva dos trabalhadores; bem como o exercício do direito a greve e definição de serviços mínimos.

Quadro 76 - ACT publicados entre 2009 e 2019

Número de ACT por ano (2009 a 2019)											
Tipo \ Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ACCarreira	2	0	1	1	0	1	1	3	0	0	2
ACEP	0	12	10	4	8	156	331	414	133	177	115
Total	2	12	11	5	8	157	332	417	133	177	117

Fonte: DGAEP / DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

ACT - Acordo coletivo de trabalho; ACCarreira - Acordo coletivo de carreira (especial); ACEP - Acordo coletivo de empregador público.

II. Também foi explicado em edições anteriores, a propósito do quadro 76, o crescimento exponencial de ACEP registado a partir de 2014 - cujos conteúdos se centram em grande medida na definição do período normal de trabalho, sobretudo no âmbito da administração autárquica - em virtude das alterações introduzidas pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto⁷⁵¹, e ao subsequente impacto da jurisprudência constitucional produzida a esse propósito⁷⁵²,

⁷⁴⁷ A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, estabeleceu os regimes de vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (LVCR).

⁷⁴⁸ O art. 13.º, LTFP, considera instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no âmbito do contrato de trabalho em funções públicas: o acordo coletivo de trabalho (ACT) – nas modalidades de acordo coletivo de carreira (ACC) e de acordo coletivo de empregador público (ACEP) – o acordo de adesão (AA) e a decisão de arbitragem voluntária, de natureza convencional, bem como a decisão de arbitragem necessária, de carácter não convencional. Não prevê regulamentos de extensão.

⁷⁴⁹ Em 2019 foram publicados os seguintes Acordos Coletivos de Carreira (ACC).

– ACT n.º 53/2019, AC da Carreira Especial Farmacêutica entre SNF / SINTAP e STE - DR 2ª série, J3, n.º 75, 16-4-2019

– ACT n.º 93/2019, AC da Carreira Especial de Técnico Superior das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica entre Governo/STSS, SINDITE, SINTAP e SFP - DR 2ª série, J3, n.º 123, 1-7-2019.

⁷⁵⁰ Cfr. Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016, pág. 152 – 155.

⁷⁵¹ A Lei 68/2013, de 29 de agosto estabelecia a duração do PNT semanal de 40h para os trabalhadores em funções públicas,

que influenciou a negociação coletiva na Administração Pública e explica o elevado número de acordos coletivos a partir de 2014 (97,5% dos ACEP foram celebrados após 2014). A partir de 2017 verifica-se um abrandamento, parcialmente influenciado pelo esvaziamento do efeito provocado pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015⁷⁵³ (ver notas antecedentes)⁷⁵⁴.

5.3. A negociação coletiva na Administração Pública em 2019

- I. Em 2019 foram celebrados 2 ACC e apenas 115 ACEP, verificando-se uma descida de 34,7% nos ACEP relativamente a 2018.

Quadro 77 - IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública em 2019

IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública em 2019						2018
Tipo de IRCT	1ª Convenção	Revisões		Deliberação Comissão Paritária	Total	Total
		Parcial	Global			
Acordo Coletivo de Carreira Especial (ACC)	2	0	0	0	2	0
Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP)	36	8	71	0	115	176
Total	38	8	71	0	117	176
Acordo de Adesão					0	1
Total	38	8	71		117	177

A distribuição por área geográfica e por tipo de outorgante público – registada no quadro seguinte – demonstra que a negociação coletiva diminuiu 60 IRCT em 2019 e, num total de 117 ACT, se concentrou no domínio da administração local do continente (92 em autarquias, 9 em serviços municipalizados e 1+5 em associação de municípios/ entidades intermunicipais).

⁷⁵² Acórdãos do Tribunal Constitucional n.º 794/2013, 21 de novembro (DR, II série, de 18-12-2013) e n.º 494/2015, de 7 de outubro (DR, I, em 22 de outubro de 2015), consultar, para a adequada contextualização, os Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 116 – 120, e em 2016, págs. 152 – 155.

⁷⁵³ E também decorrente da entrada em vigor da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, que estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas.

⁷⁵⁴ Após a publicação da LTFP, a redução dos limites máximos do PNT, por IRCT, encontra-se habilitada pelo n.º 3 do artigo 105.º da LTFP (nomeadamente por ACEP, ver 14.º/2).

Quadro 78 - Distribuição do número de ACT e AA por área geográfica e por tipo de Administração - em 2019

Distribuição do número de ACT e AA por área geográfica e por tipo de Administração, em 2019							2018
Área geográfica	Tipo de Administração						Total
	Central Direta	Assoc. de Municípios / Entidade Intermunicipal	Autárquica			Total	
			Freguesias	Municípios	Serviços municipalizados		
RA Açores			1	4		5	5
RA Madeira				2		2	28
Continente	3	6	41	51	9	110	144
Total	3	6	42	57	9	117	177

II. Quanto aos outorgantes pelo lado dos trabalhadores, a esmagadora maioria dos acordos (107) foi celebrada por associações sindicais de primeiro grau (sindicatos). Surge 1 acordo subscrito por uma associação de segundo grau (federação sindical) e 9 acordos celebrados por consórcios sindicais (com duas ou mais entidades sindicais).

Quadro 79 - Distribuição do número de ACT e AA por tipo de outorgante sindical e por tipo de Administração (2019)

Distribuição do número de ACT e AA por tipo de outorgante sindical e de Administração, em 2019								2018
Associações sindicais	Tipo de Administração							Total
	Central Direta	Assoc. de Municípios / Entidade Intermunicipal	Autárquica			Regional	Total	
			Freguesias	Municípios	Serviços municipalizados			
Associações 1º Grau	0	6	41	52	8	0	107	163
Associações 2º Grau	0	0	0	1	0	0	1	4
Consórcios sindicais	3	0	1	4	1	0	9	10
Total	3	6	42	57	9	0	117	177

Fonte: DGAEP / DRCT (dados atualizados extraídos no site em abril 2020) (<http://www.dgaep.gov.pt>)

III. Em síntese, o ano de 2019, regista uma tendência de decréscimo da contratação coletiva na Administração Pública confirmando-se a vitalidade da contratação coletiva ao nível da administração local. Neste processo de regulação coletiva continua a destacar-se o dinamismo do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL) que continua a ser a associação sindical que maior número de acordos celebrou.

Dos 117 acordos coletivos de empregador público celebrados, 38 são 1.ªs convenções e 79 consubstanciam revisões de acordos existentes, não se verificando a celebração de acordos de adesão. De entre os acordos coletivos revistos, 71 operaram “revisões globais”, procedendo à revogação dos anteriormente celebrados, e 8 operaram

revisões parciais. Estes últimos promoveram o aditamento de novas cláusulas no âmbito de matérias relativas ao regime da duração e organização do tempo de trabalho. A generalidade dos ACEP regula a duração e organização do tempo de trabalho sendo também usual o tratamento de matérias como a composição e funcionamento da comissão paritária, a resolução de conflitos coletivos de trabalho, serviços mínimos e a atividade sindical no serviço⁷⁵⁵. Encontram-se ainda convenções que desenvolvem de modo particular o tópico da segurança e saúde no trabalho, versando quer os deveres do empregador e os direitos de trabalhador, bem como regras sobre a representação dos trabalhadores neste domínio.⁷⁵⁶

⁷⁵⁵ Por exemplo: ACT n.º 94/2019 (DR 2ª série, J3, n.º 125), 3-7-2019; ACT n.º 95/2019 (DR 2ª série, J3, n.º 125), 3-7-2019.

⁷⁵⁶ Por exemplo: ACT n.º 65/2019 (DR 2ª série, J3, n.º 96), 16-5-2019.

PRINCIPAL LEGISLAÇÃO REFERENCIADA

Atualização do valor da retribuição mínima mensal garantida para 2019 - Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27 dezembro, com produção de efeitos a 1-1-2019 (€ 600,00)

Atualização do valor da retribuição mínima mensal garantida para 2020 - Decreto-Lei n.º 167/2019, de 21 novembro, com produção de efeitos a 1-1-2020; (€ 635,00)

Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08 (com Retificação n.º 15/2003, de 28/10), alterado pelas Leis n.ºs 9/2006, de 20/03, 59/2007, de 04/09, 12-A/2008, de 27/02, 59/2008, de 11/09, e revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02.

Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02 (com Retificação n.º 21/2009, de 18/03), alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14/09, 53/2011, de 14/10, 23/2012, de 25/06 (com Retificação n.º 38/2012, de 23/07), 47/2012, de 29/08, 69/2013, de 30/08, 27/2014, de 08/05, 55/2014, de 25/08, 28/2015, de 14/04, 120/2015, de 01/09, 8/2016, de 01/04, 28/2016, de 23/08, 73/2017, de 16/08 (com Retificação n.º 28/2017, de 02/10) e 14/2018, de 19/03; 90/2019, de 04/09 e 93/2019, de 04/2019.

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16/09, alterada pela Lei n.º 119/2009, de 30/12, pelo Decreto-Lei n.º 140-B/2010, de 30/12, pelas Leis n.ºs 55-A/2010, de 31/12, 64-B/2011, de 30/12, 20/2012, de 14/05, 66-B/2012, de 31/12, 83-C/2013, de 31/12, 82-B/2014, de 31/12, 42/2016, de 28/12, 93/2017, de 01/08, pelo Decreto-Lei n.º 2/2018 de 09/01 e , por fim, pela n.º Lei 93/2019, de 04/2019.

Constituição da República Portuguesa, aprovada por Decreto de 10/04 de 1976, alterada pelas Leis Constitucionais n.ºs 1/82, de 30/09, 1/89, de 08/07, 1/92, de 25/11, 1/97, de 20/09, 1/2001, de 12/12, 1/2004, de 24/07 e 1/2005, de 12/08.

Lei das Relações Coletivas de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29/12, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 87/89, de 23/03, 209/92, de 2/10 e pela Lei n.º 118/99, de 11/08 e revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08.

Lei de Bases da Segurança Social, aprovada pela Lei n.º 4/2007, de 16/01, alterada pela Lei n.º 83-A/2013, de 30/12.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 (com Retificação n.º 37-A/2014, de 19/08), alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31/12, 84/2015, de 07/08, 18/2016, de 20/06, 42/2016, de 28/12, 25/2017, de 30/05, 70/2017, de 14/08, 73/2017, de 16/08, 49/2018, de 14/08, 71/2018, de 31/12 e Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14/01 e, ainda alterada pelas n.º 79/2019, de 02/09, n.º 82/2019, de 02/09 e n.º 2/2020, de 31/03.

Lei Orgânica do Centro de Relações Laborais - Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22/08.

Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016.

Orçamento do Estado para 2017, aprovado pela Lei n.º 42/2016, de 28/12.

Orçamento do Estado para 2018, aprovado pela Lei n.º 114/2017, de 29/12 (com Retificação n.º 6/2018, de 26/02).

Orçamento do Estado para 2019, aprovado pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro

Orçamento do Estado para 2020, aprovado pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março

Recomendação ao Governo a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens - Resolução da Assembleia da República n.º 72/2018, de 20/03.

Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa - Lei n.º 62/2017, de 01/08.

Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais - Lei 98/2009, de 04/09.

Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31/12, 3-B/2010, de 28/04, 34/2010, de 02/09, 55-A/2010, de 31/12, 64-B/2011, de 30/12, 66/2012, de 31/12, e 66-B/2012, de 31/12, pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 05/04, e revogado pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 (com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º).

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10/09, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28/08, 3/2014, de 28/01, pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28/05, e pelas Leis n.ºs 146/2015, de 09/09 e 28/2016, de 23/08.

Regime jurídico de proteção social na parentalidade, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09/04, alterado pelo Decretos-Lei n.ºs 70/2010, de 16/06, e 133/2012, de 27/06, e pelas Leis n.º 120/2015, de 01/09. e n.º 90/2019, de 4/2019

Regime Jurídico do Setor Público Empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 13/10, alterado pelas Leis n.ºs 75-A/2014, de 30/09 e 42/2016, de 28/12.

Regulamentação do conteúdo do relatório anual referente à informação sobre a actividade social da empresa - Portaria n.º 55/2010, de 21/01, alterada pela Portaria n.º 108-A/2011, de 14/03.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 27 de abril de 2016.

RCM n.º 82/2017, de 09/06, critérios e procedimentos a observar na emissão de portarias de extensão de convenção coletiva.

WEBSITES CONSULTADOS

- Boletim do Trabalho e Emprego - Digital (GEP):
<http://bte.gep.msess.gov.pt/>
- Centro de Relações Laborais (CRL):
<https://www.crlaborais.pt/>
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE):
<http://www.cite.gov.pt/>
- Conselho Economico e Social (CES):
<http://www.ces.pt/>
- Diário da República Eletrónico:
<https://dre.pt/>
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP):
<http://www.dgaep.gov.pt>
- Direção-Geral do Emprego e Relações do Trabalho (DGERT):
<http://www.dgert.gov.pt/>
- Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF):
<http://www.dgtf.pt>
- EUROSTAT :
<http://ec.europa.eu/eurostat>
- Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP):
<http://www.gep.msess.gov.pt/>
- Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça,
<https://igfej.justica.gov.pt/>
- Instituto Nacional de Estatística (INE):
<https://www.ine.pt/>
- Relatório Único (ACT):
<https://www.relatoriounico.pt/>

ANEXOS

ÍNDICE DE QUADROS DO ANEXO

ANEXO - QUADRO 1 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019	199
ANEXO - QUADRO 2 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019	204
ANEXO - QUADRO 3 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2019 – QUADRO SÍNTESE	205
ANEXO - QUADRO 4 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2019 - QUADRO SÍNTESE.....	206
ANEXO - QUADRO 5 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2019 (POR TIPO)	208
ANEXO - QUADRO 6 -TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2019 (POR TIPO)	208
ANEXO - QUADRO 7 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	209
ANEXO - QUADRO 8 - TRABALHO SUPLEMENTAR – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 EM RELAÇÃO À CONVENÇÃO ANTERIOR	210
ANEXO - QUADRO 9 - TRABALHO SUPLEMENTAR –ACRÉSCIMOS REMUNERATÓRIOS – 2019	212
ANEXO - QUADRO 10 - ISENÇÃO DE HORÁRIO – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	213
ANEXO - QUADRO 11 – HORÁRIOS FLEXÍVEIS – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	214
ANEXO - QUADRO 12 – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO–CONVENÇÕES DE 2019 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	215
ANEXO - QUADRO 13 – ATIVIDADE SINDICAL – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	216
ANEXO - QUADRO 14 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES.....	218
ANEXO - QUADRO 15 – LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS	220

Anexo - Quadro 1 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019							CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos	BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div						Sec	Div		
3	AE	Alteração salarial e texto consolidado	H		STCP SPEUE		10	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANILACT SPLAAESTRMMCCM	BTE 10/2019; 20/2019
4	CC	Alteração salarial e outras	H		AANP SIMAMEVIP		10	CC	Alteração / texto consolidado	H		AOP SINPORSINES	
4	AE	1ª convenção	P		ALMAMUSICA e outro		10	AC	1ª convenção	H		OPERFOZ SINPORFOZ	
5	CC	1ª convenção	P		CNEF SEPLEU	BTE 5/2019; 5/2019;	10	AC	Alteração salarial e outras	K		Várias Instituições de Café FEBASE	
5	CC	1ª convenção	P		CNEF SIPE	BTE 5/2019; 5/2019;	10	AE	Alteração	H		STCP STTAMP	
5	CC	Alteração salarial e outras	P		CNEF ASPL	BTE 5/2019; 5/2019;	10	AE	Alteração	H		STCP SNM	BTE 10/2019; 11/2019
5	CC	Alteração salarial e outras	P		CNEF SPLU	BTE 5/2019; 5/2019;	11	CC	Alteração salarial e outras	A		AABA SETAAB	
5	AC	1ª convenção	K		Fidelidade SINAPSA		11	CC	Alteração salarial e outras	A		AARIBATEIO SETAAB	
5	AE	1ª convenção	K		Seguradoras Unidas SINAPSA		11	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELBI SNTICI	
5	AE	Revisão Global	K		BMO PORTUGAL SNQTB		11	AE	Alteração	H		STCP FECTRANS	BTE 10/2019; 11/2019
5	AE	1ª convenção	N		IBERLIM (I.aeronaves) STAD		11	AE	Alteração salarial	H		ANA SITAVA	
5	AE	1ª convenção	N		IBERLIM (I. hospitais) STAD		12	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCAVE SETAAB	
5	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	20	REPSOL - Polimeros COFESINT		12	CC	Alteração	G		ANF SINPROFARM	
6	CC	Revisão Global	G		AEVP SINTICABA		12	AE	1ª convenção	P		A. ENSINO BENTO J. CARAÇA FENPROF	
6	CC	Alteração salarial e outras	J		APIMPRENSA FETESE		12	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	17	CELTEJO COFESINT	BTE 12/2019;13/2 019;
6	AE	1ª convenção	I		INATEL FESAHT	BTE 6/2019;6/201 9; 6/2019;	12	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	24	LUSOSIDER COFESINT	
6	AE	1ª convenção	I		INATEL SINTAP	BTE 6/2019; 6/2019; 6/2019;	13	CC	1ª convenção	C	10	ANILACT SETAAB	
6	AE	1ª convenção	I		INATEL SITESE	BTE 6/2019;6/201 9; 6/2019;	13	CC	Revisão Global	G		ACISTDS CESP	
6	AE	1ª convenção	R		PEFACO FESAHT		13	CC	Revisão Global	P		ANIECA FECTRANS	
6	AE	Alteração	C	10	Parmlat Portugal FIEQUIMETAL		13	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Químicos COFESINT	BTE 13/2019; 13/2019; 13/2019
7	AC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C		SUPER BOCK FESAHT		13	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Químicos FEPCE	BTE 13/2019;13/2 019; 12/2019
7	AC	Alteração salarial e outras	K		ARAG SE STAS		13	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Químicos SITESE	BTE 13/2019;13/2 019; 12/2019
7	AE	1ª convenção	H		LOURES PARQUE STAL		13	AC	1ª convenção	K		GENERALI SINAPSA	
8	CC	Alteração salarial e outras	A		CAP SETAAB		13	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL	BTE 12/2019;13/2 019;
8	AE	Revisão Global	C		Europa&C FIEQUIMETAL		13	AE	Alteração	H		TAP SNPVAC	
9	CC	Revisão Global	P		APEC FECTRANS		13	AE	Alteração	H		TAP SNPVAC	
9	CC	Alteração salarial e outras	G		ANAREC FEPCE		13	AE	Alteração	H		TAP SNPVAC	
9	AE	Alteração salarial e outras	R		Viking Cruises Portugal FESMAR		13	AE	Alteração	H		TAP SNPVAC	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
14	CC	Revisão Global	G		ADIPA (Retalhistas) SITESE	
14	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ITA FESAHT	BTE 14/2019;20/2019
14	CC	Alteração salarial e outras	C	23	AITVPP FEVICCOM	
14	AC	Alteração salarial e outras	H		Douro Azul FESMAR	
14	AE	1ª convenção	Q		UCS SIMA	
14	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H		Tomaz do Douro FESMAR	
14	AE	Alteração salarial e outras	I		C.C.P SinCESAHT	
14	AE	Alteração salarial e outras	J		RTP FE	
15	CC	Alteração salarial e outras	C	11	ADCP SETAAB	
15	AC	Alteração	Q		CHU - Coimbra FNAM	
15	AC	Alteração	Q		CHU - Coimbra FNAM	
15	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Morais Matias FEVICCOM	
16	CC	Revisão Global	G		ACRAL CESP	BTE 16/2019;24/2019
16	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	10	ANCIPA(confeitearia) SITESE	
16	CC	Alteração salarial e outras	P		APEC SITESE	
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	26	LEICA FEVICCOM	
16	AE	Alteração salarial	I		CCL SITESE	
17	CC	1ª convenção	C	10	ALIF SETAAB	
17	CC	Revisão Global	P		ANORECA FECTRANS	
17	AC	1ª convenção	K		ZURICH SINAPSA	
17	AC	Alteração salarial e outras	A		ARB - Vale do Sorraia SETAAB	
17	AE	Revisão Global	C	17	The Navigator Company COFESINT	BTE 17/2019;18/2019;45/2019
17	AE	1ª convenção	K		AIG EUROPE STAS	
18	CC	1ª convenção	C	10	ANCIPA(batata frita) SETAAB	
18	CC	1ª convenção	C	10	ANCIPA(hortofrutícolas) SETAAB	
18	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANIMTMC FESAHT	
18	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	21	APIFARMA COFESINT	
18	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	21	APIFARMA SITESE	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
18	CC	Alteração salarial e outras	G		NORQUIFAR FIEQUIMETAL	
18	CC	Alteração salarial e outras	G		A.C.DISTRITO BEJA CESP	
18	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G		ACCL STICCS	
18	AC	Revisão Global	G		COOPTOCHA SETAAB	
18	AC	Alteração salarial e outras	G		LACTICOOP SETAAB	BTE 18/2019;30/2019;
18	AE	Revisão Global	C	17	The Navigator Company FIEQUIMETAL	BTE 17/2019;18/2019;45/2019
18	AE	Alteração salarial e outras	G		FIBO FEVICCOM	
18	AE	Alteração salarial e outras	C	32	POLO FEVICCOM	
18	AE	Alteração salarial e outras	P		Jl - O Baloço SINTAP	
19	CC	Revisão Global	G		GROQUIFAR-Farmacêuticos FIEQUIMETAL	
19	CC	Alteração salarial e texto consolidado	C	27	ANIMEE FETESE	
19	AE	1ª convenção	H		UPS OF PORTUGAL SNTCT	
20	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ITA SinCESAHT	BTE 14/2019;20/2019
20	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANILACT FESAHT	BTE 10/2019;20/2019
20	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	25	AIMMAP SINDEL	BTE 20/2019;23/2019
20	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		AOPPD SECTPD	
20	CC	Alteração	N		AES FETESE	BTE 20/2019;20/2019
20	CC	Alteração	N		AES STAD	BTE 20/2019;20/2019
20	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	Q		APHP FESAHT	
20	AE	1ª convenção	G		CARRISBUS SITRA	
20	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CIMPOR FEVICCOM	BTE 20/2019;36/2019
21	CC	Alteração salarial e outras	C	15	APICCAPS FESETE	BTE 21/2019;28/2019
21	CC	Alteração salarial e outras	C	20	APQUÍMICA COFESINT	
21	CC	Alteração salarial e outras	G		ACSB OUTRAS FEPES	
21	CC	Alteração salarial e outras	G		NORQUIFAR COFESINT	
21	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Farmacêuticos COFESINT	BTE 21/2019;21/2019;
21	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Farmacêuticos SITESE	BTE 21/2019;21/2019;
21	CC	Alteração salarial e outras	G		NORQUIFAR COFESINT	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
21	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP SITESE	BTE 21/2019; 23/2019
21	AC	1ª convenção	K		LUSITÂNIA SINAPSA	
21	AC	Alteração salarial e outras	H		Auto-Estradas do Atlântico SETACCOP	
21	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		AVEIPOINT Sindicato 2013 TTP - Aveiro	
21	AE	Revisão Global	C	33	SUCH FESAHT	
22	CC	Revisão Global	C	10	ANCPA(hortofrutícolas) FESAHT	
22	AC	Revisão Global	H		Infraestruturas de Portugal SNTSF	
22	AE	Alteração	G		Tabaqueira II FESAHT	
23	CC	Revisão Global	G		ACIFF CESP	
23	CC	Alteração salarial e outras	C	17	ANIPC FIEQUIMETAL	
23	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	25	AIMMAP SIMA	BTE 20/2019; 23/2020
23	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP FESAHT	BTE 21/2019; 23/2019
23	AE	1ª convenção	E		AMBILITAL STAL	
24	CC	Revisão Global	G		ACRAL SITESE	BTE 16/2019; 24/2019
24	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA SITESE	
24	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G		ADIPA (Grossistas) SITESE	
24	CC	Alteração salarial e texto consolidado	Q		APHP SEP	
24	CC	Alteração salarial	C	32	APIO FIEQUIMETAL	
25	CC	Alteração salarial e outras	C	14	ANIVEC/APIV COFESINT	BTE 25/2019; 26/2019
25	CC	Alteração salarial e outras	C	17	FAPEL COFESINT	BTE 25/2019; 26/2019
25	CC	Alteração salarial e outras	G		ACIRO SITESE	BTE 25/2019; 28/2019
25	CC	Alteração salarial e outras	G		AGEFE FEPES	
25	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	VERALLIA FEVICOM	
25	AE	Alteração salarial / texto consolidado	H		UNITED EUROPEAN CAR CARRIERS FESMAR	
25	AE	Alteração salarial e outras	H		Atlantic Ferries SIMAMEVIP	
25	AE	Alteração	H		PORTUGÁLIA SIPLA	
26	CC	1ª convenção	N		AESIRF ASSP	
26	CC	Alteração salarial e outras	C	14	ANIVEC/APIV FESETE	BTE 25/2019; 26/2019

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
26	CC	Alteração salarial e outras	C	17	FAPEL FESETE	BTE 25/2019; 26/2019
26	AE	1ª convenção	I		Risto Rail Portugal FESAHT	
26	AE	1ª convenção	H		OPERESTIVA STPSET	
26	AE	Revisão Global	S		AAC CESP	
26	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL COFESINT	BTE 26/2019; 29/2019
27	CC	1ª convenção	C	23	ACIBARCELOS SITSECCVAC	
27	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	25	FENAME SITESE	
27	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP FESAHT	BTE 27/2019; 27/2019
27	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP SITESE	BTE 27/2019; 27/2019
27	AC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	23	NORMAX FEVICOM	
27	AE	Alteração / texto consolidado	C	23	Saint-Gobain Sekurit FEVICOM	
28	CC	Alteração	G	0	AEVP SINTICABA	
28	CC	Alteração salarial e outras	C	15	APICCAPS COFESINT	BTE 21/2019;28/2019
28	CC	Alteração salarial e outras	F		AECOPS FETESE	
28	CC	Alteração salarial e outras	G		ACIRO CESP	BTE 25/2019; 28/2019
28	CC	Alteração salarial e outras	G		AE VIANA CASTELO CESP	
28	CC	Alteração salarial e outras	H		AOP SINPORSINES	
28	CC	Alteração salarial e outras	I		APHORT SITESE	
28	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		LACTICOOP SINDCES	
28	AE	Revisão Global	H		Easjet Airline Company SNPVAC	
29	CC	Alteração salarial e outras	C	15	APIC (Curtumes) FESETE	
29	AE	1ª convenção	K		Europ Assistance - Seguros SINAPSA	
29	AE	Alteração salarial e outras	C	10	Parmlat Portugal SETAAB	
29	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL SITESE	BTE 26/2019; 29/2019
29	AE	Alteração salarial e outras	G		CARRISBUS FECTRANS	
29	AE	Alteração salarial e outras	H		Autoestrada do Algarve - Via do Infante CESP	
29	AE	Alteração salarial e outras	H		TINITA SITEMAQ	
30	CC	Alteração salarial	M		ANCI FESETE	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
30	AC	Alteração salarial e outras	G		LACTICOOP SPLAAESTRMMCCM	BTE 18/2019; 30/2019;
30	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	20	ADP - Fertilizantes COFESINT	BTE 30/2019; 30/2019; 30/2019
30	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	20	ADP - Fertilizantes FIEQUIMETAL	BTE 30/2019; 30/2019; 30/2019
30	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	20	ADP - Fertilizantes SITESE	BTE 30/2019; 30/2019; 30/2019
30	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	GALLOVIDRO COFESINT	
31	CC	Revisão Global	G		ACILIS CESP	BTE 31/2019; 31/2019
31	CC	1ª convenção	G		ACILIS SITESE	BTE 31/2019; 31/2019
31	AC	1ª convenção	C	20	Indorama Portugal COFESINT	
31	AE	1ª convenção	H		ViaPorto STTAMP	BTE 31/2019; 31/2019; 33/2019; 35/2019
31	AE	1ª convenção	H		ViaPorto SMAQ	BTE 31/2019; 31/2019; 33/2019; 35/2019
31	AE	Alteração salarial e outras	C	23	GALLOVIDRO FEVICOM	
33	AC	Alteração	H		APA SNTAP	
33	AE	1ª convenção	B		SOMINCOR STIM	
33	AE	1ª convenção	H		ViaPorto APROFER	BTE 31/2019; 31/2019; 33/2019; 35/2019
34	CC	1ª convenção	H		AOP SNETTCM	
34	AE	Alteração salarial e outras	C	33	SUCH FESAHT	
34	AE	Alteração salarial	H		CTT SINCOR	BTE 34/2019; 46/2019
35	CC	Revisão Global	H		ANTROP SNM	BTE 35/2019; 35/2019; 35/2019;
35	CC	Revisão Global	H		ANTROP STRUP	BTE 35/2019; 35/2019; 35/2019;
35	CC	Revisão Global	H		ANTROP STTAMP	BTE 35/2019; 35/2019; 35/2019;
35	AE	1ª convenção	H		ViaPorto SINFB	BTE 31/2019; 31/2019; 33/2019; 35/2019
35	AE	1ª convenção	C	19	PETROGAL FIEQUIMETAL	BTE 35/2019; 35/2019; 35/2019;
35	AE	1ª convenção	R		Parques de Sintra SINTAP	
35	AE	Revisão Global	H		SCOTTURB - SITRA	
35	AE	Revisão Global	C	19	PETROGAL SITESE	BTE 35/2019; 35/2019; 35/2019;
35	AE	Revisão Global	C	19	PETROGAL COFESINT	BTE 35/2019; 35/2019; 35/2019;

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
35	AE	Alteração salarial e outras	E		EMARP SINTAP	BTE 35/2019; 35/2019;
35	AE	Alteração salarial e outras	E		EMARP STAL	BTE 35/2019; 35/2019;
36	AC	Revisão Global	H		BRISA SETACCOP	
36	AE	1ª convenção	O		AHBV - ALGÉS SNBP	
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CIMPOR SITESE	BTE 20/2019; 36/2019
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		TRANSTEJO SITEMAQ	BTE 36/2019; 36/2019; 36/2019;36/2019;36/2019;
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		TRANSTEJO SIMAMEVIP	BTE 36/2019; 36/2019; 36/2019;36/2019;36/2019;
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		TRANSTEJO SITRA	BTE 36/2019; 36/2019; 36/2019;36/2019;36/2019;
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		TRANSTEJO SITESE	BTE 36/2019; 36/2019; 36/2019;36/2019;36/2019;
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		TRANSTEJO STFCMM	BTE 36/2019; 36/2019; 36/2019;36/2019;36/2019;
37	CC	Alteração salarial e outras	H		RENA SITAVA	
37	AC	Alteração salarial e outras	G		BP - Portugal COFESINT	BTE 37/2019; 37/2019;
37	AC	Alteração salarial e outras	G		BP - Portugal FIEQUIMETAL	BTE 37/2019; 37/2019;
37	AE	Alteração salarial e outras	H		SATA Internacional SPAC	
37	AE	Alteração salarial e outras	R		FCP CESP	
38	CC	Alteração salarial e outras	C	16	APCOR SINDCES	
38	AC	Alteração salarial e outras	K		BCP SBN	
39	CC	Alteração salarial e outras	C	21	APIFARMA FIEQUIMETAL	
39	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		SOFLUSA STFCMM	
39	AE	Alteração salarial e outras	H		AENL CESP	
40	CC	Alteração salarial e outras	C	13	ANIL (Lanifícios) COFESINT	
40	AC	Alteração salarial e outras	K		BCP SBSI	
40	AE	Alteração salarial	C	10	Parmalat Portugal FIEQUIMETAL	
41	CC	Revisão Global	Q		CNIS FEPCES	
41	CC	Alteração salarial e outras	C	13	ANIL (Lanifícios) SIMA	
41	CC	Alteração salarial e outras	G		AC - Porto CESP	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
42	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	16	APCOR FEVICCOM	
42	AC	1ª convenção	Q		CH - Montijo FESAP	
42	AE	Alteração salarial e outras	P		CITEFORMA SITESE	
43	AE	Alteração salarial e outras	E		CMPEA SINTAP	
44	CC	Alteração salarial e texto consolidado	Q		CNIS FNE	
44	CC	Alteração salarial e outras	C	10	AIBA FESAHT	
44	CC	Alteração salarial	N		GROQUIFAR-Controlo de pragas FIEQUIMETAL	
45	CC	Revisão Global	C	25	ABIMOTA SINDEL	
45	CC	Revisão Global	H		ANTRAM FECTRANS	
45	AE	Revisão Global	C	17	The Navigator Company FETESE	BTE 17/2019;18/2 019;45/2019
45	AE	1ª convenção	C	29	Fico Cables SINDEL	
45	AE	Alteração salarial e outras	Q		SCML SEP	
46	AE	Alteração salarial	H		CTT SINDETELCO	BTE 34/2019; 46/2019
47	AC	Alteração salarial e outras	K		Várias Instituições de Crédito SBSI	BTE 47/2019; 48/2019
47	AE	1ª convenção	H		CARRISTUR SITRA	
48	CC	Alteração salarial e outras	G		ACA CESP	
48	AC	Alteração salarial e outras	K		Várias Instituições de Crédito SBN	BTE 47/2019; 48/2019
48	AE	1ª convenção	H		RYANAIR SPAC	
48	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Santos Barosa COFESINT	BTE 48/2019; 48/2019
48	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Santos Barosa FEVICCOM	BTE 48/2019; 48/2019

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 2 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS, 2019							2018
Total de Convenções publicadas: 240							
CAE rev.3	Setor de Atividade	AC	AE	CC	Total	%	TOTAL
A	Agricultura	328	0	10.876	11.204	1,4%	19.809
B	Indústrias Extrativas	0	524	0	524	0,1%	0
C	Indústrias Transformadoras	1.017	12.213	246.025	259.255	32,7%	201.665
10	Indústrias alimentares	0	574	20.386	20.960	2,6%	8.151
11	Indústria das bebidas	770	0	1.064	1.834	0,2%	1.395
12	Indústria do tabaco	0	0	0	0	0,0%	500
13	Fabricação de têxteis	0	0	1.175	1.175	0,1%	14.844
14	Indústria do vestuário	0	0	37.638	37.638	4,7%	36.917
15	Indústria do couro e dos produtos do couro	0	0	33.273	33.273	4,2%	1.789
16	Ind. da madeira e da cortiça e suas obras, exc. mobil.; Fab. de cestaria e espartaria	0	0	2.093	2.093	0,3%	2.074
17	Fabricação e pasta, de papel, de cartão e seus artigos	0	1.627	3.421	5.048	0,6%	4.358
19	Fab. de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis	0	2.861	0	2.861	0,4%	1.222
20	Fab. de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto prod. farmac.	170	726	37.460	38.356	4,8%	44.792
21	Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	0	0	10.260	10.260	1,3%	0
23	Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	77	1.611	1.534	3.222	0,4%	3.044
24	Indústrias metalúrgicas de base	0	167	0	167	0,0%	167
25	Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos	0	0	70.855	70.855	8,9%	55.322
26	Fab. de equipamentos informáticos, equip. comunic. e produtos eletrónicos e óticos	0	119	0	119	0,0%	26.401
27	Fabricação de equipamento elétrico	0	0	26.744	26.744	3,4%	0
29	Fab. de veículos automóveis, reboques, semi-reboques e compon. para veículos auto.	0	1.000	0	1.000	0,1%	0
30	Fabricação de outro equipamento de transporte	0	0	0	0	0,0%	563
32	Outras indústrias transformadoras	0	59	122	181	0,0%	126
33	Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos	0	3.469	0	3.469	0,4%	0
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0	0	0,0%	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneam., gestão de resíduos e despol.	0	900	0	900	0,1%	3.303
F	Construção	0	0	98.654	98.654	12,4%	101.988
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	1.216	380	88.100	89.696	11,3%	68.749
H	Transportes e armazenagem	6.415	17.237	48.052	71.704	9,0%	65.045
I	Alojamento, restauração e similares	0	1.115	99.828	100.943	12,7%	234.879
J	Atividades de informação e comunicação	0	1.720	605	2.325	0,3%	10.071
K	Atividades financeiras e de seguros	26.787	1.325	0	28.112	3,5%	12.191
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%	0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1.792	1.792	0,2%	1.493
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	900	62.953	63.853	8,1%	21.389
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	24	0	24	0,0%	0
P	Educação	0	185	8.457	8.642	1,1%	34.667
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	6.455	503	47.647	54.605	6,9%	120.562
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	631	0	631	0,1%	4.571
S	Outras Atividades de serviços	0	19	0	19	0,0%	0
T	Ativ. das famílias empreg. de pessoal doméstico e prod. das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%	0
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%	0
TOTAL		42.218	37.676	712.989	792.883	100%	900.382

Fonte(s): DGERT / CRL / BTE online (<https://www.dgert.gov.pt> | <https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 3 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2019 – Quadro síntese

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2019 - QUADRO SÍNTESE					
Acordo de Adesão			Convenção objeto de adesão		
BTE	CAE (Rev.3)	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
1	H	TAP/STAMA	AC	BTE 19/2007	TAP/SIMA e outros
3	H	APA e outras/SOEMMM	AC	BTE 28/2018	APA outra/SNTAP
4	H	MYSTIC INVEST - SGPS, SA/FESMAR	AC	BTE 15/2018	DOURO AZUL e outras/FESMAR
4	H	APA, SA e outras/SIMAMEVIP	AC	BTE 28/2018	APA, SA e outras/ SNTAP
4	H	APA, SA e outras/ OFICIAISMAR	AC	BTE 28/2018	APA, SA e outras/ SNTAP
5	H	STCP, SA/(SMTP	AE	BTE 46/2018	STCP, SA/FECTRANS e outros
6	H	PORTWAY, SA/STAMA	AC	BTE 36/2018	PORTWAY, SA/SINDAV e outros
14	K	AEGON, SA e outra/STAS e outro	AC	BTE 3/2018	ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras/STAS e outro
15	K	ASF/STAS e outro	AC	BTE 7/2018	ARAG SE- Sucursal em Portugal e outras/STAS e outro
17	K	Caixabank, SA (Sucursal em Portugal)/SBN	AC	BTE 10/2019	Várias Instituições de crédito/FEBASE
17	K	Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal)/FEBASE	AC	BTE 29/2016	Várias Instituições de crédito/FEBASE
17	K	Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal) /FSIB	AC	BTE 29/2016	Várias Instituições de crédito/FEBASE
17	H	APA e outras/SNEET	AC	BTE 28/2018	APA e outras/SNTAP
17	H	APA e outras/STE	AC	BTE 28/2018	APA e outras/SNTAP
17	H	APA e outras/SITEMAQ	AC	BTE 28/2018	APA e outras/ SNTAP
18	K	Fidelidade , SA e outras/STEC	AC	BTE 39/2018	Fidelidade, SA e outras/SINAPSA e outros
20	H	APA, SA e outras/SINCOMAR	AC	BTE 28/2018	APA, SA e outras/ SNTAP
25	E	EPAL, SA/SIEAP	AE	BTE 17/2009	EPAL, SA/FETESE e outros
25	J	EMPORDEF, SA/SINTAC	AE	BTE 30/2008	EMPORDEF, SA/SITAVA
29	C	APICCAPS /SIMA	AC	BTE 21/2019	APICCAPS/ FESETE
30	K	MONTEPIO INVESTIMENTO, SA /FSIB	AC	BTE 7/2017	CAIXA ECONÓMICA MONTEPIO GERAL e outras/FSIB
31	K	MONTEPIO INVESTIMENTO, SA / SBN	AC	BTE 8/2017	CAIXA ECONÓMICA MONTEPIO GERAL e outras/FEBASE e outro
31	K	MONTEPIO INVESTIMENTO, SA / FEBASE	AC	BTE 8/2017	CAIXA ECONÓMICA MONTEPIO GERAL e outras/FEBASE e outro
33	C	ANIVEC e APIV/ SIMA	AC	BTE 26/2019	ANIVEC e APIV/FESETE
38	C	APIFARMA/SIMA	AC	BTE 18/2019	APIFARMA/COFESIN
39	D	REN PRO, SA/SINDEL e outros	AC	BTE 33/2017	REN - Redes Energéticas Nacionais SGPS, SA e outras/SINDEL
39	D	REN PRO, SA/ FIEQUIMETAL e outros	AC	BTE 33/2017	REN - Redes Energéticas Nacionais SGPS, SA e outras/ FIEQUIMETAL
41	J	MEO /SINTAV e outros	AC	BTE 29/2018	Altice Portugal e outras/SINTAV

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 4 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2019 - Quadro síntese

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão					Oposição à extensão	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE	Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão					Oposição à extensão	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE
BTE	DR	Identificação	TIPO	CAE	BTE	Tipo de Entidade		BTE	DR	Identificação	TIPO	CAE	BTE	Tipo de Entidade			
	Portaria								Portaria								
1	334/2018	CC: APIMPRESA e FIEQUIMETAL e outros	CC	J	37/2018	Sindical	2	26	204/2019	Alterações do CC: AIMMAP e SINDEL	CC	C	20	Sem oposição	2		
1	336/2018	Alterações do CC: UACS e SITESE	CC	G	43/2018	Sindical	1	26	205/2019	Alterações do CC: APIFARMA e COFESINT e outra	CC	C	18	Sem oposição	2		
1	335/2018	Alterações do CC: AHRESP e SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)	CC	I	44/2018	Patronal	1	26	206/2019	Alterações do CC: ANIMEE e FETESE	CC	C	19	Sem oposição	2		
3	8/2019	CC: APROSE E STAS	CC	K	40/2018	Sem oposição	3	26	207/2019	Alterações do CC: ANIMTMC e FESAHT	CC	C	18	Sem oposição	2		
3	9/2019	CC: AHRESP e SITESE(Alojamento)	CC	I	45/2018	Patronal	1	26	208/2019	Alterações do CC: ITA e SinCESAHT	CC	C	20	Sem oposição	2		
4	18/2019	Alterações do CC: AHRESP e SITESE (restauração e bebidas)	CC	I	46/2018	Sem oposição	1	26	209/2019	Alterações do CC: APHP e FESAHT	CC	Q	20	Sem oposição	2		
5	30/2019	CC: APHORT e SITESE	CC	I	47/2018	Sindical e Patronal	1	26	211/2019	Alterações do CC: APIFARMA e SITESE	CC	C	18	Sem oposição	2		
8	72/2019	AE Caravela e STAS	AE	K	44/2018	Sem oposição	4	26	212/2019	Alterações do CC: ACCCL e outros e outras associações de empregadores e o STICCS	CC	G	18	Sem oposição	2		
12	79/2019	Alterações do CC: APIMPRESA e FETESE	CC	J	06/2019	Sem oposição	1	26	213/2019	Alterações do CC: ANCIPA e SITESE (confeitearia e conservação de fruta - administrativos)	CC	C	16	Patronal	3		
13	85/2019	CC AEVP e SINTICABA	CC	G	6/2019	Sindical	1	27	215/2019	Alterações do CC: GROQUIFAR e SITESE (produtos farmacêuticos)	CC	G	21	Sem oposição	1		
13	86/2019	Alterações do AC: Super Bock e SINTICABA	AC	C	7/2019	Sem oposição	1	27	216/2019	Alterações do CC: GROQUIFAR e COFESINT (produtos farmacêuticos)	CC	G	21	Sem oposição	1		
15	106/2019	Alterações do CC: ANAREC e FEPCEs	CC	G	9/2019	Sem oposição	1	29	240/2019	Alterações do CC: NORQUIFAR e COFESINT e outra (produtos químicos)	CC	G	21	Sem oposição	1		
15	107/2019	CC: APEC e FECTRANS	CC	P	9/2019	Sem oposição	1	29	241/2019	Alterações do CC: NORQUIFAR e COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)	CC	G	21	Sem oposição	1		
17	124/2019	Alterações do CC: ANILACTL e SPLAAESTRMCCM	CC	C	10/2019	Sindical	1	30	242/2019	Alterações do CC: APHP e SEP	CC	Q	24	Sem oposição	2		
17	129/2019	Alterações do CC: AABA e SETAAB.	CC	A	11/2019	Sindical	2	30	243/2019	CC: ACIF e CESP	CC	G	23	Sem oposição	2		
17	130/2019	Alterações do CC: AARIBATEJO e SETAAB	CC	A	11/2019	Sindical	2	30	244/2019	Alterações do CC: AHRESP e SITESE (restauração e bebidas)	CC	I	21	Patronal	2		
18	131/2019	Alterações do CC: CAP e SETAAB	CC	A	8/2019	Sindical e Patronal	3	30	245/2019	CC: ANCIPA e FESAHT (indústria de hortofrutícolas)	CC	C	22	Sem oposição	2		
20	140/2019	Alterações do CC: ANCAVE e SETAAB	CC	C	12	Sem oposição	2	30	246/2019	Alterações do CC: APICCAPS e FESETE	CC	C	21	Sem oposição	2		
20	145/2019	CC: ANIECA e FECTRANS	CC	P	13	Sem oposição	1	30	247/2019	Alterações do CC: ACISB e outras e a FEPCEs	CC	G	21	Sem oposição	2		
20	146/2019	Alterações do CC: GROQUIFAR e COFESINT	CC	G	13	Sem oposição	1	30	248/2019	Alterações do CC: AHRESP e FESAHT (restauração e bebidas)	CC	I	23	Patronal	2		
20	147/2019	CC: ACISTDS e CESP	CC	G	13	Sem oposição	1	31	251/2019	Alterações do CC: APIO e FIEQUIMETAL	CC	C	24	Sem oposição	2		
20	148/2019	Alterações do CC: GROQUIFAR e SITESE	CC	G	13	Sem oposição	1	31	252/2019	Alterações do CC: ADIPA e SITESE (comércio por grosso)	CC	G	24	Sem oposição	2		
20	149/2019	Alterações do CC: GROQUIFAR e FEPCEs	CC	G	13	Sem oposição	1	31	253/2019	Alterações do CC: ANIPC e FIEQUIMETAL	CC	C	23	Patronal	2		
20	151/2019	Alterações do CC: AANP e SIMAMEVIP	CC	H	4	Sem oposição	4	32	259/2019	Alterações do CC: ANIVEC/APIV e COFESINT e outra	CC	C	25	Sem oposição	1		
20	152/2019	CC: ADIPA (Retalhistas) e SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)	CC	G	14	Sindical	1	32	260/2019	Alterações do AE: SUCH e FESAHT	AE	C	21	Sem oposição	2		
20	153/2019	Alterações do CC: AITVPP e FEVICCOM	CC	C	14	Sem oposição	1	33	273/2019	Alterações do CC: FENAME e SITESE e outros	CC	C	27	Patronal	1		
20	155/2019	Alterações do CC: ITA e FESAHT	CC	C	14	Sem oposição	1	34	307/2019	Alterações do CC: AES e STAD e outros	CC	N	48/2018 e 20/2018	Patronal	4		
21	158/2019	Alterações do CC: ADCP e SETAAB	CC	C	15	Sem oposição	1	34	308/2019	Alterações do CC: AES e FETESE e outro	CC	N	20/2018 e 20/2018	Patronal	4		
21	164/2019	CC: ACRAL e o CESP	CC	G	16	Sem oposição	1	36	311/2019	Alterações do CC: ACIROe SITESE	CC	G	25	Sem oposição	2		
21	171/2019	Alterações do CC: APEC e SITESE	CC	P	16	Patronal	1	36	312/2019	Alterações do CC: ACIRO e CESP	CC	G	28	Sem oposição	2		
24	184/2019	CC: COOPTOCHA e SETAAB e outro	AC	G	18	Sem oposição	1	36	313/2019	Alterações do AC: LACTICOOP e SINDCES/UGT	AC	G	30/2018 e 20/2018	Sem oposição	2		
24	187/2019	Alterações do CC:A.C.BEJA e CESP	CC	G	18	Sem oposição	1	37	331/2019	Alterações do CC: ANIVEC/APIV e FESETE	CC	C	26	Sem oposição	2		
25	193/2019	CC: ANCIPA e SETAAB	CC	C	18	Sindical	1	37	335/2019	Alterações do CC: AGEFE e FEPCEs	CC	G	25	Sem oposição	2		
25	195/2019	CC: ALIF e SETAAB	CC	C	17	Sindical	1	38	344/2019	Alterações do AE: EASYJET AIRLINES e SNPVAC	AE	H	28	Sem oposição	3		
25	196/2019	CC: ANCIPA e SETAAB (ind batata frita, aperitivos e similares)	CC	C	18	Sindical	1	39	363/2019	Alterações do CC: FAPEL e COFESINT	CC	C	25	Sindical	3		
25	197/2019	Alterações do CC: CNIS e FNSTFPS	CC	Q	47	Sem oposição	6	40	375/2019	Alterações do CC: FAPEL e FETESE	CC	C	26	Sindical	3		

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão				Oposição à extensão	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE
BTE	DR	Identificação	TIPO	CAE	BTE	Tipo de Entidade	
	Portaria						
40	376/2019	Alterações do CC: AHRESP e FESAHT (alojamento)	CC	I	27	Sindical	3
40	377/2019	Alterações do CC: AECOPS e FETESE e outros	CC	F	28	Sindical	3
40	378/2019	Alterações do CC: AE -Viana do Castelo e CESP	CC	G	28	Sem oposição	3
40	379/2019	Alterações do CC: APICCAPS e COFESINT e outra	CC	C	28	Sem oposição	3
41	384/2019	Alterações do CC: APIC (Curtumes) e FESETE	CC	C	29	Sem oposição	3
41	385/2019	Alterações do CC: ACILIS e SITESE	CC	G	31	Sem oposição	2
41	386/2019	Alterações do CC: AHRESP e SITESE (alojamento)	CC	I	27	Sem oposição	3
41	387/2019	Alterações do CC: ACILIS e CESP	CC	G	31	Sem oposição	2
46	401/2019	Alterações do AE: SUCH e FESAHT	AE	C	34	Sem oposição	3
46	402/2019	AE SOMINCOR e STIM	AE	B	33	Sem oposição	3
46	403/2019	Alterações do CC: APQuímica e outras e COFESINT e outros	CC	C	21	Sem oposição	6

Fonte: DGERT / CRL / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> || <https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 5 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2019 (por tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 e 2019																
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CC	151	153	160	172	142	141	93	36	27	49	65	69	91	96	105	
AC	28	26	27	27	22	25	22	9	18	23	20	19	21	26	30	
AE	73	65	64	97	87	64	55	40	49	80	53	58	96	98	105	
Total	252	244	251	296	251	230	170	85	94	152	138	146	208	220	240	

Fonte: DGERT / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> | <http://www.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 6 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2019 (por tipo)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2018																
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CC	1.015.976	1.343.643	1.430.660	1.778.216	1.299.371	1.309.267	1.160.080	291.068	197.017	214.603	446.025	648.974	766.862	810.129	712.989	
AC	68.748	73.390	58.233	47.232	59.902	64.455	52.737	26.645	27.104	19.596	21.728	65.844	16.209	58.501	42.218	
AE	36.748	37.267	32.384	69.398	37.952	33.344	24.102	9.909	17.418	12.444	22.624	34.530	37.812	31.752	37.676	
Total	1.121.472	1.454.300	1.521.277	1.894.846	1.397.225	1.407.066	1.236.919	327.622	241.539	246.643	490.377	749.348	820.883	900.382	792.883	

Fonte: DGERT / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> | <http://www.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 7 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS – Análise das convenções de 2019 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Adaptabilidade (27/240)	Banco de Horas (21/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		
5	CC	1ª convenção	P	CNEF SEPLEU	novo	Novo
5	CC	1ª convenção	P	CNEF SIPE	novo	Novo
5	AC	1ª convenção	K	Fidelidade SINAPSA	novo	novo
5	AE	1ª convenção	K	Seguradoras Unidas SINAPSA	Novo	novo
5	AE	Revisão Global	K	BMO PORTUGAL SNQTB	novo (BTE 12/2014)	
6	CC	Revisão Global	G	AEVP SINTICABA	(=) BTE 10/2010	
10	AE	Alteração	H	STCP SNM	novo (BTE 46/2018)	
13	CC	1ª convenção	C	ANILACT SETAAB	NOVO	NOVO
13	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS		(=) BTE 10/2018
14	CC	Revisão Global	G	ADIPA (Retalhistas) SITESE	(=) BTE 44/2015	(=) BTE 44/2015
17	CC	1ª convenção	C	ALIF SETAAB	novo	Novo
17	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS		(=) BTE 13/2018
17	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	altera BTE 28/2018	
17	AE	1ª convenção	K	AIG EUROPE STAS		novo
18	CC	1ª convenção	C	ANCIIPA(hortofrutícolas) SETAAB		novo
18	AC	Revisão Global	G	COOPTOCHA SETAAB	(=) BTE 29/2018	(=) BTE 29/2018
21	CC	Alteração salarial e outras	C	APICCAPS FESETE	altera BTE 30/2016	
21	AC	1ª convenção	K	LUSITÂNIA SINAPSA	novo	novo
23	CC	Revisão Global	G	ACIFF CESP	altera BTE 25/2006	
24	AE	Revisão Global	C	CAIMA SITESE	(=) BTE 21/2016	

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Adaptabilidade (27/240)	Banco de Horas (21/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		
26	CC	1ª convenção	N	AESIRF ASSP	novo	
27	CC	1ª convenção	C	ACIBARCELOS SITSECCVAC	novo	NOVO
28	CC	Alteração salarial e outras	C	APICCAPS COFESINT	altera BTE 31/2016	
29	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros SINAPSA		novo
31	CC	Revisão Global	G	ACILIS CESP		(=) BTE 1/2009
31	CC	1ª convenção	G	ACILIS SITESE		NOVO
31	AC	1ª convenção	C	Indorama Portugal COFESINT		NOVO
31	AE	1ª convenção	H	ViaPorto STTAMP	novo	
31	AE	1ª convenção	H	ViaPorto SMAQ	novo	
33	AE	1ª convenção	B	SOMINCOR STIM	novo	
33	AE	1ª convenção	H	ViaPorto APROFER	novo	
35	AE	1ª convenção	H	ViaPorto SINFB	novo	
35	AE	1ª convenção	R	Parques de Sintra SINTAP	novo	
36	AE	1ª convenção	O	AHBV - ALGÉS SNBP		novo
40	CC	Alteração salarial e outras	C	ANIL (Lanifícios) COFESINT	altera BTE 23/2017	
41	CC	Revisão Global	Q	CNIS FEPCES	(=) BTE 39/2017	
45	CC	Revisão Global	C	ABIMOTA SINDEL		(=) BTE 4/2017
45	AE	1ª convenção	C	Fico Cables SINDEL		novo

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 8 - TRABALHO SUPLEMENTAR – Análise das convenções de 2019 em relação à convenção anterior

1/4

2/4

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (93/240)	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (93/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	(regime anterior)	BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	(regime anterior)
4	CC	Alteração salarial e outras	H	AANP SIMAMEVIP	altera BTE 30/2015	13	AC	1ª convenção	K	GENERALI SINAPSA	novo
4	AE	1ª convenção	P	ALMAMUSICA SPGL	Novo	13	AE	Alteração salarial e outras / texto	C	CELTEJO FIEQUIMETAL	altera BTE 13/2018
5	CC	1ª convenção	P	CNEF SEPLEU	Novo	14	CC	Revisão Global	G	ADIPA (Retalhistas) SITESE	(=) BTE 44/2015
5	CC	1ª convenção	P	CNEF SIPE	Novo	14	AE	1ª convenção	Q	UCS SIMA	NOVO
5	AC	1ª convenção	K	Fidelidade SINAPSA	NOVO	15	AC	Alteração	Q	CHU - Coimbra FNAM	altera BTE30/2016
5	AE	1ª convenção	K	Seguradoras Unidas SINAPSA	NOVO	15	AE	Alteração salarial e outras	C	Morais Matias FEVICCOM	altera BTE 18/2018
5	AE	Revisão Global	K	BMO PORTUGAL SNQTB	(=) BTE 12/2014	16	CC	Revisão Global	G	ACRAL CESP	(=) BTE 25/2016
6	CC	Revisão Global	G	AEVP SINTICABA	(=) BTE 30 /2010	17	CC	1ª convenção	C	ALIF SETAAB	novo
6	AE	1ª convenção	I	INATEL FESAHT	novo	17	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS	(=) 13/2018
6	AE	1ª convenção	I	INATEL SINTAP	novo	17	AC	1ª convenção	K	ZURICH SINAPSA	novo
6	AE	1ª convenção	I	INATEL SITESE	novo	17	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	(=) 28/2018
6	AE	1ª convenção	R	PEFACO FESAHT	novo	17	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company COFESINT	(=) BTE 23/2018
6	AE	Alteração	C	Parmalat Portugal FIEQUIMETAL	altera BTE 36/2018	17	AE	1ª convenção	K	AIG EUROPE STAS	NOVO
7	AC	Alteração salarial e outras / texto	C	SUPER BOCK FESAHT	altera BTE 40/2006	18	CC	1ª convenção	C	ANCIPA(batata frita) SETAAB	NOVO
7	AE	1ª convenção	H	LOURES PARQUE STAL	NOVO	18	CC	1ª convenção	C	ANCIPA(hortofrutícolas) SETAAB	NOVO
8	AE	Revisão Global	C	Europa &C FIEQUIMETAL	(=) BTE 29 /2016	18	AC	Revisão Global	G	COOPTOCHA SETAAB	(=) BTE 29/2018
9	CC	Revisão Global	P	APEC FECTRANS	(=) BTE 12/2018	18	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP SETAAB	altera BTE 23/2018
10	AC	1ª convenção	H	OPERFOZ SINPORFOZ	novo	18	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company FIEQUIMETAL	altera BTE 19 /2017
11	CC	Alteração salarial e outras	A	AABA SETAAB	(=) BTE 28/2018	18	AE	Alteração salarial e outras	P	Jl - O Baioço SINTAP	altera BTE 15/2018
12	AE	1ª convenção	P	A. ENSINO BENTO J. CARAÇA FENPROF	novo	19	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR- FIEQUIMETAL	(=) BTE 29 /2011
12	AE	Alteração salarial e outras / texto	C	CELTEJO COFESINT	altera BTE 13/2018	19	AE	1ª convenção	H	UPS OF PORTUGAL SNTCT	novo
13	CC	1ª convenção	C	ANILACT SETAAB	novo	20	AE	1ª convenção	G	CARRISBUS SITRA	novo
13	CC	Revisão Global	G	ACISTDS CESP	(=) BTE 36/2015	20	AE	Alteração salarial e outras e texto	C	CIMPOR FEVICCOM	altera BTE 19/2018
13	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	(=) BTE 10/2018	21	AC	1ª convenção	K	LUSITÂNIA SINAPSA	novo

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (93/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	(regime anterior)
21	AC	Alteração salarial e outras e texto	H	AVEIPOINT Sindicato 2013 TTP - Aveiro	altera BTE 29/2017
21	AE	Revisão Global	C	SUCH FESAHT	(=) BTE 31/2016
22	CC	Revisão Global	C	ANCIIPA(hortofrutícolas) FESAHT	(=) BTE 18/2010
22	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de Portugal SNTSF	(=) BTE 2/2011
23	CC	Revisão Global	G	ACIFF CESP	altera BTE 25/2006
24	CC	Revisão Global	G	ACRAL SITESE	(=) BTE 25/2018
24	AE	Revisão Global	C	CAIMA SITESE	(=) BTE 21/2016
26	CC	1ª convenção	N	AESIRF ASSP	novo
26	AE	1ª convenção	I	Risto Rail Portugal FESAHT	novo
26	AE	1ª convenção	H	OPERESTIVA STPSET	novo
26	AE	Revisão Global	S	AAC CESP	(=) BTE ANTERIOR
27	CC	1ª convenção	C	ACIBARCELOS SITSECCVAC	novo
28	AC	Alteração salarial e outras e texto	G	LACTICOOP SINDCES	altera BTE 30/2018
29	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros SINAPSA	novo
29	AE	Alteração salarial e outras	C	Parmalat Portugal SETAAB	(=) BTE 19/2018
29	AE	Alteração salarial e outras	H	Autoestrada do Algarve - CESP	altera BTE 32/2018
30	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP SPLAAESTRMMCCM	altera BTE 45/2018
31	CC	Revisão Global	G	ACILIS CESP	(=) BTE 1/2009
31	CC	1ª convenção	G	ACILIS SITESE	novo
31	AC	1ª convenção	C	Indorama Portugal COFESINT	novo
31	AE	1ª convenção	H	Via Porto STTAMP	novo
31	AE	1ª convenção	H	Via Porto SMAQ	novo
33	AE	1ª convenção	B	SOMINCOR STIM	novo
33	AE	1ª convenção	H	Via Porto APROFER	novo

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (93/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	(regime anterior)
34	CC	1ª convenção	H	AOP SNETTCM	novo
35	CC	Revisão Global	H	ANTROP SNM	(=) BTE21/2016
35	CC	Revisão Global	H	ANTROP STRUP	(=) BTE 48/2015
35	CC	Revisão Global	H	ANTROP STTAMP	(=) BTE 25/2016
35	AE	1ª convenção	H	Via Porto SINFEB	NOVO
35	AE	1ª convenção	C	PETROGAL FIEQUIMETAL	NOVO
35	AE	1ª convenção	R	Parques de Sintra SINTAP	novo
35	AE	Revisão Global	H	SCOTTURB - SITRA	alter BTE 9/1997
35	AE	Revisão Global	C	PETROGAL SITESE	(=) BTE 30/2017
35	AE	Revisão Global	C	PETROGAL COFESINT	(=) BTE 30/2017
36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	(=) BTE 30/2016
36	AE	1ª convenção	O	AHBV - ALGÉS SNBP	NOVO
36	AE	Alteração salarial e outras e texto	C	CIMPOR SITESE	altera BTE 22/2018
39	AE	Alteração salarial e outras	H	AENL CESP	altera BTE 9/2018
41	CC	Revisão Global	Q	CNIS FEPES	(=) BTE 39/2017
45	CC	Revisão Global	C	ABIMOTA SINDEL	(=) BTE 47/2017
45	CC	Revisão Global	H	ANTRAM FECTTRANS	(=)BTE 34/2018
45	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company FETESE	(=) BTE 40/2018
47	AE	1ª convenção	H	CARRISTUR SITRA	novo
48	AE	Alteração salarial e outras	C	Santos Barosa COFESINT	altera BTE 40/2018
48	AE	Alteração salarial e outras	C	Santos Barosa FEVICCOM	altera BTE 21/2017

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 9 - TRABALHO SUPLEMENTAR –Acréscimos Remuneratórios – 2019

TRABALHO SUPLEMENTAR (2019)				
REMUNERAÇÃO				
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>				
<i>Total de Convenções que regulam TS: 91</i>				
Acréscimos (%)	Dia da semana		Feriado / DDO / DDC / outro	
	1ª hora	2ª hora outras	Acréscimos (%)	Total
(+) 25%	6	0	(+) 50%	5
(+) 35%	0	0	(+) 70%	1
(+) 37,5%	0	5	(+) 75%	1
(+) 40%	0	1	(+) 75% / 150%	0
(+) 45%	2	1	(+) 100%	27
(+) 50%	40	5	(+) 100% / 125%	0
(+) 55%	0	0	(+) 100% / 150%	0
(+) 62,5%	0	0	(+) 100% / 200%	1
(+) 75%	3	38	(+) 105% / 200%	0
(+) 80%	0	0	(+) 120%	2
(+) 95%	0	0	(+) 125% / 140%	0
(+) 100%	10	10	(+) 125% / 200%	0
CT / Lei	5	5	(+) 140%	3
CT / Lei (+) 10 p.p.	0	0	(+) 150%	3
CT / Lei (+) 20 p.p.	2	2	(+) 160%	0
CT / Lei (+) 25%	0	0	(+) 200%	8
Outros	5	4	CT / Lei	5
			CT / Lei (+) 10 p.p.	0
			CT / Lei (+) 20 p.p.	2
			CT / Lei (+) 25%	0
			Outros	6
Total	73	71	Total	64

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 10 - ISENÇÃO DE HORÁRIO – Análise das convenções de 2019 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Isenção de Horário (55/240)	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Isenção de Horário (55/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
5	AC	1ª convenção	K	Fidelidade SINAPSA	novo	26	CC	1ª convenção	N	AESIRF ASSP	novo
5	AE	1ª convenção	K	Seguradoras Unidas SINAPSA	novo	26	AE	1ª convenção	I	Risto Rail Portugal FESAHT	novo
5	AE	Revisão Global	K	BMO PORTUGAL SNQTB	(=) BTE 12/2014	26	AE	1ª convenção	H	OPERESTIVA STPSET	novo
6	CC	Revisão Global	G	AEVP SINTICABA	novo BTE 15/2010	26	AE	Revisão Global	S	AAC CESP	(=) BTE 22/2010
6	AE	1ª convenção	I	INATEL FESAHT	novo	29	AE	1ª convenção	K	EURO ASSISTANCE - Seguros SINAPSA	novo
6	AE	1ª convenção	I	INATEL SINTAP	novo	30	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP SPLAESTRMMCCM	(=) BTE 45/2018
6	AE	1ª convenção	I	INATEL SITESE	novo	31	CC	Revisão Global	G	ACLIS CESP	(=) BTE 1/2009
6	AE	1ª convenção	R	PEFACO FESAHT	novo	31	CC	1ª convenção	G	ACLIS SITESE	NOVO
7	AE	1ª convenção	H	LOURES PARQUE STAL	novo	31	AC	1ª convenção	C	Indorama Portugal COFESINT	novo
8	AE	Revisão Global	C	Europa&C FIEQUIMETAL	(=) BTE 29/2016	31	AE	1ª convenção	H	ViaPorto STTAMP	novo
10	AC	1ª convenção	H	OPERFOZ SINPORFOZ	novo	31	AE	1ª convenção	H	ViaPorto SMAQ	novo
11	CC	Alteração salarial e outras	A	AABA SETAAB	(=) bte 28/2018	33	AE	1ª convenção	H	ViaPorto APROFER	novo
12	AE	1ª convenção	P	A. ENSINO BENTO J. CARAÇA FENPROF	novo	35	AE	1ª convenção	H	ViaPorto SINFB	novo
13	CC	1ª convenção	C	ANILACT SETAAB	novo	35	AE	1ª convenção	R	Parques de Sintra SINTAP	novo
13	AC	1ª convenção	K	GENERALI SINAPSA	novo	35	AE	Revisão Global	H	SCOTTURB - SITRA	altera BTE 9/97
14	CC	Revisão Global	G	ADIPA (Retalhistas) SITESE	(=) BTE 44/2015	35	AE	Alteração salarial e outras	E	EMARP SINTAP	altera BTE 17/2015
17	CC	1ª convenção	C	ALIF SETAAB	novo	35	AE	Alteração salarial e outras	E	EMARP STAL	altera BTE 3/2014
17	AC	1ª convenção	K	ZURICH SINAPSA	novo	36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	(=) BTE 30/2016
17	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	(=) BTE 28/2018	36	AE	1ª convenção	O	AHBV - ALGÉS SNBP	novo
17	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company COFESINT	(=) BTE 23/2018	41	CC	Revisão Global	Q	CNIS FEPCES	(=) BTE 39/2017
17	AE	1ª convenção	K	AIG EUROPE STAS	novo	45	CC	Revisão Global	C	ABIMOTA SINDEL	(=) BTE 47/2017
18	CC	1ª convenção	C	ANCIPA(batata frita) SETAAB	novo	45	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company FETESE	(=) BTE 20/2016
18	CC	1ª convenção	C	ANCIPA(hortofrutícolas) SETAAB	novo						
18	AC	Revisão Global	G	COOPTOCHA SETAAB	(=) BTE 29/2018						
18	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP SETAAB	(=) BTE 23/2018						
18	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2016						
19	CC	Revisão Global	G	GRUQUIFAR - Farmacêuticos FIEQUIMETAL	(=) BTE 8/2011						
21	AC	1ª convenção	K	LUSITÂNIA SINAPSA	novo						
21	AE	Revisão Global	C	SUCH FESAHT	(=) BTE 31/2016						
22	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(hortofrutícolas) FESAHT	(=) BTE 18/2011						
22	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de Portugal SNTSF	novo (BTE 2/2011)						
23	CC	Revisão Global	G	ACIFF CESP	(=) BTE 25/2006						
24	AE	Revisão Global	C	CAIMA SITESE	(=) BTE 21/2016						

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 11 – HORÁRIOS FLEXÍVEIS – Análise das convenções de 2019 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Horários Flexíveis (31/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	
			Sec		
5	AC	1ª convenção	K	Fidelidade SINAPSA	Novo
5	AE	1ª convenção	K	Seguradoras Unidas SINAPSA	Novo
5	AE	Revisão Global	K	BMO PORTUGAL SNQTB	altera BTE 12/2014
6	AE	1ª convenção	I	INATEL FESAHT	Novo
6	AE	1ª convenção	I	INATEL SINTAP	Novo
6	AE	1ª convenção	I	INATEL SITESE	Novo
8	AE	Revisão Global	C	Europa&C FIEQUIMETAL	(=) BTE 29/2016
9	CC	Revisão Global	P	APEC FECTRANS	(=) BTE /2018
13	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	(=) BTE 10/2018
13	AC	1ª convenção	K	GENERALI SINAPSA	Novo
14	AE	1ª convenção	Q	UCS SIMA	Novo
16	CC	Alteração salarial e outras	P	APEC SITESE	(=) BTE 10/2018
17	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS	(=) BTE 13/2018
17	AC	1ª convenção	K	ZURICH SINAPSA	(=) BTE xxx/2018
17	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company COFESINT	(=) BTE 14/2016
17	AE	1ª convenção	K	AIG EUROPE STAS	novo
18	AC	Revisão Global	G	COOPTOCHA SETAAB	altera BTE 29/2018
18	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2016
19	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos FIEQUIMETAL	(=) BTE 8/2011

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Horários Flexíveis (31/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	
			Sec		
21	AC	1ª convenção	K	LUSITÂNIA SINAPSA	novo
22	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de Portugal SNTSF	(=) BTE 2/2011
26	CC	1ª convenção	N	AESIRF ASSP	novo
29	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance -Seguros SINAPSA	novo
31	AC	1ª convenção	C	Indorama Portugal COFESINT	Novo
35	AE	1ª convenção	R	Parques de Sintra SINTAP	novo
35	AE	Revisão Global	H	SCOTTURB - SITRA	NOVO BTE 13/2002 e BTE 13/1999
35	AE	Alteração salarial e outras	E	EMARP SINTAP	Novo BTE 17/2015
35	AE	Alteração salarial e outras	E	EMARP STAL	Novo BTE 3/2014
36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	(=) BTE 30/2016
36	AE	1ª convenção	O	AHBV - ALGÉS SNBP	Novo
45	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company FETESE	(=) BTE 20/2016

Fonte(s): CRL/ BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 12 – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO—convenções de 2019 relativamente à convenção anterior

1/2

2/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Avaliação Desempenho (39/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	
5	CC	1ª convenção	P	CNEF SEPLEU	novo
5	CC	1ª convenção	P	CNEF SIPE	novo
5	AC	1ª convenção	K	Fidelidade SINAPSA	novo
5	AE	1ª convenção	K	Seguradoras Unidas SINAPSA	novo
5	AE	Revisão Global	K	BMO PORTUGAL SNQTB	(=) BTE 12/2014
6	AE	1ª convenção	I	INATEL FESAHT	novo
6	AE	1ª convenção	I	INATEL SINTAP	novo
6	AE	1ª convenção	I	INATEL SITESE	novo
7	AE	1ª convenção	H	LOURES PARQUE STAL	novo
8	AE	Revisão Global	C	Europa&C FIEQUIMETAL	(=) BTE 29/2016
12	AE	1ª convenção	P	A. ENSINO BENTO J. CARAÇA FENPROF	novo
13	AC	1ª convenção	K	GENERALI SINAPSA	novo
14	CC	Revisão Global	G	ADIPA (Retalhistas) SITESE	(=) BTE 44/2015
14	AE	1ª convenção	Q	UCS SIMA	novo
17	AC	1ª convenção	K	ZURICH SINAPSA	novo
17	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company COFESINT	(=) BTE 14/2016
17	AE	1ª convenção	K	AIG EUROPE STAS	novo
18	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2016
20	AE	1ª convenção	G	CARRISBUS SITRA	novo
21	AC	1ª convenção	K	LUSITÂNIA SINAPSA	novo

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Avaliação Desempenho (39/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	
21	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	AVEIPOINT Sindicato 2013 TTP - Aveiro	Altera BTE 29/2013
21	AE	Revisão Global	C	SUCH FESAHT	(=)BTE 31/2016
22	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de Portugal SNTSF	Altera BTE 27/2011
29	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros SINAPSA	novo
29	AE	Alteração salarial e outras	G	CARRISBUS FECTRANS	altera BTE 36/2017
31	AC	1ª convenção	C	Indorama Portugal COFESINT	novo
31	AE	1ª convenção	H	ViaPorto STTAMP	novo
31	AE	1ª convenção	H	ViaPorto SMAQ	novo
33	AE	1ª convenção	H	ViaPorto APROFER	novo
35	AE	1ª convenção	H	ViaPorto SINFB	novo
35	AE	1ª convenção	R	Parques de Sintra SINTAP	novo
36	AE	1ª convenção	O	AHBV - ALGÉS SNBP	novo
41	CC	Revisão Global	Q	CNIS FEPCES	(=) BTE 39/2017
42	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo FESAP	novo
43	AE	Alteração salarial e outras	E	CMPEA SINTAP	altera BTE 37/2017
45	CC	Revisão Global	C	ABIMOTA SINDEL	(=)BTE 47/2017
45	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company FETESE	(=) BTE 20/2016
45	AE	1ª convenção	C	Fico Cables SINDEL	novo
47	AE	1ª convenção	H	CARRISTUR SITRA	novo

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 13 – ATIVIDADE SINDICAL – Análise das convenções de 2019 relativamente à convenção anterior

1/4

CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Atividade Sindical (74/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
4	AE	1ª convenção	P	ALMAMUSICA SPGL	NOVO
5	CC	1ª convenção	P	CNEF SEPLEU	NOVO
5	CC	1ª convenção	P	CNEF SIPE	NOVO
5	AC	1ª convenção	K	Fidelidade SINAPSA	NOVO
5	AE	1ª convenção	K	Seguradoras Unidas SINAPSA	NOVO
5	AE	Revisão Global	K	BMO PORTUGAL SNQTB	(=) BTE 12/2014
6	CC	Revisão Global	G	AEVP SINTICABA	(=) BTE 30/2010
6	AE	1ª convenção	I	INATEL FESAHT	novo
6	AE	1ª convenção	I	INATEL SINTAP	novo
6	AE	1ª convenção	I	INATEL SITESE	novo
6	AE	1ª convenção	R	PEFACO FESAHT	NOVO
7	AE	1ª convenção	H	LOURES PARQUE STAL	NOVO
8	AE	Revisão Global	C	Europa & C FIEQUIMETAL	(=) BTE 29/2016
9	CC	Revisão Global	P	APEC FECTRANS	(=) BTE 12/2018
10	AC	1ª convenção	H	OPERFOZ SINPORFOZ	NOVO
12	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCAVE SETAAB	(=) BTE 16/2018
12	AE	1ª convenção	P	A. ENSINO BENTO J. CARACA FENPROF	novo
13	CC	Revisão Global	G	ACISTDS CESP	Altera BTE 36(2015, cl. 73ª (nova))
13	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	(=) BTE 10/2018
13	AC	1ª convenção	K	GENERALI SINAPSA	NOVO
14	CC	Revisão Global	G	ADIPA (Retailistas) SITESE	(=) BTE 44/2015
14	AE	1ª convenção	Q	UCS SIMA	novo
15	CC	Alteração salarial e outras	C	ADCP SETAAB	(=) BTE 27/2018

2/4

CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Atividade Sindical (74/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
16	CC	Revisão Global	G	ACRAL CESP	(=) BTE 25/2016
17	CC	1ª convenção	C	ALIF SETAAB	novo
17	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS	(=) BTE 18/2017
17	AC	1ª convenção	K	ZURICH SINAPSA	novo
17	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	(=) BTE 28/2018
17	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company COFESINT	(=) BTE 14/2016
17	AE	1ª convenção	K	AIG EUROPE STAS	novo
18	CC	1ª convenção	C	ANCIPA(batata frita) SETAAB	novo
18	CC	1ª convenção	C	ANCIPA(hortofrutícolas) SETAAB	novo
18	AC	Revisão Global	G	COOPTOCHA SETAAB	(=) BTE 29/2018
18	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP SETAAB	(=) BTE 23/2018
18	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2016
19	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR- Farmacêuticos FIEQUIMETAL	(=) BTE 8/2011 (cl. 75ª-76ª)
20	AE	1ª convenção	G	CARRIBUS SITRA	NOVO
21	AC	1ª convenção	K	LUSITÂNIA SINAPSA	NOVO
21	AE	Revisão Global	C	SUCH FESAHT	(=) BTE 31/2016
22	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(hortofrutícolas) FESAHT	(=) BTE 18/2010
22	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de Portugal SNTSF	Altera BTE 27/2011
23	CC	Revisão Global	G	ACIFF CESP	(=) BTE 25/2006
24	CC	Revisão Global	G	ACRAL SITESE	(=) BTE 25/2018
24	AE	Revisão Global	C	CAIMA SITESE	(=) BTE 25/2017
26	CC	1ª convenção	N	AESIRF ASSP	novo
26	AE	1ª convenção	I	Risto Rail Portugal FESAHT	novo

3/4

CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Atividade Sindical (74/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
26	AE	1ª convenção	H	OPERESTIVA STPSET	novo
26	AE	Revisão Global	S	AAC CESP	(=) BTE 22 /2010
27	CC	1ª convenção	C	ACIBARCELOS SITSECCVAC	novo
28	CC	Alteração	G	A EVP SINTICABA	(=) BTE 29/2018
28	AE	Revisão Global	H	Easyjet Airline Company SNPVAC	(=) BTE 6/2016
29	CC	Alteração salarial e outras	C	APIC (Curtumes) FESETE	(=) BTE 28/2017
29	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros SINAPSA	NOVO
29	AE	Alteração salarial e outras	C	Parmalat Portugal SETAAB	(=) BTE 19/2018, cl. 60ª
29	AE	Alteração salarial e outras	G	CARRIBUS FECTRANS	altera BTE 36/2017
30	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP SPLAAESTRMMCCM	(=) BTE 45/2018
31	AC	1ª convenção	C	Indorama Portugal COFESINT	NOVO
31	AE	1ª convenção	H	Via Porto STTAMP	novo
31	AE	1ª convenção	H	Via Porto SMAQ	novo
33	AE	1ª convenção	H	Via Porto APROFER	novo
35	CC	Revisão Global	H	ANTROP SNM	(=) BTE 21/2016
35	CC	Revisão Global	H	ANTROP STRUP	(=) BTE 48/2015
35	CC	Revisão Global	H	ANTROP STTAMP	(=) BTE 25/2016
35	AE	1ª convenção	H	Via Porto SINFB	novo
35	AE	1ª convenção	R	Parques de Sintra SINTAP	NOVO
35	AE	Revisão Global	H	SCOTTURB - SITRA	altera BTE 9/1997

4/4

CONVENÇÕES DE 2019 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Atividade Sindical (74/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	altera BTE 30/2016
36	AE	1ª convenção	O	AHBV - ALGÉS SNBP	NOVO
37	AE	Alteração salarial e outras	H	SATA Internacional SPAC	altera BTE 38/2008
41	CC	Revisão Global	Q	CNIS FEPCEs	(=) BTE 39/2017
45	CC	Revisão Global	C	ABIMOTA SINDEL	(=) BTE 47/2017
45	CC	Revisão Global	H	ANTRAM FECTRANS	(=) BTE 34/2018
45	AE	Revisão Global	C	The Navigator Company FETESE	(=) BTE 20/2016
47	AE	1ª convenção	H	CARRISTUR SITRA	novo

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 14 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES

Sigla/Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores	Sigla/Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores
A. ENSINO B. J. CARAÇA	Associação de Ensino Bento Jesus Caraça	ANAREC	Associação Nacional dos Revendedores de Combustíveis
A.C.DISTRITO BEJA	Associação Comercial do Distrito de Beja	ANCAVE	Assoc. Nac. dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves
AABA	Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo	ANCIA	Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel
AAC	Associação Académica de Coimbra	ANCIPA	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares
AANP	Associação dos Agentes de Navegação de Portugal	ANF	Associação Nacional das Farmácias
AARIBATEJO	Assoc. dos Agricultores do Ribatejo - Organiz. de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria	ANIECA	Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel
ABIMOTA	Assoc. Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins	ANIL (lactínios)	Associação Nacional dos Industriais de Lactínios
AC - Porto	Associação dos Comerciantes do Porto	ANIL (lanifícios)	Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios
ACA	Associação Comercial do Distrito de Aveiro	ANIMEE	Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico
ACCCL	Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa	ANIMTMC	Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio
ACIBARCELOS	Associação Comercial e Industrial de Barcelos	ANIPC	Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão
ACIFF	Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz	ANIVEC/APIV	Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção
ACILIS	Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria	ANORECA	Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal
ACIRO	Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste	ANTRAM	Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias
ACISB (e outras)	Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança	ANTROP	Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros
ACISTDS	Assoc. do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal	AOP	Associação Marítima e Portuária
ACRAL	Associação de Comércio e Serviços da Região do Algarve	AOPDDL	Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões
ADCP	Associação das Adegas Cooperativas de Portugal	APA	Administração do Porto de Aveiro, SA
ADIPA	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares	APCOR	Associação Portuguesa da Cortiça
ADP - Fertilizantes	ADP - Fertilizantes, SA	APEC	Associação Portuguesa de Escolas de Condução
AE VIANA CASTELO	Associação Empresarial de Viana do Castelo	APHORT	Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo
AECOPS	Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços	APHP	Associação Portuguesa de Hospitalização Privada
AENL	Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA	APIC (Curtumes)	Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes
AES	Associação de Empresas de Segurança	APICCAPS	Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos
AESIRF	Associação Nacional das Empresas de Segurança	APIFARMA	Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica
AEVP	Associação das Empresas de Vinho do Porto	APIMPRENSA	Associação Portuguesa de Imprensa (ex-AIND)
AGEFE	Assoc. Empresarial dos Sectores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico	APIO	Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria
AHBV - ALGÉS	Associação Humanitária Bombeiros Voluntários de Algés	APQUÍMICA	APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação
AHRESP	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal	ARAG SE	ARAG SE - Sucursal em Portugal
AIBA	Associação dos Industriais de Bolachas e Afins	ARB - Vale do Sorraia	Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia
AIG EUROPE	AIG Europe, S.A. -Sucursal Portugal	Atlantic Ferries	Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA
AIMMAP	Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal	Autoestrada do Algarve	Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Soc. Concessionária - AAVI, SA
AITVPP	Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal	Auto-Estradas Atlântico	Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA
ALIF	Associação da Indústria Alimentar pelo Frio	AVEIPOINT	AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, Lda
ALMAMUSICA	Almamúsica - Produções Musicais, Lda	BCP	Banco Comercial Português, SA
AMBILITAL	AMBILITAL - Investimentos Ambientais no Alentejo, AEIM	BMO PORTUGAL	BMO Portugal, Gestão de Patrimónios, SA
ANA	ANA - Aeroportos de Portugal, SA	BP - Portugal	BP Portugal S.A.

3/4

Sigla/Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores
BRISA	BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S.A.
C.C.P	Clube de Campismo do Porto
CAIMA	CAIMA – Indústria de Celulose, S.A.
CAP	Confederação dos Agricultores de Portugal
CARRISBUS	CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA
CARRISTUR	CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Soc. Unip. Lda
CCL	Clube de Campismo de Lisboa
CELBI	Celulose Beira Industrial, SA
CELTEJO	Empresa de Celulose do Tejo, S.A.
CH - Montijo	Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE
CHU - Coimbra	Centro Hospitalar Universitário de Coimbra, EPE
CIMPOR	CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA
CITEFORMA	CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trab. de Escritórios, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias
CMPEA	CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM
CNEF	Confederação Nacional da Educação e Formação
CNIS	Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade
COOPTOCHA	Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL
CTT	CTT - Correios de Portugal, S.A.
Douro Azul	Douro Azul – Sociedade Marítimo-Turística, S.A.
Easyjet Airline Company	Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal
EMARP	EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA
Europ Assistance -Seg.	Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA
Europa&C	Europa&C Embalagem, SA
FAPEL	Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão
FCP	Futebol Clube do Porto
FIBO	Fábrica Ibérica de Óptica, Lda.
Fico Cables	Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, Lda
Fidelidade	Fidelidade - Companhia de Seguros, SA
GALLOVIDRO	GALLOVIDRO, SA
GENERALI	Generali - Companhia de Seguros, SA
GROQUIFAR	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
IBERLIM	Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA
INATEL	Fundação INATEL
Indorama Portugal	Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal, Lda
Infraestruturas Portugal	Infraestruturas de Portugal, SA
ITA	Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins
Jl - O Baloço	Associação para o Jardim de Infância «O Baloço»
LACTICOOP	LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL
LEICA	LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA
LOURES PARQUE	Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento, EM Unipessoal, Lda
LUSITÂNIA	Lusitânia - Companhia de Seguros, SA

4/4

Sigla/Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores
LUSOSIDER	LUSOSIDER – Aços Planos, S.A.
Morais Matias	Morais Matias, S.A.
NORMAX	NORMAX - Fábrica de Vidro Científico
NORQUIFAR	Associação Nacional dos Importadores / Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
OPERESTIVA	OPERESTIVA - Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, Lda
OPERFOZ	OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, Lda
Parmalat Portugal	PARMALAT Portugal - Produtos Alimentares, Lda. ³
Parques de Sintra	Parques de Sintra - Monte da Lua, SA
PEFACO	Pefaco Portugal, SA
PETROGAL	PETROGAL - Petróleos de Portugal, S.A.
POLO	POLO - Produtos Ópticos, S. A.
PORTUGÁLIA	Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA
RENA	RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal
REPSOL - Polímeros	Repsol Polímeros, SA
Risto Rail Portugal	Risto Rail Portugal, Lda
RTP	Rádio e Televisão de Portugal, SA
RYANAIR	Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal
Saint-Gobain Sekurit	Saint-Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, S.A. (SGPS)
Santos Barosa	Santos Barosa - Vidros, SA
SATA Internacional	SATA Internacional - Azores Airlines, SA
SCML	Santa Casa da Misericórdia de Lisboa
SCOTTURB	Scotturb - Transportes Urbanos, Lda
SIDUL	Sidul Açúcares, Unipessoal Lda
SOFLUSA	SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA
SOMINCOR	SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA
STCP	Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA
SUCH	Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH)
SUPER BOCK	Super Bock Group, SGPS, SA
Tabaqueira II	Tabaqueira II – Empresa Industrial de Tabacos, SA
TAP	Transportes Aéreos Portugueses, SA
The Navigator Company	The Navigator Company, SA (ex-PORTUCEL)
TINITA	TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA
Tomaz do Douro	Tomaz do Douro – Empreendimentos Turísticos, Lda. ³
TRANSTEJO	Transtejo - Transportes Tejo, SA
UCS	UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA
UECCU	United European Car Carriers Unipessoal, Lda.
UPS OF PORTUGAL	UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Soc. Unipessoal Lda.
VERALLIA	Verallia Portugal, SA
ViaPorto	ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal Lda
Viking Cruises Portugal	Viking Cruises Portugal, S.A
ZURICH	Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal

Fonte: DGERT / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> | <http://www.gep.mtss.gov.pt>)

Anexo - Quadro 15 – LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

Sigla/Abreviatura	OUTORGANTES - Associações Sindicais
ASPL	Associação Sindical dos Professores Licenciados
COFESINT	Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes
FE	Federação dos Engenheiros
FEBASE	Federação do Setor Financeiro
FECTRANS	Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações
FENPROF	Federação Nacional dos Professores
FEPCES	Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços
FESAHT	Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal
FESAP	Federação dos Sindicatos da Administração Pública
FESETE	Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal
FESMAR	Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar
FETESE	Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços
FEVICOM	Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro
FIEQUIMETAL	Feder. Intersindical das Ind. Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa,
FNAM	Federação Nacional dos Médicos
FNE	Federação Nacional da Educação
SBN	Sindicato dos Bancários do Norte
SBSI	Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas
SECTPDL	Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões
SEP	Sindicato dos Enfermeiros Portugueses
SEPLEU	Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Sup. de Educação e Universidades
SETAAB	Sind. Nac. dos Trab. da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins
SETACOP	Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços
SIMA	Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins
SIMAMEVIP	Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca
SINAPSA	Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins
SinCESAHT	Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo
SINCOR	Sindicato Independente dos Correios de Portugal
SINDCES	Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços
SINDEL	Sindicato Nacional da Indústria e da Energia
SINDELCO	Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média
Sindicato 2013 TTP -Av.	Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro
SINFB	Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários
SINPORFOZ	Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz
SINPORSINES	Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines

1/2

Sigla/Abreviatura	OUTORGANTES - Associações Sindicais
SINPROFARM	Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia
SINTAP	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos
SINTICABA	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Alimentação Bebidas e Afins
SIPE	Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem
SIPLA	Sindicato Independente dos Pilotos de Linha Aérea
SITAVA	Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos
SITEMAQ	Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra
SITSESE	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços
SITSECCVAC	Sind. Indep. Trab. do Setor Empresarial da Cerâmica, Cimentos, Vidro e Ativ. Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana Castelo
SMAQ	Sindicato dos Maquinistas
SNBP	Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais
SNETTCM	Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos
SNM	Sindicato Nacional dos Motoristas
SNPVAC	Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil
SNQTB	Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários
SNTAP	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias
SNTCT	Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações
SNTICI	Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial
SNTSF	Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário
SPAC	Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil
SPEUE	Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia
SPGL	Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL
SPLAAESTRMCCM	Sindicato dos Profissionais de Lactínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras
SPLIU	Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades
STAD	Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Activ. Diversas
STAL	Sindicato Nac. dos Trab. da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins
STAS	Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora
STFCMM	Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante
STICCS	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul
STIM	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira
STPSET	S.E.P. 265- Sindicato Estivadores Portuários de Setúbal
STRUP	Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal
STTAMP	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto

2/2

Fonte: DGERT / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> | <http://www.gep.mtss.gov.pt>)

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

É com o maior gosto que a Comissão Científica do CRL emite o seu Parecer sobre o “Relatório Anual sobre a Negociação Coletiva em 2019”.

Criado pelo Decreto-Lei nº 189/2012, de 22 de agosto, com a natureza de um órgão colegial de caráter tripartido, constituído por representantes do Ministério responsável pela área laboral, por representantes das Associações de Empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e por representantes das Associações Sindicais com assento na mesma Comissão (num total de doze membros, quatro por cada uma das categorias nele representadas), o CRL tem como uma das suas missões mais importantes a publicação de um Relatório anual sobre a evolução da Negociação Coletiva.

O gosto com que a Comissão Científica emite e divulga o seu Parecer sobre o Relatório relativo ao ano de 2019 assenta num conjunto de razões:

1. Em primeiro lugar, a importância do tema, não apenas para as três partes intervenientes mas, no limite, para toda a sociedade portuguesa, com destaque para os universos familiar e empresarial;
2. Em segundo lugar, a estabilidade metodológica conseguida na elaboração do Relatório (matriz de análise, estrutura, fontes e critérios de segmentação), de que resulta a possibilidade de um conhecimento e de uma avaliação cada vez mais consistentes dos resultados da Negociação Coletiva no nosso País. É assim desde o primeiro Relatório publicado, relativo ao ano de 2015, estando-se, portanto, no quinto ano consecutivo de publicação;
3. Esta estabilidade metodológica, decisiva, por exemplo, nos quadros em que se organiza a apresentação de uma informação quantitativa que classificaríamos de tendencialmente exaustiva, não tem prejudicado uma evolução do Relatório ditada pela dinâmica da própria Negociação Coletiva, abrangendo novos e mais aspetos da relação de trabalho, acompanhando a evolução da própria vida (por exemplo, na frente tecnológica ou, mais recentemente, em tudo o que diga respeito à proteção de dados, por razões da confidencialidade devida à vida pessoal de todos os intervenientes);
4. *Last but not least*, baseia-se, o gosto com que emitimos este Parecer, no apreço que nos merecem os autores do Relatório, seja o seu Coordenador Científico (este ano, o Professor Pedro Madeira de Brito, depois de, nas quatro edições anteriores, esta função ter sido exercida pelos Professores Pedro Furtado

Martins e António Nunes de Carvalho), seja a sua Coordenadora Executiva (Dra. Paula Agapito, líder da equipa do CRL que, desde sempre, apoia a feitura do Relatório e esteio do seu carácter de continuidade). 2019 ficará como um ano em que a Negociação Coletiva conheceu, em Portugal, uma evolução favorável, patente no aumento do número de IRCT publicados (embora o número de trabalhadores abrangidos continue muito baixo e mesmo em retração face ao número de trabalhadores abrangidos em 2018), merecendo também destaque, em matéria de remunerações, a variação salarial média nominal anualizada intertabelas de 4,4% (para uma taxa de inflação, medida pelo Índice de Preços no Consumidor de 0,3%), a que acresce a redução do período médio de eficácia das tabelas salariais anteriormente negociadas (16,3 meses, em 2019, por comparação com os 22,5 meses observados em 2018).

Ficará também recordado, o ano de 2019, pelo número de alterações legislativas com impacto na Negociação Coletiva, com destaque para as alterações ao Código do Trabalho aprovadas pela Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, com afeitos a partir de 1 de outubro, de que seria de esperar um conjunto de consequências relevantes em 2020 e anos seguintes. Infelizmente, o problema de saúde pública surgido no início deste ano, em Portugal como em todo o Mundo, cria um contexto económico muito desfavorável, cujos efeitos a Comissão Científica do CRL espera que possam a vir a ser minorados, o mais possível, tanto pelas políticas públicas (de Portugal e da União Europeia) como pela concertação de todas as partes interessadas, nomeadamente em sede de Negociação Coletiva das relações de trabalho.

Lisboa, 6 de julho de 2020

- António Monteiro Fernandes
- Daniel Bessa (relator)
- José João Abrantes
- Luís Gonçalves da Silva
- Maria do Rosário Palma Ramalho

DECLARAÇÃO

DECLARAÇÃO DA CGTP-IN SOBRE O RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2019

1.A CGTP-IN reitera aspectos que considera positivos no Relatório, onde destaca a sua utilidade, o facto de serem abrangidas todas as convenções colectivas e o pormenor da informação disponibilizada, bem como aspectos negativos, nos quais inclui uma análise que considera superficial e enviesada de aspectos centrais da contratação colectiva em particular no que respeita à caducidade e sobrevivência e ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

2.Estas matérias mereceriam, aliás, que o ano de referência do início da série fosse 2003, como se tem defendido desde o início, uma vez que este ano marca uma ruptura no direito de contratação colectiva ao admitir, entre outras alterações, a possibilidade de fazer cessar uma convenção contra a vontade das organizações sindicais (embora se trate de um direito fundamental na Constituição atribuído às organizações sindicais) e o enfraquecimento do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

3.A CGTP-IN destaca três aspectos que marcam a contratação colectiva em 2019: a publicação da Lei 93/2019 de 04 de Setembro; a redução na taxa de cobertura das convenções colectivas; a retoma da publicação de avisos de cessação de vigência.

3.1 As alterações ao Código de Trabalho, na parte relativa ao regime de contratação colectiva, deixaram intocáveis os pilares fundamentais introduzidos desde 2003, como o mecanismo de sobrevivência e caducidade ou a possibilidade de escolha individual da convenção aplicável, embora agora algo mais limitado.

3.1.1 As alterações não impedem, na prática, a caducidade definitiva das convenções. Basta que a entidade patronal se mantenha irredutível quanto à intenção de não celebração de um acordo de revisão total ou parcial e quanto à sua intenção e proceder à cessação da vigência da convenção, que nenhum dos mecanismos existentes impede essa morte anunciada. E foi introduzida, como aliás se reconhece no Relatório, uma nova forma de caducidade, a decorrente da extinção de associação patronal ou sindical outorgantes.

3.1.2 O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador não foi reintroduzido.

3.1.3 Quanto à alteração do Código do Processo do Trabalho, as modificações introduzidas não resolveram alguns dos problemas mais graves, que persistem no CPT e que dificultam o acesso dos trabalhadores à justiça e aos tribunais. Manteve-se: a) a possibilidade de aplicação de uma convenção colectiva em violação do princípio da filiação previsto na lei; b) a possibilidade de um trabalhador não sindicalizado usufruir de uma actividade sindical, estatutária e legalmente aplicável apenas aos sindicalizados – excepto no caso das portarias de extensão, dependendo de requerimento das partes, contudo –, discriminando e desconsiderando quer o direito de autonomia e independência dos sindicatos para assumirem a sua gestão, quer o direito que os sindicalizados têm a usufruir dos resultados da sua actividade sindical; c) o efeito de fuga dos sindicatos que este artigo visa promover enquanto cláusula anti sindical. A própria limitação no tempo da escolha individual

é limitada, na medida em que, com o aumento da rotatividade, muitos são os trabalhadores que podem, de relação de trabalho para relação de trabalho, escolher sucessivamente convenções diferentes.

3.2. A taxa de cobertura das convenções colectivas publicadas, medida em relação aos trabalhadores declarados nos Quadros de Pessoal, deverá ter baixado em 2019 pois foi menor o número de trabalhadores abrangidos (passou de 900.4 mil em 2018 para 792.9 mil, um decréscimo significativo) num ano em que o emprego assalariado, medido pelo INE, aumentou. Em 2018 a taxa de cobertura, assim calculada, foi de apenas 31.3%, ainda que tenha subido relativamente a 2017. A CGTP-IN regista o facto de, no período de 2016 a 2019, ou seja num período de recuperação económica e com uma política governamental assumida de recuperação de rendimentos e de direitos dos trabalhadores, a cobertura não ter atingido um terço dos trabalhadores declarados nos Quadros de Pessoal (teve um valor da ordem dos 30% segundo a sua estimativa).

3.3 A CGTP-IN destaca como aspecto central negativa da contratação colectiva em 2019 a retoma da publicação de avisos de cessação de vigência e observa que já em 2020 foi publicado mais um aviso (BTE 10). 10. O Relatório dá conta de um elevado número de processos de caducidade de convenções no período de 2015 a 2019: 81 casos, incluindo os deferimentos (46 casos) e os indeferimentos (35 casos). Estas convenções abrangem importantes sectores de actividade económica, considerando o número de trabalhadores em causa. Nas duas novas convenções com deferimentos em 2019, salienta-se que a iniciativa partiu, como em regra acontece, da parte patronal. A CGTP-IN considera que estes dados exprimem a negação frontal do direito fundamental de contratação colectiva.

4. A CGTP-IN observa ainda:

4.1 A evolução da taxa de cobertura das convenções em vigor no período de 2005 a 2018 mostra que mais de 20% dos trabalhadores não são cobertos pelas convenções em vigor – uma percentagem significativa e que tem vindo a diminuir desde 2010 (com uma pequena inflexão em 2018). Esta diminuição é de 5.9 pontos percentuais, o que se considera preocupante.

4.2 A CGTP-IN sempre defendeu que o Relatório se devia circunscrever à contratação colectiva no sector privado não devendo abranger a Administração Pública. Mas também defendeu que, havendo tratamento desta matéria, se deveria analisar: a negociação coletiva anual sobre matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas; e a contratação colectiva, isto é a celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. O Relatório volta a alegar não ter sido “possível obter informação sobre esta primeira dimensão” quando a informação em causa é do domínio público. Trata-se de uma visão formalista da realidade laboral totalmente incompreensível.

4.3 O êxito na resolução de conflitos através dos processos de resolução de conflitos (conciliação, mediação e arbitragem) no período em análise é baixo, sendo de 53% na conciliação e de apenas 8% na mediação. Em nossa opinião, o grau de êxito não pode ser desligado, numa parte significativa dos casos, da intenção de organizações patronais e de empresas de fazer caducar o mais rápido possível as convenções colectivas. Por sua vez, o recurso à arbitragem é reduzido, o que não surpreende uma vez que tem implicações na autonomia das partes que entendem dever resolver por si mesmo os conflitos colectivos de trabalho.

4.4 O número de trabalhadores abrangidos por convenções publicadas que introduziram alterações salariais é reduzido (731 mil), embora seja superior ao verificado em 2018. Este número representa 25.4% dos trabalhadores declarados nos Quadros de Pessoal de 2018. O número de trabalhadores abrangidos por convenções publicadas que introduziram alterações salariais em 2019 foi inferior em 472 mil ao registado em 2011, segundo a DGERT.

4.5 A comparação por sector dos trabalhadores abrangidos por convenções publicadas que introduziram alterações salariais com o total de trabalhadores declarados por sector nos Quadros de Pessoal (assumindo que a diferença nos valores de 2019 não seja substancial face a 2018) revela uma cobertura baixa em todas as actividades e uma cobertura ínfima em várias delas (como as actividades administrativas e os serviços de apoio e as actividades de informação e de comunicação, para nos limitarmos a dois exemplos).

4.6 Regista-se uma clara melhoria ao período médio de eficácia nos últimos anos, ainda que o valor registado em 2019 (16.3 meses) seja elevado.

4.7 O Relatório refere a publicação em 2019 de uma PCT para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação específica. Esta PCT é importante na medida em que envolve um número significativo de trabalhadores pelo que valeria a pena ter referido as vicissitudes deste processo. Salientamos que, embora a Comissão Técnica para a preparação de estudos preparatórios para a emissão da portaria tenha sido publicada em Fevereiro de 2019 (BTE 6 do dia 15), a PCT só veio a ser publicada já este ano (no BTE 2 de 15 de Janeiro), embora a Portaria referida no Relatório fosse publicada no último dia do ano (Portaria n.º411-A/2019). Esta morosidade teve consequências na produção de efeitos (nº 2 do artigo 3º).

Lisboa, 11.7.2020

